



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil - Ecuador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Lainez Salguero Ivonne Marisol ([ORCID: 0000-0002-1197-4762](https://orcid.org/0000-0002-1197-4762))

ASESORA:

Dra. Preciado Merchán, Anita Elizabeth ([ORCID: 0000-0002-1818-8174](https://orcid.org/0000-0002-1818-8174))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA — PERÚ
2022**

Agradecimiento

En primer lugar, le agradezco a Dios por permitirme estar con salud y haberme brindando fuerza, sabiduría y constancia para culminar mi trabajo de investigación, así mismo le agradezco a mi familia por haberme dado apoyo incondicional en todas las fases de mi formación de postgrado y darme ánimos en mis momentos más estresantes y tristes, de la misma manera, le agradezco a mis docentes, en particular a mi asesora de investigación que gracias a sus conocimientos y enseñanzas hemos podido culminar con éxito. También a mis amigas/os que me han brindado su apoyo moral y motivación en cada momento, por último, le agradezco a BTS, debido a que son una fuente de inspiración en mi vida.

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada en primer lugar a Dios, ya que sin él no seríamos nada en el mundo, también está dedicada a mi familia, pero en particular a mi mamá que es el pilar fundamental de mi vida que con su apoyo y amor incondicional me ha inculcado a culminar con éxito cada una de las metas que me he propuesto, también a mis hermanos Wendy y Ronald que conjuntamente con Diego, Emilio y Camila me brindan su amor incondicional. También a mi abuelito Jacinto que es mi ángel en el cielo.

Índice de contenidos

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Validez	16
3.6 Confiabilidad	17
3.7 Procedimientos	17
3.8 Métodos de análisis de datos.....	18
3.9 Aspectos éticos	18
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica de Gestión del Recurso Humano	15
Tabla 2 Ficha técnica de Sobrecarga Laboral.....	16
Tabla 3 Validación de juicio de expertos.....	17
Tabla 4 Prueba de confiabilidad por alfa de Cronbach	17
Tabla 5 Relación entre la Gestión del Recurso Humano y la Sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022	19
Tabla 6 Relación entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022 .	20
Tabla 7 Relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022.....	22
Tabla 8 Relación entre la distribución en el personal de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022	23
Tabla 9 Relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022	25
Tabla 10 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral	26
Tabla 11 Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson de las variables Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022.....	27
Tabla 12 Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson para la dimensión perfil del profesional de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022...	28
Tabla 13 Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson para la dimensión jornadas laborales del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022	29
Tabla 14 Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson para la dimensión distribución del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022	30
Tabla 15 Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson para la dimensión productividad laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022	31

Índice de gráficos

Gráfico 1 Esquema del tipo de investigación.....	13
Gráfico 2 Relación entre la Gestión del Recurso Humano y la Sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022	19
Gráfico 3 Relación entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022 ...	21
Gráfico 4 Relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022.....	22
Gráfico 5 Relación entre la distribución en el personal de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022	24
Gráfico 6 Relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022.....	25

Resumen

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022. Constituida por una metodología de enfoque cuantitativo de tipología básica con alcance descriptivo, no experimental y correlacional. Estuvo compuesta por una población de 105 enfermeros/as, se implementó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de dos instrumentos validados por el juicio crítico de expertos y la confiabilidad estuvo determinada por la aplicación de una prueba piloto a 20 participantes procesados por el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Posteriormente la información recolectada fue sistematizada por medio del aplicativo SPSS 28.0 y el software MS Excel, dando como resultado que el 75,6% de los participantes referían que la gestión de recursos humanos era de un nivel regular con un nivel medio de sobrecarga laboral, no obstante, el 14,2% percibía a la gestión del recurso humano con un nivel eficiente con nivel de bajo de sobrecarga de trabajo. Concluyendo que la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral comparten una correlación positiva baja pero que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas con un valor de $p=0,844$.

Palabras clave: *Gestión del recurso humano, Sobrecarga laboral, Enfermería.*

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between the management of human resources and the work overload of the nursing staff of a public hospital in Guayaquil, 2022. Constituted by a methodology of quantitative approach of basic typology with a descriptive scope, not experimental and correlational. It was composed of a population of 105 nurses, the survey technique was implemented through the application of two instruments validated by the critical judgment of experts and the reliability was determined by the application of a pilot test to 20 participants processed by the Coefficient of Cronbach's Alpha. Subsequently, the information collected was systematized through the SPSS 28.0 application and MS Excel software, resulting in 75.6% of the participants referring that human resource management was of a regular level with a medium level of work overload, however, 14.2% perceived human resource management as efficient with a low level of work overload. Concluding that human resource management and work overload share a low positive correlation but that there is no statistically significant relationship between the two with a value of $p = 0.844$

Keywords: *Human resource management, Overwork, Nursing.*

I. INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy, el recurso humano es un componente esencial en el desarrollo de una organización debido a que se encuentra inmerso y comprometido en el logro de sus objetivos, por lo cual, cuando nos referimos a gestión de recursos humanos hacemos referencia al conjunto de acciones o intervenciones encargados de planear, organizar y distribuir asignaciones acordes a las habilidades y competencias de cada trabajador. Conforme menciona la OMS, no existe un modelo específico determinante de la cantidad óptima requerida de profesionales sanitarios, no obstante, refiere que en aquellos países donde la cobertura de profesionales sea menor a 23 por cada 10.000 habitantes, es probable que no alcancen las metas óptimas de las estrategias asistenciales de salud. (Calderón Macías, 2019). De acuerdo con la OPS “La Gestión del recurso humano está fundamentado en la atención de la entidad organizacional y su personal por medio de decisiones y medidas oportunas, procesos equitativos, políticas transparentes, entorno de trabajo respetuosos y el crecimiento y bienestar de los integrantes de su personal.” (OPS, 2020). En el último decenio, el sistema sanitario ha experimentado desafíos, que limitan a las gestiones en el desenvolvimiento de sus funciones como la pandemia del COVID 19 que representó un desafío en cuanto a infraestructura insuficiente, sostenibilidad de insumos y agotamiento de talento humano.

En Uruguay, (Cavalleri, 2021) enuncia que uno de los desafíos en la gestión de recursos es la “desproporción cuantificable entre la demanda y la oferta de talento humano asociados al deficiente porcentaje de equipos sanitarios tanto a nivel nacional e internacional. Una parte primordial de los recursos humanos es el personal de enfermería, que se encuentra constantemente inmersa en el cuidado directo de los usuarios, por lo cual, en Perú, Florentina (2017) en su investigación enuncia que “la deficiencia de profesionales capacitados, comprometidos y motivados obstaculiza la conformación de grupos de trabajo, lo cual condiciona la atención sanitaria que se oferta a los usuarios en los diversos niveles de salud. (pág. 18) En diversas organizaciones, la demanda de atención a los usuarios y las exigencias por cumplir con los estándares de calidad y satisfacción han ido en ascenso, lo cual ha ocasionado sobrecarga laboral en los empleados, por lo tanto en Colombia , Rivera, (2021) describe “ que a medida que aumentan las tareas,

mayor es el riesgo de no cumplirlas o de que disminuya su eficiencia y calidad de la atención.” (pág. 55). Conforme a la OIT en Ecuador, Mena, (2022) “La gobernanza y gestión del talento humano en salud es uno de los ejes para una adecuada provisión de asistencia sanitaria, así como para la coordinación y articulación de las funciones. En ese contexto, las condiciones laborales del personal sanitario constituyen un componente central en la gestión sanitaria, de tal modo, que los profesionales de salud identifican como desafíos principales: la sobrecarga de labores, escasa disponibilidad de insumos y materiales e inexistencia de incentivos para brindar atención de forma adecuada. De la misma manera, hay que tener en cuenta que la sobrecarga laboral condiciona el desempeño de los profesionales sanitarios, en particular de enfermería debido a la alta demanda de atención a pacientes que superan el número recomendado por cada profesional de enfermería. En Ecuador Solorzano, (2021) enuncia que la sobrecarga mental y física simbolizan dos aspectos relevantes en la carga de labores de los enfermeros/as, reflejando en su desempeño, la realización de actividades de forma mecanizada, autómatas y repetitiva.

Conforme a lo anteriormente expuesto, surge como uno de los problemas evidenciados en la entidad pública de mi investigación, la inadecuada distribución del personal en las diferentes áreas del nosocomio, evidenciándose en ocasiones una sola licenciada para más de 30 pacientes con criterio clínico inestable, adicional la carencia de personal de enfermería tanto licenciados como auxiliares, teniendo en cuenta, que en la mayoría de casos, los licenciados de enfermería asumen roles de auxiliares, camilleros entre otros, para solventar las brechas faltantes de talento humano, otro factor importante, es la jornada laboral no unificada, debido a que aún se cuenta con jornadas laborales de 24 horas para los licenciados, de 6 horas para los auxiliares y camilleros, cabe recalcar que a pesar de que se asuman competencias ajenas al perfil del trabajador, no es posible cubrir todas ellas, por lo cual se ven reflejadas en la calidad de atención prestada, ocasionando la incidencia de eventos adversos, hostilidad laboral, mal manejo de la comunicación asertiva, carente trabajo en equipo, debilitamiento en el compromiso laboral, entre otras. Frente a la problemática anteriormente expuesta surge la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación entre la gestión del recurso humano y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público, Guayaquil 2022?

En esta investigación, la justificación teórica es de gran importancia, ya que pretende estudiar los términos y procesos actuales de la gestión del recurso humano y su correlación con la sobrecarga de trabajo, por lo cual se pretende a través de los resultados, determinar si la gestión del recurso humano tiene influencia en la sobrecarga laboral del trabajador. Con relación a la justificación práctica; la investigación propone sugerir intervenciones y soluciones factibles que aporten a la gestión actual, a disminuir aquellos factores que puedan ocasionar una sobrecarga laboral en el profesional de enfermería. Finalmente, la justificación metodológica parte de artículos con base científica que proponen optimar la calidad de atención y favorecer a la estructura organizacional de los enfermeros/as en la entidad hospitalaria.

En este estudio se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital público de Guayaquil 2022. Secuencialmente se plantearon como objetivos específicos: Establecer la relación entre el perfil de profesional del personal de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022; Identificar la relación de las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022; Conocer la relación entre la distribución en el personal de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022; Determinar la relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022.

Se planteó como hipótesis general: Existe relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022; como hipótesis específicas tenemos: Existe relación entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022; Existe relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022; Existe relación entre la distribución del personal y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022 ;Existe relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los precedentes investigativos previos abarcamos las siguientes investigaciones internacionales:

Gallardo, (Lima, 2021) en su indagación se formuló determinar la correlación entre la gestión del talento humano y carga de labores de enfermeros/as de un Hospital Nacional de Lima 2021. Empleando métodos básicos y cuantitativos, de diseño correlacional, transversal y no experimental, con una muestra conformada por 60 enfermeros, aplicando dos formularios validados previamente por tres expertos mediante su juicio crítico, calculando la relación entre ambas variables, consecutivamente los datos encontrados fueron analizados mediante la base de datos Spss Statics, y el coeficiente de Pearson, resultando la inexistencia correlacional debido al valor significativo de 0,471. Concluyendo que todas las hipótesis se encontraban nulas en relación a los valores de significancia entre ambas variables

Martínez & Javier, (Buenos Aires, 2022) en su investigación se planteó estudiar la correlación entre la sobrecarga de labores y satisfacción laboral de los enfermeros/as durante la jornada vespertina de una entidad hospitalaria gubernamental de Buenos Aires. Empleando metodología descriptiva, de corte transversal con una muestra aleatoria de 97 licenciados de enfermería, utilizando dos formularios, el primero Job Content y el segundo formulario Font-Roja. Dando a denotar que mientras mayor historial laboral posee el empleado menor es el porcentaje de satisfacción, además el bajo nivel formativo incide en el estrés. Concluyendo que los profesionales de enfermería experimentaron menores exigencias de demandas psicológicas y control laboral en correlación al personal técnico de enfermería.

Rivera, Torres, Zambrano, & Romero, (Colombia, 2020) en su investigación se propuso, describir la carga laboral de los enfermeros/as de cuidados críticos de elevada diversidad del sector de Santander en Colombia. Empleando métodos descriptivos correlacionales desde el periodo de julio a noviembre del 2018, utilizando el Nursing Activities Score para evaluar la variable carga laboral, obteniendo que la monitorización, control y seguimiento de constantes vitales

acaparan gran parte de la jornada laboral, con $16,18 \pm 4,34$ puntos, tal como actividades organizativas y administrativas con $4,67 \pm 3,46$, con una mediana de estancia hospitalaria de 11 días. Concluyendo que el personal de esta unidad, utiliza la mitad de su tiempo de labores en la atención a un solo paciente, que en su mayoría se basan en actividades asistenciales.

Pantoja, (Colombia, 2020) en su indagación investigativa se propuso, describir la carga de labores y las competencias clínicas del profesional enfermero en las áreas de cuidados intensivos en diversas entidades prestadoras de servicios sanitarios. Empleando una metodología de observación con corte transversal con un muestreo de 40 licenciados de enfermería de seis áreas de cuidados críticos, por medio de un instrumento validado por juicio de expertos se valoraron dos variables: el desempeño laboral en el ámbito de docencia con criterio de formulación de planes de capacitación al personal auxiliar a su cargo y su rol asistencial y la variable investigativa y su colaboración en los protocolos nuevos de estas unidades y su rol administrativo, además para valorar la carga laboral se empleó el NAS. Encontrando que dentro del rol asistencial el 89,2% corresponden a la administración medicamentosa y el 59,5 del rol administrativo se basa en el análisis de datos clínicos y solicitud de pruebas, también que solo el 82,5% colaboró en los procesos de actualización de protocolos. Concluyendo que la relación entre ambas variables contribuye a la implementación del juicio crítico, durante la praxis enfermera.

Sigampa, Valle, Romero, Montero, & Ascuet, (Córdoba, 2020) en su estudio investigativo se propuso comparar la aprehensión de la carga laboral de las enfermeras, su repercusión en la salud y en la organización de los servicios de hospitalización de los nosocomios públicos de Córdoba. Empleando una metodología transversal, comparativa y de análisis, con una muestra de 107 enfermeros, a través de la aplicación de una encuesta con interrogantes sobre ambas variables, dando como resultados que la percepción de acuerdo a los profesionales se segmentaba en tres grupos, aquellos que no sentían la carga laboral, aquellos que la asociaban con jornadas dobles y el aumento de la demanda de pacientes y aquellos que la asociaban con la falta de recursos materiales, con respecto a las repercusiones manifestaron presentar mayormente malestares

físicos como artralgias, lumbalgias, cefaleas, insomnio, estrés y repercusiones en su vida personal con su círculo familiar. Concluyendo que la cantidad de profesionales de enfermería influye en la reducción de eventos adversos entre ellos caídas y sobreinfecciones.

López, Díaz, Segredo, & Pomares, (Cuba,2017) en su indagación investigativa se formuló con objetividad, el evaluar la gestión del talento humano en un servicio hospitalario. Empleando métodos de tipo evaluativo, con una muestra de 32 trabajadores, teniendo en cuenta tres criterios: el tiempo de labores mínimo de 5 años, prestigio en base a su desempeño laboral y contar con predisposición para participar en la investigación, se aplicó el cuestionario ad hoc con 68 interrogantes sobre evaluación de desempeño, motivadores de anclaje laboral, cultura organizacional y estilos de liderazgo. Teniendo como resultados que el 81,3% no relacionaba su permanencia en la entidad, con la libertad de expresar sus decisiones, se centraba en su seguridad personal y familiar que ofertaba la entidad, el 78% refirió tener altos niveles de motivación y disposición laboral, el 40,6% percibió libertad laboral y control no asfixiante. Con un criterio concluyente acerca de la apreciación de la gestión del talento humano del servicio hospitalario, era considerablemente positivo, no obstante, existen reformas observables y precisables.

De acuerdo a los antecedentes nacionales, enunciaremos los siguientes:

Rivas, Cardoso, & Mella, (Portoviejo, 2018) en su trabajo investigativo, se planteó analizar la carga laboral enfermera acorde a la gravedad del paciente en el área de cuidados críticos del Hospital Dr. Verdi Cevallos Balda de Portoviejo. Empleando métodos descriptivos, con diseño transversal y muestreo de 6 profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos, plantearon dos variables: el tiempo total de las actividades diarias y el tiempo por usuario según su complejidad clínica. Tomaron en cuenta para cuantificar los resultados, la mediana del tiempo empleado en usuarios con patologías comunes y usuarios con complejidad clínica, obteniendo de tal forma el porcentaje de tiempo asignado a usuarios con criterio clínico grave, también emplearon la herramienta Score TISS 28 para valorar la carga laboral. Concluyendo que el exceso de labores

compromete el rendimiento y la eficacia de los procedimientos y actividades durante la atención a los usuarios.

Del Valle (Ecuador, 2021) en su trabajo investigativo se planteó con objetividad, determinar la correlación existente entre la sobrecarga laboral y el tipo de cuidado del enfermero/a, acorde a la cantidad de usuarios atendidos en el área de Neonatología, empleando métodos descriptivos, cuantitativos y transversales estudiaron el segundo ciclo del 2020 y el primer ciclo del 2021, con una muestra de 35 profesionales de enfermería, utilizaron como instrumento, dos formularios del INSHT, valoraron la carga física y mental de los profesionales de enfermería durante las jornadas laborales rotativas de 6 y 12 horas. Concluyendo que el número de pacientes no determina la sobrecarga en el personal sino más bien las complejidades de sus cuadros clínicos que generan estrés y cansancio en el profesional de enfermería.

En relación al fundamento teórico de la investigación, mencionaremos a Chiavenato (1999) en su teoría, la gestión del recurso humano, se remonta a los inicios del siglo XX cuando se la consideraba relaciones industriales, adoptando después, el término administración de recursos humanos que se lo define como “la actividad mediadora entre los conflictos de intereses en la persecución de los objetivos individuales y estructurales considerados irreconciliables e incompatibles” (pág. 2), con la llegada del nuevo milenio, este mismo autor menciona que las personas no deberían ser consideradas recursos organizacionales, sino ser considerados “seres inteligentes, proactivos, responsables con iniciativa, habilidades y conocimientos que colaborarían a mejorar la administración de los recursos inertes” (pág. 14), consecutivamente, la gestión del recurso humano se consideró como una sistematización dinámica constituido por las siguientes etapas: la alimentación que contemplaba la planificación de recursos humanos, reclutamiento, selección e integración del personal; la presentación y síntesis de cargo y la evaluación del desempeño laboral; el mantenimiento comprendido entre los beneficios sociales, la higiene y la seguridad de las relaciones laborales. Esta teoría promulgó tres principios básicos: la formación de recursos humanos motivados y comprometidos con los logros de la institución, la sostenibilidad del ambiente organizacional óptimo para el crecimiento profesional del recurso humano

y la obtención de eficiencia y eficacia organizacional. Por otra parte, la sobrecarga laboral la podemos relacionar con la teoría de adaptación de Callista Roy que encasillaba al ser humano como un ser biopsicosocial debido a que se interrelaciona constantemente con el entorno que les rodea, buscando alternativas y métodos para adecuarse a las variaciones que puedan presentarse, dentro de esta teórica se contemplaban tres áreas de adaptación entre ellas, las necesidades fisiológicas, el dominio del rol y la interdependencia. (Raile, 2018), en el ámbito laboral, el profesional enfermero se encuentra inmerso en diversas actividades que le generan contratiempos, estrés e incluso afecciones en su salud, debido a la carga laboral excesiva asignada a un solo individuo, que lo lleva a obviar sus propias necesidades como comer, descansar y sobre exigirse, desempeñando su rol de forma eficiente y eficaz, tratando de mejorar y adaptarse a los cambios que les rodean a pesar de sentirse extenuados y agotados.

De acuerdo con la OMS, (1989) en Ginebra, conceptualiza a la gestión del recurso humano “al conglomerado de actividades que movilizan y motivan a las personas en la realización y desarrollo de labores orientadas al alcance de los objetivos en salud” (pág. 19), teniendo en cuenta su sentir, pensar y satisfacción en el desenvolvimiento de sus labores. Del mismo enuncia los principios fundamentales que rigen una gestión de recursos humanos adecuada, entre los cuales se encuentra un liderazgo democrático ejerciendo control sin dejar de lado la autonomía de cada individuo, motivación y compromiso en el personal e innovación de nuestras estrategias para el alcance de las metas organizacionales. Según Mayón, Burgos, & Sánchez, (2019) El personal de una institución, ya no es solo percibido como capital humano, es percibido como talento humano que contribuirá a impulsar e innovar la gestión empresarial, debido a que toda organización busca posicionarse y satisfacer las necesidades del usuario, de manera que lo distinga de sus contrapartes, por la oferta de servicios y productos eficaces y eficientes. Por otra parte se conceptualiza, gestión del talento humano al principio universal básico para el funcionamiento, progreso y reclutamiento de los individuos que la compañía requiere para obtener sus metas, teniendo influencia sobre el rendimiento individual, la productividad y el rendimiento total de la entidad, dentro de las funciones de la gestión de los talentos humanos se deben tener en

cuenta la organización del personal para la evolución continua del entorno, motivar y salvaguardar la integridad física de sus empleados, fomentar la comunicación y crear un clima laboral favorable. (Pérez, 2021, págs. 1-11).

Conforme a Moreno, (2019) la gestión del recurso humano se refiere al conglomerado de procesos, procedimientos y principios con carácter especializado y técnico, direccionados a estructurar, dirigir y controlar la funcionabilidad del recurso humano. (pág. 11), planteándose objetivos primordiales como seleccionar personal con cualidades y competencias específicas para un puesto, conservar a los elementos más sobresalientes, incentivar constantemente a sus empleados y proyectar estrategias que les ayude a crecer y desarrollarse institucionalmente. La gestión del recurso humano de las instituciones sanitarias constituyen un elemento clave en su funcionamiento, tanto en el primer nivel de atención como en el nivel secundario y terciario, debido a que el talento humano es considerado el mayor activo de inversión, también hay que tener en cuenta que en el último decenio, la gestión de estos recursos, experimenta desafíos en el alcance del liderazgo optimo por parte de los directivos responsables y el logro de un clima laboral favorable, se considera que alrededor del 60% del personal total de las organizaciones sanitarias corresponden a los profesionales de enfermería, que constituyen el 55% de las partidas presupuestarias. (Ayusso, Diaz-Ambrona, Ruiz, & Serrano, 2018, pág. 9)

Por otra parte, en la dimensión productividad laboral, INEGI 2016 citado (Baltodano & Leyva, 2020) se la conceptualiza como la “correlación existente entre la producción, los ingresos y las ventas durante las horas laboradas por la cantidad de colaboradores durante un determinado tiempo.” (pág. 20). De acuerdo con la OMS (1989) en Ginebra, la productividad del personal sanitario, en ese entonces era considerada baja en países subdesarrollados, a causa de diversos factores como la falta de motivación del personal, la insatisfacción del mismo, métodos erróneos de trabajo, distribución inequitativa del personal de salud, carencia de distribución de labores.

De igual manera, acorde a los lineamientos del marco estratégico de cobertura y acceso universal a la salud, establecidos por la OPS y la OMS, contemplan a los recursos humanos dentro de los ejes insustituibles para la implementación de

dichos lineamientos, según Cassiani, Hoyos, & Barreto, (2018) “es imprescindible que la disposición del recurso humano sea adecuada, que se prevea una cantidad considerable de profesionales sanitarios activos y con las destrezas, habilidades y competencias necesarias para fortificar los sistemas sanitarios y extender la atención del primer nivel” (pág. 2), otro de los escenarios que expone este mismo autor es el envejecimiento poblacional y el acelerado índice de natalidad global que infieren directamente en la carga laboral del personal sanitario.

En lo referente a la dimensión distribución del personal de enfermería, conforme a Chirinos, Vásquez, & Chú, (2018) es el “procedimiento integro para determinar la cantidad y categorías de enfermeros/as requerido para ofrecer calidad de atención a una comunidad específica de individuos” (pág. 42), la relación enfermera-paciente en varios países puede variar sin justificación alguna, ocasionando en la mayoría de circunstancias el agotamiento del profesional, que se refleja en consecuencias negativas para el paciente y disminuye los niveles de satisfacción de atención del usuario, de acuerdo con el Consejo Internacional de Enfermeras, la distribución adecuada del personal se encuentra ligado directamente a la seguridad del paciente, por ello es imprescindible que el profesional de enfermería se encuentre en constante capacitación y desarrollo de sus conocimientos, habilidades y adquisición de nuevas experiencias que le permitan solventar las necesidades de los pacientes con eficacia y eficiencia. (Consejo Internacional de Enfermería, 2019)

En concordancia a la dimensión perfil de profesional de enfermería, se conceptualiza como la capacidad de decisión dentro de una organización, así como su integración en sus diferentes niveles de planificación y gestión del sistema de salud, no solo enfocada al asesoramiento sino también a la toma de decisiones oportunas que favorezcan al desarrollo de la organización. (Montesinos, 1998, pág. 59), dentro de este mismo contexto debemos conceptualizar a las competencias del profesional que de acuerdo con Vega & Castillo, (2020) “son el conglomerado de habilidades, conocimientos y aptitudes imprescindibles que el profesional sanitario, debe desarrollar efectivamente para adecuarse a las funciones asignadas”. (pág. 42). Conforme a lo mencionado por Pantoja, (2020) el perfil del profesional enfermero es un aspecto relevante en la práctica enfermera, tanto en el ámbito asistencial como administrativo, ya que requiere de personal competente y

eficaz en la resolución de conflictos y criterio de decisión frente a las necesidades del usuario, por otra parte S.Grosso,(2019) menciona que “los enfermeros desempeñan diversos roles ajenos a sus competencias como resultado de su obligación moral sentida de ofrecer lo mejor a sus pacientes” (pág. 259)

Haciendo mención a las jornadas laborales, se conceptualizan como el número total de horas realizadas independientemente del horario que sea asignado (Gonzalez & Perez, 2021). De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo, (2019) las jornadas laborales extensas representan un problema global para la salud de los individuos debido que en el año 2016 alrededor de 745.000 muertes fueron asociadas a patologías ocasionadas por estas jornadas extenuantes como cardiopatías isquémicas y accidentes cerebrovasculares, con una incidencia mayor en hombres de mediana edad o mayores de 60 años y jornadas laborales mayores a 55 horas de lunes a viernes. Por lo cual laboral durante jornadas extenuantes pueden reflejarse en efectos mentales, físicos y sociales.

Por otra parte, la carga laboral se conceptúa como la implementación de las funciones asignadas de manera excesiva o adicional al personal de una organización durante su jornada laboral, que puede reflejarse tanto a nivel físico como a nivel mental y llevarlos hasta la desmotivación de no poder cumplir con sus funciones y exigencias de la empresa. (Guavita, Martínez, & Saavedra, 2019). De acuerdo con Montoya (2021) “la carga laboral es el conjunto de requisitos psicofísicos a los cuales debe someterse una persona durante su jornada laboral” (pág. 40), teniendo en cuenta que una vez, que el personal llega a su grado máximo de exigencia en el cumplimiento de una actividad, tiende a presentar desconcentración, desmotivación, inconformidad, baja productividad, hostilidad e incluso aumentar el índice de probabilidad de accidentes laborales.

Consecutivamente encontramos dos aspectos importantes de la carga laboral son la carga física y la carga mental, según Campo & Jordan, (2019) se denomina carga mental “al conglomerado de requerimientos intelectuales, mentales y cognitivos a los que se someten los trabajadores a lo largo de su jornada laboral” (pág. 1) estos requerimientos están asociados al tiempo de atención requerido, contenido y nivel de atención de la actividad que se les designa al personal.

De la misma manera, Sánchez, Palomino, Gonzales, & Tejeda, (2006) denomina carga física al “conjunto de requerimientos físicos que se somete un individuo durante su jornada de labores” (pág. 573), por lo cual hay que tener en cuenta que el exceso de carga física ocasiona efectos en la salud de los individuos, disminuyendo su productividad y aumentando la probabilidad de riesgo laboral. Hay que tener en cuenta dos aspectos importantes que influyen en la carga física como el trabajo muscular estático que hace referencia a las posturas adoptadas durante tiempos prolongados en reposo y el trabajo muscular dinámico que se refiere al esfuerzo físico durante los desplazamientos y el manejo de cargas. (Sánchez, Palomino, Gonzales, & Tejeda, 2006, pág. 574)

III. METODOLOGÍA

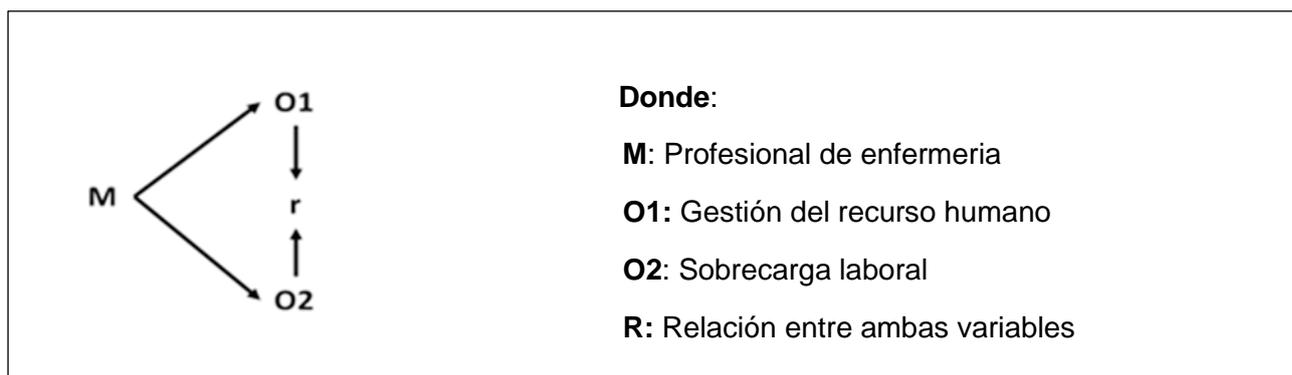
3.1. Tipo y diseño de investigación

El escrito investigativo enmarcó un enfoque cuantitativo con tipología básica, con alcance descriptivo, debido a que los datos recolectados fueron analizados estadísticamente con el fin de corroborar las teorías enunciadas con anterioridad, permitiendo exponer resultados factibles sobre la relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral.

Se empleó un diseño no experimental, que correlacionó las dos variables, en vista de que no se contó con manipulación por parte del investigador en ninguna de sus variables, utilizando la transversabilidad, a causa de que se realizó en un tiempo determinado. (Sampieri, 2018)

Gráfico 1

Esquema del tipo de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del recurso humano

Definición conceptual: Principio universal básico para el funcionamiento, progreso y reclutamiento de los individuos que la compañía, requiere para obtener sus metas, teniendo influencia sobre el rendimiento individual, la productividad y el rendimiento total de la entidad. (Pérez, 2021)

Definición operacional: Conjunto de fases que contribuyen al desarrollo, movilización del personal de acuerdo a sus habilidades y competencias.

Indicadores: administrativo, asistencial, ratio enfermera-paciente, jornada ordinaria, jornada especial, eficiencia.

Escala de medición: nunca=0, casi nunca=1, algunas veces=2, casi siempre=3 y siempre=4

Variable 2: Sobrecarga laboral

Definición conceptual: Implementación de las funciones asignadas de manera excesiva o adicional al personal de una organización durante su jornada laboral. (Guavita, Martinez, & Saavedra, 2019)

Definición operacional: Conjunto de aspectos psicofísicos a los cuales debe someterse el empleado durante el transcurso de su jornada laboral.

Indicadores: postura, desplazamiento, sueño, dolor, descanso, concentración, intolerancia, entorno, presión, desgaste.

Escala de medición: nunca=0, casi nunca=1, algunas veces=2, casi siempre=3 y siempre=4

También se contemplarán los indicadores sociodemográficos: Edad, estado civil y género.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El estudio investigativo estuvo constituido con una población de 105 enfermeros/as que laboran en un nosocomio público de Guayaquil, formada por una muestra censal de 105 enfermeros/as.

La unidad de análisis es el profesional enfermero/a de un Hospital Público de Guayaquil.

Criterios de inclusión: a) enfermeras/os que laboren en emergencia, consulta externa y hospitalización, b) enfermeros/as que deseen colaborar de forma espontánea.

Criterios de exclusión: a) enfermeros/as que no deseen colaborar en la indagación, b) enfermeros/as con descansos, permisos o de vacaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A fin de adquirir información y corroborar el planteamiento hipotético, se aplicó a los integrantes de esta indagación, un instrumento de carácter objetivo, confidencial y sin obligación alguna, valiéndose de la técnica de la encuesta.

De tal modo que se diseñaron dos instrumentos, uno por cada variable, el cuestionario gestión del recurso humano, consta de 12 ítems en sus respectivas dimensiones e indicadores, con una aplicación aproximada de 45 minutos, fraccionado en dos segmentos, el primer segmento de datos generales y el segundo segmento con 15 ítems de carácter objetivo, que fueron valorados mediante la escala de tipo Likert: Nunca=0, Casi Nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4. (**Anexo 3a**)

En referencia a la variable sobrecarga laboral, se empleó un cuestionario adaptado al de Gallardo, (2021) con una aplicación aproximada de 30 minutos, formado por 14 ítems de carácter objetivo, que fueron valorados mediante la escala de tipo Likert: Nunca=0, Casi Nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4 (**Anexo 3b**)

Tabla 1

Ficha técnica de Gestión del Recurso Humano

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Recurso Humano
Autor/Autora	Br. Ivonne Lainez
Lugar	Hospital Público de Guayaquil
Objetivo	Determinar la gestión del recurso humano del personal de enfermería en un hospital público de Guayaquil 2022
Direccionado a	Profesional enfermero/a

Lapso aproximado de tiempo	20 minutos
Estructura	Constituido por 12 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones, con una escala de Nunca=0, Casi Nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

Tabla 2

Ficha técnica de Sobrecarga Laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario de Sobrecarga Laboral
Autor/Autora	Br. Ivonne Lainez
Lugar	Hospital Público de Guayaquil
Objetivo	Conocer la sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital público de Guayaquil 2022
Direccionado a	Profesional enfermero/a
Lapso aproximado de tiempo	20 minutos
Estructura	Constituido por 15 ítems, distribuidos en dos dimensiones, con una escala de Nunca=0, Casi Nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3 y Siempre=4

3.5 Validez

De acuerdo con Reidl (2002) es el “método por el cual se mide lo que se pretende medir” (pág. 48), se realizó mediante un juicio de expertos que tomaron en cuenta la relación entre las variables, las dimensiones y el instrumento, empleando cuatro criterios: coherencia, suficiencia, claridad y relevancia. El instrumento de la investigación fue confiado al criterio de cinco expertos con una valoración del 1 al 4 donde: 1 era muy deficiente, 2 deficiente, 3 apto y 4 muy apto. (**Anexo 4c**) posteriormente se les solicito firmar electrónicamente la validación del instrumento, resultando un 0,98 de índice de V de Aiken. (**Anexo 4d**)

Tabla 3*Validación de juicio de expertos*

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos			Criterios	V de Aiken
1	Magister en Administración Pública	Karla Lorena Delvicier Aguirre				
2	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud	Shamary Sánchez	Poleth	Valdospin	Coherencia	
3	Magister en Seguridad y Salud Ocupacional	Fernando Torres	Stalin	Jiménez	Relevancia Claridad	0.98
4	Magister en Seguridad y Salud Ocupacional	Saenz Catalina	Bravo	Mercedes	Suficiencia	
5	Magister en gestión del talento humano	Estrella Rafael	Chicaiza	Santiago		

3.6 Confiabilidad

La confiabilidad es “el grado en el cual una medición puede cometer errores” (Namakforoosh, 2005, pág. 229), la confiabilidad del instrumento se obtuvo en base al pilotaje de prueba a 20 enfermeros/as, consecuentemente se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach para determinar si el instrumento es fiable o no.

Tabla 4*Prueba de confiabilidad por alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad		Niveles
Alfa de Cronbach	N° de elementos	
0,82	12 preguntas instrumento 1	Bueno
0,81	14 preguntas instrumento 2	

3.7 Procedimientos

Dentro del presente estudio investigativo se emplearon diversas actividades, partiendo desde la adecuación y conformación de dos cuestionarios, posteriormente se efectuó la validación mediante el juicio de expertos y se aseveró la fiabilidad mediante la implementación de una prueba piloto a 20 enfermeros/as

que verbalizaron participar de manera espontánea, consecutivamente se implementó las encuestas a la población estudiada presencial y virtualmente, además se examinaron e interpretaron los resultados.

3.8 Métodos de análisis de datos

En primera instancia se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para diagnosticar la prueba estadística óptima para la corroboración de las hipótesis, seleccionando el coeficiente Pearson, adicionalmente se implementó la estadística descriptiva para conocer los porcentajes y frecuencias de las varianzas mediante la utilización de los aplicativos Spss y MS Excel.

3.9 Aspectos éticos

Cumpliendo con las normas y reglamentos de la Universidad Cesar Vallejo (2020) mencionadas en el código de ética, en el cual enuncia que todo investigador debe aseverar la autenticidad y transparencia de la investigación, además de respetar la propiedad intelectual de otros autores, por lo tanto, se aplicaron los valores de respeto, confidencialidad, autenticidad y justicia en la investigación, de la misma manera no se influyó en la respuesta positiva o negativa por parte de las personas a estudiar, además de que se les explicó que la presente indagación es con finalidad académica.

IV. Resultados

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital público de Guayaquil 2022.

Tabla 5

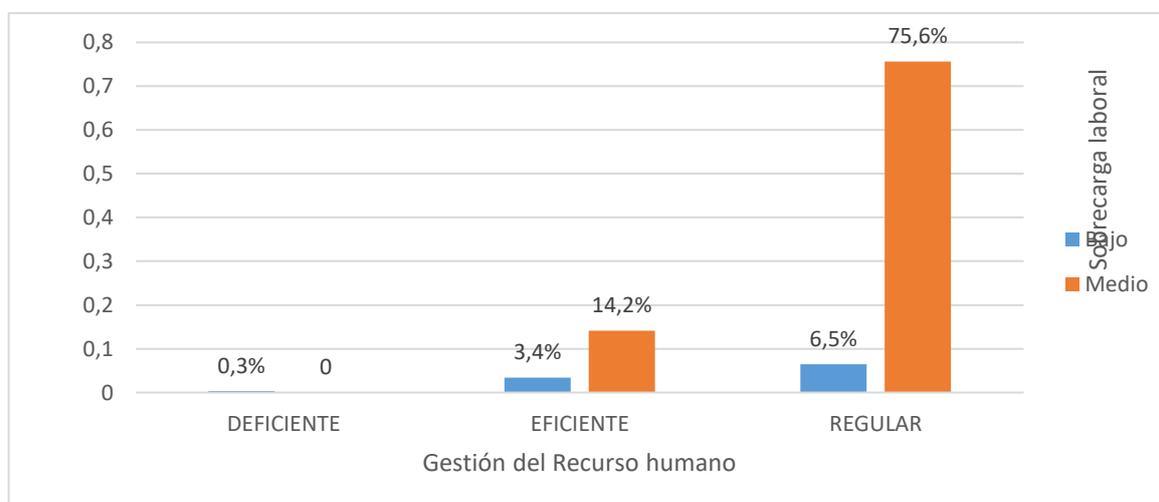
Relación entre la Gestión del Recurso Humano y la Sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

Gestión del Recurso humano		Sobrecarga laboral		Total
		Bajo	Medio	
Deficiente	f	1		1
	%	0,3%	0%	0,3%
Eficiente	f	4	20	24
	%	3,4%	14,2%	17,6%
Regular	f	5	75	80
	%	6,5%	75,6%	82,1%
Total	f	10	95	105
	%	10,2%	89,8%	100%

Nota. En esta tabla se evidencia el nivel de carga laboral que percibe el profesional de enfermería en relación a las intervenciones de la gestión del recurso humano

Gráfico 2

Relación entre la Gestión del Recurso Humano y la Sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022



Nota. El gráfico representa el nivel porcentual de relación entre ambas variables

Interpretación

Acorde a la tabla 5 y el gráfico 2, se puede evidenciar que la variable Gestión del recurso humano es de un nivel regular, con una sobrecarga laboral que se encuentra en un nivel medio con un 75,6%, mientras que también se evidencia que es eficiente, pero con un nivel de sobrecarga laboral medio en un 14,2%, no obstante, también es deficiente en un 0,3%.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el perfil de profesional del personal de enfermería y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022;

Tabla 6

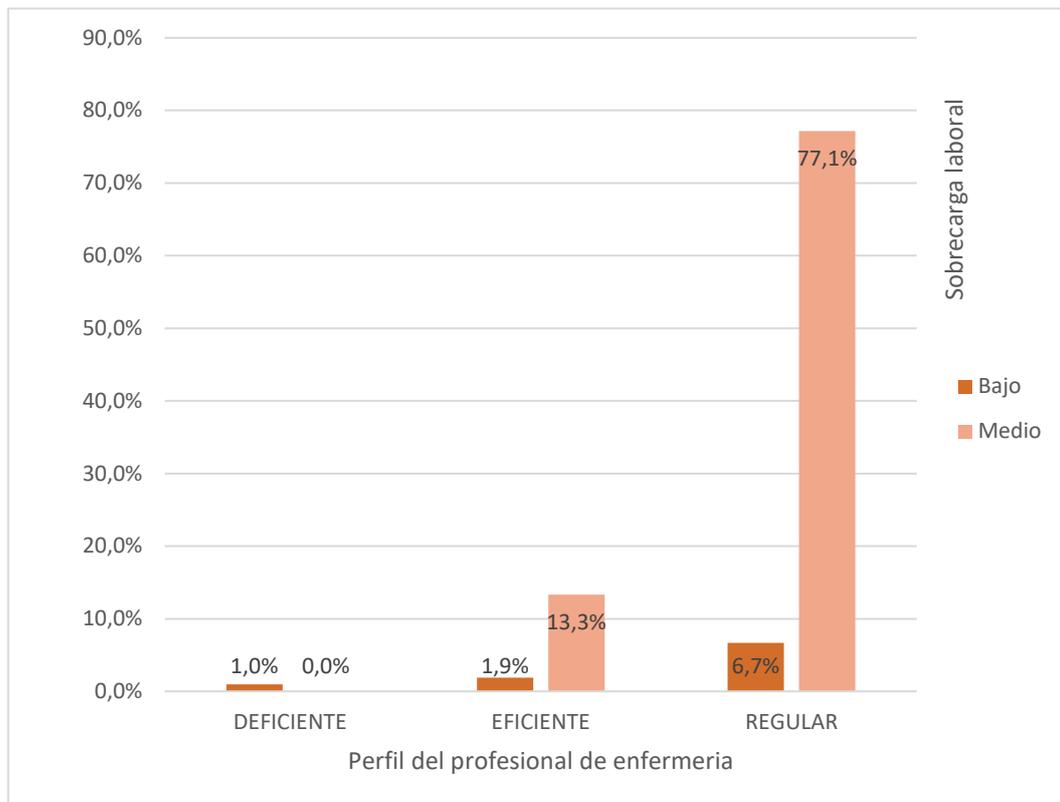
Relación entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022

Perfil del profesional de enfermería		Sobrecarga laboral		Total
		Bajo	Medio	
Deficiente	f	1		1
	%	1,0%	0,0%	1,0%
Eficiente	f	2	14	16
	%	1,9%	13,3%	15,2%
Regular	f	7	81	88
	%	6,7%	77,1%	83,8%
Total	f	10	95	105
	%	10%	90%	100%

Nota. En esta tabla se evidencia la correlación entre la dimensión perfil del profesional de enfermería y el nivel de carga laboral que percibe el profesional de enfermería.

Gráfico 3

Relación entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022



Nota. El gráfico representa el nivel porcentual de relación

Interpretación

Según se observa en el gráfico 3 y la tabla 6, los sujetos encuestados determinaron que el perfil del profesional de enfermería es regular con un nivel medio de sobrecarga laboral de un 77,1%, además es eficiente con un nivel medio de 13,3%.

Objetivo específico 2: Identificar la relación de las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022.

Tabla 7

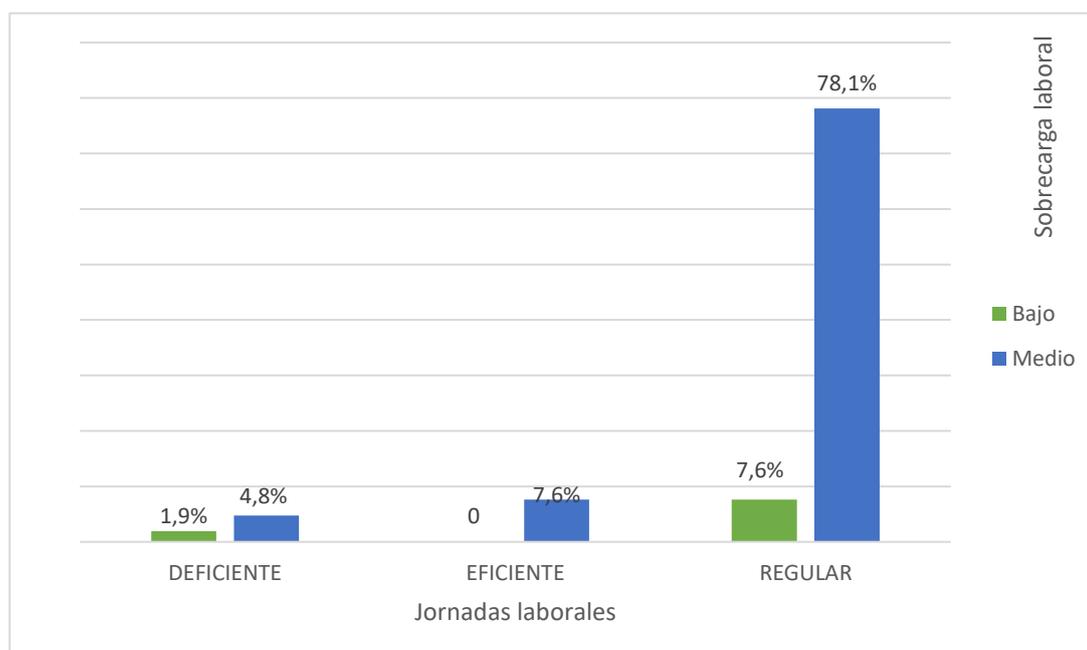
Relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

Jornadas laborales		Sobrecarga laboral		Total
		Bajo	Medio	
Deficiente	f	2	5	7
	%	1,9%	4,8%	6,7%
Eficiente	f	0	8	8
	%	0%	7,6%	7,6%
Regular	f	8	82	90
	%	7,6%	78,1%	85,7%
Total	f	10	95	105
	%	9,52%	90,48%	100%

Nota. En esta tabla se evidencia la correlación entre la dimensión jornadas laborales y el nivel de carga laboral que percibe el profesional de enfermería.

Gráfico 4

Relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022



Nota. El gráfico representa el nivel porcentual de relación

Interpretación

De acuerdo a la tabla 7 y el gráfico 4, se puede evidenciar que las jornadas laborales son de nivel regular, con una sobrecarga laboral de nivel medio con un 78,1%, mientras que también se evidencia que son eficientes, de igual manera con nivel medio de sobrecarga laboral en un 7,6%, estas jornadas son deficientes en un 4,8%.

Objetivo específico 3: Conocer la relación entre la distribución en el personal de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022

Tabla 8

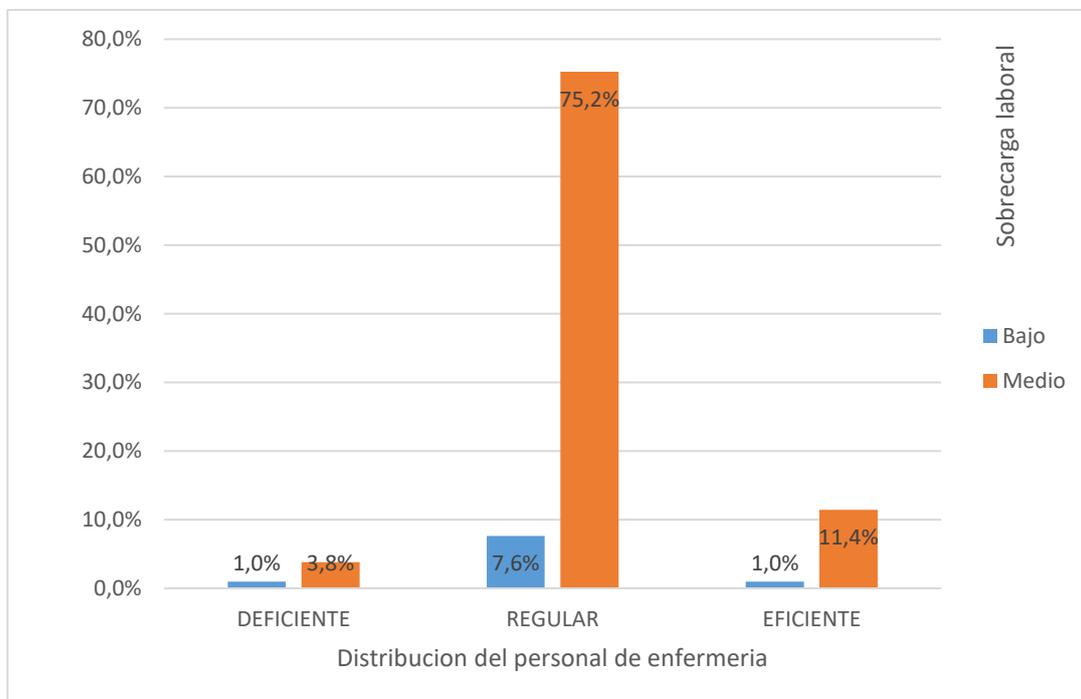
Relación entre la distribución en el personal de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022

Distribución del personal de enfermería		Sobrecarga laboral		Total
		Bajo	Medio	
Deficiente	f	1	4	5
	%	1,0%	3,8%	4,8%
Eficiente	f	8	79	87
	%	7,6%	75,2%	82,9%
Regular	f	1	12	13
	%	1,0%	11,4%	12,4%
Total	f	10	95	105
	%	9,52%	90,48%	100%

Nota. En esta tabla se evidencia la correlación entre la dimensión distribución del personal de enfermería y el nivel de carga laboral que percibe el profesional de enfermería

Gráfico 5

Relación entre la distribución en el personal de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022



Nota. El grafico representa el nivel porcentual de relación

Interpretación

Según se observa la tabla 8 y el gráfico 5, la distribución del personal de enfermería se realiza con un nivel regular y un nivel medio de sobrecarga laboral de un 75,2%, también con 11,4% son eficientes con nivel medio de sobrecarga laboral y deficientes con un 3,8%.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022

Tabla 9

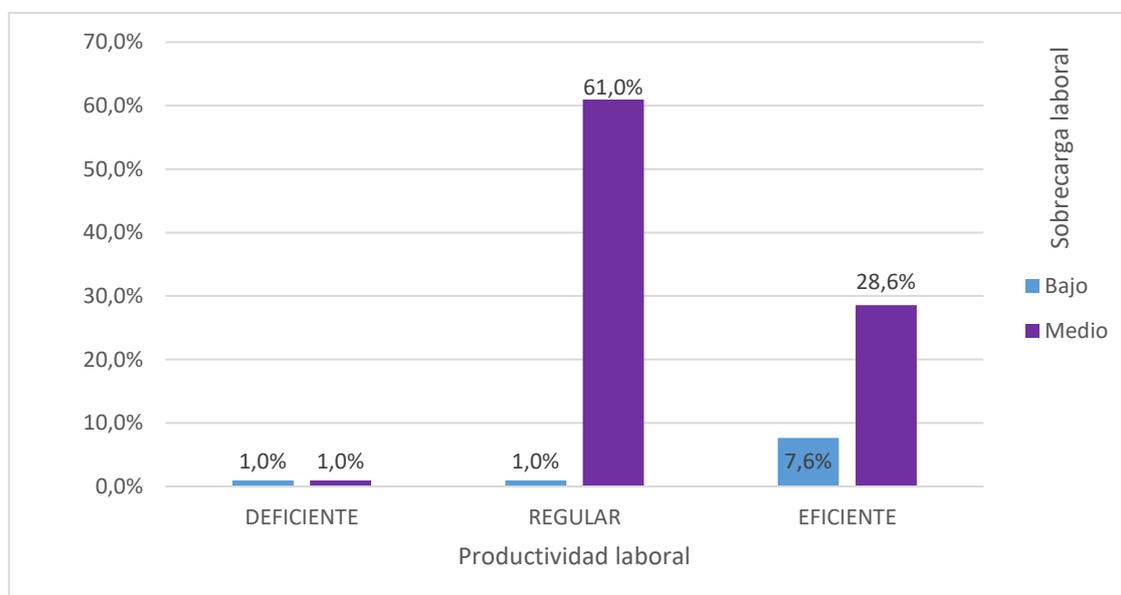
Relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022

Productividad laboral		Sobrecarga laboral		Total
		Bajo	Medio	
Deficiente	f	1	1	2
	%	1,0%	1,0%	1,9%
Eficiente	f	1	64	65
	%	1,0%	61,0%	61,9%
Regular	f	8	30	38
	%	7,6%	28,6%	36,2%
Total	f	10	95	105
	%	9,52%	90,48%	100,00%

Nota. En esta tabla se evidencia la correlación entre la dimensión productividad laboral y el nivel de carga laboral que percibe el profesional de enfermería

Gráfico 6

Relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022



Nota. El gráfico representa el nivel porcentual de relación

Interpretación

Conforme a la tabla 9 y el gráfico 6, los profesionales de enfermería refirieron que la productividad laboral posee un nivel regular con nivel medio de sobrecarga laboral en un 61%, aunque también es eficiente con un 28,6% y un nivel medio de sobrecarga laboral.

Prueba de Normalidad

A fin de precisar qué tipo de prueba estadística inferencial se va a implementar, se efectuó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, teniendo en cuenta los valores de la $H_0 > 0,05$ y la $H_1 < 0,05$.

Tabla 10

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del recurso humano	0,972	105	0,133
Sobrecarga laboral	0,953	105	0,129

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos por medio de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, el nivel de p-valor se encasilla por encima del 0,05 tanto para la gestión del recurso humano como la sobrecarga laboral, denotando una distribución normal, aceptando la hipótesis, conduciendo a la implementación del Coeficiente de Pearson.

Resultados de comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson de las variables Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022.

		Gestión del Recurso humano	Sobrecarga laboral	
Rho de Pearson	Gestión del Recurso humano	Correlación de Pearson	1	,019
		Sig. (bilateral)		,844
		N	105	105
	Sobrecarga laboral	Correlación de Pearson	,019	1
	Sig. (bilateral)	,844		
	N	105	105	

Nota. Resultados inferenciales

Interpretación

De acuerdo a la tabla 10, el nivel de significancia es 0,844 entre ambas variables, denotando superioridad al valor 0,05, evidenciándose la inexistencia de relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Recurso Humano y la Sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Recurso Humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Recurso Humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022

Tabla 12

Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson para la dimensión perfil del profesional de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

			Perfil del profesional	Sobrecarga laboral
Rho de Pearson	Perfil del profesional	Correlación de Pearson	1	-,004
		Sig. (bilateral)		,969
		N	105	105
Rho de Pearson	Sobrecarga laboral	Correlación de Pearson	-,004	1
		Sig. (bilateral)	,969	
		N	105	105

Nota. Resultados inferenciales

Interpretación

Conforme se observa la tabla 11, el nivel de significancia es -0,04 denotando una correlación negativa moderada, no obstante, la significancia bilateral de 0,969 determina que no existe relación estadísticamente significativa entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, aceptando la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022

Tabla 13

Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson para la dimensión jornadas laborales del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

		Jornadas laborales	Sobrecarga laboral
Rho de Pearson	Jornadas laborales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,217* 105
	Sobrecarga laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,217* ,026 105
			1 105

Nota. Resultados inferenciales

Interpretación

De acuerdo con la tabla 12, el nivel de significancia es 0,26 denotando que existe una correlación positiva baja con un nivel de significativa por debajo del valor 0,05 entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil,2022, rechazando la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la distribución del personal y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022

Tabla 14

Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson para la dimensión distribución del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

			Distribución del profesional de enfermería	Sobrecarga laboral
Rho de Pearson	Distribución del profesional de enfermería	Correlación de Pearson	1	,116
		Sig. (bilateral)		,237
	N	105	105	
	Sobrecarga laboral	Correlación de Pearson	,116	1
Sig. (bilateral)		,237		
N		105	105	

Nota. Resultados inferenciales

Interpretación

Según se observa la tabla 13, el nivel de significancia es 0,116 entre ambas variables, denotando superioridad al valor 0,05, evidenciándose la inexistencia de relación estadísticamente significativa entre la distribución del profesional de enfermería y la Sobrecarga laboral en un hospital público de Guayaquil, aceptando la hipótesis nula y descartando la hipótesis alterna.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la distribución del personal de enfermería y la sobrecarga laboral en un hospital público de Guayaquil, 2022

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la distribución del personal de enfermería y la sobrecarga laboral de un hospital público de Guayaquil, 2022

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022.

Tabla 15

Prueba de hipótesis según la correlación de Pearson para la dimensión productividad laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

			Productividad ad laboral	Sobrecarga laboral
Rho de Pearson	Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	-,219*
		Sig. (bilateral)		,025
		N	105	105
	Sobrecarga laboral.	Correlación de Pearson	-,219*	1
		Sig. (bilateral)	,025	
		N	105	105

Nota. Resultados inferenciales

Interpretación

De acuerdo a la tabla 14, denota que existe correlación negativa baja con un nivel de significancia de 0,25, valor que se encuentra por debajo del 0,05 dando a entender que, si existe relación estadísticamente significativa entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral, rechazando la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022

V. DISCUSIÓN

En la época actual, dentro del ámbito laboral coexisten diversos factores que contribuyen a las organizaciones a desarrollar, progresar y fortalecer los procesos que le permitan cumplir con los modelos estandarizados de sus clientes, encontrando entre ellos, el rol que desempeña el talento humano y su relevancia en el éxito de los objetivos, por lo tanto, es fundamental que sea gestionado de una manera eficiente y eficaz, en el contexto de la salud, el profesional sanitario es el encargado de proporcionar una atención eficiente a los individuos que solicitan sus servicios, no obstante, en la mayoría de las instituciones de carácter público, predomina la sobrecarga laboral, caracterizada por la asignación excesiva de actividades adicionales a los funcionarios indistintamente del cargo que desempeñan, que puede desencadenar una serie de eventos tanto para la organización como para el funcionario e influir en su estado de salud psicológico y físico. Por lo cual es relevante tener en cuenta este tipo de situaciones en el momento de definir e instaurar intervenciones por parte de la gestión de este recurso para mejorar el rendimiento de la asistencia hospitalaria.

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022, se evidenció mediante el análisis de los datos descriptivos, que la variable Gestión del recurso humano se desempeñaba en un nivel regular mientras que se contrastaba con un nivel medio del 75,6% de sobrecarga laboral, estos datos permitieron establecer el nivel de correlación entre ambas variables, mediante la implementación de la prueba de correlación de Pearson que determinó una correlación positiva baja pero con un nivel de significancia $p= 0,844$, mayor al rango normal de 0,05, significa entonces que las intervenciones por parte de los gestores en relación a la asignación de funciones a los enfermeros/as, de acuerdo a la demanda real de pacientes que se atienden en las áreas de emergencia y hospitalización generan una sobrecarga de trabajo al personal de enfermería en su labor diaria, de tal manera, se acepta la hipótesis nula, demostrando que no posee relación estadísticamente significativa entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral, rechazando la hipótesis

alterna, estos resultados contrastan con Gallardo (2021) quien en su investigación acepta la hipótesis nula y descarta la hipótesis alterna debido al nivel de significancia entre sus variables de $p=0,475$ a pesar de tener una correlación positiva muy alta, no existe relación estadística entre ellas, este autor concluye que la gestión del talento humano debería abarcar estrategias e investigaciones que analicen la sobrecarga de labores al personal asistencial. Haciendo referencia al ámbito teórico, según Chiavenato (1999), relacionamos estos resultados con los principios básicos promulgados que contemplaban la formación de recursos humanos motivados y comprometidos con los logros de la institución, la sostenibilidad del ambiente organizacional óptimo para el crecimiento profesional del recurso humano y la obtención de eficiencia y eficacia organizacional, además de que Pérez , (2021) refirió que dentro de las funciones de la gestión del talento humano se encuentra el amparar la integridad física y psicológica de los empleados. Por lo tanto, se puede entender que a pesar de que el incentivo económico que recibe el profesional sanitario sea óptimo, en ocasiones no es suficiente para compensar el nivel de sobrecarga de trabajo que experimentan, que en varias ocasiones está asociado a la demanda de pacientes o deficiencias de personal.

En relación al objetivo específico 1, el cual estuvo encaminado a establecer la relación entre el perfil de profesional de enfermería y la sobrecarga laboral, los resultados obtenidos demostraron que el perfil del profesional se desempeñaba en un nivel regular con un nivel medio de sobrecarga laboral del 77,1%, además mediante la prueba de correlación de Pearson se recabo la existencia de la correlación negativa moderada entre ambas, pero que en base al nivel de significancia de $p=0,969$ no había relación, dando a entender que la toma de decisiones del personal de enfermería que realizaba en las diversas situaciones que enfrentaba diariamente eran de manera limitada y desencadenaba en ellos sobrecarga de trabajo, de modo que se desestima la hipótesis alterna y se aceptaba la hipótesis nula, dando a entender que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas, estos datos infieren de los recolectados descriptivamente por López & Díaz, (2017) en los cuales refieren que alrededor del 50% de los encuestados casi siempre y siempre tenían autonomía, capacidad crítica y creativa

en la resolución de conflictos, además de que el 75% casi siempre evaluaban la interrelación entre sus capacidades intelectuales y las competencias laborales asignadas, concluyendo que las habilidades del personal para la resolución de conflictos era positiva, en consecuencia, se desestimaba que el perfil del profesional de enfermería sea insuficiente para el puesto de trabajo consignado. Así que, haciendo referencia a lo mencionado por Pantoja, (2020) el perfil del profesional enfermero constituye un aspecto relevante en la práctica enfermera, tanto en el ámbito asistencial como administrativo, ya que requiere de personal competente y eficaz en la resolución de conflictos y criterio de decisión frente a las necesidades del usuario. Por lo tanto, es relevante que las intervenciones implementadas por los gestores estén encaminadas a la autonomía, motivación y fortalecimiento de la confianza del profesional de enfermería a la hora de tomar de decisiones y resolución de conflictos que disminuyan la sobrecarga de trabajo que perciben constantemente.

En concordancia con el segundo objetivo específico, enmarcado en identificar la relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería, mediante el análisis de datos se demostró que los profesionales de enfermería identifican que las jornadas laborales son de un nivel regular con un nivel medio de sobrecarga laboral en un 78.1%, que a su vez entre ambas variables existe una correlación positiva baja con un nivel de significancia de 0,26, dando a entender que los cambios realizados por pandemia en las jornadas laborales por parte de los gestores esta generando sobrecarga de trabajo al exponerse rotativamente a un horario de 24 horas, de esta manera, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, en la cual dictamina que existe relación estadísticamente significativa entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral, en similitud con Pantoja (2020) el cual mediante su estudio observacional y aplicación del cuestionario Nursing Activities Score tasó la sobrecarga laboral por jornadas labores, recabando que el 16,7% de los profesionales experimentaban un nivel alto de sobrecarga laboral específicamente en los turnos vespertinos y nocturnos, asociado a la implementación de roles mixtos entre asistencial y administrativo, discrepando en parte con este autor que demostró mediante la prueba t de Student que no existe correlación estadísticamente significativa entre

la dimensión jornadas laborales y sobrecarga laboral. Conforme menciona González & Pérez, (2021), las jornadas laborales son el número total de horas realizadas independientemente del horario asignado, que pueden guiar al personal sanitario a presentar problemas cardiacos debido al estrés experimentado durante jornadas laborales extensas y frecuentes. Por consiguiente, los gestores actuales deberían valorar la posibilidad de realizar un cambio en las jornadas laborales, debido a que la carga horaria de 24 horas puede resultar más extenuante tanto física como psicológicamente, además de que puede desencadenar niveles más altos de sobrecarga de trabajo y a su vez, verse reflejado en la salud del personal.

Haciendo referencia al tercer objetivo específico, orientado a conocer la relación entre la distribución en el personal de enfermería y la sobrecarga laboral, se evidencio que el 75,2% de los profesionales referían que la distribución del personal de enfermería se realizaba en un nivel regular y con un nivel medio de sobrecarga laboral, así mismo que mediante la prueba de correlación de Pearson, ambas variables compartían un correlación positiva muy baja con un nivel de significancia de $p=0,237$, denotando que las estrategias implementadas por parte de la gestión, no resultan satisfactorias, debido a que la distribución del personal de enfermería se realiza indistintamente de la demanda de tiempo, esfuerzo y asistencia que se brinda por paciente, lo cual genera sobrecarga de trabajo al personal, por lo tanto, se aceptaba la hipótesis nula y rechazaba la hipótesis alterna, la cual determina que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas. Por otra parte, Chirino & Vásquez, (2018) tomaban en consideración a la distribución del personal de enfermería como el “procedimiento integro para determinar la cantidad y categorías de enfermeros/as requerido para ofrecer cualidad de atención a una comunidad específica de individuos”, que en la mayoría de países subdesarrollados existe una variabilidad injustificada de la relación enfermera-paciente. De igual manera Cassiani, Hoyos & Barreto, (2018) refería que resulta imprescindible que la disposición del recurso humano sea de forma adecuada, que se prevea una cantidad considerable de profesionales sanitarios activos con destrezas, habilidades y competencias necesarias para fortificar los sistemas sanitarios. De modo que, en la medida de lo posible los gestores deberían evaluar la efectividad de las estrategias implementadas en referencia a la distribución equitativa del

profesional de enfermería en referencia a la carga de trabajo y demanda de pacientes, a fin de evitar disconformidades en la asistencia hospitalaria e incrementar los niveles de sobrecarga de labores, que les impidan cumplir con los estándares de eficiencia y eficacia sanitaria,

En concordancia con el cuarto objetivo específico, encaminado a determinar la relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería, mediante el análisis de los datos se obtuvo que la productividad laboral era del 61% de nivel regular con un nivel medio de sobrecarga laboral, además que existe una correlación negativa baja con un nivel de significancia de 0,025, valor que se encuentra por debajo del 0,05, reflejando que las metas y los rangos de productividad establecidos por parte de los gestores al profesional de enfermería, genera sobrecarga de trabajo debido que se esfuerzan al máximo con tal de obtener un rendimiento óptimo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, demostrando que si existe relación estadísticamente significativa entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral. En semejanza con los datos recopilados por Del valle, (2021) en su estudio investigativo mediante la implementación metodológica del NASATLX estableció que el rendimiento laboral se encontraba en una puntuación ponderada de 60 puntos, denotando una puntuación muy baja, mientras que el esfuerzo aplicado para alcanzar el rendimiento óptimo y cumplir con las metas propuestas eran de 55 puntos en la escala de puntuación. Concluyendo que el número de pacientes no refleja una fuente de sobrecarga sino, más bien la complejidad de sus cuadros clínicos que asociado a la escasez de personal generan contratiempos que se reflejan en la productividad laboral, ya sea en el alcance de las metas propuestas o en la disminución de la satisfacción laboral.

Las fortalezas del marco metodológico estuvieron encaminadas a un enfoque cuantitativo centradas en la ejecución de dos instrumentos validados y confiables, además de la transversabilidad que permitió recolectar la información en un solo tiempo, cabe indicar que una de las debilidades encontradas, radica en la carencia de estudios nacionales relacionados a los sujetos electos, por ende, se eleva el nivel de relevancia en la medida de haber encaminado los objetivos para determinar

la sobrecarga de trabajo que percibe el profesional enfermero en relación a la funcionabilidad de las intervenciones implementadas por los gestores, además de que se perciba este estudio como base confiable para que las instituciones sanitarias puedan tomar decisiones que optimicen las gestiones del recurso humano y disminuya la sobrecarga de labores en el profesional enfermero, que constantemente se encuentra inmerso en la asignación indiscriminada de labores a los cuales se expone debido a las carencias de personal y complejidad en las atenciones de sus pacientes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, no compartían relación estadísticamente significativa, debido a la obtención del valor de significancia de 0,844.
2. Se estableció que no existe relación estadísticamente significativa entre el perfil del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, mediante el valor de $P=0,969$, el cual es mayor al valor de 0,05.
3. Se identificó que las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, si comparten estadísticamente una relación significativa mediante el valor de $P=$ de 0,026 demostrando que se aceptaba la hipótesis alterna.
4. Se estableció un nivel de significancia de 0,116 entre ambas variables, denotando superioridad al valor 0,05, evidenciándose la inexistencia de relación estadísticamente significativa entre la distribución del profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil
5. Se determinó que la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, comparten una correlación negativa baja con un nivel de significancia de 0,025, valor que se encuentra por debajo del 0,05 dando a entender que, si existe relación estadísticamente significativa entre ambas.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al departamento de docencia y de enfermería se sugiere instaurar una investigación exhaustiva acerca de la carga laboral experimentada por el personal de enfermería y a su vez realicen una autoevaluación acerca de la funcionabilidad y eficiencia de las intervenciones por parte de los gestores.
- 2.** Se sugiere que se instaure un cronograma de capacitaciones teóricas prácticas encaminadas a actualizar el perfil cognitivo de los profesionales de enfermería en el manejo oportuno de situaciones complejas durante la asistencia sanitaria.
- 3.** A los representantes del departamento de recursos humanos y departamento de enfermería se les sugiere realizar una evaluación acerca de la efectividad de las jornadas laborales de 24 horas y se planteó de ser necesario una reforma en la carga horaria que disminuya el nivel de sobrecarga de trabajo percibida por el profesional de enfermería.
- 4.** Se sugiere al departamento de supervisión, se realice un análisis situacional de las áreas acorde a los criterios de demanda de pacientes, procedimientos y exigencias del servicio a la hora de distribuir el personal por las diversas áreas y procurar en la medida de lo posible que al existir brechas faltantes de personal auxiliar se complemente con personal de licenciatura.
- 5.** Se recomienda al departamento de recursos humanos y al departamento de enfermería, se evalúen las metas asignadas en los perfiles de puesto de cada profesional de enfermería para que vayan acorde a la demanda de pacientes y no interfiera con el rendimiento y la productividad de cada uno de ellos y a su vez se instauren estrategias que fomenten el compromiso con la organización.

REFERENCIAS

- Consejo Internacional de Enfermería. (2019). Una dotación de enfermeras segura es fundamental para la seguridad del paciente. Ginebra. <https://www.icn.ch/es/noticias/una-dotacion-de-enfermeras-segura-es-fundamental-para-la-seguridad-del-paciente>
- Avellaneda & Crespo (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*. <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626>
- Ayusso, M. D., Diaz-Ambrona, M., Ruiz, J., & Serrano, A. (2018). *Gestión de recursos humanos en enfermería: un análisis interdisciplinar* (2 ed.). Diaz de Santos. https://books.google.com.ec/books?id=yxOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+de+recursos+humanos+en+salud&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30. <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Calderón Macías, M. L. (2019). Condiciones laborales del profesional de enfermería ecuatoriano. *La revista científica del ITSUP*, 2. [Tesis de grado] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471202>
- Campo, L. A., & Jordan, I. P. (2019). La carga mental de los profesionales de enfermería en relación con su turno laboral. *ENE revista de enfermería*. [Tesis de grado] <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/816>
- Carlesi, K. C., Padilha, K. G., Toffoletto, M. C., & Henriquez-Roldán, C. (2017). Incidentes de Seguridad del Paciente y Carga de Trabajo de Enfermería. *Revista Latinoamericana de Enfermería*. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/ytKY8vPW8t9mS3BXFMtq9vM/?lang=en>

- Cassiani, S. H., Hoyos, M. C., & Barreto, M. F. (2018). Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Revista Panamericana Salud Publica*, 2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6386067/>
- Cavalleri, F. (Noviembre de 2021). Modelo dinámico para proyectar la necesidad de recursos humanos en salud: anestesistas en Uruguay. *Revista de Salud Pública*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642021000600201&lang=es
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (5 ed.). Brasil: Mcgraw-hill Interamericana, S. A. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
- Chirinos, I., Vasquez, N., & Chú, M. (2018). Dotación del Personal Profesional de Enfermería en los Servicios de Hospitalización del Departamento de Lambayeque, Perú. 2016. *ACC CIETNA*, 32. [Tesis de grado]. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/176>
- Cruz, A., Grande, M. L., & Garcia, F. (2018). Distribución de enfermeras por Unidades de pacientes agudos y Unidades de Cuidados Intensivos en España. *Index enfermero*, 28(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000200012
- Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San gregorio*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165
- Florentina, S. L. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de la Enfermera en los Servicios Críticos del Hospital Nacional*. [Tesis de grado]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13064/Solano_RF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, M. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2021*. [Tesis de

Maestria].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68051/Gallardo_ML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzalez, J., & Perez, R. (2021). *Formación y Orientación laboral* (Octava edición ed.). Madrid, España: Paraninfo.S.A.
<https://books.google.com.ec/books?id=7nA-EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Guavita, D., Martinez, D., & Saavedra, L. (2019). Como impacta el volumen de carga laboral en el personal de hospitalización respecto a la seguridad del paciente. *Pontifica Universidad de Javeriana*, 5. [Tesis de grado].
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46188>

Hassankhani, H., Hasanzadeh, F., & 2, F. H. (2018). Habilidades clínicas realizadas por enfermeras de emergencia iraníes: niveles de competencia percibidos y actitudes hacia la expansión de roles profesionales. *J Emerg Enfermeras*.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28755762/>

López, P., Diaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*. <https://www.scielo.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>

Mayón, F. B., Burgos, A. I., & Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 164.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

Mena, A. C. (2022). Trabajadores sanitarios en Ecuador: situación actual y desafíos generados por la COVID-19. 1.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_842338.pdf

Montesinos, M. J. (1998). *Administrar enfermería hoy* (1 ed.). Murcia: Universidad de Murcia.
https://books.google.com.ec/books?id=ZYVjDK6LqH4C&pg=PA59&dq=perfil+profesional+de+enfermeria&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH_IOP19H3Ah

XymlQIHymTAIEQ6AF6BAgHEAl#v=onepage&q=perfil%20profesional%20de%20enfermeria&f=false

Montoya, C. (2021). *Riesgos psicosociales laborales* (1 ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de la U. <https://books.google.com.ec/books?id=S8k1EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Moreno, G. V. (2019). *Gestion de recursos humanos*. IC editorial.

Namakforoosh, M. (2005). *Metodologia de la Investigacion* (Segunda Edición ed.). México: Limusa. <https://books.google.com.ec/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

OMS, O. M. (1989). *Gestion de recursos humanos para la salud*. Ginebra. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/38731/WHO_TRS_783_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OPS. (2020). *Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC)*. <https://www.paho.org/es/sistema-gestion-asuntos-integridad-conflictos-sgaic/gestion-recursos-humanos-ops#:~:text=La%20misi%C3%B3n%20del%20%C3%81rea%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20es,y%20medidas%20que%20promuevan%20el>

Organizacion Internacional de Trabajo . (2019). Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según la OIT y la OMS. Ginebra. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm

Palomo, V. M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (6 ed.). ESIC. https://books.google.com.ec/books?id=_9g_Zlehq0QC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Pantoja, M. F. (Agosto de 2020). Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en. *Revista Ciencia y cuidado*, 17(2), 22. [Tesis de grado]. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>

- Pérez, M. J. (2021). *Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicada a empresas turísticas*. Universidad Alameda. <https://books.google.com.pe/books?id=0wIVEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+del+recurso+humano+teorias&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW9K3qjp3wAhWupZUCHSIPDQ8Q6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20del%20recurso%20humano%20teorias&f=false>
- Raile, M. (2018). *Modelos y teorías de enfermería* (Novena edición ed.). España: Editorial Elsevier. <https://books.google.com.ec/books?id=nlpGDwAAQBAJ&pg=PA249&dq=modelos+de+callista+roy&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiQwPeeoOj4AhXuglQIHZ8iADg4ChDoAXoECAKQAg#v=onepage&q&f=false>
- Reidl, L., & Guillen, R. (2002). *Celos y Envidia: Medicina Alternativa*. México: Universidad Autónoma de México. <https://books.google.com.ec/books?id=8IHkksF7NSYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Rivas, M. S., Cardoso, C. N., & Mella, R. S. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*. <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
- Rivera, D. I. (2021). Factores asociados a la carga de trabajo de enfermería en tres unidades de cuidados intensivos. *Revista de la Escuela de Enfermería de la USP*, 55. <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/44qjyHfGQZCVsV5z6ZgLcvf/?lang=en>
- Rivera, D. I., Torres, C., Zambrano, L. Y., & Romero, L. A. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «cargetime». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 92-97. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0122726220300021>
- S.Grosso, S.Tonet, & I.Bernard. (2019). Tareas no enfermeras vividas por enfermeros: un estudio cualitativo descriptivo. *International Nursing Review*, 259 - 268.

- Sampieri, H. R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas* (Séptima ed.). Mexico: Mcgraw-Hill interamericana editores, S.A. [Tesis de grado]. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Sanchez, J. M., Palomino, T., Gonzales, J., & Tejeda, J. (2006). *El coordinador de seguridad y salud* (2 ed.). Fundacion confemeta. <https://books.google.com.ec/books?id=24NtCcEtZZ0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Sigampa, J., Valle, E., Romero, M., Montero, E., & Ascuet, D. (2020). Carga de trabajo , percepción y repercusión en la salud de las enfermeras y en la organización de hospitales públicos provinciales de Córdoba. *Crear en Salud*. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revcs/article/view/31498>
- Solorzano, K. S. (25 de 09 de 2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención de los pacientes . *Revista San gregorio*, 180. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>
- Terranova-Veliz, L., Reluz-Salazar, O., & Osada-Liy, J. (2018). Asistencia y disponibilidad de los recursos humanos en salud de establecimientos de salud, Chiclayo 2015. *Revista del cuerpo medico*. <http://www.cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/RCMHNAAA/article/view/54>
- Universidad Cesar Vallejo. (Septiembre de 2020). *Codigo de ética en investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/transparencia/codigo-de-etica/>
- Vega, M., & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c. *revistas ojs*, 42. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del Recurso Humano y Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería de un Hospital Público de Guayaquil - Ecuador, 2022							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO	
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión de del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público, Guayaquil 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital público de Guayaquil 2022</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022</p>	<p>Gestión del Recurso Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil del profesional de enfermería • Distribución del personal de enfermería • Jornadas laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo • Asistencial • Ratio enfermera-paciente • Jornada ordinaria • Jornada especial • Eficiencia 	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Población: 105 enfermeros</p> <p>Muestra: 105 enfermeros</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	
<p>Problemas Específicos</p> <p>1) ¿Cuál es la relación entre el perfil de profesional del personal de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1) Establecer la relación entre el perfil de profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1) Existe relación entre el perfil de profesional de enfermería y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022</p>		<p>Sobrecarga laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Carga física 	<ul style="list-style-type: none"> • Postura • Desplazamiento • Dolor • Descanso
<p>2) ¿Cuál es la relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil, 2022?</p>	<p>2) Identificar la relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022</p>	<p>2) Existe relación entre las jornadas laborales y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Carga física 	<ul style="list-style-type: none"> • Postura • Desplazamiento • Dolor • Descanso 	
<p>3) ¿Cómo se relaciona la</p>	<p>3) Conocer la relación entre la</p>	<p>3) Existe relación entre la distribución</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Carga mental 		<ul style="list-style-type: none"> • Concentración • Intolerancia 		

distribución del personal de enfermería con la sobrecarga laboral de un hospital público de Guayaquil 2022?

distribución en el personal de enfermería y la sobrecarga laboral de un hospital público de Guayaquil 2022

del personal de enfermería y la sobrecarga laboral de un hospital público de Guayaquil 2022

-
- Presión
 - Desgaste

<p>4) ¿Como se relaciona la productividad del personal de enfermería con la sobrecarga laboral de un hospital público de Guayaquil 2022?</p>	<p>4) Determinar la relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022</p>	<p>4) Existe relación entre la productividad laboral y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil 2022</p>
--	---	--

Anexo 2 (a). Tabla de operacionalización de las variables Gestión de los recursos humanos y sobrecarga laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍA	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO		
Gestión de los recursos humanos	Principio universal básico para el funcionamiento, progreso y reclutamiento de los individuos que la compañía, requiere para obtener sus metas, teniendo influencia sobre el rendimiento individual, la productividad y el rendimiento total de la entidad	Conjunto de fases que contribuyen al desarrollo, movilización del personal de acuerdo a sus habilidades y competencias.	Perfil del profesional de enfermería	Administrativo	1,2,3	Ordinal	Nunca (0)	Eficiente		
				Asistencial	4,5,6		Casi nunca (1)	Regular		
			Distribución del personal de enfermería	Ratio enfermera-paciente	7,8		Algunas veces (2)	Deficiente		
				Jornadas laborales	Jornada ordinaria Jornada especial		9,1			
			Productividad laboral	Eficiencia	11,12					
Sobrecarga laboral	Implementación de las actividades asignadas de manera excesiva o adicional al personal de una organización durante su jornada laboral	Conjunto de aspectos psicofísicos a los cuales debe someterse el empleado durante el transcurso de su jornada laboral.	Carga física	Postura	1,2,3	Ordinal	Nunca (1)	Alto		
				Desplazamiento			Dolor	4,5	Casi nunca (2)	Medio
				Descanso				6,7	Algunas veces (3)	
			Carga mental	Concentración	8,9		Casi siempre (4)	Bajo		
				Intolerancia Presión Desgaste	10,11 12 13,14		Siempre (5)			

Anexo 3 (a): Instrumento de Gestión de Recursos Humanos

Cuestionario

1. Datos generales

1.1 Género: Edad:

1.2 Estado civil:

▪ Instrucciones

Estimado colega, el presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre la gestión de recursos humanos de la institución en la que labora, los datos recopilados forman parte de un estudio investigativo con fines académicos. Se solicita de manera cordial, se responda con veracidad. Marque con una X la respuesta que considere pertinente.

		Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre					
		Valor	1	2	3	4	5					
DIM.	N.º	ÍTEMS					ESCALA					
		1	2	3	4	5						
Perfil de enfermería	Administrativo											
	1	¿Con que regularidad se realizan evaluaciones al personal de enfermería?										
	2	¿Ha participado activamente en la creación o actualización de protocolos dentro de la institución?										
	3	¿Considera usted que para poder desarrollar un cargo gerencial se requiere de especialidad en gestión?										
	Asistencial											
	4	¿Con que frecuencia se le solicita realizar funciones ajenas a su cargo, por ejemplo, traslado, aseo y confort de pacientes?										
Distribución del personal de enfermería	5	¿Participa activamente en el pase de visita?										
	6	¿Con que regularidad aplica usted el proceso de atención de enfermería?										
Jornadas laborales	Ratio enfermera - paciente											
	7	¿Considera usted que el número de pacientes es proporcional al personal de enfermería que labora durante su turno?										
Productividad laboral	8	¿Usted considera que la demanda de pacientes se relaciona con la calidad de atención?										
	Jornada ordinaria, Jornada especial											
Productividad laboral	9	¿Con que frecuencia durante su jornada de laboral experimenta cansancio o fatiga en su servicio?										
	10	¿En base a su criterio, usted considera que el tiempo de su jornada laboral, es el necesario para poder realizar las tareas asignadas?										
Productividad laboral	Eficiencia											
	11	¿Durante su práctica enfermera, se realizan supervisiones de las tareas asignadas?										
	12	¿Considera usted que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son aspectos relevantes dentro de la eficiencia organizacional?										

Anexo 3 (b): Instrumento de Sobrecarga Laboral

Questionario

2. Datos generales

2.1 Género: Edad:

2.2 Estado civil:

▪ Instrucciones

Estimado colega, el presente cuestionario tiene como propósito recabar información acerca de la sobrecarga laboral de la entidad en la que labora, los datos recopilados forman parte de un estudio investigativo con fines académicos. Se solicita de manera cordial, se responda con veracidad. Marque con una X la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	1	2	3	4	5

DIM.	N.º	ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Carga Física	Postura – Desplazamiento						
	1	¿Regularmente se mantiene durante toda su jornada con la columna recta?					
	2	¿La carga laboral lo condiciona a adoptar posturas forzadas o inclinadas durante tiempos prolongados?					
	3	¿Al momento de desplazarse ya sea solo o con carga, aplica usted los principios de mecánica corporal?					
	Dolor						
	4	¿La carga laboral le ha generado fatiga y esfuerzo muscular, que le ha impedido realizar correctamente sus actividades?					
	5	¿Con que frecuencia experimenta lumbalgias, artralgias durante su turno?					
Carga Mental	Descanso						
	6	¿La carga laboral durante su turno, le permite tener tiempos de descanso?					
	7	¿Con que regularidad, se siente totalmente descansado para iniciar su jornada laboral?					
	Concentración						
	8	¿Le resulta difícil concentrarse en sus labores como enfermera?					
	9	¿Considera usted que la labor asignada requiere niveles elevados de atención?					
	Presión						
10	¿Se siente presionado por su jefe de área?						
11	¿Ha experimentado sensación de asfixia, calores térmicos o cefaleas al sentirse presionado?						
Carga Mental	Intolerancia						
	12	¿Con que frecuencia experimenta sentimientos de enojo o frustración durante su turno?					
	Desgaste						
13	¿Ha experimentado desapego con los malestares que le verbalizan los pacientes?						
14	¿Considera usted que en su práctica como enfermera le ha generado desgaste mental?						

Anexo 4 (a). Matriz de validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUCIÓN																									OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				COHERENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA												
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5								
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Principios generales básicos para el funcionamiento, desarrollo y movilización de los	PERFIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA Capacidad de decisión dentro de una organización, así como su integración en sus diferentes niveles de planificación y gestión del sistema de salud,	• Administrativo	• ¿Con que regularidad se realizan evaluaciones al personal de enfermería?																												
			• ¿Ha participado activamente en la creación o actualización de protocolos dentro de la institución?																												
			• ¿Considera usted que para poder desarrollar un cargo gerencial se requiere de especialidad en gestión?																												
		• Asistencial	• ¿Con que frecuencia se le solicita realizar funciones ajenas a su cargo, por ejemplo, traslado, aseo y confort de pacientes?																												
			• ¿Participa activamente en el pase de visita?																												
			• ¿Con que regularidad aplica usted el proceso de atención de enfermería?																												
	DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA proceso integrado para determinar el número y categorías de personal de enfermería requerido para ofrecer un nivel determinado de calidad de atención a una población específica de usuarios	• Ratio enfermera - paciente	• ¿Considera usted que el número de pacientes es proporcional al personal de enfermería que labora durante su turno?																												
			• ¿Usted considera que la demanda de pacientes se relaciona con la calidad de atención?																												
	JORNADAS LABORALES Son el número total de horas realizadas independientemente del horario que se le asigne al personal	• Jornada ordinaria • Jornada especial	• ¿Con que frecuencia durante su jornada de laboral experimenta cansancio o fatiga en su servicio?																												
			• ¿En base a su criterio, usted considera que el tiempo de su jornada laboral, es el necesario para poder realizar las tareas asignadas?																												
	PRODUCTIVIDAD LABORAL Es la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado	• Eficiencia	• ¿Durante su práctica enfermera, se realizan supervisiones de las tareas asignadas?																												
			• ¿Considera usted que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son aspectos relevantes dentro de la eficiencia organizacional?																												

Opción de respuesta:

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

Anexo 4 (b). Matriz de validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN																				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				COHERENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA							
				J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5			
SOBRECARGA LABORAL Implementación de las actividades asignadas de manera excesiva o	CARGA FISICA Conjunto de requerimientos físicos a los que se somete una persona durante su jornada laboral	• Postura • Desplazamiento	• ¿Regularmente se mantiene durante toda su jornada con la columna recta?																							
			• ¿La carga laboral lo condiciona a adoptar posturas forzadas o inclinadas durante tiempos prolongados?																							
			• ¿Al momento de desplazarse ya sea solo o con carga, aplica usted los principios de mecánica corporal?																							
		• Dolor	• ¿La carga laboral le ha generado fatiga y esfuerzo muscular, que le ha impedido realizar correctamente sus actividades?																							
			• ¿Con que frecuencia experimenta lumbalgias, artroalgias durante su turno?																							
			• ¿La carga laboral durante su turno, le permite tener tiempos de descanso?																							
	• ¿Con que regularidad, se siente totalmente descansado para iniciar su jornada laboral?																									
	CARGA MENTAL Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ven sometidos los trabajadores a lo largo de su jornada laboral	• Concentración	• ¿Le resulta difícil concentrarse en sus labores como enfermera?																							
			• ¿Considera usted que la labor asignada requiere niveles elevados de atención?																							
		• Presión	• ¿Se siente presionado por su jefe de área?																							
			• ¿Ha experimentado sensación de asfixia, calores térmicos o cefaleas al sentirse presionado?																							
		• Intolerancia	• ¿Con que frecuencia experimenta sentimientos de enojo o frustración durante su turno?																							
• Desgaste		• ¿Ha experimentado desapego con los malestares que le verbalizan los pacientes?																								
	• ¿Considera usted que en su práctica como enfermera le ha generado desgaste mental?																									

Opción de respuesta:

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

Anexo 4 (c). Criterios de validación de expertos

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.Muy Deficiente	No cumple debido a que no posee relación lógica con la dimensión
	2.Deficiente	El ítem posee una relación distante de la dimensión.
	3.Apto	El ítem posee una relación bastante cercana con la dimensión
	4.Muy apto <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem va acorde con la medición de la dimensión
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.Muy Deficiente	No hay claridad con el ítem
	2.Deficiente	El ítem precisa de diversas modificaciones en relación al uso correcto y sintáctico de las palabras.
	3.Apto	El ítem requiere modificaciones muy precisas en su terminología
	4.Muy apto <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem posee claridad, tiene semántica y sintaxis adecuada
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.Muy Deficiente	No posee criterio y puede ser eliminado sin interferir ni condicionar la medición
	2.Deficiente	El ítem posee cierta relevancia, no obstante, otro ítem muestra similitud en la medición de la dimensión
	3.Apto	El ítem es relevante.
	4.Muy apto <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1.Muy Deficiente	El ítem no cumple
	2.Deficiente	Los ítems miden gradualmente la dimensión, pero no en su totalidad
	3.Apto	Se requiere de algunos ítems adicionales para evaluar totalmente la dimensión.
	4.Muy apto <input checked="" type="checkbox"/>	Los ítems son suficientes

Anexo 4 (d). Firma electrónica de jueces expertos mayo 2022

EXPERTO 1	 <p>Firmado electrónicamente por:</p> <p>KARLA LORENA</p>
Delvicer Aguirre Karla Lorena	
DNI:0916907975	
Grado académico: Magister en Administración Pública	
EXPERTO 2	 <p>Firmado electrónicamente por:</p> <p>SHAMARY</p>
Valdospin Sánchez Shamary Poeth	
DNI:0922119821	
Grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud	
EXPERTO 3	 <p>Firmado electrónicamente por:</p> <p>FERNANDO STALIN JIMENEZ TORRES</p>
Jiménez Torres Fernando Stalin	
DNI:0926076308	
Grado académico: Magister en Seguridad y Salud Ocupacional	
EXPERTO 4	 <p>Firmado electrónicamente por:</p> <p>MERCEDES CATALINA SAENZ BRAVO</p>
Saenz Bravo Mercedes Catalina	
DNI: 0925641318	
Grado académico: Magister en Seguridad y Salud Ocupacional	
EXPERTO 5	 <p>Firmado electrónicamente por:</p> <p>SANTIAGO RAFAEL ESTRELLA CHICAIZA</p>
Estrella Chicaiza Santiago Rafael	
DNI: 1717585317	
Grado académico: Magister en gestión del talento humano	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Instrumento de Gestión del Recurso Humano

Objetivo: Determinar la relación de la Gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral

Dirigido a: Profesionales de enfermería

Apellidos y nombres del evaluador: Delvicier Aguirre Karla Lorena

Grado académico del evaluador: Magister en Administración Pública

Opción de respuesta:

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



Firmado electrónicamente por:

KARLA LORENA DELVICIER
AGUIRRE

FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento de validación de la variable Gestión del Recurso Humano

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Principios generales básicos para el funcionamiento, desarrollo y movilización de los individuos	PERFIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA Capacidad de decisión dentro de una organización, así como su integración en sus diferentes niveles de planificación y gestión del sistema de salud,	• Administrativo	• ¿Con que regularidad se realizan evaluaciones al personal de enfermería?	4	4	4	4	
			• ¿Ha participado activamente en la creación o actualización de protocolos dentro de la institución?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que para poder desarrollar un cargo gerencial se requiere de especialidad en gestión?	4	4	4	4	
		• Asistencial	• ¿Con que frecuencia se le solicita realizar funciones ajenas a su cargo, por ejemplo, traslado, aseo y confort de pacientes?	4	4	4	4	
			• ¿Participa activamente en el pase de visita?	4	4	4	4	
			• ¿Con que regularidad aplica usted el proceso de atención de enfermería?	4	4	4	4	
	DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA proceso integrado para determinar el número y categorías de personal de enfermería requerido para ofrecer un nivel determinado de calidad de atención a una población específica de usuarios	• Ratio enfermera - paciente	• ¿Considera usted que el número de pacientes es proporcional al personal de enfermería que labora durante su turno?	4	4	4	4	
			• ¿Usted considera que la demanda de pacientes se relaciona con la calidad de atención?	4	4	4	4	
	JORNADAS LABORALES Son el numero total de horas realizadas independientemente del horario que se le asigne al personal	• Jornada ordinaria • Jornada especial	• ¿Con que frecuencia durante su jornada de laboral experimenta cansancio o fatiga en su servicio?	4	4	4	4	
			• ¿En base a su criterio, usted considera que el tiempo de su jornada laboral, es el necesario para poder realizar las tareas asignadas?	4	4	4	4	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL Es la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado	• Eficiencia	• ¿Durante su práctica enfermera, se realizan supervisiones de las tareas asignadas?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son aspectos relevantes dentro de la eficiencia organizacional?	4	4	4	4	

Instrumento de validación de la variable Sobrecarga Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
SOBRECARGA LABORAL Implementación de las actividades asignadas de manera excesiva o	CARGA FISICA Conjunto de requerimientos físicos a los que se somete una persona durante su jornada laboral	• Postura • Desplazamiento	• ¿Regularmente se mantiene durante toda su jornada con la columna recta?	4	4	4	4	
			• ¿La carga laboral lo condiciona a adoptar posturas forzadas o inclinadas durante tiempos prolongados?	4	4	4	4	
			• ¿Al momento de desplazarse ya sea solo o con carga, aplica usted los principios de mecánica corporal?	4	4	4	4	
		• Dolor	• ¿La carga laboral le ha generado fatiga y esfuerzo muscular, que le ha impedido realizar correctamente sus actividades?	4	4	4	4	
			• ¿Con que frecuencia experimenta lumbalgias, artalgias durante su turno?	4	4	4	4	
			• Descanso	• ¿La carga laboral durante su turno, le permite tener tiempos de descanso?	4	4	4	4
	• ¿Con que regularidad, se siente totalmente descansado para iniciar su jornada laboral?	4		4	4	4		
	CARGA MENTAL Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ven sometidos los trabajadores a lo largo de su jornada laboral	• Concentración	• ¿Le resulta difícil concentrarse en sus labores como enfermera?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que la labor asignada requiere niveles elevados de atención?	4	4	4	4	
		• Presión	• ¿Se siente presionado por su jefe de área?	4	4	4	4	
			• ¿Ha experimentado sensación de asfixia, calores térmicos o cefaleas al sentirse presionado?	4	4	4	4	
		• Intolerancia	• ¿Con que frecuencia experimenta sentimientos de enojo o frustración durante su turno?	4	4	4	4	
		• Desgaste	• ¿Ha experimentado desapego con los malestares que le verbalizan los pacientes?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que en su práctica como enfermera le ha generado desgaste mental?	4	4	4	4	

Registro de grado y Título del experto 1



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 26/06/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que DELVICIER AGUIRRE KARLA LORENA, con documento de identificación número 0916907975, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: DELVICIER AGUIRRE KARLA LORENA
Número de documento de identificación: 0916907975
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-11-1060852
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	INGENIERA COMERCIAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-06-08
Observaciones	



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1037-2021-2362944
Institución de origen	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN ADMINISTRACION PUBLICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2021-10-07
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Instrumento de Gestión del Recurso Humano

Objetivo: Determinar la relación de la Gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral

Dirigido a: Profesionales de enfermería

Apellidos y nombres del evaluador: Valdospin Sánchez Shamary Poleth

Grado académico del evaluador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

Opción de respuesta:

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



Firmado electrónicamente por:

SHAMARY POLETHVALDOSPIN
SANCHEZ

FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento de validación de la variable Gestión del Recurso Humano

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Principios generales básicos para el funcionamiento, desarrollo y movilización de los individuos	PERFIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA Capacidad de decisión dentro de una organización, así como su integración en sus diferentes niveles de planificación y gestión del sistema de salud,	• Administrativo	• ¿Con que regularidad se realizan evaluaciones al personal de enfermería?	4	4	4	4	
			• ¿Ha participado activamente en la creación o actualización de protocolos dentro de la institución?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que para poder desarrollar un cargo gerencial se requiere de especialidad en gestión?	4	4	4	4	
		• Asistencial	• ¿Con que frecuencia se le solicita realizar funciones ajenas a su cargo, por ejemplo, traslado, aseo y confort de pacientes?	4	4	4	4	
			• ¿Participa activamente en el pase de visita?	4	4	4	3	
			• ¿Con que regularidad aplica usted el proceso de atención de enfermería?	4	4	4	4	
	DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA proceso integrado para determinar el número y categorías de personal de enfermería requerido para ofrecer un nivel determinado de calidad de atención a una población específica de usuarios	• Ratio enfermera - paciente	• ¿Considera usted que el número de pacientes es proporcional al personal de enfermería que labora durante su turno?	4	4	4	4	
			• ¿Usted considera que la demanda de pacientes se relaciona con la calidad de atención?	4	4	4	4	
	JORNADAS LABORALES Son el número total de horas realizadas independientemente del horario que se le asigne al personal	• Jornada ordinaria • Jornada especial	• ¿Con que frecuencia durante su jornada de laboral experimenta cansancio o fatiga en su servicio?	4	4	4	4	
			• ¿En base a su criterio, usted considera que el tiempo de su jornada laboral, es el necesario para poder realizar las tareas asignadas?	3	4	4	3	
PRODUCTIVIDAD LABORAL Es la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado	• Eficiencia	• ¿Durante su práctica enfermera, se realizan supervisiones de las tareas asignadas?	3	4	4	4		
		• ¿Considera usted que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son aspectos relevantes dentro de la eficiencia organizacional?	3	4	4	3		

Instrumento de validación de la variable Sobrecarga Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
SOBRECARGA LABORAL Implementación de las actividades asignadas de manera excesiva o	CARGA FISICA Conjunto de requerimientos físicos a los que se somete una persona durante su jornada laboral	• Postura • Desplazamiento	¿Regularmente se mantiene durante toda su jornada con la columna recta?	4	4	4	3	
			¿La carga laboral lo condiciona a adoptar posturas forzadas o inclinadas durante tiempos prolongados?	4	4	4	3	
			¿Al momento de desplazarse ya sea solo o con carga, aplica usted los principios de mecánica corporal?	4	4	4	4	
		• Dolor	¿La carga laboral le ha generado fatiga y esfuerzo muscular, que le ha impedido realizar correctamente sus actividades?	4	4	4	4	
			¿Con que frecuencia experimenta lumbalgias, artalgias durante su turno?	4	4	4	4	
			• Descanso	• ¿La carga laboral durante su turno, le permite tener tiempos de descanso?	3	4	4	4
	• ¿Con que regularidad, se siente totalmente descansado para iniciar su jornada laboral?	3		4	4	4		
	CARGA MENTAL Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ven sometidos los trabajadores a lo largo de su jornada laboral	• Concentración	• ¿Le resulta difícil concentrarse en sus labores como enfermera?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que la labor asignada requiere niveles elevados de atención?	3	4	4	4	
		• Presión	• ¿Se siente presionado por su jefe de área?	4	4	3	4	
			• ¿Ha experimentado sensación de asfixia, calores térmicos o cefaleas al sentirse presionado?	4	4	3	4	
		• Intolerancia	• ¿Con que frecuencia experimenta sentimientos de enojo o frustración durante su turno?	4	4	4	4	
		• Desgaste	• ¿Ha experimentado desapego con los malestares que le verbalizan los pacientes?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que en su práctica como enfermera le ha generado desgaste mental?	4	4	4	4	

Registro del grado y titulo del experto 2



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 26/06/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que VALDOSPIN SANCHEZ SHAMARY POLETH, con documento de identificación número 0922119821, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: VALDOSPIN SANCHEZ SHAMARY POLETH
Número de documento de identificación: 0922119821
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1028-15-1424919
Institución de origen	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN ENFERMERIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2015-11-20
Observaciones	



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	6043197012
Institución de origen	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Institución que reconoce	
Título	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2022-05-26
Observaciones	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Instrumento de Gestión del Recurso Humano

Objetivo: Determinar la relación de la Gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral

Dirigido a: Profesionales de enfermería

Apellidos y nombres del evaluador: Jiménez Torres Fernando Stalin

Grado académico del evaluador: Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Opción de respuesta:

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



Firmado electrónicamente por:
**FERNANDO STALIN
JIMENEZ TORRES**

FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento de validación de la variable Gestión del Recurso Humano

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Principios generales básicos para el funcionamiento, desarrollo y movilización de los individuos	PERFIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA Capacidad de decisión dentro de una organización, así como su integración en sus diferentes niveles de planificación y gestión del sistema de salud,	• Administrativo	• ¿Con que regularidad se realizan evaluaciones al personal de enfermería?	4	4	3	4	
			• ¿Ha participado activamente en la creación o actualización de protocolos dentro de la institución?	4	4	3	4	
			• ¿Considera usted que para poder desarrollar un cargo gerencial se requiere de especialidad en gestión?	4	4	3	4	
		• Asistencial	• ¿Con que frecuencia se le solicita realizar funciones ajenas a su cargo, por ejemplo, traslado, aseo y confort de pacientes?	4	4	3	4	
			• ¿Participa activamente en el pase de visita?	4	4	4	4	
			• ¿Con que regularidad aplica usted el proceso de atención de enfermería?	4	4	4	4	
	DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA proceso integrado para determinar el número y categorías de personal de enfermería requerido para ofrecer un nivel determinado de calidad de atención a una población específica de usuarios	• Ratio enfermera a - paciente	• ¿Considera usted que el número de pacientes es proporcional al personal de enfermería que labora durante su turno?	4	4	4	4	
			• ¿Usted considera que la demanda de pacientes se relaciona con la calidad de atención?	4	4	4	4	
	JORNADAS LABORALES Son el numero total de horas realizadas independientemente del horario que se le asigne al personal	• Jornada ordinaria • Jornada especial	• ¿Con que frecuencia durante su jornada de laboral experimenta cansancio o fatiga en su servicio?	3	4	4	4	
			• ¿En base a su criterio, usted considera que el tiempo de su jornada laboral, es el necesario para poder realizar las tareas asignadas?	3	4	4	4	
PRODUCTIVIDAD LABORAL Es la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado	• Eficiencia	• ¿Durante su práctica enfermera, se realizan supervisiones de las tareas asignadas?	3	4	4	4		
		• ¿Considera usted que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son aspectos relevantes dentro de la eficiencia organizacional?	3	4	4	4		

Instrumento de validación de la variable Sobrecarga Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
				4	4	3	4	
SOBRECARGA LABORAL Implementación de las actividades asignadas de manera excesiva o	CARGA FISICA Conjunto de requerimientos físicos a los que se somete una persona durante su jornada laboral	• Postura • Desplazamiento	• ¿Regularmente se mantiene durante toda su jornada con la columna recta?	4	4	4	4	
			• ¿La carga laboral lo condiciona a adoptar posturas forzadas o inclinadas durante tiempos prolongados?	4	4	4	4	
			• ¿Al momento de desplazarse ya sea solo o con carga, aplica usted los principios de mecánica corporal?	4	4	4	4	
		• Dolor	• ¿La carga laboral le ha generado fatiga y esfuerzo muscular, que le ha impedido realizar correctamente sus actividades?	4	4	3	4	
			• ¿Con que frecuencia experimenta lumbalgias, artralgias durante su turno?	4	4	4	3	
			• Descanso	• ¿La carga laboral durante su turno, le permite tener tiempos de descanso?	4	4	4	4
	• ¿Con que regularidad, se siente totalmente descansado para iniciar su jornada laboral?	4		4	4	3		
	CARGA MENTAL Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ven sometidos los trabajadores a lo largo de su jornada laboral	• Concentración	• ¿Le resulta difícil concentrarse en sus labores como enfermera?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que la labor asignada requiere niveles elevados de atención?	4	4	4	4	
		• Presión	• ¿Se siente presionado por su jefe de área?	4	4	4	4	
			• ¿Ha experimentado sensación de asfixia, calores térmicos o cefaleas al sentirse presionado?	3	4	4	4	
		• Intolerancia	• ¿Con que frecuencia experimenta sentimientos de enojo o frustración durante su turno?	3	4	4	4	
		• Desgaste	• ¿Ha experimentado desapego con los malestares que le verbalizan los pacientes?	3	4	4	4	
			• ¿Considera usted que en su práctica como enfermera le ha generado desgaste mental?	4	4	4	4	

Registro de grado y título del experto 3



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 26/06/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que JIMENEZ TORRES FERNANDO STALIN, con documento de identificación número 0926076308, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: JIMENEZ TORRES FERNANDO STALIN
Número de documento de identificación: 0926076308
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1044-2020-2206806
Institución de origen	UNIVERSIDAD DEL PACIFICO ESCUELA DE NEGOCIOS
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2020-09-08
Observaciones	



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-14-1297822
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-08-04
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Instrumento de Gestión del Recurso Humano

Objetivo: Determinar la relación de la Gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral

Dirigido a: Profesionales de enfermería

Apellidos y nombres del evaluador: Saenz Bravo Mercedes Catalina

Grado académico del evaluador: Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Opción de respuesta:

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



Firmado electrónicamente por:
MERCEDES
CATALINA SAENZ
BRAVO

FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento de validación de la variable Gestión del Recurso Humano

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Principios generales básicos para el funcionamiento, desarrollo y movilización de los individuos	PERFIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA Capacidad de decisión dentro de una organización, así como su integración en sus diferentes niveles de planificación y gestión del sistema de salud,	• Administrativo	• ¿Con que regularidad se realizan evaluaciones al personal de enfermería?	4	4	4	4	
			• ¿Ha participado activamente en la creación o actualización de protocolos dentro de la institución?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que para poder desarrollar un cargo gerencial se requiere de especialidad en gestión?	4	4	3	4	
		• Asistencial	• ¿Con que frecuencia se le solicita realizar funciones ajenas a su cargo, por ejemplo, traslado, aseo y confort de pacientes?	4	4	4	4	
			• ¿Participa activamente en el pase de visita?	4	4	4	4	
			• ¿Con que regularidad aplica usted el proceso de atención de enfermería?	3	4	4	4	
	DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA proceso integrado para determinar el número y categorías de personal de enfermería requerido para ofrecer un nivel determinado de calidad de atención a una población específica de usuarios	• Ratio enfermera - paciente	• ¿Considera usted que el número de pacientes es proporcional al personal de enfermería que labora durante su turno?	4	4	4	4	
			• ¿Usted considera que la demanda de pacientes se relaciona con la calidad de atención?	4	4	4	4	
	JORNADAS LABORALES Son el numero total de horas realizadas independientemente del horario que se le asigne al personal	• Jornada ordinaria • Jornada especial	• ¿Con que frecuencia durante su jornada de laboral experimenta cansancio o fatiga en su servicio?	4	4	4	4	
			• ¿En base a su criterio, usted considera que el tiempo de su jornada laboral, es el necesario para poder realizar las tareas asignadas?	4	4	4	4	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL Es la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado	• Eficiencia	• ¿Durante su práctica enfermera, se realizan supervisiones de las tareas asignadas?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son aspectos relevantes dentro de la eficiencia organizacional?	4	3	4	4	

Instrumento de validación de la variable Sobrecarga Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
SOBRECARGA LABORAL Implementación de las actividades asignadas de manera excesiva o	CARGA FISICA Conjunto de requerimientos físicos a los que se somete una persona durante su jornada laboral	• Postura • Desplazamiento	• ¿Regularmente se mantiene durante toda su jornada con la columna recta?	4	4	4	4	
			• ¿La carga laboral lo condiciona a adoptar posturas forzadas o inclinadas durante tiempos prolongados?	3	4	4	4	
			• ¿Al momento de desplazarse ya sea solo o con carga, aplica usted los principios de mecánica corporal?	4	4	4	4	
		• Dolor	• ¿La carga laboral le ha generado fatiga y esfuerzo muscular, que le ha impedido realizar correctamente sus actividades?	4	4	4	4	
			• ¿Con que frecuencia experimenta lumbalgias, artalgias durante su turno?	4	4	3	4	
			• Descanso	• ¿La carga laboral durante su turno, le permite tener tiempos de descanso?	4	4	4	4
	• ¿Con que regularidad, se siente totalmente descansado para iniciar su jornada laboral?	4		4	4	4		
	CARGA MENTAL Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ven sometidos los trabajadores a lo largo de su jornada laboral	• Concentración	• ¿Le resulta difícil concentrarse en sus labores como enfermera?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que la labor asignada requiere niveles elevados de atención?	4	4	4	4	
		• Presión	• ¿Se siente presionado por su jefe de área?	4	4	4	4	
			• ¿Ha experimentado sensación de asfixia, calores térmicos o cefaleas al sentirse presionado?	4	3	4	4	
		• Intolerancia	• ¿Con que frecuencia experimenta sentimientos de enojo o frustración durante su turno?	4	4	4	4	
		• Desgaste	• ¿Ha experimentado desapego con los malestares que le verbalizan los pacientes?	4	4	3	4	
			• ¿Considera usted que en su práctica como enfermera le ha generado desgaste mental?	3	4	4	4	

Registro del grado y título del experto 4



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 26/06/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que SAENZ BRAVO MERCEDES CATALINA, con documento de identificación número 0925641318, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: SAENZ BRAVO MERCEDES CATALINA
Número de documento de identificación: 0925641318
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1044-2021-2317388
Institución de origen	UNIVERSIDAD DEL PACIFICO ESCUELA DE NEGOCIOS
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2021-06-24
Observaciones	



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-14-1316775
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MEDICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-11-10
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 125 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Instrumento de Gestión del Recurso Humano

Objetivo: Determinar la relación de la Gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral

Dirigido a: Profesionales de enfermería

Apellidos y nombres del evaluador: Estrella Chicaiza Santiago Rafael

Grado académico del evaluador: Magister en Gestión de Talento Humano

Opción de respuesta:

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



FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumento de validación de la variable Gestión del Recurso Humano

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Principios generales básicos para el funcionamiento, desarrollo y movilización de los individuos	PERFIL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA Capacidad de decisión dentro de una organización, así como su integración en sus diferentes niveles de planificación y gestión del sistema de salud,	• Administrativo	• ¿Con que regularidad se realizan evaluaciones al personal de enfermería?	4	4	4	4	
			• ¿Ha participado activamente en la creación o actualización de protocolos dentro de la institución?	4	4	4	4	
		• Asistencia	• ¿Considera usted que para poder desarrollar un cargo gerencial se requiere de especialidad en gestión?	4	4	4	4	
			• ¿Con que frecuencia se le solicita realizar funciones ajenas a su cargo, por ejemplo, traslado, aseo y confort de pacientes? ¿Participa activamente en el pase de visita?	4	4	4	4	
	DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA proceso integrado para determinar el número y categorías de personal de enfermería requerido para ofrecer un nivel determinado de calidad de atención a una población específica de usuarios	• Ratio enfermera - paciente	• ¿Con que regularidad aplica usted el proceso de atención de enfermería?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que el número de pacientes es proporcional al personal de enfermería que labora durante su turno? • ¿Usted considera que la demanda de pacientes se relaciona con la calidad de atención?	4	4	4	4	
	JORNADAS LABORALES Son el numero total de horas realizadas independientemente del horario que se le asigne al personal	• Jornada ordinaria • Jornada especial	• ¿Con que frecuencia durante su jornada de laboral experimenta cansancio o fatiga en su servicio?	4	4	4	4	
			• ¿En base a su criterio, usted considera que el tiempo de su jornada laboral, es el necesario para poder realizar las tareas asignadas?	4	4	4	4	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL Es la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado	• Eficiencia	• Durante su práctica enfermera, se realizan supervisiones de las tareas asignadas?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son aspectos relevantes dentro de la eficiencia organizacional?	4	4	4	4	

Instrumento de validación de la variable Sobrecarga Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA	
SOBRECARGA LABORAL Implementación de las actividades asignadas de manera excesiva o	CARGA FISICA Conjunto de requerimientos físicos a los que se somete una persona durante su jornada laboral	• Postura • Desplazamiento	• ¿Regularmente se mantiene durante toda su jornada con la columna recta?	4	4	4	4	
			• ¿La carga laboral lo condiciona a adoptar posturas forzadas o inclinadas durante tiempos prolongados?	4	4	4	4	
			• ¿Al momento de desplazarse ya sea solo o con carga, aplica usted los principios de mecánica corporal?	4	4	4	4	
		• Dolor	• ¿La carga laboral le ha generado fatiga y esfuerzo muscular, que le ha impedido realizar correctamente sus actividades?	4	4	4	4	
			• ¿Con que frecuencia experimenta lumbalgias, artalgias durante su turno?	4	4	4	4	
			• Descanso	• ¿La carga laboral durante su turno, le permite tener tiempos de descanso?	4	4	4	4
	• ¿Con que regularidad, se siente totalmente descansado para iniciar su jornada laboral?	4		4	4	4		
	CARGA MENTAL Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ven sometidos los trabajadores a lo largo de su jornada laboral	• Concentración	• ¿Le resulta difícil concentrarse en sus labores como enfermera?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que la labor asignada requiere niveles elevados de atención?	4	4	4	4	
		• Presión	• ¿Se siente presionado por su jefe de área?	4	4	4	4	
			• ¿Ha experimentado sensación de asfixia, calores térmicos o cefaleas al sentirse presionado?	4	4	4	4	
		• Intolerancia	• ¿Con que frecuencia experimenta sentimientos de enojo o frustración durante su turno?	4	4	4	4	
		• Desgaste	• ¿Ha experimentado desapego con los malestares que le verbalizan los pacientes?	4	4	4	4	
			• ¿Considera usted que en su práctica como enfermera le ha generado desgaste mental?	4	4	4	4	

Registro del grado y título del experto 5



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Quito, 26/06/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ESTRELLA CHICAIZA SANTIAGO RAFAEL, con documento de identificación número 1717585317, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ESTRELLA CHICAIZA SANTIAGO RAFAEL
Número de documento de identificación: 1717585317
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1028-07-738686
Institución de origen	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	INGENIERO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2007-02-21
Observaciones	



Secretaría de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1077-2020-2245891
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ECOTEC
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2020-12-17
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

Anexo 4 (e). Validez de contenido con V de Aiken

Instrumento Gestión del Recurso humano

Ítems	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Promedio	V de Aiken	Límite Inferior	Límite Superior	Valoración
Pregunta 1: ¿Con que regularidad se realizan evaluaciones al personal de enfermería?	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 2: ¿Ha participado activamente en la creación o actualización de protocolos dentro de la institución?	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 3: ¿Considera usted que para poder desarrollar un cargo gerencial se requiere de	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 4: ¿Con que frecuencia se le solicita realizar funciones ajenas a su cargo, por ejemplo,	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 5: ¿Participa activamente en el pase de visita?	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 6: ¿Con que regularidad aplica usted el proceso de atención de enfermería?	Coherencia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 7: ¿Considera usted que el número de pacientes es proporcional al personal de enfermería que	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 8: ¿Usted considera que la demanda de pacientes se relaciona con la calidad de atención?	Coherencia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 9: ¿Con que frecuencia durante su jornada de laboral experimenta cansancio o	Coherencia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 10: ¿En base a su criterio, usted considera que el tiempo de su jornada laboral, es el necesario para	Coherencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 11: ¿Durante su práctica enfermera, se realizan supervisiones de las tareas asignadas?	Coherencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 12: ¿Considera usted que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva son aspectos	Coherencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
TOTAL							3,9	0,981	0,766	0,999	ACEPTABLE
							VALOR FINAL		98,1%		

MÍNIMO VALOR	1
CATEGORÍAS	4
RANGO	3
NÚMERO DE EXPERTOS	5
NIVEL DE CONFIANZA	95%
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	5%
Z	1,96
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0,03

Intervalo de confianza	Valor
Límite inferior	≥0.70

Instrumento de Sobrecarga Laboral

Ítems	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Promedio	V de Aiken	Límite Inferior	Límite Superior	Valoración
Pregunta 1: ¿Regularmente se mantiene durante toda su jornada con la columna recta?	Coherencia	4	4	4	4	4	4,0	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 2: ¿La carga laboral lo condiciona a adoptar posturas forzadas o inclinadas?	Coherencia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 3: ¿Al momento de desplazarse ya sea solo o con carga, aplica usted los principios de mecánica?	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 4: ¿La carga laboral le ha generado fatiga y esfuerzo muscular, que le ha impedido realizar?	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 5: ¿Con que frecuencia experimenta lumbalgias, artralgiás durante su turno?	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 6: ¿La carga laboral durante su turno, le permite tener tiempos de descanso?	Coherencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 7: ¿Con que regularidad, se siente totalmente descansado para iniciar su turno?	Coherencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	3	4	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
Pregunta 8: ¿Le resulta difícil concentrarse en sus labores como enfermera?	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 9: ¿Considera usted que la labor asignada requiere niveles elevados de atención?	Coherencia	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 10: ¿Se siente presionado por su jefe de área?	Coherencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 11: ¿Ha experimentado sensación de asfixia, calores térmicos o cefaleas al?	Coherencia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Claridad	4	3	4	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 12: ¿Con que frecuencia experimenta sentimientos de enojo o frustración durante su turno?	Coherencia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 13: ¿Ha experimentado desapego con los malestares que le verbalizan los?	Coherencia	4	4	3	4	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
Pregunta 14: ¿Considera usted que en su práctica como enfermera le ha generado?	Coherencia	4	4	4	3	4	3,8	0,933	0,702	0,988	ACEPTABLE
	Relevancia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Claridad	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
	Suficiencia	4	4	4	4	4	4	1,000	0,796	1,000	ACEPTABLE
TOTAL							3,9	0,971	0,753	0,997	ACEPTABLE
							VALOR FINAL		97,1%		

MÍNIMO VALOR	1
CATEGORÍAS	4
RANGO	3
NÚMERO DE EXPERTOS	5
NIVEL DE CONFIANZA	95%
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	5%
Z	1,96
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0,03

Intervalo de confianza	Valor
Límite inferior	≥0.70

Anexo 4 (f) Base de datos de Alfa de Cronbach

Instrumento Gestión del Recurso Humano

Instrumento 1: Gestión del Recurso Humano																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL				
Sujeto 1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57			
Sujeto 2	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	49	k		12
Sujeto 3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	52	ΣVI		6,21	
Sujeto 4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	54	VT		24,64	
Sujeto 5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	48	sesion 1		1,09	
Sujeto 6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56	sesion 2		0,75	
Sujeto 7	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	53	Absoluto		0,75	
Sujeto 8	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	4	45				
Sujeto 9	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	2	3	47				
Sujeto 10	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	54	α		0,82	
Sujeto 11	3	2	5	4	4	3	5	5	4	3	5	3	46				
Sujeto 12	4	4	5	4	2	4	4	5	3	4	5	4	48				
Sujeto 13	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57				
Sujeto 14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50				
Sujeto 15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	57				
Sujeto 16	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57				
Sujeto 17	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	46				
Sujeto 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60				
Sujeto 19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59				
Sujeto 20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59				
ESTADISTICOS																	
VARIABLES	0,59	0,56	0,57	0,36	0,93	0,42	0,25	0,43	0,66	0,34	0,58	0,51					

Instrumento de Sobrecarga laboral

Instrumento 2: Sobrecarga laboral																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL			
Sujeto 1	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	67			
Sujeto 2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	63	K		15
Sujeto 3	4	3	4	3	5	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	50	ΣVI		7,98
Sujeto 4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	66	VT		32,53
Sujeto 5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	58			
Sujeto 6	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	68			
Sujeto 7	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	60			
Sujeto 8	4	4	5	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	56	sesion 1		1,07
Sujeto 9	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	63	sesion 2		0,75
Sujeto 10	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	65	Absoluto		0,75
Sujeto 11	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	66			
Sujeto 12	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	62	α		0,81
Sujeto 13	4	2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	63			
Sujeto 14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	64			
Sujeto 15	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	67			
Sujeto 16	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	66			
Sujeto 17	4	2	5	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	49			
Sujeto 18	2	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	63			
Sujeto 19	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	55			
Sujeto 20	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	69			
ESTADISTICAS																			
VARIABLES	0,73	0,77	0,26	0,58	0,47	0,26	0,85	0,58	0,41	0,93	0,41	0,34	0,68	0,41	0,3				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRECIADO MARCHAN ANITA ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Recurso Humano y Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería de un Hospital Público de Guayaquil - Ecuador, 2022", cuyo autor es LAINEZ SALGUERO IVONNE MARISOL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRECIADO MARCHAN ANITA ELIZABETH DNI: 00230057 ORCID 0000-0002-1818-8174	Firmado digitalmente por: APRECIADOMA16 el 18-08-2022 12:13:10

Código documento Trilce: TRI - 0390828