



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión de recursos humanos y eficiencia de prestaciones de
enfermería en un hospital de Lima 2019-2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD**

AUTORA:

Yaya Vasquez, Beatriz Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5484-8897)

ASESOR:

Dr. Chumpitaz Caycho Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mi hija Milagros del Rocío Baca Yaya, por su apoyo incondicional, estímulo perseverancia y por ser fuente de inspiración y motivación.

Agradecimiento

Dr. Chumpitaz Caycho Hugo Eladio por su apoyo, paciencia y sabiduría en la realización de este trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización.....	9
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos	11
3.6 Método de análisis de datos.....	11
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES.....	19
VII. RECOMENDACIONES.....	20
REFERENCIAS.....	21
ANEXOS	26

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Características del personal de enfermería que labora en un hospital de Lima. 2019-2020..	13
Tabla 2: Frecuencias sobre los indicadores de gestión de recursos humanos..	13
Tabla 3: Promedios sobre los indicadores de eficacia de prestaciones de enfermería.	14
Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables de gestión de recursos humanos y eficacia de prestaciones de enfermería.	14
Tabla 5: Correlación entre la gestión de recursos humanos y eficacia de prestaciones de enfermería.	15

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 -2020. El enfoque fue cuantitativo, con un tipo de estudio según su finalidad aplicada, según su nivel analítico correlacional y según su temporalidad transversal y retrospectivo; se utilizó un diseño no experimental. Las técnicas de recolección de datos fue mediante una ficha, la cual fue validada por tres expertos. La muestra fue de 100 expedientes del personal del servicio de enfermería de neurocirugía, oftalmología, urología, otorrinolaringología, cirugía general y medicina interna, según la nómina de trabajadores brindada por el departamento de enfermería. Para el análisis estadístico se utilizó Rho de Spearman con un valor de 0.5, donde indica que existe relación significativa, positiva y de moderada intensidad entre el tipo de asistencia de la variable gestión de recursos humanos se observa una correlación con el indicador pacientes atendidos por mes de la variable eficacia de prestaciones de enfermería, con respecto a los otros indicadores se encontró baja relación significativa.

Palabras clave: Recursos humanos, eficiencia, prestaciones, enfermería.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between human resource management and the efficiency of nursing services in a hospital in Lima 2019 -2020. The approach was quantitative, with a type of study according to its applied purpose, according to its correlational analytical level and according to its cross-sectional and retrospective temporality; a non-experimental design was used. The data collection techniques were through a file, which was validated by three experts. The sample consisted of 100 records of the staff of the neurosurgery, ophthalmology, urology, otorhinolaryngology, general surgery and internal medicine nursing services, according to the list of workers provided by the nursing department. For the statistical analysis, Spearman's Rho was used with a value of 0.5, where it indicates that there is a significant, positive and moderate intensity relationship between the type of assistance of the human resources management variable, a correlation is observed with the indicator patients attended per month of the variable efficacy of nursing benefits, with respect to the other indicators, a low significant relationship was found.

Keywords: Human resource , efficiency benefits, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reporta más de 308 millones de casos confirmados por COVID-19 y 5,4 millones de fallecimientos a causa de la enfermedad (1). El inicio de la pandemia ha generado el colapso del sistema de salud y agotamiento de los recursos hospitalarios, siendo el personal de enfermería uno de los afectados, quienes desarrollan actividades fundamentales que brindan los cuidados básicos a la comunidad, que satura el servicio de atención y afecta la eficiencia de los trabajadores, así como su seguridad y desarrollo personal (2). Asimismo, se identificó que la implementación adecuada de un programa de enfermería, la planificación, organización, dotación de personal, actuación y control, impactan significativamente sobre la satisfacción laboral del capital humano en enfermería, sin embargo, existen otros aspectos que afectan esta percepción como el salario percibido y las oportunidades de desarrollo (3). Por otra parte, un estudio encontró que el 41% del personal no puede aplicar su educación profesional en el trabajo rutinario, el 57% no puede aplicar el código de ética en la atención rutinaria y el 57% afirma que el gerente de enfermería no apoya la aplicación del código de ética, asimismo, el 57% afirma que no se muestra el protocolo de enfermería en el hospital y el 62% que el hospital no brinda un apoyo al aplicar las normas de enfermería, es por ello que se ha descrito que más del 50% del personal del área no puede expresar opiniones al médico, no puede tomar decisiones por cuenta propia, y no se solicita o reconoce opiniones; además, se resaltan diferencias entre los gerentes de enfermería y el personal, donde el 72% de gerentes refieren que el hospital funciona adecuadamente y no deben existir variaciones, sin embargo, el 61% del personal de enfermería no perciben satisfacción en su trabajo, lo que disminuyó la eficiencia de la atención al paciente (4). En el contexto nacional, se ha determinado en un nosocomio que, el 59,6% del personal de enfermería afirma que casi siempre se cumple con la planificación y políticas, el 76% está casi siempre de acuerdo con la organización, el 50% con la gestión del empleo y el 71% con el talento humano. Es así que se observó que el 34% se encontraba indiferente hacia el desempeño de tareas que realizaba, el 82% estaba mayormente de acuerdo respecto a los beneficios laborales, el 48% se encontraba totalmente de acuerdo con las

condiciones físicas proporcionadas para el trabajo y el 65,4% pocas veces de acuerdo con su desarrollo personal en el trabajo; es por ello que se evidenció positiva correlación entre la gestión de los recursos humanos y satisfacción laboral (5). En cuanto al contexto local, un estudio realizado en uno de los hospitales limeños más representativos ha puesto en evidencia que la gestión de recursos humanos guarda una estrecha relación con la labor de enfermería (6). Debido a lo mencionado en los diversos contextos es que se ha planteado la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020? Teniendo como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el tipo de asistencia y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020? Y ¿Qué relación existe entre tipo de jornada y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima de 2019 - 2020?, ¿Qué relación existe entre la realización de guardias hospitalarias y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima de 2019 - 2020?. Esta investigación se justifica en la esfera teórica a raíz que generará conocimiento de gran valor para poner en evidencia la posible influencia que tiene la gestión de recursos humanos sobre la eficiencia del personal de enfermería lo que llenaría el vacío teórico científico aun existente sobre este campo en contexto de una pandemia. Referente al campo práctico, la investigación se justifica porque aportará a los cimientos teóricos para la promoción de acciones y medidas que busquen fortalecer la gestión de recursos humanos en un establecimiento de salud. En cuanto al aspecto metodológico, este estudio serviría para identificar algunos aspectos deficientes en la gestión de recursos humanos que podrían ser modificados o mejorados logrando una mejor metodología de gestión de recursos humanos. Asimismo, en el campo social, esta investigación tiene como beneficiado final al paciente, que, si logra aportar información para mejorar la eficiencia del personal de enfermería, se podrá brindar una atención de calidad y responder eficientemente la demanda de salud existente durante la pandemia. Por todo lo descrito es que se ha planteado el objetivo de determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020. Así como también se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre el tipo de

asistencia y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020, Determinar la relación entre el tipo de jornada y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 – 2020, y Determinar la relación entre la realización de guardias hospitalarias y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 – 2020. Es por ello , que se planteó la hipótesis de que existe relación entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020. De la cual se desprenden las dos siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre el tipo de asistencia y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 – 2020, Existe relación entre el tipo de jornada y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 – 2020, y Existe relación entre la realización de guardias hospitalarias y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación dio su inicio con la revisión de estudios previos referente a las variables planteadas, entre los estudios internacionales se identificó que Charoensuk et al., (2021) tuvo como objetivo describir los significados y componentes de las características del trabajo para la Gestión de Recursos Humanos de los jefes de enfermería en la organización, el diseño fue correlacional de corte transversal, tuvo como instrumento un cuestionario. Los resultados demostraron que 100% eran de sexo femenino, 50% entre 61-65 años, 55,56% tenían cargo de enfermería y administrativo; las enfermeras jefe se encargaron de implantar nuevos proyectos que mejoraron la calidad de los recursos humanos de enfermería. Se concluye que la experiencia de las jefes de enfermería influye para el adecuado manejo de los recursos humanos (7).

Poortaghi et al.,(2021) tuvo como fin explorar la percepción de los gerentes de enfermería sobre la gestión de la fuerza de trabajo de enfermería durante el brote de COVID-19; el diseño fue descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo formada por 15 participantes, el instrumento fue un cuestionario. Los resultados mostraron que la edad promedio en años gestionando fue de 19; se analizaron 3 categorías: gestión de contratación de mano de obra, gestión de la organización de dicha mano de obra, y gestión de retención laboral. Se concluyó que las categorías analizadas fueron de ayuda para evitar la deficiencia de recursos humanos de enfermería (8).

Azizi et al., (2021), empleo como propósito identificar desafíos desconocidos, estrategias y decisiones inusuales relacionadas con la gestión de recursos humanos que no sean organizaciones clínicas durante la pandemia de COVID-19; cuyo diseño fue un metaanálisis, el instrumento utilizado fue una ficha de recolección de datos. Los resultados revelaron que se implementaron estrategias para mejorar la actividad de los recursos humanos como la flexibilidad de las horas de trabajo, fortalecer la eficiente interna, adquirir nuevos talentos y realización de cambios innovadores. Se concluye que las estrategias implementadas ayudaron al bienestar mental, satisfacción y producción del personal de salud.

Parayitam et al., (2021), cuyo objetivo examinar el impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en el desempeño organizacional, el diseño de investigación fue descriptivo de corte transversal, el instrumento utilizado fue un cuestionario.” Los resultados

revelaron que la calidad de gestión de recursos humanos dependerá de las compensaciones y recompensas que se le brinde al personal de salud, además, evaluando el desempeño se halló que las actividades de aprendizaje se relacionan de manera positiva con un mejor desempeño laboral. Se concluye que se deben implementar medidas de aprendizaje para incentivar y mejorar el clima laboral, con ello, el desempeño laboral. Mousa & Othman, (2020), incluyo como finalidad evaluar el nivel de implementación de prácticas de gestión de recursos humanos en las organizaciones de salud palestinas y su impacto en el desempeño sostenible en este importante sector de servicios, cuyo diseño fue descriptivo de corte transversal, el instrumento fue un cuestionario. Los resultados mostraron que el desempeño sostenible mostró valores de 3,42 de 5 puntos, la dimensión más influyente fueron las prácticas verdes de capacitación y participación. Se concluye que la implementación de prácticas verdes ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos. Buchelt et al., (2020), cuyo objetivo analizar y evaluar la participación y los roles de los actores clave de HRM, como los gerentes de línea y los especialistas en recursos humanos (RH) (departamentos de RH) dentro de las entidades estratégicas de atención; diseño de tipo descriptivo de corte transversal, donde el instrumento fue un cuestionario. Los resultados demostraron que el principal factor de riesgo para una buena o mala contratación de los recursos humanos es el gerente, debido que, si este no tiene buenas capacidades, terminará contratando personal no muy eficiente ($p < 0,001$). Se concluye que un buen gerente implementará medidas para mejorar la calidad de recursos humanos (12). Asimismo, "se presentan las investigaciones realizadas por otros autores en el ámbito nacional: Sánchez (2022) determinó la relación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de las enfermeras; el diseño fue cuantitativo, no experimental, descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo dada por 55 enfermeras y el instrumento empleado fue la encuesta. Los resultados mostraron que se halló relación entre la gestión de recursos humanos con la satisfacción del personal ($p < 0,001$). Concluyó que las dimensiones, de manera general, con respecto a los recursos humanos obtuvieron valores mayormente regulares (13). Barja et al., (2021), tenía como objetivo realizar la descripción de las modificaciones de la existencia de los recursos humanos en salud del Ministerio de Salud y gobiernos regionales

del Perú, durante el periodo 2017-2019; cuyo diseño fue no experimental, retrospectivo, el instrumento aplicado fue una ficha de recolección de datos. Los resultados mostraron que hubo un aumento del 15,8% del personal de enfermería desde el año 2017 al 2019, en el primer nivel de atención hubo un aumento de recursos humanos en un 7,7%, y se registró un aumento del número de enfermeras en la costa, sierra y selva del Perú. Se concluye que el personal de enfermería fue uno de los recursos indispensables que aumentó durante los periodos de 2017 a 2019. Gallegos (2020) tuvo como fin describir la actual situación de enfermería en el Perú y la necesidad de los recursos humanos en salud frente a la pandemia; cuyo diseño fue descriptivo, transversal, la muestra estuvo formada por 52348, el instrumento fue un cuestionario. Los resultados demostraron que el 97% de licenciados de enfermería que labora en instituciones públicas, corresponde el 6,02% para el MINSA, los cuales no cuentan con derechos laborales; y solamente hay 1775 enfermeros especialistas para la UCI. Se concluye que el recurso humano de enfermería en áreas de UCI es deficiente (15). Ccala (2019) su finalidad fue determinar la medida en que los estilos de liderazgo se asocian con la gestión de recursos humanos en las entidades de salud de la Red Norte-Cusco; el diseño de esta fue no experimental, correlacional, transversal, la muestra estuvo constituida por 156 trabajadores y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados fueron que se encontró alta deficiencia de recursos humanos con respecto a la organización, participar en tomar decisiones, decisiones propias del establecimiento de salud para escoger al personal. Se concluye que la gestión del personal es deficiente (16).” Contreras Alomía & Contreras, (2018), tuvo como objetivo el verificar la existencia de una asociación directa entre las variables compromiso organizacional e intención de permanencia en el personal de enfermería de una institución de salud privada; cuyo diseño fue con un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo de corte transversal, el instrumento aplicado fue una ficha de recolección de datos. Los resultados demostraron que 80,2% del personal de enfermería se encuentra comprometido con la institución donde labora, siendo el más prevalente el afectivo con 93,58% seguido del compromiso a la permanencia (80,2%) y el normativo (35,8%), pero no tan significativo. Se concluye que la sensación de bienestar y compromiso con la institución no está

en relación con la permanencia de los profesionales de enfermería en su centro hospitalario. Luego de “realizar la respectiva revisión de antecedentes, corresponde analizar lo correspondiente a la gestión de recursos humanos, el cual se conceptualiza como punto estratégico para adquirir, evolucionar, gestionar, administrar, estimular y alcanzar el compromiso de los recursos, una parte clave de la organización: las individuos que laboran en ella, incluyen las decisiones y actos que desfavorecen el fondo de las relaciones entre la organización y sus trabajadores como son los recursos humanos (2). La gestión de recursos humanos en enfermería es el elemento fundamental mediante el cual se toman acciones que tienen como finalidad alcanzar los objetivos impuestos por el servicio sanitario. Esto quiere decir que las actividades de los recursos humanos se encuentran enfocadas en mejorar continuamente la calidad de atención del servicio de enfermería hacia el paciente, sin embargo, la gestión cuenta con metas importantes que complementan su desarrollo como la selección del personal adecuado, la capacitación continua de empleados, la promoción de la identificación de trabajadores con la institución y el desarrollo global del capital humano (18). En el mismo sentido, se reconoce que los resultados organizacionales dependen de los resultados de sus empleados, donde aquellos con mejores competencias y desempeño afectan positivamente la organización, por lo tanto, impactan sobre la calidad del servicio, la seguridad y satisfacción del paciente (19). Dimensión 1: Modalidad de trabajo, puede ser de tipo presencial, semipresencial y remoto, teniendo en cuenta que en cada una de ellas la atención que brindarán a los pacientes será distinta, pero con un solo objetivo que es brindar las prestaciones de enfermería con eficacia para una mejor gestión del servicio, asimismo cada modalidad cumplirá con los objetivos que se plantea como capacitación del cuidado del paciente, alimentación post recuperación, entre otros (20).” Dimensión 2: Modalidad de turnos, va a depender de las horas laboradas en el centro de salud, asimismo estará constituida por las guardias diurnas y nocturnas, en donde la comunicación que deben tener al cambio de turno tenga un informe breve sobre el seguimiento de cada paciente, asimismo en el siguiente turno se debe realizar una retroalimentación para que brinden seguridad y cobertura con el equipo, manteniendo activo el cuidado, cumpliendo con las normas legales para mantener la persistencia y la calidad del

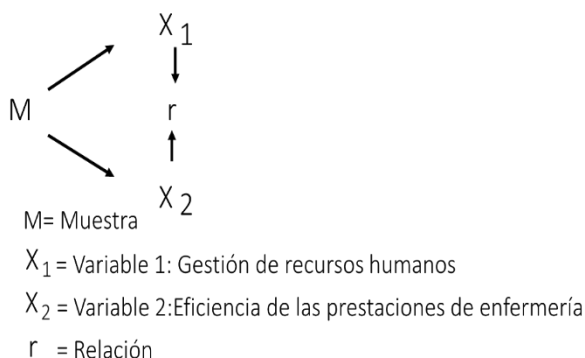
cuidado, asimismo las jornadas que tiene el personal de enfermería varía en diversas jornadas, ya que pueden trabajar por 4 horas, 6 horas 12 horas o un turno de 24 horas sin embargo no hay información exacta que se tenga sobre su frecuencia, ya que en cada centro de salud se manejan jornadas diferentes (21). En “cuanto a la variable eficiencia de las prestaciones de enfermería significa el compuesto de actividades y servicios profesionales que la enfermera pone a disposición para que los usuarios cumplan los objetivos para finalmente dar una atención de calidad que implica la mejoría en el paciente, este acto de cuidado implica la relación interpersonal basada en la situación del paciente con respecto a su salud y el contexto que le rodea, asimismo la toma de decisiones, la ayuda que el personal de salud y las acciones por mejorar su salud favorece el desarrollo de la situación de salud de cada paciente (22). Dimensión 1: Atención de pacientes, se define como el conjunto de acciones que se aplica en el paciente en un periodo de tiempo, la atención de los pacientes por parte del personal de enfermería debe ser breve, empático y que la base de su atención sea la comunicación con el paciente, asimismo debe estar capacitada para la colocación de la medicación del paciente y tener en cuenta el tipo de alimentación, los medicamentos que prescribe el médico tratante, sin embargo la realidad es distinta, muchas veces el personal de enfermería no está capacitado y comete fallas como el tipo de administración del medicamento, en otras ocasiones no sabe el tipo de presentación de los fármacos, por último no tienen conversación con los pacientes, lo que dificulta en la recuperación del paciente (23).” Dimensión 2: Permanencia del personal de enfermería, se lleva a cabo como la agrupación de inasistencia y asistencia de cada uno de los enfermeros, observando que cumplan cada uno de ellos no solo con lo asignado sino con el número de horas que realizan en su jornada, sin embargo la permanencia en el puesto de trabajo puede ser el producto de los incentivos que brindan el centro de salud, también el estímulo de las horas de jornadas para que se vuelva más atractiva la recompensa sobre el personal de enfermería, identificando y describiendo los principales incentivos para atraer o retener al personal (24).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Esta investigación que se realizó ha sido de tipo aplicada, ya que se pretendió buscar el utilizar los conocimientos adquiridos para posteriormente ser de utilidad para la generación de planes de intervención (25).

3.1.2 Diseño de investigación: El trabajo fue de diseño no experimental debido a que no realizó manipulación de variables. Además, la investigación fue de tipo transversal porque se realizó una única medición a cada unidad investigativa y fue analítico porque se buscó determinar la relación entre variables a través de un análisis bivariado (26).



Fuente: Diagrama de diseños correlacionales. Adaptado de Sánchez y Reyes 2015 (27)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: La gestión de recursos humanos es el conjunto de actividades que permiten la operatividad adecuado de un equipo de personas con objetivos en común (28).

Definición operacional: La gestión de recursos humanos fue considerada como una variable de tipo categóricas que será evaluada a través de la modalidad de trabajo y de turnos que tiene el personal de enfermería en un hospital de Lima 2019-2020.

Variable 2: Eficiencia de prestaciones de enfermería

Definición conceptual: La eficiencia de prestaciones de enfermería se entiende como el cumplimiento de forma eficaz que tiene el personal de enfermería suplir la demanda de atenciones en su servicio (7).

Definición operacional: La eficiencia de prestaciones de enfermería es una variable de tipo numérica que evaluó el número de atenciones de pacientes y su permanencia en el servicio. Estos aspectos permiten conocer cuál es su eficacia o desempeño del personal de enfermería en su labor en un hospital de Lima 2019- 2020.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de dicho estudio estuvo conformada por 100 expedientes del personal del servicio de enfermería de neurocirugía, oftalmología, urología, otorrinolaringología, cirugía general y medicina interna, según la nómina de trabajadores brindada por el departamento de enfermería.

Criterios de inclusión

Expedientes del personal de enfermería que trabaja en las áreas de neurocirugía, oftalmología, urología, otorrinolaringología, cirugía general y medicina interna.

Expedientes del personal de enfermería con contrato durante el periodo 2019 -2020.

Expedientes del personal de enfermería con contratos CAS o Nombrado.

Personal de enfermería de ambos géneros.

Criterios de exclusión

Expedientes del personal de enfermería con contratos por locación.

3.3.2 Muestra

Este estudio realizó un muestro por conveniencia, es decir, la muestra tuvo el mismo tamaño que la población estudiada (n=100) (29).

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis de este estudio fueron los expedientes del personal de enfermería que se seleccionaron por el proceso de muestreo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó para el proceso de recolección de datos fue la revisión documental, la cual fue la más adecuada ya que se quería evaluar información registrada en archivos creados previos al estudio (30) .

El instrumento que se utilizó fue una ficha de recolección de datos, diseñado a propósito de esta investigación. Estuvo conformada por tres secciones: una primera sección conformada por las características generales del personal de enfermería (edad, género, tipo de contrato y años de trabajo); una segunda sección con 3 ítems para la variable gestión de recursos humanos (Tipo de asistencia, tipo de jornada laboral y realización de guardias hospitalarias); y una tercera sección para medir la eficacia de las prestaciones de enfermería a través de 3 ítems (Pacientes atendidos, cantidad de inasistencias y cantidad de licencias laborales).

3.5 Procedimientos

El procedimiento inició con la presentación de proyecto de investigación al responsable del área de enfermería con la finalidad de solicitar su aprobación y autorizar la ejecución. Posterior a la aprobación para la ejecución, se procedió a coordinar con el personal del departamento de enfermería para el acceso a la nómina de trabajadores de salud. Luego se procedió a solicitar los libros de control del servicio de enfermería en la cual se encuentra la información sobre las variables estudiadas. Se aplicó la ficha de recolección de datos; las fichas llenadas fueron almacenadas hasta el momento del análisis estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

La información recolectada fue sometida a una inspección visual para verificar que todas las fichas hayan sido debidamente llenados y evitar que puedan presentar inconsistencias que puedan afectar el estudio. Luego se procedió a codificar e ingresar los datos en una matriz de datos diseñada en Microsoft Excel

365. Dicha matriz fue ingresada en el programa estadístico SPSS versión 26 en donde se aplicó las pruebas de análisis correspondientes.

El análisis inicial fue de tipo descriptivo con la idea de determinar las frecuencias relativas y absolutas de las variables categóricas; además de determinar las medidas de tendencia central para las variables numéricas. El análisis principal fue de tipo bivariado en donde se aplicó la prueba de Rho de Spearman para establecer la relación que se plantea entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de prestaciones de enfermería; en este procesamiento se ha considerado un nivel de confianza del 95% por lo que solo fueron considerados como estadísticamente significativo a aquellas con un p-valor menor a 0,05. Se aplicó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para determinar si los datos recolectados tenían distribución normal.

Los resultados del análisis fueron sintetizados en tablas que permitieran una adecuada interpretación de datos.

3.7 Aspectos éticos

El estudio cumplió con los lineamientos nacionales e internacionales establecidos para estudios biomédicos de esta naturaleza. Asimismo, se declara que se ha cumplido con los principios bioéticos formulados en el Código de Nuremberg (31).

Este estudio no necesitó de consentimiento informado para su ejecución, ya que los datos fueron obtenidos de los expedientes del personal de enfermería, por esta razón se consideró durante todo el proceso la confidencialidad y anonimato cumpliendo así con el principio ético de cuidar la privacidad de la persona y la confidencialidad de su información personal, adicionalmente se practicó la no maleficencia puesto que el estudio no representó riesgos para los participantes durante, ni después de la realización de este; además tuvo como fin, brindar información que permita una mejor gestión de recursos humanos y los aspectos relacionados a la productividad del personal de enfermería, por lo que el beneficiario final de las estrategias que se promuevan por este estudio serán el mismo personal y el paciente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Características del personal de enfermería que labora en un hospital de Lima. 2019-2020.

Características	Frecuencia	
	N	%
Edad (Media)	44,80 (DE±11,74)	
Género		
Masculino	8	8,0
Femenino	92	92,0
Tipo de contrato		
Nombrado	20	20,0
Contratado	59	59,0
Cas	21	21,0
Años de trabajo (Media)	16,64 (DE±12,11)	

Leyenda: DE: Desviación estándar, N°: Número de expedientes

Fuente: Base de datos de un hospital de Lima

En la tabla 1 se aprecia que, de los 100 expedientes de los trabajadores de enfermería, la edad promedio fue de 45 años; y el género mayormente femenino (92,0%), en relación con tipo de contrato, se encontraban trabajando en calidad de contratado (59,0%) y llevaban trabajando aproximadamente 17 años.

Tabla 2

Frecuencias sobre los indicadores de gestión de recursos humanos.

Características	Frecuencia	
	N	%
Tipo de asistencia		
Presencial	51	51,0
Semipresencial	43	43,0
Remoto	6	6,0
Tipo de jornada		
Turnos de 6 horas	21	21,0
Turnos de 12 horas	58	58,0
Turnos de 24 horas	21	21,0
Realización de guardias hospitalarias		
No	5	5,0
Si	95	95,0

Leyenda: N°: Número de expedientes

Fuente: Base de datos de un hospital de Lima

En la tabla 2 se aprecian las frecuencias de los indicadores sobre gestión de recursos humanos en donde se ha evidenciado que el 51% realizaba trabajo presencial, el 58% de los enfermeros laboraba por turnos de 12 horas y que el 95% del total realizaba guardias hospitalarias.

Tabla 3

Promedios sobre los indicadores de eficacia de prestaciones de enfermería.

Características	Estadísticos	
	Media	DE
Pacientes atendidos por mes	11,47	3,77
Cantidad de inasistencias	1,74	0,42
Cantidad de licencias	1,25	0,55

Leyenda: DE: Desviación estándar

Fuente: Base de datos de un hospital de Lima

En la tabla 3 se aprecian los promedios de los indicadores de eficacia de prestaciones de enfermería en el cual se observa que, de los 100 expedientes, se atendió un promedio de 11 pacientes por mes. Además, tuvieron alrededor de 2 inasistencias injustificadas en promedio durante el mes y 1 licencia con goce de haber en promedio.

Tabla 4

Prueba de normalidad de las variables de gestión de recursos humanos y eficacia de prestaciones de enfermería.

Prueba de normalidad	Kolmogórov-Smirnov	
	K-S	p-valor
Gestión de recursos humanos		
Tipo de asistencia	0,310	0,000
Tipo de jornada	0,334	0,000
Realización de guardias hospitalarias	0,402	0,000
Eficacia de prestaciones de enfermería		
Pacientes atendidos por mes	0,181	0,000
Cantidad de inasistencias	0,430	0,000
Cantidad de licencias	0,186	0,000

Fuente: Base de datos de un hospital de Lima

En la tabla 4 se observa el análisis de normalidad para las variables de gestión de recursos humanos (variables categóricas) y eficacia de prestaciones de enfermería (variables numéricas). Las 6 variables fueron sometidas al procesamiento y en todos los casos se evidenció que ninguna tenía distribución normal ($p < 0,05$) por lo que en un análisis bivariado se debería utilizar pruebas no paramétricas.

Tabla 5

Correlación entre la gestión de recursos humanos y eficacia de prestaciones de enfermería.

Gestión de recursos humanos	Eficacia de prestaciones de enfermería								
	Pacientes atendidos por mes			Cantidad de inasistencias			Cantidad de licencias		
	Rho	p-valor	Error Est.	Rho	p-valor	Error Est.	Rho	p-valor	Error Est.
Tipo de asistencia	0,518	0,000	0,071	0,629	0,000	0,063	0,382	0,000	0,070
Tipo de jornada	0,326	0,001	0,078	0,199	0,048	0,081	0,166	0,098	0,089
Realización de guardias hospitalarias	0,006	0,951	0,102	0,009	0,927	0,089	0,004	0,972	0,102

Fuente: Base de datos de un hospital de Lima

En la tabla 5 se puede apreciar que el análisis de correlación en la prueba de Rho de Spearman, la variable tipo de asistencia se correlacionó significativamente con la cantidad de pacientes atendidos, la cantidad de inasistencias y la cantidad de licencias; en los tres casos la relación fue negativa y con fuerzas de asociación entre 0.5 y 0.7 considerable. Con lo anteriormente mencionado se rechazan las hipótesis nulas y se acepta lo siguiente la hipótesis alterna en los tres casos.

En cuanto al tipo de jornada se observa una correlación significativa con la cantidad de pacientes atendidos y la cantidad de inasistencias, pero no con la cantidad de licencias; en los casos que hubo una correlación se evidenció que fue positiva, pero débiles. Según lo mencionado se rechaza la hipótesis nula para las variables tipo de jornada con pacientes atendidos y cantidad de inasistencia

por lo que se acepta las hipótesis alternas; en caso de la relación de tipo de jornada y cantidad de licencias se acepta la hipótesis nula.

Finalmente, respecto a la realización de guardias hospitalarias se aprecia que no hubo una correlación significativa con la cantidad de pacientes atendidos, la cantidad de inasistencias o la cantidad de licencias. Por lo mencionado, en los tres casos se aceptan las hipótesis nulas.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación revelaron que la mayoría tenía asistencia presencial (51,0%), con jornadas de 12 horas (58,0%), y que realizaban guardias hospitalarias (95,0%). Además, la gestión de recursos se asoció el tipo de asistencia, tipo de jornada y realización de guardias ($p = 0,000$).

Según el objetivo específico uno: determinar la relación entre modalidad de trabajo y eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019-2020. Según los resultados de Charoensuk et al. (2021), la eficiencia de prestaciones de enfermería se vio favorecida gracias a la implementación de nuevos proyectos que les permitió un mayor manejo de los recursos humanos. Según Parayitam et al., (2021), implementar estrategias de aprendizaje impulsa al personal de enfermería a una mayor eficacia durante su asistencia laboral para con los pacientes. De manera particular, los autores Mousa & Othman, (2020), identificaron que la implementación de prácticas verdes de capacitación y manejo incrementaron la eficiencia del personal de enfermería. En la presente investigación se halló asociación entre la modalidad de trabajo y la eficiencia de prestaciones de enfermería, probablemente se deba a que las enfermeras están bien capacitadas en su rubro y cumplen su deber de manera eficiente, por eso mismo, no se observaron deficiencias de atención para con los pacientes.

Según el objetivo específico dos: determinar la relación entre modalidad de turnos y eficiencia de prestaciones de enfermería en el personal 2019 2020. De manera similar, Azizi et al., (2021), encontró que una adecuada administración llevo a una mejor eficiencia por parte de enfermería, una de sus estrategias fue la implementación de un horario flexible y fortalecer la eficiencia interna. Además, Sánchez (2022), observó que la eficiencia de enfermería incrementó puesto que tenían horarios flexibles de trabajo. Sin embargo, el autor Gallegos (2020), encontró que los turnos de enfermería en áreas UCI son deficientes, puesto que refieren no contar con los recursos necesarios o con los derechos que se merecen. En la presente investigación solo el tipo de jornada laboral tuvo asociación con la eficiencia, los resultados probablemente sean similares puesto que, en la presente investigación, la mayoría solo hacía turnos de 12 horas y realizaban guardias hospitalarias, ello se puede traducir en un horario flexible,

generando poco estrés o ansiedad en el personal, con lo que su calidad de atención estaría preservada.

La muestra estuvo conformada por 100 expedientes por lo que los resultados no podrán ser extrapolados a la población en general puesto que no son estadísticamente significativos. Así que se recomienda a próximos estudios realizar un trabajo con una muestra mayor.

La fundamental limitación es que debido a las restricciones en el acceso a los expedientes de los servicios de salud; sin embargo, se solicitó la autorización correspondiente. Además, existió la presencia de expedientes con información incompleta e ilegible que fue de importancia para este estudio.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación y en base a los datos recolectados se concluye:

Primera:

Se concluye que existen indicadores de gestión de recursos humanos que se relacionan con indicadores de la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020.

Segunda:

Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre el tipo de asistencia y los pacientes atendidos por mes por el personal de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020. La correlación es directa y moderada por tener un Rho de Spearman de 0,518.

Tercera:

Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre el tipo de asistencia y la cantidad de inasistencias del personal de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020. La correlación es directa y moderada por tener un Rho de Spearman de 0,629.

Cuarta:

Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre el tipo de asistencia y la cantidad de licencias del personal de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020. La correlación es directa y moderada por tener un Rho de Spearman de 0,382.

Quinta:

Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre el tipo de jornada y los pacientes atendidos por mes por el personal de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020. La correlación es directa y débil por tener un Rho de Spearman de 0,326.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al centro de salud la realización de charlas para mejorar la eficiencia del personal de enfermería, de esa forma, también se garantiza una adecuada atención del paciente.
- Se recomienda al centro de salud otorgar reconocimientos de eficiencia laboral para los trabajadores que cumpla con los objetivos institucionales
- Se recomienda al centro de salud trabajar con el área de psicología para ayudar a detectar alguna perturbación del estado del ánimo en los enfermeros para que puedan ser intervenidos oportunamente, así mismo, se preservaría y mejoraría su eficiencia laboral.

REFERENCIAS

1. WHO. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. World Health Organization. <https://covid19.who.int/> [Consultado el 11 de enero de 2022].
2. Martínez Estalella G, Zabalegui A, Sevilla Guerra S. Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Enfermería Clínica*. 2021;31: S12–S17. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2020.05.002>.
3. Rizany I, Hariyati RTS, Afifah E, Rusdiyansyah. The Impact of Nurse Scheduling Management on Nurses' Job Satisfaction in Army Hospital: A Cross-Sectional Research: <https://doi.org/10.1177/2158244019856189>. 2019;9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019856189>.
4. Khomami HM, Rustomfram N. Nursing efficiency in patient care: A comparative study in perception of staff nurse and hospital management in a trust hospital. *Journal of Family Medicine and Primary Care*. 2019;8(5): 1550. https://doi.org/10.4103/JFMPC.JFMPC_37_19.
5. Gestión EN, Los DE, De S, Salud LA. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel. *Repositorio Institucional - UCV*. 2020; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47226>
6. Chavez Crispin LA. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consultado el 7 de mayo de 2022].
7. Charoensuk K, Singchungchai P, Patcharaporn A. Las Experiencias sobre las Características del Trabajo para la Gestión de Recursos Humanos de Enfermeros Jefes en la Organización de Enfermería en el Hospital Regional del Ministerio de Salud Pública. ปีที่ 46 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

2564. 2021;46(3). <https://thaidj.org/index.php/CHJ/article/view/9913>

8. Poortaghi S, Shahmari M, Ghobadi A. Exploring nursing managers' perceptions of nursing workforce management during the outbreak of COVID-19: a content analysis study. *BMC Nursing*. 2021;20(1): 1–10. <https://doi.org/10.1186/S12912-021-00546-X/TABLES/2>.
9. Azizi MR, Atlasi R, Ziapour A, Abbas J, Naemi R. Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*. 2021;7(6): e07233. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E07233>.
10. Parayitam S, Naina SM, Shea T, Syed Mohideen AH, Aruldoss A. The Relationship Between Human Resource Management Practices, Knowledge Management Practices, and Performance: Evidence from the Healthcare Industry in India. *Global Business Review*. SAGE PublicationsSage India: New Delhi, India; 2021; <https://doi.org/10.1177/09721509211037209>. [Consultado el 8 de mayo de 2022].
11. Mousa SK, Othman M. The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*. 2020;243: 118595. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2019.118595>.
12. Buchelt B, Fraczkiewicz-Wronka A, Dobrowolska M. The Organizational Aspect of Human Resource Management as a Determinant of the Potential of Polish Hospitals to Manage Medical Professionals in Healthcare 4.0. *Sustainability* . 2020;12(12): 5118. <https://doi.org/10.3390/SU12125118>.
13. Sánchez V. Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Hospital Belén Lambayeque. Universidad César Vallejo; 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78415/Sánchez_SVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consultado el 26 de abril de 2022].
14. Barja J, Valverde N, Fiestas K, Aguilar S. Cambios en la disponibilidad de

- los recursos humanos en salud en el Perú. Rev Cub Med Mil. 2021;50(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572021000100014&script=sci_arttext&tlng=en
15. Gallegos R. Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de COVID-19 Perú. Revista Científica De Enfermería (Lima, En Linea). 2020;9(1): 55–68.
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/20>
 16. Ccala M. Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la red Cusco Norte. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2019.
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3678/253T20191001_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consultado el 26 de abril de 2022].
 17. Contreras Alomía IA, Contreras F. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. Revista Científica de Ciencias de la Salud . 2018;11(2): 22–31. <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>.
 18. Mamani Marca RA. Gestión de recursos humanos en salud. Universidad Nacional del Altiplano; 2020.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15115> [Consultado el 11 de enero de 2022].
 19. Gunawan J, Aunguroch Y, Fisher ML. Competence-based human resource management in nursing: A literature review. Nursing Forum. 2019;54(1): 91–101. <https://doi.org/10.1111/NUF.12302>.
 20. Erazo-Muñoz M, Cruz JB, Cantor-Cruz F, Martínez AA, Castillo AM, Aranguren DA. Acompañamiento virtual y presencial a pacientes hospitalizados durante la pandemia de COVID-19 en Colombia. Revista Panamericana de Salud Pública. 2021;45(01): 1–6.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2021.97>.
 21. Guevara M. El cambio de turno: un eje central del cuidado de enfermería. Enfermería Global. 2018;14(37): 78–86.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000100018

22. Fernández Molero S, Lumillo Gutiérrez I, Brugués Brugués A, Baiget Ortega A, Cubells Asensio I, Fabrellas Padrés N. Prescripción enfermera: análisis de concepto. *Atencion Primaria*. 2019;51(4): 248. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2018.06.006>.
23. Arroyo M, Terrazas J, Flores G. Recomendaciones para mejorar la atención en enfermería. *Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2018;12(01): 1–45. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=33702>
24. Huicho L, Canseco FD, Lema C, Jaime Miranda J, Lescano AG. Incentivos para atraer y retener personal de salud de zonas rurales del Perú: un estudio cualitativo. *Cadernos de saude publica*. 2022;28(4): 732. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2012000400012>.
25. Nicomedes E. Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán.2018. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>.
26. Chacma-Lara Edward, Laura-Chávez Thirsa. Quantitative research: Seeking the standardization of a taxonomic scheme. *Rev. méd. Chile* [Internet]. 2021 Sep [cited 2022 July 29]; 149(9): 1382-1383. Available from: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901382&lng=en. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901382>.
27. Paniagua-Machicao, F. y Condori-Ojeda, P. 2018. Investigación científica en educación. Juliaca: Porfirio Condori Ojeda (autor-editor). Paniagua-Machicao, F. y Condori-Ojeda, P. (2018). Investigación científica en educación. Juliaca: Porfirio Condori Ojeda (autor-editor)
28. Jimenez DP. Manual de recursos humanos. Esic; 2016. <https://books.google.com.pe/books?id=6GJyCwAAQBAJ&pg=PA213&lpg=PA213&dq=La+meta+es+aquello+que+una+persona+se+esfuerza+por+lograr.+Locke+afirma+que+la+intención+de+alcanzar+una+meta+es+una>

+fuente+básica+de+motivación+.+Las+metas+son+importante+en+cualq
uie.

29. Otzen, T. & Manterola, C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
30. Hurtado, J. El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación. 4ª ed. Caracas : Quirón Ediciones, 2010.
31. Arroyo F. El código de Nuremberg: Un hito en la ética de la investigación médica. *Rev Fac Cien Med (Quito)* [Internet]. 9 de junio de 2017 [citado 28 de julio de 2022];24(1):33-7. Disponible en: https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS_MEDICAS/article/view/873.
32. Patricio Jimenez D. Manual de recursos humanos. Esic; 2016. https://books.google.com.pe/books?id=6GJyCwAAQBAJ&pg=PA213&lpg=PA213&dq=La+meta+es+aquellos+que+una+persona+se+esfuerza+por+lograr.+Locke+afirma+que+la+intención+de+alcanzar+una+meta+es+una+fuente+básica+de+motivación+.+Las+metas+son+importante+en+cualquier+actividad+,+ya+que+motivan+y+guían+nuestros+actos+y+nos+impulsan+a+dar+el+mejor+rendimiento+.&source=bl&ots=frgX7B5OWj&sig=jkdtNq1r4PZznz_D8Kmaq9lVQPA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjQiYei3ondAhVCu1kKHR6sDQwQ6AEwDHoECAQQAQ#v=onepage&q=La+meta+es+aquellos+que+una+persona+se+esfuerza+por+lograr.+Locke+afirma+que+la+intención+de+alcanzar+una+meta+es+una+fuente+básica+de+motivación+.+Las+metas+son+importante+en+cualquier+actividad+%2C+ya+que+motivan+y+guían+nuestros+actos+y+nos+impulsan+a+dar+el+mejor+rendimiento+.&f=false [Consultado el 25 de agosto de 2018].
33. Grinspun D. Modelo de Enfermería para optimizar sistemas de salud. *MedUNAB*. 2017;20(2): 1–11. <https://doi.org/10.29375/01237047.3242>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORES O CATEGORÍA
Gestión de recursos humanos	Se considera una inversión en las personas para lograr la máxima rentabilidad, esto quiere decir que es la obtención de resultados planificados por la institución, para conseguir el liderazgo formal de los directivos y responsables, alcanzar un buen clima laboral y finalmente alinear los intereses de los profesionales con los de la dirección gerencial (32).	Esta variable permite conocer como es la gestión y administración del personal de enfermería para poder responder a la demanda de pacientes en un hospital de Lima.	Modalidad de trabajo	Tipo de asistencia	1	Categórica politómica	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Semipresencial • Remoto
			Modalidad de turnos	Tipo de jornada	2	Categórica politómica	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Turnos de 6 horas • Turnos 12 horas • Turnos de 24 horas
				Realización de guardias hospitalarias	3	Categórica dicotómica	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No
Eficiencia de prestaciones de enfermería	Es un conjunto de actividades y servicios de profesionales que se pone a disposición de los usuarios con el fin de suplir, ayudar o enseñar aquellas acciones que el paciente llevaría a cabo por sí mismo, si tuviera la fuerza o las destrezas necesarias para su recuperación de la salud perdida o para facilitar el mantenimiento de la misma (33).	Esta variable evalúa el grado de productividad que tiene el personal de enfermería en su labor profesional desempeñado en un hospital de Lima.	Atenciones de pacientes	Pacientes atendidos por mes	4	Numérica discreta	De razón	<ul style="list-style-type: none"> • De 0 a más
			Permanencia del personal	Cantidad de inasistencias	5	Numérica discreta	De razón	<ul style="list-style-type: none"> • De 0 a más
				Cantidad de licencias	6	Numérica discreta	De razón	<ul style="list-style-type: none"> • De 0 a mas

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
			Variable 1: Gestión de recursos humanos						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre el tipo de asistencia y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el tipo de jornada y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la realización de guardias hospitalarias y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el tipo de asistencia y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el tipo de jornada y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la realización de guardias hospitalarias y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de prestaciones de enfermería e en un hospital de Lima 2019 - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el tipo de asistencia y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020.</p> <p>Existe relación entre el tipo de jornada y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020.</p> <p>Existe relación entre la realización de guardias hospitalarias y la eficiencia de prestaciones de enfermería en un hospital de Lima 2019 - 2020.</p>	Modalidad de trabajo	Tipo de asistencia	1	Nominal	Presencial Semipresencial Remoto		
			Modalidad de turnos	Tipo de jornada	2	Ordinal	Turnos de 6 horas Turnos 12 horas Turnos de 24 horas		
				Realización de guardias hospitalarias	3	Nominal	Si No		
			Variable 2: Eficiencia de prestaciones de enfermería						
			Atenciones de pacientes	Pacientes atendidos por mes	4	De razón	De 0 a más		
			Permanencia del personal	Cantidad de inasistencias	5	De razón	De 0 a más		
				Cantidad de licencias	6	De razón	De 0 a más		
			Nivel y diseño de investigación		Población y muestra	Técnica e instrumento		Estadística para utilizar	

<p>Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, analítico, transversal y retrospectivo Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 100 Muestra: Censal (100)</p>	<p>Variable 1: Gestión de recursos humanos Variable 2: Eficiencia de prestaciones de enfermería Técnica: Revisión documental Instrumento: Ficha de recolección de datos</p>	<p>Descriptiva Frecuencias absolutas y relativas Medidas de tendencia central y de dispersión Inferencial Chi² de Pearson de independencia</p>
---	--	--	---

Anexo 3: Certificado de validez

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D	A	M D	M D	A	M D	M D	A	
	DIMENSIÓN 1: Modalidad de trabajo										Ninguna.
1	Tipo de asistencia			X			X			X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: Modalidad de turnos										Ninguna.
2	Tipo de jornada			X			X			X	Ninguna.
3	Realización de guardias hospitalarias			X			X			X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 3: Atenciones de pacientes										Ninguna.
4	Pacientes atendidos por mes			X			X			X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 4: Permanencia del personal										Ninguna.
6	Cantidad de inasistencias			X			X			X	Ninguna.
7	Cantidad de licencias			X			X			X	Ninguna.

Observaciones: Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Cabrera Rojas Margot DNI:07922005

Especialidad del validador: Maestría en enfermería

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

22 de junio de 2022.


Mg. Margot Cabrera Rojas
 C.E.P. 11877
 Supervisora de Enfermería
 HOOR. NAC. GUILLERMO ALLENARA MUOY
 ESSALUD

Mg. Cabrera Rojas , Margot

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Modalidad de trabajo	D			A	D		A	D		Ninguna. 22 de junio de 2022.
1	Tipo de asistencia			X			X			X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: Modalidad de turnos										Ninguna.
2	Tipo de jornada			X			X			X	Ninguna.
3	Realización de guardias hospitalarias			X			X			X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 3: Atenciones de pacientes										Ninguna.
4	Pacientes atendidos por mes			X			X			X	Ninguna.
	DIMENSIÓN 4: Permanencia del personal										Ninguna.
6	Cantidad de inasistencias			X			X			X	Ninguna.
7	Cantidad de licencias			X			X			X	Ninguna.

Observaciones: Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Bromley Coloma, Luis Augusto DNI:07886470

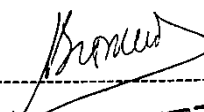
Especialidad del validador: Maestría en neurociencias / Doctorado en gobiernos y políticas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Grado, nombres y apellidos del Exp. Coloma
 Dr. Luis Bromley Coloma
 NEUROCIROJANO
 C.M.P. 15344 - R.N.E. 0570

Dr. Bromley Coloma, Luis Augusto

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
	DIMENSIÓN 1: Modalidad de trabajo	D			A	D		A	D		A	Ninguna.
1	Tipo de asistencia			X			X			X		Ninguna.
	DIMENSIÓN 2: Modalidad de turnos											Ninguna.
2	Tipo de jornada			X			X			X		Ninguna.
3	Realización de guardias hospitalarias			X			X			X		Ninguna.
	DIMENSIÓN 3: Atenciones de pacientes											Ninguna.
4	Pacientes atendidos por mes			X			X			X		Ninguna.
	DIMENSIÓN 4: Permanencia del personal											Ninguna.
6	Cantidad de inasistencias			X			X			X		Ninguna.
7	Cantidad de licencias			X			X			X		Ninguna.

Observaciones: Ninguna.

22 de junio de 2022.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pareja Pera, Teresa DNI:06096016

Especialidad del validador: Doctora en salud pública



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Dr. Pareja Pera, Teresa

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

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



Gestión de recursos humanos y eficiencia de prestaciones
de enfermería en un Hospital de Lima 2019-2020

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CARACTERÍSTICAS GENERALES

1. Edad: _____ años

2. Género:

a) Masculino

b) Femenino

3. Tipo de contrato

a) Nombrado

b) Contratado

c) Cas

4. Años de trabajo: _____ años

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tipo de asistencia

Presencial Semipresencial Remoto

Tipo de jornada

Turno de 6 horas Turno de 12 horas Turno de 24 horas

Realización de guardias hospitalarias

Si No

EFICIENCIA DE PRESTACIONES DE ENFERMERÍA

Pacientes atendidos por mes : Pacientes

Cantidad de inasistencias : Inasistencias

Cantidad de licencias : Licencias