



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Brecha del talento humano y sobrecarga laboral en enfermeros
asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022

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

AUTORA:

Flores Sifuentes, Octavia Juana (orcid.org/000-0001-6314-136)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgos en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La actual Tesis está dedicada Dios, ya que con la bendición y la protección de él he logrado concluir mi carrera de magister de gestión de los servicios de salud en estos tiempos tan difíciles que todos estamos atravesando.

A mis padres porque nunca dejaron de creer en mi estuvieron siempre brindándome su apoyo y sus consejos que fueron muy valiosos en este camino para hacer de mí una mejor persona y profesional.

A mis hermanos, primos, y sobrinos que sus palabras y sus compañías crearon en mí una fortaleza para continuar en este largo andar.

A mi esposo por sus palabras, su confianza, por su amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, por contribuir para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

Quiero agradecer primero a Dios por la vida la Salud y por mi familia porque me dio el don de la perseverancia para alcanzar mi meta.

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo que nos abrió sus puertas para ser mejores personas y buenos profesionales, por su importante formación académica, encaminado a formar líderes en gestión de salud que contribuyan al desarrollo de nuestro país. Así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco también a mi Asesor de Tesis al Mg. Jaimes Velásquez Carlos, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Agradezco al Hospital de Apoyo Pomabamba ya todos los colaboradores que en ella laboran ya que sin ellos no hubiera sido posible realizar mi trabajo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Población, muestra y muestreo	15
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.4. Procedimientos	18
3.5. Método de análisis de datos	18
3.6. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Fiabilidad de alfa de Cronbach de la variable talento humano	17
Tabla 2	Fiabilidad de alfa de Cronbach de la variable sobrecarga laboral	17
Tabla 3	Distribución de frecuencias según nivel de brecha de talento humano en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022	20
Tabla 4	Distribución de frecuencias según dimensiones de brecha del talento humano en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022	21
Tabla 5	Distribución de frecuencias según nivel de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.	22
Tabla 6	Distribución de frecuencias según dimensiones de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022	23
Tabla 7	Prueba de normalidad para los puntajes de las variables y sus dimensiones.	24
Tabla 8	Correlación entre brecha del talento humano y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.	25
Tabla 9	Correlación entre brecha del talento humano y física en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.	26
Tabla 10	Correlación entre brecha del talento humano y la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales de un Hospital en Áncash, 2022.	27
Tabla 11	Correlación entre brecha del talento humano y la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.	28

Índice de figuras

- Figura 1 Distribución de frecuencias según nivel de brecha de talento humano en el personal de enfermería en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022 20
- Figura 2 Distribución de frecuencias según dimensiones de brecha del talento humano en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022 21
- Figura 3 Distribución de frecuencias según nivel de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022. 22
- Figura 4 Distribución de frecuencias según dimensiones de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022. 23

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación que existe entre la brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022. La metodología empleada fue bajo un enfoque cuantitativo, nivel de investigación correlativo, de tipo básico además la muestra estuvo conformado por 90 enfermeros, con respecto al alfa de Cronbach salió 0,895 de confiabilidad de la variable brecha de talentos humanos y 0,792 de la variable sobrecarga laboral, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, donde el resultado obtenido fue que el valor del grado de significancia es de $p= 0.003$, menor a 0.05; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Pomabamba – Ancash 2022.

Palabras claves: Brecha de talentos humanos, sobrecarga laboral, gestión de riesgo de la salud, enfermeros asistenciales.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the human talent gap and work overload in nurses at the Hospital de Apoyo Pomabamba, Ancash 2022. The methodology used was under a quantitative approach, correlative level of research, basic type and the sample was composed of 90 nurses, with respect to Cronbach's alpha, the reliability of the human talent gap variable and the work overload variable was .895 and .792, the survey technique and the questionnaire instrument were applied, where the result obtained was that the significance value is $p= 0.003$, less than 0.05; the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. It is concluded that there is a significant relationship between the human talent gap and the work overload of the nursing staff in the Hospital de Apoyo Pomabamba - Ancash 2022.

Keywords: Human talent gap, work overload, health risk management, health care nurses.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) señaló que debería existir Recursos Humanos en Salud (RHUS) en una medida de 25 por cada 10 000 habitantes y de esta manera garantizar las coberturas de salud. Por otra parte, Moscoso et. al (2015) refiere que este promedio oculta densidades por debajo del principio específico, básicamente en las zonas altamente necesitadas del país existe inequidad en la distribución de tales recursos, ya que retrata la diferencia superflua e injustificada en el ámbito de salud, además menciona que la distribución de personal de salud en la India, Brasil y Chile y el resto del mundo no es equitativa. En cuanto a los resultados del estudio en Canadá y Estados Unidos, a pesar de tener solo el 10,0 % de morbilidad mundial, reúnen el 37,0 % de la potencia de compromiso de la salud mundial y el 50,0 % de la economía se destinan a la salud; se observa lo opuesto en África, donde la tasa de morbimortalidad es del 24,0 % y solo cuentan con el 3,0 % de trabajadores del sector salud y el 1,0 % de la economía nacional financia al sector salud.

En el Perú se realizó el estudio en cuatro departamentos del país sustentando que solo uno de las cuatro cuentan con la distribución adecuada de RHUS, dentro de los cuales se hallan por debajo del mínimo señalado Cajamarca que cuenta con RHU de 13,2 por 10 000 habitantes, en Loreto fue de 13 por 10 000 habitantes ,así mismo en San Martín fue 11,7 por 10 000 habitantes .Por otro lado en Apurímac, es el único departamento que se encuentra acorde con lo indicado por la OMS, pues la concentración de RHUS fue de 34,8 por 10 000 habitantes (ComexPeru, 2020) . En cuanto al Ministerio de Salud (MINSA, 2019) menciona que deberían existir 13,6 médicos por cada 10 000 habitantes, y nos informa que se presenta un cálculo inadecuado de distribución de médicos, enfermeros y obstetras, tales casos se dan en los departamentos de Cajamarca , Huánuco Piura, Puno, Loreto y San Martin donde llegan a contar en promedio con 7,5 médicos, y por el contrario Callao y Lima cuentan con 21,5 médicos en promedio, es decir que solo los que están más cerca a la ciudad de la capital contarían con el personal de salud dispuesto por la OMS. Respecto a la zona donde labora el trabajador de salud, se tiene que un 13,9 % atiende en zonas

rurales de pobreza extrema o pobreza tal es el caso de los Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS), de los cuales 10,1 % son médicos , un 16,6 % enfermeros y 26,6 % obstetras y además se ocupan del rol del médico en este nivel de atención. Después, el Seguro Social de Salud (EsSalud, 2019) evaluó que se necesitaba incorporar al menos 9 000 profesionales de enfermería y 5 000 médicos. Otro factor es la pandemia mundial de Covid-19 la cual ha tenido un impacto revelador en el estado de salud de los RHUS, debido a que se desconocía la enfermedad la cual genero una mayor exposición y muchos decesos, es así que se reportó en 130 países fallecimientos de trabajadores de salud por COVID -19. De acuerdo a la OMS se declaró a la salud como un derecho humano fundamental para luego desarrollar innumerables estrategias para lograrlo, sin embargo, los problemas de Salud Pública aún existen y no pueden ser superados por otras situaciones de la naturaleza dado que la situación actual es prevenir y poner mucho empeño en el cuidado, la alineación y asignación de RHUS es esencial para la formulación de organizaciones en salud pública, así como las capacidades y aptitudes (Yáñez & Toffoletto, 2016). En nuestro país respecto al año 2020, se contagiaron de Covid-19 un total de 7, 780 enfermeras, 121 enfermeras fallecidas desde que inicio de la pandemia, y en el año 2021, fallecieron 32 enfermeras, 74 hospitalizadas y 267 en aislamiento domiciliario por Covid-19 (Diario Gestión, 2021). Es por ello que para el año fiscal 2022 el gobierno central faculta una entrega de Partidas en el Presupuesto hasta por la suma de S/ 369 260 885,00 a favor del sector público del Sector Salud, para la continuación del contrato para los trabajadores por los regímenes especiales del Decreto Legislativo n.º 1057. Por consiguiente, existen enormes vacíos que necesitan ser llenados en el sector salud, uno de los cuales se enfoca en el insuficiente número de profesionales de enfermería lo que no permite que el paciente sea atendido adecuadamente y la optimización de la carga de trabajo.

Es por ello que nace la necesidad de estudiar ¿Qué relación existe entre la brecha de talento humano y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022?, así mismo las preguntas específicas son: ¿cuál es la relación entre la brecha de talento humano y la dimensión física de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022? ¿cuál es la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión psicológica de sobrecarga en enfermeros

asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022? ¿cuál es la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022?

El estudio tiene justificación en lo práctico, el desarrollo de la presente investigación se justifica. El estudio nos dirá cuáles son las falencias de en la gestión de recursos humanos del servidor de gestión operativa en el Hospital de Apoyo de Pomabamba, lo que nos ayudará a obtener resultados y tener una idea de cuál es la realidad de Gestión de Recursos Humanos y para poder tomar las medidas necesarias para que entregue las soluciones pertinentes. Esta encuesta brindará la información necesaria para mejorar cualquier situación y ayudará a los empleados a sentirse respaldados por los jefes de mayor nivel, lo que ayudará a mejorar su desempeño en el lugar de trabajo y tendrá las instalaciones para desempeñar sus funciones. Tiene así mismo una justificación teórica, se realizará la investigación para que contribuya en determinar brecha de talento humano y sus tres dimensiones como son la dimensión física, psicológica, comportamental de la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022. En lo metodológico, se contribuirá mediante las técnicas e instrumentos utilizados que se constituirán en referentes para otros trabajos en esta misma línea de investigación a la vez constituirá un valioso aporte para el sector salud.

El objetivo general fue: determinar la relación que existe entre la brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, de igual forma los Objetivo específico son 1). Identificar la relación entre la brecha de talento humano y la dimensión física de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022. 2). Contrastar la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión psicológica de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022. 3). Establecer la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

De tal manera que la hipótesis general es que existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral en enfermeros

asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, así misma las hipótesis específicas son: 1). Existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión física de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, 2). Existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la dimensión psicológica de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, 3). Existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder elaborar y tener un mejor entendimiento de la presente investigación se tomó en consideración algunos trabajos previos, por ello como antecedentes internacionales se consideró a Hernández (2017), en Nicaragua en el estudio menciona que trabajó con una población de 95 enfermeras de los cuales solo participan 65,5% (69), por cumplir razonamientos la investigación donde se ejecutó encuesta para comprobar rasgos sociodemográficas, pues en esta investigación predomina las mujeres con 75,4%(54) de 20-39 años de edad, donde 76,8% enfermeras son asistenciales 26% (18) trabajan 178 a 220 horas al mes, también, Burga (2021), realizó un estudio en la población de 70 enfermeros en los cuales la población de adulto es 41,43% y 44,29% que laboran entre uno a cuatro años en el hospital siendo el servicio con mayor cantidad de personales el área de UCI COVID-19, cuenta con 35,71%, en el estudio demostró que no cumple con la normativa indicada la dotación de los personales que los resultados fueron no existe confianza interpersonal (20%), así también, el 32.45% que no cumplen con el requerimiento del personal de enfermería, de igual forma en el estudio realizado de Govule et al. (2015), Este estudio tiene como objetivo estimar las necesidades de mano de obra personal que labora en el Hospital Mityana en función de la carga de trabajo como alternativa a los métodos existentes su tiempo para actividades distintas a su función principal es por ello que los médicos dedicaron un 50 % más de su tiempo a estas actividades (no primarias) que las enfermeras y matronas con las necesidades computacionales más altas (72 y 5, respectivamente) y los puestos fueron los más ocupados (57 % y 8 %), respectivamente, lo que provocó que experimentar la menor presión de trabajo (9 da uno), en conclusión las actividades no esenciales contribuyen a la presión laboral en las diferentes unidades hospitalarias, lo que genera largas jornadas laborales que pueden afectar la calidad del servicio. Es así que para Bhatnagar et al. (2013), en su investigación mencionan que La salud móvil (mHealth) tiene el potencial de resolver problemas de recursos humanos en la revisión actual se documentaron nuevas aplicaciones para la supervisión, el seguimiento y la utilización de herramientas innovadoras de educación sanitaria las prácticas de mHealth y los desafíos establecidos en los países en desarrollo incluyeron problemas de

seguridad de datos, restricciones de costos, privacidad del proveedor de salud y barreras técnicas. Conclusiones: En la presente revisión, hemos documentado algunos proyectos de mHealth que contribuyen al uso competente de los recursos humanos. Estos proyectos allanan el camino para la utilización eficiente de mHealth, ofreciendo soluciones a los desafíos emergentes de recursos humanos y, al mismo tiempo, renovando la prestación de atención médica en entornos con recursos limitados. Maurer (2017), la mayor amenaza para la atención médica en los Estados Unidos no involucra la política divisiva de los seguros o incluso el costo cada vez mayor de la atención. El problema es más básico, pero igual de difícil de resolver, en pocas palabras es posible que el país no esté produciendo suficientes médicos, enfermeras, especialistas y personal de apoyo calificados para satisfacer las futuras necesidades médicas de sus ciudadanos. La dotación de personal de atención médica ya es uno de los mayores desafíos para los profesionales de adquisición de talento, y solo empeorará a medida que la población envejezca, creando una mayor demanda de atención. Una inminente escasez de talento es lo más importante para más del 90 por ciento de los ejecutivos de hospitales de EE. UU., según una encuesta de 2017 realizada por The Economist Intelligence Unit. Para 2030, se espera que Estados Unidos experimente un déficit de 40.800 a 104.900 médicos, predice la Asociación de Colegios Médicos Estadounidenses (AAMC). El déficit estimado de hasta 43,100 médicos de atención primaria será especialmente grave. La AAMC también prevé una escasez de hasta 61, 800 médicos en otras especialidades, como medicina de emergencia, anestesiología, radiología y psiquiatría,

En la revisión de antecedentes nacionales, se encontró a Gómez (2021), se tiene que: en Perú para el año 2019, la consistencia es de 15,6 enfermeras por 10 000 habitantes; en cuanto a fragmentos, el 60,0 % lo cubre MINSA y 30,0 % EsSalud, pues la relación laboral es completamente diversa, no garantiza estabilidad y muestra injusticia; En cuanto a los SERUMS, existen disparidades en la asignación de ubicación a médicos versus enfermeras u otros profesionales, así mismo para Gallardo (2021), en su trabajo gestión de recurso humanos y sobrecarga laboral entró los siguientes resultados nivel de significación fue de 4,75 eso menciona que no existe relación en ninguna de las variables del estudio y llega a la conclusión los datos obtenidos en la tabla

cruzada N° 15 se observa que el 35,5% de los encuestados presentaron un nivel alto en cada una de las variables lo que significa que existe una buena gestión y solo un nivel medio de carga laboral en el hospital, Rivera (2018) en su estudio comparativo de dos establecimiento de salud en Lima obtuvo como resultado que el nivel de sobrecarga laboral en los dos lugares de trabajo fue diferencia según el dato estadístico de significancia fue $P < 0.5$. García (2018), en su trabajo carga laboral y satisfacción los resultados fueron relaciones significativas entre ambas variables ya que la carga laboral fue alta con 44,7 % y satisfacción laboral regular con un 85,0 % llegaron a la conclusión de que no existe satisfacción por que hay más carga laboral. Campos (2016), en su trabajo de sobrecarga del personal de Enfermera llega a la conclusión que la escases de profesionales hacen que aumente la tera de los mismos y que esta a su vez afectar su capacidad resolutive dentro del trabajo, que la sobrecarga dentro del centro laboral afecta tanto emocional y psicológico creando un nivel de estrés y disminuye en el rendimiento a nivel del entorno laboral creando insatisfacción y no se logran obtener los objetivos trazados, también para Velásquez (2021), en su estudio de brechas de talento humanos fue realizado con la fica RAE obtuvo los siguientes resultados de cada estudio. El 78,0% lograron un nivel medio de carga de trabajo 66,7% esta a su vez muestra regular empeño laboral con respecto a las dimensiones, el 50,0% coincidió en dimensionar Carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización de servicios , Conclusiones: la sobrecarga laboral del personal es solo consecuencia de las horas extras ya estas se aumenta el trabajo administrativo a lo asistencial y es insuficiente personal para atención al usuario, es así que para Reyes (2018), en su estudio gestión del talento humano y el desempeño laboral el profesional asistencial la muestra fue de 70 enfermeros y cuyo resultados obtuvo que el coeficiente de correlación fue de 0.842 en la prueba de *spearman* entre las dos variables de estudio también se obtuvo que la gestión del talento humano logro un nivel adecuado para el estudio con un 62,9% y a su vez la variable se empeñó laboral alcanzo un nivel muy alto con un 68,6% y es así que llega a la conclusión que existe relación directa y fuerte entre los dos variables en estudio del personal profesional asistencial.

En cuanto a las teorías sobre la variable brecha del talento humano, la

OMS (2020), son un grupo de personas de diferentes profesiones que desarrollan sus capacidades con el fin de mejorar la salud de nuestra población en este sentido en todo el mundo desde el 2015 con la agenda a 2030 para el Desarrollo Sostenible, se dice que son fundamentales para asegurar una atención de eficacia a los usuarios es por ello que exige una mayor transformación en el reclutamiento, contratación, perfeccionamiento, capacitación y retención de los trabajadores de la salud en los países en desarrollo, estableciendo como indicador de la densidad y distribución de los trabajadores de la salud la fuerza médica, ¿Por qué se producen las brechas de talento?. La digitalización está reinventando los negocios. La estrategia organizacional ya no es un evento de planificación anual, es un reajuste constante a las prioridades cambiantes. La tecnología y las estrategias están cambiando el trabajo más rápido de lo que la fuerza laboral puede adaptarse. En los últimos años, las presiones competitivas, impulsadas por el rápido ritmo del cambio tecnológico, han alterado la misión de RR. HH. de gestionar el riesgo y los procesos de las personas a permitir que la fuerza laboral se adapte a este cambio constante y disruptivo Cooke (2011) explica que la gestión de recursos humanos ha alterado en china durante los últimos años y que continúa transmutando a la economía planificada y orientada del mercado.

Es por ello que, para Chiavenato (2012) menciona que la gestión del talento humano está vinculada con las políticas y prácticas requeridas para orientar/ dirigir y llegar a ser un buen líder para poder manejar personas y/o recursos esta menciona que se debe adjuntar los “procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño”. También para Eslava (2004), afirma que el talento humano implica asumir un guía de dirección estratégica, teniendo como noción que se cree un valor máximo para la organización de una serie de acciones dirigidas al nivel de conocimientos, habilidades y capacidades para lograr los objetivos y competir en el entorno presente y futuro las personas son tan trascendentales para el máximo funcionamiento de una organización, es su activo más importante, a pesar de que no aparece en el balance como una cartera en el verdadero sentido de la palabra, también Mora (2015), señala que la gestión del talento es una herramienta estratégica, precisamente para afrontar los recientes retos que nos presenta nuestro entorno. El grado de excelencia es para promover la

competitividad individual en línea con los requisitos operativos en el ayudando a las personas en la gobernanza y el desarrollo potencial.

Chiavenato (2012), demuestra que gestionar el talento de las personas para alcanzar el éxito empresarial siempre se convierte en algo sólido. Posesión personal no significa necesariamente posesión dotada. ¿Cuál es la diferencia entre talento e individualidad? Siempre es el talento de un tipo particular de individuo. Y cada individuo no es un talento permanente. Individualmente, para ser talentoso, debe haber alguna distinción competitiva muy valorada

La primera dimensión selección para Blas (2004), es una acción predictiva en la medida en la que se intente compensar todas las insuficiencias en un futuro a mediano y a largo plazo a partir de una evaluación o estimación de unos indicadores con el propósito de obtener los objetivos que son prioritarios para la institución desde aquí se inicia con el reclutamiento para considerar candidatos para que ocupen el puesto requerido y finalmente se realizara una evaluación exhaustiva a los curriculum vitae y una entrevista personal para determinar si está capacitada o si son idóneos para asumir el puesto de trabajo, implica los siguientes indicadores: selección de personal, facilidad de comunicación, capacitación de personal, uso de recursos y evaluación de talento humano.

La segunda es la dimensión Conocimiento, este viene a ser el acto y efecto de conocer, es decir, retener informaciones que sean de utilidad para se pueda comprender la realidad del entorno a través de la razón, entendimiento y la inteligencia, se refiere al resultado de un proceso de aprendizaje, Implica los siguientes indicadores: know-how, continuamente, aprender, aprender a aprender, ampliar el conocimiento, compartir conocimiento y transmitir conocimiento, se refiere al saber.

El tercero es la dimensión habilidad, es un don, talento, ingenio o habilidad innata que una persona debe practicar para triunfar en explícita actividad, trabajo u oficio, todas las personas se diferencian por algún tipo de aptitud. Entonces dado que todas las personas no somos similares, tampoco nos gustan las mismas cosas y no somos del mismo lugar menos muestran la misma habilidad para las mismas cosas y así, por ejemplo, la diversificación de tareas

y trabajos. Los siguientes indicadores implica: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación. Se refiere a saber hacer.

El cuarto es la dimensión juicio, Bueno (2018) menciona que, para Aristóteles, el juicio es “pensamiento que consta de más de una idea, pero dotado simultáneamente de una unidad particular obtenida por el intercambio”. El juicio es una forma de pensar en la que las personas reflexionan sobre la relación objetiva de aspectos, atributos y tiempos únicos en cosas y fenómenos. Los juicios se expresan en el lenguaje como proposiciones, en el más simple de los juicios se refleja la dialéctica objetiva inherente a la Naturaleza. Envuelve los siguientes indicadores: obtener datos e información, evaluar la situación, juzgar los hechos ponderar con equilibrio y definir prioridades, tener espíritu crítico, se refiere saber estudiar el contexto y la situación.

Talento se refiere al nombre que alguna vez se le dio a una moneda meritoria y que ahora es fundamental saber cómo organizar, integrar, diferenciar, realizar y mantener una auditoría de estas empresas de activos valiosos ¿quién debería hacerlo? este es un desafío para toda la empresa, no solo para el campo de HRM (Gestión de recursos humanos). Se refiere a un activo demasiado grande y por lo tanto limitado, a un área de la empresa de forma privilegiada y única,

En cuanto a las teorías sobre la variable sobrecarga laboral, Cooper y Straw (2014), menciona que “el conjunto de demandas psicofisiológicas a las que se somete el trabajador durante la jornada laboral” son todas las actividades laborales, tanto físicos como mentales son las coexisten en proporciones variables según la tarea, el progreso tecnológico implica un aumento de las exigencias mentales del trabajo a expensas de las necesidades físicas sin embargo existe exigencias elevadas en ese sentido el trabajo mental domina para la mayoría de los profesionales, y en casos de esfuerzo físico no alcanza un nivel excesivo que requiera medidas analíticas área especializada.

Van (2012) este concepto se caracteriza por la asignación de diferentes tareas que consumen el tiempo de trabajo de un empleado y están orientadas a

la consecución de resultados; además, muestra que la carga de trabajo afecta el desempeño de empleados, concluyendo que el desempeño de un trabajador mejora cuando tiene carga de trabajo moderada, mientras que, a carga de trabajo mínima o alta, el desempeño del trabajador disminuye. De igual forma, encuentra que la calidad de los productos elaborados y entregados por un trabajador es mejor cuando la carga de trabajo es menor, además, demuestra que la relación entre la carga de trabajo y la calidad es inversamente proporcional. En resumen, se define que la carga de trabajo incide en la calidad del resultado esperado por un empleado, y de la misma forma, en la cantidad de su trabajo realizado.

El primero es la dimensión física. El desgaste física o muscular se trata de la disminución del aspecto físico de la persona compensada a una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, bien es la tensión excesiva del conjunto del organismo, esfuerzo del sistema musculoesquelético, cuando la carga física de del individuo prevalece se llega a una etapa de fatiga muscular, que se exterioriza como una sensación desagradable de agotamiento e incomodidad, seguida de una disminución del interés es por ello que en las mujeres se evidencia más el agotamiento emocionalmente y se sienten menos autorrealizadas que los hombres, la carga de trabajo femenina se expresa más en el esfera emocional, mientras que en los varones se expresa más en el dominio conductual, Frydenberg (2016). La postura es la forma de posesión que adquiere el trabajador durante la jornada laboral teniendo en cuenta que esta tendrá una expresión de su estado de ánimo o la actitud de las posturas que poseerá durante las horas de trabajo, alineamiento es todo lo que gira en función al eje encuentra una relación con la gravitación y todas las partes del cuerpo guarda el equilibrio para su adecuado funcionamiento, desplazamiento es cuando se realiza un desgaste por movimiento a ello se le denomina desplazamiento y energía para el cambio de posesión, esfuerzo es un desgaste de energía que está se produce por el catabolismo de los micronutrientes, hábitos es desarrollado por el hombre que puede ser repetitivo a diario y pueden ser negativo y positivos, sueño es lo que a la persona le otorga la posibilidad de un relajo de músculos y organismos se llama periodo de recuperación al desgaste físico y mental, dolor es una situación percibida de forma desagradable

que brinda el di confort física, social, psicológica, descanso es un periodo de suspensión o relajación de manera intencional de las cosas que realiza a diario el ser humano, resistencia es la potencia determinación que rendir la enfermera durante la jornada

La segunda es la dimensión psicológica. Fuentes et al. (2020), La carga mental es la cantidad de información que debe obtener para desarrollarse con plenitud y adecuada aptitud y actitud para luego brindar la información correcta a quien lo amerite o lo requiera en un puesto de trabajo, es decir, Hay individuos expuestos al estrés que determinan por presentar irritabilidad, agresividad, estrés e impulsos competitivos, tanto en su entorno como en los propios y cuyas relaciones interpersonales son problemáticas sujeto, también hay personas que interiorizan su respuesta al estrés; personas que se caracterizan por ser pasivas, resignadas y moderadas, extremadamente cooperativas, sumisas y complacientes, siempre en control de experiencias hostiles y deseosas de ser aprobadas por la sociedad, finalmente personas tranquilas, confiadas, relajadas, abiertas a las emociones, caracterizadas como antisociales Feldman (2014). Es por eso que se menciona atención, es lo que se brinda un servicio a la otra persona con la finalidad de recompensar sus necesidades básicas de los usuarios. Presión, es lo que se extiende una fuerza de forma interior o exterior para ayudar con un movimiento (Ritsuko, 2011). Relajo es un periodo de descanso corto es encontrarse pausado por poco tiempo y luego continuar con las actividades encomendadas. Concentración, esta requiere de una función motora fina ya que esta es una fijación sobre una determinada situación. Desgaste, es la energía que se utiliza en relación con la cantidad de actividades o esfuerzo que se realiza durante la jornada laboral o la mayor carga de demanda de usuarios. Intolerancia, esta se entiende como un rechazo, mal gusto, antipatía ya muchas de las veces en el trabajo no se logra la compatibilidad con algunos caracteres ya que se llega a tener diferencias negativas que influyen en el trabajo. Entorno, llámese a todo aquel que rodea al ser humano donde se encuentre el área cerrada esta puede denotar de forma social, psicológica o ecológica.

La tercera es la dimensión comportamental. es aquella situación que

presenta en el compromiso habitual en el lugar en el que se desenvuelven cada trabajador donde se llega a denotar las clases sociales, migraciones, y nivel académico que generan conductas que dan respuestas ya pueden adecuadas o inadecuadas también tiene que ver mucho con los años de experiencia de un colaborador y estas son determinadas por las siguientes denominaciones, Experiencia condición que se acumula y se perfecciona con el pasar de los años ya que esto se va incrementando en la ganancia de los conocimientos y/o saberes adquiridos a los hechos durante los años y también la conducta Continua nos menciona que es debe mantener un solo criterio común que sea válido para todas las prestaciones de servicios y que no exista el fraccionamiento de las unidades ya que todos tienen un solo fin que salvaguardar la vida de la persona es porque ello que la Agresividad. No debería estar bien visto ya que esto está visto clínicamente que es un gato de energía innecesario de repente por falta de confianza en sí mismo o la inseguridad que esto conlleva a la frustración y que se comporten de forma agresiva y el conflicto puede determinarse como internos otras veces externas, es se genera porque no se encuentran satisfecho con los objetivos logrados o trazados estas se generan por diferentes intereses, el Aislamiento. Esta se refiere a los profesionales pudieran estar presentando algunas alteraciones psicológicas ya que esto se encuentra asociado a la depresión o baja autoestima o algún rasgo de personalidad estos pues requieren de las intervenciones de los profesionales competentes en el área y es así que con lleva al Desgano. Es mencionar que los seres humanos se encuentran sin estimulación interna ni externa viven sin aspiración de ejecutar algún trabajo, numerosas veces les obligan y realizan mal las cosas.

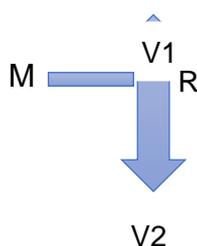
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

(Hernández, 2014), El tipo de investigación es básica con enfoque cuantitativa, en este tipo de investigación se utilizan valores numéricos, los cuales pueden ser evaluados a través de resultados estadísticos, incluyendo la investigación cuantitativa generada por la causa y efecto de las situaciones, y es descriptivo porque describimos y analizamos el comportamiento de las variables de investigación tal como suceden en el contexto Hernández y Fernández (2014), se denomina transversal ya que los datos se recolectarán en un solo momento, en un solo punto en el tiempo, su propósito es caracterizar variables y analizar su incidencia y su correlación en un momento dado. (Hernández y Fernández, 2014), el diseño del estudio es de correlación no empírica, “estos diseños se utilizan para analizar y descubrir las características, características, propiedades y cualidades de un evento o fenómeno real en un momento exacto” (Sánchez, 2006).

Figura 1

Nivel correlacional.



M = Muestra

V1 = Variable 1 Brecha De Talento Humano

V2 = Variable 2 Sobrecarga Laboral

R = Relación

3.1.2. Variables y operacionalización

variable 1: brecha de talento humano

Las habilidades del talento humano han avanzado a pasos agigantados para poder adaptarse al mundo global actual de las personas al igual que todos los aspectos de trabajo y enseñanza, ya que esta se inicia por una necesidad de un cambio en el entorno actual. Las predisposiciones integrales en la gestión del han llevado a una reaparición de la igualdad de trabajo-trabajador-lugar de trabajo, donde se tomaron 04 dimensiones y 27 ítems en total la primera dimensión cuenta con 6 indicadores, la segunda dimensión cuenta con 05 indicadores, la tercera dimensión tiene 06 indicadores y la cuarta dimensión 06 indicadores todas se avalúan con escala Likert que son (siempre - a veces - nunca)

Variable 2: Sobrecarga Laboral

La sobrecarga de trabajo sucede en las demandas laborales porque estas superan la capacidad de respuesta de un individuo para manejarlas; exceden en el tiempo y los recursos disponibles, simboliza el compromiso de las horas laboradas, el sacrificio del tiempo y la sensación de frustración por la incapacidad de completar las tareas en el tiempo asignado, las largas horas de trabajo, particularmente a expensas de otras partes de la vida de los trabajadores, ayudan a crear una sobrecarga y también se suma la sensación de que hay demasiado que hacer en muy poco tiempo es por ello que en este variable se tomaron 03 dimensiones y 25 ítems en total, la primera dimensión cuenta con 07 indicadores, la segunda dimensión tiene 07 indicadores, y la tercera y última tiene 07 indicadores, todos los indicadores serán evaluados con un escala Likert de respuesta (siempre – a veces – nunca)

3.2. Población, muestra y muestreo

La población de estudio con la que se trabajó fueron 90 Enfermeros quienes laboran en dicho nosocomio se trabajó con todos los profesionales sin

distinción alguna solamente se respetó los siguientes criterios de estudio.

Criterio de inclusión:

Todos los enfermeros que laboran en el hospital de Apoyo Pomabamba

Todos los profesionales que deseen participar de forma voluntaria

Criterios de exclusión:

Las (os) enfermeras(os) que se encuentren de vacaciones.

Los profesionales que se encuentren de licencia durante la encuesta

Los profesionales que no deseen participar en la encuesta

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos será la encuesta con el propósito de que las enfermeras conozcan la brecha de talento humano y la sobrecarga en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, y el instrumento de recolección de datos será el cuestionario que esta desarrollara un grupo de preguntas respecto a las variables de estudio.

El instrumento talento humano fue elaborado por Crisóstomo (2019), acondicionada por la investigadora con resultados de prueba de confiabilidad de 0.894 que nos permitirá recopilar en sus 04 dimensiones la respuesta múltiple con un total de 27 ítems la primera dimensión de selección con 10 ítems, segunda dimensión conocimiento con 05 ítems, tercera dimensión con habilidad con 06 ítems y ultima dimensión juicio con 06 ítems los mismos que serán sometidos a la prueba estadística y la aprobación por los jueces expertos, la prueba piloto se realizó a 20 enfermeras el cual el resultado fue de 0.895 de confiabilidad.

Tabla 1*Fiabilidad de alfa de Cronbach de la variable talento humano*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa	de	N de elementos
Cronbach		
.895		27

El instrumento sobre Carga laboral fue elaborado por la Enf. Del Carmen (2005), con prueba de confiabilidad de 0.86, dicho instrumento fue modificado por la investigadora. Que nos permite recopilar información de la carga laboral, con sus 3 dimensiones de contestación variado de 28 ítems: Primero Dimensión Física, 12 ítems; Segundo Dimensión psicológica con 8 ítems y tercera dimensión Comportamental con ocho 8 ítems, los mismos fueron sometidos a la prueba estadística de Alfa de Cronbach, se realizó la prueba piloto a 20 enfermeras el resultado arrojó 0.782 de confiabilidad.

Tabla 2*Fiabilidad de alfa de Cronbach de la variable sobrecarga laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.782	25

Validación y fiabilidad para el presente estudio

La validación de los instrumentos será realizada por los jueces expertos, los mismos que validaran el estudio con respecto a cada uno de los ítems que posee el cuestionario, los 03 jueces serán mínimo con un grado de Magister o doctorado que sean de sector salud.

El instrumento de medición de la variable brecha de talento humano y sobrecarga laboral serán sometidos al criterio de 03 jueces experto quienes aprobarán si esta esta conforme para su aplicación en la investigación.

La confiabilidad para ambos instrumentos será medida mediante el Alfa de Cronbach dando un valor específico para cada variable del estudio.

3.4. Procedimientos

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se efectuará con los trámites administrativos a nivel de la universidad y el Hospital de Apoyo Pomabamba en aras de adquirir la autorización correspondientes, consecutivamente se trasladara las coordinaciones con el departamento de enfermería con el propósito de constituir un cronograma para la recolección de la información privada a través de los instrumentos presentados con una duración de 20 minutos por cada enfermero y será manera individual y anónima, en un ambiente sereno y personal, con el consentimiento de los encuestados.

3.5. Método de análisis de datos

Los datos se procesaran concediendo códigos numéricos preciso para su introducción inmediato a la ordenador se contara con apoyo de paquete estadístico SPSS -v22, el estudio detallado se desarrollará para cada variable mediante tablas de frecuencia y porcentajes, medidas de tendencia central y de dispersión, para diferenciar la hipótesis se utilizara la prueba de Rho Spearman, para medir la relación de la brecha de recurso humano y sobrecarga laboral de los Enfermeros asistenciales del en un Hospital de Apoyo Pomabamba de Ancash 2022.

Al finalizar se realizará las discusiones pertinentes al estudio con los resultados de la relación de los variables y luego presentar las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación cumple con todo lo establecidos por la universidad Cesar Vallejo, ya que se respetaran los principios éticos y se

solicitara el consentimiento informado a cada uno de los participantes de esta investigación les manifestara el propósito que tendrá el trabajo correspondiente, se mantendrá el respeto a la privacidad el anonimato, se utilizara la confidencialidad y se usara la beneficencia por lo que no se producirá ningún daño físico ni psicológico al participante, así mismo la garantía de la originalidad está a cargo del programa de turnitin, este es una instrumento anti plagio que realiza comparación de los instrumentos enviados con los bases de identificaciones para descubrir las coincidencias del contenido.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Distribución de frecuencias según nivel de brecha de talento humano en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022

Nivel	Frecuencia	%
Medio	43	47.8
Alto	47	52.2
Total	90	100.0

En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 52.2% de enfermeros asistenciales consideran que el nivel de brecha del talento humano es alto; le sigue un 47.8% con nivel medio de brecha del talento humano.

Figura 2

Distribución de frecuencias según nivel de brecha de talento humano en el personal de enfermería en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022

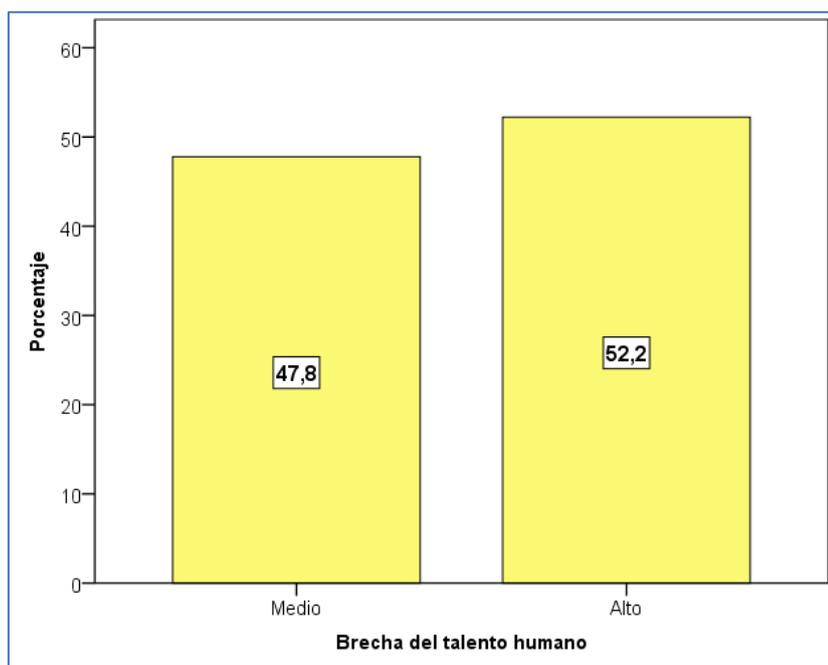


Tabla 4

Distribución de frecuencias según dimensiones de brecha del talento humano en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	%
Selección	Bajo	2	2.2%
	Medio	33	36.7%
	Alto	55	61.1%
Conocimiento	Bajo	16	17.8%
	Medio	39	43.3%
	Alto	35	38.9%
Habilidad	Bajo	0	0.0%
	Medio	34	37.8%
	Alto	56	62.2%
Juicio	Bajo	5	5.6%
	Medio	64	71.1%
	Alto	21	23.3%

En la tabla 4y figura 2 se observa los resultados para las 4 dimensiones de la brecha del talento humano. El nivel alto es mayor en las dimensiones selección y habilidad con 61.1% y 62.2% respectivamente. El nivel medio es mayor en la dimensión juicio con el 71.1% de enfermero asistenciales. El nivel bajo es mayor en la dimensión conocimiento con el 17.8%.

Figura 3

Distribución de frecuencias según dimensiones de brecha del talento humano en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022

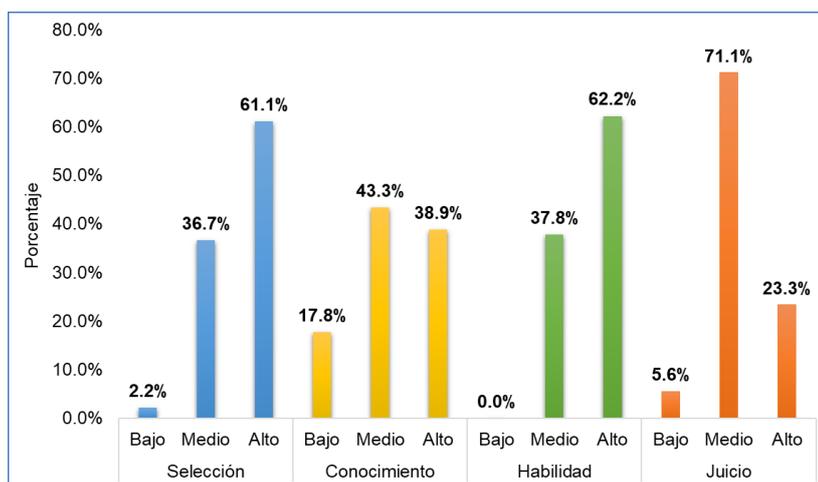


Tabla 5

Distribución de frecuencias según nivel de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

Nivel	Frecuencia	%
Media	68	75.6
Alta	22	24.4
Total	90	100.0

En la tabla 5 y figura 3 se observa que el 75.6% de enfermeros asistenciales presentan un nivel medio de sobrecarga laboral; solo el 24.4% se ubican en el nivel alto de sobrecarga laboral.

Figura 4

Distribución de frecuencias según nivel de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

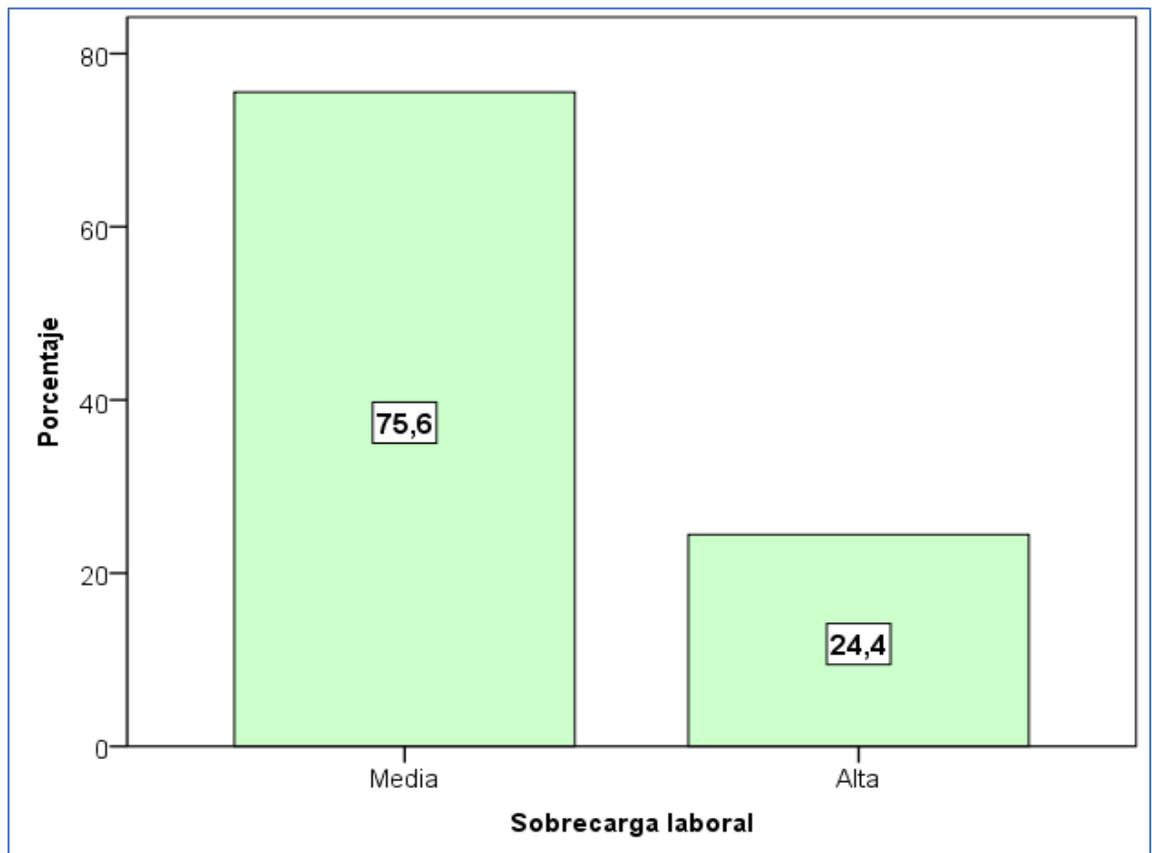


Tabla 6

Distribución de frecuencias según dimensiones de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

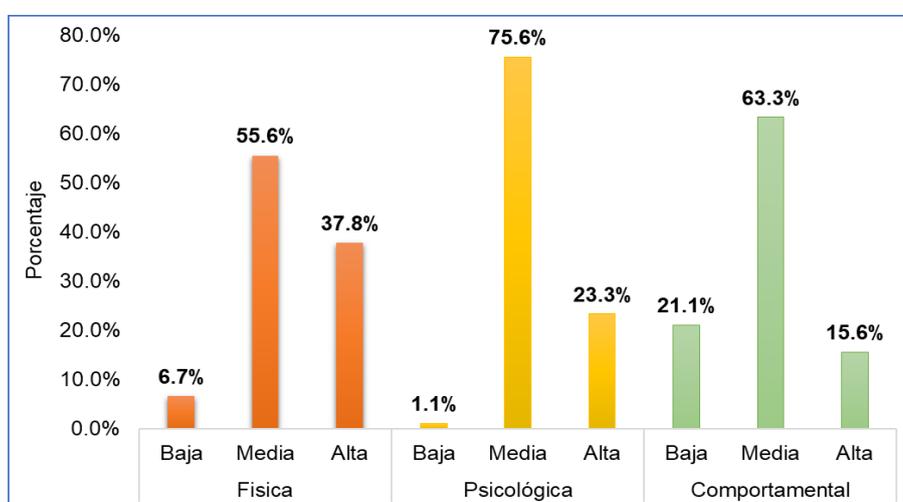
Dimensiones	Nivel	Frecuencia	%
Física	Baja	6	6.7%
	Media	50	55.6%
	Alta	34	37.8%
Psicológica	Baja	1	1.1%
	Media	68	75.6%
	Alta	21	23.3%
Comportamental	Baja	19	21.1%
	Media	57	63.3%
	Alta	14	15.6%

En la tabla 6 y figura 4 se observan los resultados de las 3 dimensiones de sobrecarga laboral. La dimensión psicológica presenta el mayor porcentaje de enfermeros asistenciales en el nivel medio con el 75.6%.

El nivel alto es mayor en la dimensión física con el 37.8%; contrario a esto, el nivel bajo es mayor en la dimensión baja con el 21.1% de enfermeros asistenciales.

Figura 5

Distribución de frecuencias según dimensiones de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.



Análisis inferencial.

Prueba de normalidad.

Tabla 7

Prueba de normalidad para los puntajes de las variables y sus dimensiones.

Variables / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Brecha del talento humano	.102	90	.022
Selección	.118	90	.004
Conocimiento	.159	90	.000
Habilidad	.222	90	.000
Juicio	.172	90	.000
Sobrecarga laboral	.133	90	.000
Física	.154	90	.000
Psicológica	.156	90	.000
Comportamental	.119	90	.003

En la tabla 7 se observan los resultados de la prueba de normalidad para los puntajes de las dos variables y sus dimensiones.

En el caso de la variable brecha del talento humano el valor del estadístico de Kolmogórov-Smirnov (K-S) es 0.102 con valor $p= 0.022 (>0.05)$, entonces los puntajes de esta variable no tienen distribución normal. En cuanto a la variable sobrecarga laboral, el resultado es similar con K-S igual a 0.133 y valor $p= 0.000$, entonces los puntajes de esta variable no tienen distribución normal.

En el caso de las dimensiones de las dos variables, los valores de probabilidad de error (p) son menores a 0.05; entonces los puntajes no tienen distribución normal.

En vista de que los puntajes de las variables y dimensiones no presentan distribución normal; entonces la correlación se evaluó mediante el coeficiente de Rangos de Spearman.

Correlación.

Hipótesis general.

Ho: No existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un Hospital en Áncash, 2022.

H1: Existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un Hospital en Áncash, 2022.

Tabla 8

Correlación entre brecha del talento humano y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

		Brecha del talento humano	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Brecha del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,309** 90
	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,309** .003 90

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se observa que la brecha del talento humano tiene relación directa y baja con la sobrecarga laboral; esto indica que, a mayores puntajes de brecha, le corresponde mayores puntajes de sobrecarga laboral.

En el contraste se encontró que el valor $p = 0.003$, menor a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Pomabamba – Ancash 2022.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión física de la sobrecarga laboral en el personal en enfermeros

asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022

H1: Existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión física de la sobrecarga laboral en el personal en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

Tabla 9

Correlación entre brecha del talento humano y física en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

		Brecha del talento humano	Física
Rho de Spearman	Brecha del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,226*
		N	90
	Física	Coeficiente de correlación	,226*
		Sig. (bilateral)	.032
		N	90

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 se observa que la brecha del talento humano tiene relación directa y baja con la dimensión física de sobrecarga laboral; esto indica que, a mayores puntajes de brecha, le corresponde mayores puntajes de la dimensión física de sobrecarga laboral.

En el contraste se encontró que el valor $p=0.032$, menor a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión física de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Pomabamba, Ancash 2022.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la

dimensión psicológica de la sobrecarga laboral del personal en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

H1: Existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral del personal en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022

Tabla 10

Correlación entre brecha del talento humano y la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales de un Hospital en Áncash, 2022.

			Brecha del talento humano	Psicológica
de Spearman	Rho	Coeficiente de correlación	1.000	,356**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	90	90
	de	Coeficiente de correlación	,356**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	90	90

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se observa que la brecha del talento humano tiene relación directa y baja con la dimensión psicológica de sobrecarga laboral; esto indica que, a mayores puntajes de brecha, le corresponde mayores puntajes de la dimensión psicológica de sobrecarga laboral.

En el contraste se encontró que el valor $p = 0.001$, menor a 0.01; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Pomabamba, Ancash 2022.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la

dimensión comportamental de la sobrecarga laboral del personal en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

H1: Existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

Tabla 11

Correlación entre brecha del talento humano y la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.

		Brecha del talento humano	Comportamental
Rho de Spearman	Brecha del talento humano	Coefficiente de correlación	1.00
		Sig. (bilateral)	.184
	Comportamental	Coefficiente de correlación	.184
		Sig. (bilateral)	.082
		N	90

En la tabla 11 se observa que la brecha del talento humano tiene relación directa y baja con la dimensión comportamental de sobrecarga laboral; esto indica que, a mayores puntajes de brecha, le corresponde mayores puntajes de la dimensión comportamental de sobrecarga laboral.

En el contraste se encontró que el valor $p = 0.082$, mayor a 0.05 ; entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, no existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral del personal de enfermería de un Hospital en Áncash, 2022.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general fue determinar la relación que existió entre la brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral del personal de enfermería en un Hospital de Ancash 2022, y la hipótesis general en el contraste se encontró que el valor $p= 0,003 < 0,05$; entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe una relación significativa entre brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral del personal de enfermería. La investigación coincidió con Hernández (2017) quien comprobó que los rasgos sociodemográficos predominan en las mujeres 75.4% (54) de 20-39 años de edad, donde 76.8% enfermeras son asistenciales 26% (18) trabajan 178 a 220 horas al mes, también, que los resultados cumplen con el nivel de confianza interpersonal y requerimiento del personal de enfermería, es entender que los rasgos laborales dentro de una organización tienen mayor complejidad y tensión laboral en las mujeres ya que son trabajos pesados o dificultosos que impiden su libre desarrollo integral. Del mismo no coincidió, Burga (2021), realizó un estudio en la población de 70 enfermeros en los cuales la población de adulto es 41.43% y 44.29% que laboran entre uno a cuatro años en el hospital siendo el servicio con mayor cantidad de personales el área de UCI COVID-19, cuenta con 35.71%, en el estudio demostró que cumple con la normativa indicada la dotación de los personales que los resultados fueron, que existe confianza interpersonal (20%), así también, el 32.45% que cumplen con el requerimiento del personal de enfermería. De igual manera Govul, et al. (2015) donde los resultados fueron que los médicos dedicaron más del 50 % de su tiempo a dichas actividades (no primarias) en comparación con las enfermeras y matronas tenían los requisitos calculados más altos (72 y 45 respectivamente) y los puestos de personal más altos ocupados (57 % y 84 % respectivamente), lo que las hacía experimentar la presión laboral más baja (49 % cada una). Conclusión, las actividades no primarias contribuyeron a la presión laboral en diferentes unidades del hospital, lo que resultó en largas jornadas de trabajo que podrían haber comprometido la calidad de servicio. Del mismo modo. Son fundamentados por la Organización Mundial de la Salud (2020) que son un

grupo de personas de diferentes profesiones que desarrollan sus capacidades con el fin de mejorar la salud de nuestra población en este sentido en todo el mundo desde el 2015 con la Agenda a 2030 para el Desarrollo Sostenible, se dice que son fundamentales para asegurar una atención de eficacia a los usuarios es por ello que exige una mayor transformación en el reclutamiento, contratación, perfeccionamiento, capacitación y retención de los trabajadores de la salud en los países en desarrollo, estableciendo como indicador de la densidad y distribución. Para Chiavenato (2012) menciona que la gestión del talento humano está vinculada con las políticas y prácticas requeridas para orientar/ dirigir y llegar a ser un buen líder para poder manejar personas y/o recursos esta menciona que se debe adjuntar los “procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño”. También para Eslava (2004) afirmó que el talento humano implicó asumir un guía de dirección estratégica, teniendo como noción que se cree un valor máximo para la organización de una serie de acciones dirigidas al nivel de conocimientos, habilidades y capacidades para lograr los objetivos y competir. Y por otro lado la variable carga laboral definido por Cooper y Straw (2014), mencionaron que “el conjunto de demandas psicofisiológicas a las que se somete el trabajador durante la jornada laboral” son todas las actividades laborales, tanto físicas como mentales son las coexisten en proporciones variables según la tarea, el progreso tecnológico implica un aumento de las exigencias mentales del trabajo a expensas de las necesidades físicas. De la variable brecha de talento humano el 52.2% de enfermeros asistenciales consideran que el nivel de brecha del talento humano es alto; le sigue un 47.8% con nivel medio de brecha del talento humano.

Con respecto al primer objetivo específico identificaron la relación entre la brecha de talento humano y la dimensión física de sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el un Hospital de Ancash 2022, y la hipótesis 1, en el contraste se encontró que el valor $p= 0.032$, menor a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión física de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería. A ello el trabajo relacionado menciona *Bhatnagar et al.* (2013) se ha documentado algunos proyectos de *mHealth* que contribuyeron al uso competente de los recursos humanos. Estos proyectos allanaron el camino para

la utilización eficiente de *mHealth*, ofreciendo soluciones a los desafíos emergentes de recursos humanos y, al mismo tiempo, renovando la prestación de atención médica en entornos con recursos limitados. Por otro lado, Maurer (2017) concluyo que la dotación de personal de atención médica ya es uno de los mayores desafíos para los profesionales de adquisición de talento, y solo empeorará a medida que la población envejezca, creando una mayor demanda de atención. Una inminente escasez de talento es lo más importante para más del 90 por ciento de los ejecutivos de hospitales de EE. UU., según una encuesta de 2017 realizada por The Economist Intelligence Unit. Para 2030, se espera que Estados Unidos experimente un déficit de 40,800 a 104,900. El fundamento teórico, Frydenberg (2016) menciona como aquella sensación desagradable de agotamiento e incomodidad, seguida de una disminución del interés es por ello que en las mujeres se evidencia más el agotamiento emocionalmente y se sienten menos autorrealizadas que los hombres, la carga de trabajo femenina se expresa más en la esfera emocional, mientras que en los varones se expresa más en el dominio conductual

Con respecto al segundo objetivo específico fue contrastar la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión psicológica de sobrecarga laboral del personal de enfermería en el un Hospital de Ancash 2022, y la hipótesis 2 en el contraste se encontró que el valor $p = 0.001$, menor a 0.01; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería. Se relaciona con Gómez (2021), se tiene que: en Perú para el año 2019, la consistencia es de 15,6 enfermeras por 10.000 habitantes; en cuanto a fragmentos, el 60% lo cubre MINSA y 30 % EsSalud, pues la relación laboral es completamente diversa, no garantiza estabilidad y muestra injusticia; En cuanto a los SERUMS, existen disparidades en la asignación de ubicación a médicos versus enfermeras u otros profesionales. Así mismo para Gallardo (2021) afirmo en su trabajo de gestión de recurso humanos y sobrecarga laboral entró los siguientes resultados nivel de significación fue de 4.75 eso menciono que no existe relación en ninguna de las variables del estudio y llega a la conclusión los datos obtenidos en la tabla cruzada N° 15 se observa que el 35,5% de los encuestados presentaron un nivel alto en cada una de las variables

lo que significa que existió una buena gestión y solo un nivel medio de carga laboral en el hospital. Rivera (2018) en su estudio comparativo de dos establecimientos de salud en Lima obtuvo como resultado que el nivel de sobrecarga laboral en los dos lugares de trabajo fue diferencia según el dato estadístico de significancia fue $P < 0.5$. Con respecto a la dimensión Fuentes et al. (2020) menciona que la carga mental es la cantidad de información que debe obtener para desarrollarse con plenitud y adecuada aptitud y actitud para luego brindar la información correcta a quien lo amerite o lo requiera en un puesto de trabajo, es decir, hay individuos expuestos al estrés que determinan por presentar irritabilidad, agresividad, estrés e impulsos competitivos, tanto en su entorno como en los propios y cuyas relaciones interpersonales son problemáticas. Feldman (2014) menciona que la atención, es lo que se brinda un servicio a la otra persona con la finalidad de recompensar sus necesidades básicas del usuario. La presión, es lo que se extiende una fuerza de forma interior o exterior para ayudar con un movimiento. El relajo es un periodo de descanso corto es encontrarse pausado por poco tiempo y luego continuar con las actividades encomendadas.

Con respecto al tercer objetivo específico estableció la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de sobrecarga laboral del personal de enfermería en un Hospital de Ancash 2022, y la hipótesis 3, en el contraste se encontró que el valor $p = 0.082$, mayor a 0.05 ; entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, no existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral del personal de enfermería. De lo mencionado, el talento es aquella situación que presenta en el compromiso habitual en el lugar en el que se desenvuelven cada trabajador donde se llega a denotar las clases sociales, migraciones, y nivel académico que generan conductas que dan respuestas ya pueden adecuadas o inadecuadas también tiene que ver mucho con los años de experiencia de un colaborador y estas son determinadas por las siguientes demonizaciones. Es una condición que se acumula y se perfecciona con el pasar de los años ya que esto se va incrementando en la ganancia de los conocimientos y/o saberes adquiridos a los hechos durante los años y también la conducta continua nos menciona que es debe mantener un solo criterio común

que sea válido para todas las prestaciones de servicios y que no exista el fraccionamiento de las unidades ya que todos tienen un solo fin que salvaguardar la vida de la persona es porque ello que la agresividad. No estar bien visto ya que esto está visto clínicamente que es un gasto de energía innecesario de repente por falta de confianza en sí mismo o la inseguridad que esto conlleva a la frustración y que se comporten de forma agresiva y el Conflicto puede determinarse como internos otras veces externas, es se genera porque no se encuentran satisfecho con los objetivos logrados o trazados estas se generan por diferentes intereses.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe la brecha del talento humano tiene relación directa y baja con la sobrecarga laboral; con el contraste de $p = 0.003$, menor a 0.01; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral del personal de enfermería. Esto indica que, a mayores puntajes de brecha, le corresponde mayores puntajes de sobrecarga laboral.

Segundo: Existe la brecha del talento humano tiene relación directa y baja con la dimensión física de sobrecarga laboral; con el contraste $p = 0.032$, menor a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión física de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería, esto indica que, a mayores puntajes de brecha, le corresponde mayores puntajes de la dimensión física de sobrecarga laboral.

Tercero: Existe la brecha del talento humano tiene relación directa y baja con la dimensión psicológica de sobrecarga laboral, $p = 0.001$, menor a 0.01; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión psicológica de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería, esto indica que, a mayores puntajes de brecha, le corresponde mayores puntajes de la dimensión psicológica de sobrecarga laboral.

Cuarto: Existe la brecha del talento humano tiene relación directa y baja con la dimensión comportamental de sobrecarga laboral, $p = 0.082$, mayor a 0.05; entonces no se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, no existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de la sobrecarga laboral del personal de enfermería, a mayores puntajes de brecha, le corresponde mayores puntajes de la dimensión comportamental de sobrecarga laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Director del hospital de Ancash implementar procesos internos para poder identificar al personal administrativo y funcional para captar talentos valiosos para la entidad, sobre todo promoviendo un clima laboral eficiente para generar un mejor desempeño y productividad.

Segunda: Se recomienda al área de Gestión de recursos humanos del hospital de Ancash promover la difusión y visión para la selección de eficientes trabajadores para que aprendan nuevas competencias.

Tercero: Se recomienda la realización de eventos, talleres, cursos, capacitaciones, diplomados sobre brecha de talento humano para cada uno de los trabajadores del hospital en estrategias de liderazgo y trabajo colectivo.

Cuarto: Se recomienda la aplicación del gobierno abierto para poder optimizar la adecuada gestión de los procesos, así mismo la transparencias de todo el proceso interno.

REFERENCIAS

- Acalte (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *SCielo*, 34(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002
- Alcalde Rabanal, J. E., Gustavo Nigenda, G., Velasco-Mondragón, & Darney, H. E. (2017). The gap in human resources to deliver the guaranteed package of prevention and health promotion services at urban and rural primary care facilities in Mexico. *PMC pub met central*.
- Carbonell A, García A , & González A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Scielo*, 17(2). <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Ángela Cristina Yáñez, 2. C. (2016). Reflexiones sobre los recursos humanos en enfermería y salud en América Latina: Una revisión integradora. *Revista Enfermería21*, 6(1), 78-87.
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/195/reflexiones-sobre-los-recursos-humanos-en-enfermeria-y-salud-en-america-latina-una-revision-integradora/>
- Blas, R. (2004). Modelos de selección de personal generados en la historia de la psicología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 141-167.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>
- Briceno, L. R. (2019). "Dotación del profesional de enfermería según el sistema de puntuación de intervención terapéutica (tiss 28) y su relación con la mortalidad materna en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Regional de Pucallpa 2010 – 2017. brecha de recursos humanos: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4734/UNU_ENFERMERIA_2019_T2E_LILA-FLORIDA_APARICIO-OSORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bueno, M. (2018). Aristóteles y el ciudadano. *scielo*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-66492018000100011
- Cachimuel Burga, K. L. (2021). Dotación del personal de enfermería y calidad de atención, hospital San Vicente de Paúl-2021. En K. L. Cachimuel Burga, Dotación del personal de enfermería y calidad de atención, hospital San Vicente de Paúl-2021. ecuador: universidad tecnica del norte. de

<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11718>

Campos, E. B. (2016). Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del hospital hugo pesce pescetto de Andahuaylas. En *sobrecarga laboral* (pág. 143). Lima. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/935/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20DE%20SERVICIOS%20DE%20SALUD_31187150_AQUIJE_CAMPOS_EMMA%20BERTHA.pdf?sequence=1

Chiavenato, I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos* (Quinta edicion ed.). (L. S. Arévalo, Ed.) Colombia: best seller internacional. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

ComexPerú, (1 de 2 de 2020). Rumbo al bicentenario : recursos humanos en salud. págs. 1-5. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud>

CONCYTEC, (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *SCIELO*, 76(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001

Cooke, F.L. (2011). *Human Resource Management in China: New Trends and Practices* (1st ed.). <https://doi.org/10.4324/9780203803974>

Enciso, I. E., & Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Scielo*, 5. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000200039

Espichán, M. M. (08 de 2017). Que hacer ante la crisis de recursos humanos en salud. Perú 21. de <https://blogs.upn.edu.pe/salud/2017/08/17/que-hacer-ante-la-crisis-de-recursos-humanos-en-el-sector-salud/>

Etienne, C. F. (2019). El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Organizacion Panamericana de Salud. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es

- Francino, M. &. (2020). *Forn Ferry*. Obtenido de The \$8.5 Trillion Talent Shortage: <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/talent-crunch-future-of-work>
- Fuentes. (2020). Dimensión psicológica en el proceso de formación del luchador olímpico español. *scielo*, 36(3).https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282020000300021&script=sci_arttext&tlng=es
- Gallardo Molina, L. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2021*. Lima.
- Garcia Ortiz, K. H. (2018). Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa - 2017. *repositorio naciona de UNSA*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
- Geneva. (2016). *Global strategy on human resources for health: workforce 2030*. Switzerland. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250368/9789241511131-eng.pdf>
- Goel, S., Bhatnagar, N., Sharma, D., & Singh, A. (2013). Bridging the Human Resource Gap in Primary Health Care Delivery Systems of Developing Countries With mHealth: Narrative Literature Review. *JMIR publications*, 1(2), <https://mhealth.jmir.org/2013/2/e25>
- Govule, P., Mugisha, J. F., Katongole, S. P., Maniple, E., Nanyingi, M., & Onzima, R. A. (2015). *Application of Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) in Determining Health Workers' Requirements for Mityana General Hospital, Uganda*. Uganda. de <http://137.63.145.17:8787/xmlui/handle/123456789/60>
- Hernández Avilés, M. L. (2017). *Propuesta de dotación de recursos humanos de enfermería asistencial en las áreas de hospitalización del Hospital Militar. Managua, Nicaragua. Primer Semestre 2016*. (R. I. UNAN-Managua, recursos humanos : <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/7924>
- Hernández, F. Y. (2014). *Metodología de la investigacion*. Mexico: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hongoro, C. (2004). How to bridge the gap in human resources for health. *the lancet*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0140673604172292>
- Lautizi, M. (2009). Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study. *Nursing management*.

- Lopez, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Scielo*, 9(8).
- Mario R Dal Poz, B. S. (2004). Imbalance in the health workforce. *BMC Part of Springer Nature*.
- Maurer, r. (2017). Closing the Looming Health Care Talent Gap. *SHRM*.
<https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/1117/pages/closing-the-loomng-health-care-talent-gap.aspx>
- Merisotes, J. (2021). Human Work, the Global Talent Gap, and the Future of Democracy. *the Forum Network*.
- Moscoso, H. (2015). Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. *Scielo peru*, 76(spe), 76.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100004
- Olaviaga, S., Iñarra, V., & Maceira, D. (2021). *Experiencias provinciales en la gestión sanitaria de la pandemia del COVID-19 en la Argentina*. ARGENTINA.
<https://www.danielmaceira.com.ar/wp-content/uploads/2021/07/Fundar-Talento-humano.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *recursos humanos en salud* .
<https://www.who.int/es/news/item/08-10-2021-who-report-highlights-global-shortfall-in-investment-in-mental-health>
- Otzen, T. &. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *SCielo*, 35.
 Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Oulton, J. (2006). The Global Nursing Shortage: An Overview of Issues and Actions. *Research Article*.
- Qijie, X. F. (2022). Nurses' well-being and implications for human resource management: A systematic literature review. *International Journal Of Manacement Reviews*.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijmr.12295>
- Ramirez, Espindola, & Huguet, R. &. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *SCielo*, 30(6).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Reyes, T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal*

profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018.
Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27696/Reyes_ATM.pdf?sequence=1

- Reyna Ysmelia Peralta Gómez, R. Á. (2021). Situación De Enfermería En Perú: Una Mirada En Prepandemia. *Revista Científica de enfermería*, 10(3), 15
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/109/108>
- Rispeli, L. C. (2018). *Human resources for health and universal health coverage: progress, complexities and contestations*.
<https://www.hst.org.za/publications/South%20African%20Health%20Reviews/C hap%20%20Human%20resources%20for%20health.pdf>
- Ritsuko, K. (2011). Human resources for mental health care: current situation and strategies for action. *the lancet*, 1654-1666.
- Rivera Tocto, D. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018*. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?seq
- Rojas Matos, J. C. (2015). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim sac huánuco - 2015. *Artículo original*.
- Rosa, L. L. (19 de 1 de 2021). "Más de 7,700 enfermeras fueron contagiadas con COVID-19 y 15 están en UCI", Colegio de Enfermero.
<https://gestion.pe/peru/mas-de-7700-enfermeras-fueron-contagiadas-con-covid-19-y-15-estan-en-uci-segun-decana-del-colegio-de-enfermeros-coronavirus-peru-segunda-ola-nndc-noticia/>
- Sanchez, R. (2006). *METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. España: Edición Kindle.
- Silvia Helena De Bortoli Cassiani Edgar Fernando Munar Jimenez Umpiérrez Ferreira, M. P. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *scielo salud publica*.
<https://www.scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es>
- Suwaree, A. A. (2017). How human resources management best practice influence employee satisfaction and job retention in the Thai hotel industry. *Taylor and Francis Online*.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15332845.2017.1340759>

Van, H. (2012). Maestras de la terapia de la terapia ocupacional. *researchga*.
https://www.researchgate.net/publication/271444304_Maestras_de_la_terapia_ocupacional_Hanneke_van_Bruggen

Velazquez, K. O. (2021). *“Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia”*. LIMA.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO A

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Talento humano	En este sentido, Chiavenato (2012)), "afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño"	En la variable talento humano se tomaron 04 dimensiones y 27 ítems en total la primera dimensión cuenta con 6 indicadores, la segunda dimensión cuenta con 05 indicadores, la tercera dimensión tiene 06 indicadores y la cuarta dimensión 06 indicadores todas se avalúan con escala Likert que son (siempre - a veces - nunca)	DIMENSIÓN SELECCIÓN DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO DIMENSIÓN: HABILIDAD DIMENSIÓN: JUICIO	Facilidad de comunicación selección de personal Realización de labores capacitación Uso de recursos Evaluación de personal Know how. Aprender a aprender. Aprender continuamente. Ampliar el conocimiento. Transmitir el conocimiento. Compartir conocimiento. Aplicar el conocimiento. Visión global y sistemática. Trabajo en equipo. Liderazgo. Motivación. Comunicación. Evaluar la situación. Obtener datos e información. Tener espíritu crítico. Juzgar los hechos. Ponderar con equilibrio. Definir prioridades.	Ordinal
	Cooper y Straw (2014), Carga de trabajo es "el conjunto de demandas psicofisiológicas a las que se somete el trabajador	La variable sobrecarga laboral medirá el cuestionario con 03 dimensiones y 25 ítems en	Dimensión física	Postura Alineamiento Desplazamiento Esfuerzo Sueño Dolor Descanso	

ANEXO B
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Brecha del talento humano y sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del hospital de apoyo Pomabamba, Áncash 2022.							
Autora : Octavia Juana Flores Sifuentes							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>estudiar ¿Qué relación existe entre la brecha de talento humano y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022?, problema específico ¿cuál es la relación entre la brecha de talento humano y la dimensión física de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022? ¿cuál es la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión psicológica de sobrecarga en enfermeros asistenciales del</p>	<p>El objetivo general fue: determinar la relación que existe entre la brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, Objetivo específico 1). - Identificar la relación entre la brecha de talento humano y la dimensión física de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022. 2).- Contrastar la relación entre brecha de talentos humanos y la</p>	<p>hipótesis general existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, hipótesis específicas son: 1). Existe relación significativa entre la brecha de talento humano y la dimensión física de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, 2). Existe relación significativa entre</p>	Variable 1: Brecha de talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>DIMENSIÓN SELECCIÓN</p>	<p>Facilidad de comunicación personal Realización de labores capacitación Uso de recursos Evaluación de personal</p>	<p>Si A Nunca veces</p>	Ordinal	
<p>DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO</p>	<p>Know how. Aprender a aprender. Aprender continuamente. Ampliar el conocimiento. Transmitir el conocimiento. Compartir conocimiento.</p>						
<p>DIMENSIÓN: HABILIDAD</p>	<p>Aplicar el conocimiento. Visión global y sistemática.</p>						

Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022?, ¿cuál es la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022?	dimensión psicológica de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022. 3).- Establecer la relación entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022	brecha de talentos humanos y la dimensión psicológica de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022, 3). Existe relación significativa entre brecha de talentos humanos y la dimensión comportamental de sobrecarga laboral en enfermeros asistenciales del Hospital de Apoyo Pomabamba, Áncash 2022.	JUICIO	DIMENSIÓN:	Trabajo en equipo. Liderazgo. Motivación. Comunicación.			
					Evaluar la situación. Obtener datos e información. Tener espíritu crítico. Juzgar los hechos. Ponderar con equilibrio. Definir prioridades.			
			Variable 2: sobrecarga laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			física	Postura Alineamiento Desplazamiento Esfuerzo Sueño Dolor Descanso				
			Dimensión de carga psicológica	Atención Presión Relajo Concentración Desgaste Intolerancia Entorno	Si A Nunca veces	Ordinal		

			Dimensión comportamental	Error Diligente Experiencia Continua Agresividad Conflicto Aislamiento Desgano			
Nivel de diseño de investigación	- de muestra	Población y	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
Nivel: aplicativo	Población: 90 enfermeras	Tipo de muestreo:	Variable 1: TALENTO HUMANO	DESCRIPTIVA:			
Diseño: no experimental	Cuantitativo / transversal	Instrumentos: Cuestionario	Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:				
Método: descriptivo correlacional	Tamaño de muestra: 90 enfermeras		Variable 2: Sobrecarga laboral	INFERENCIAL:			
			Técnicas: encuesta				
			Instrumentos: cuestionario				
			Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:				

ANEXO C
CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE BRECHA DE TALENTO HUMANO Y SOBRECARGA LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la brecha de talento humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería del hospital de Apoyo Pomabamba. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

1. Masculino
2. Femenino

b. Edad

- 1) Entre 18 a 24 años
- 2) Entre 25 a 30 años
- 3) Entre 31 a 40 años
- 4) Entre 41 a 50 años
- 5) De 51 a mas

c. ¿Cuál es el grado académico más alto que Ud. Alcanzo?

- 1) Grado de Bachiller
- 2) Título profesional
- 3) Grado de Magister
- 4) Grado de Doctor
- 5) Otros _____

CUESTIONARIO DE BRECHA DE TALENTO HUMANO

Estimado colega, marca con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su forma de estar en el día a día. El Cuestionario de talento humano esta nos permite recopilar información. No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es su forma de percibir. Por favor no deje preguntas sin responder.

- | | |
|---------|---|
| Nunca | 1 |
| A veces | 2 |
| Siempre | 3 |

	N	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
		DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN			
1		Ud. realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo			

2	Ud. posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.			
3	Ud. realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.			
4	El hospital te realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.			
5	El hospital te realiza la prueba de aptitudes que miden el desempeño.			
6	El hospital realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos			
7	Ud. realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.			
8	Ud. mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.			
9	El hospital le proporciona conocimientos en normativas de la institución. (misión -visión- ROF Y MOF)			
10	Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del hospital			
	DIMENSION 2: CONOCIMIENTO			
11	El hospital fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos			
12	El hospital te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una visión de las cosas			
13	El hospital se preocupa por que aprendas continuamente			
14	El hospital se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro del hospital			
15	El hospital incentivo que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores			
	DIMENSIÓN 3: HABILIDAD			
16	Ud. Aplica sus			

	conocimientos adquiridos en el trabajo que realiza			
17	Ud. tienes un visión global y sistemática de los procesos que realizas en el hospital			
18	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores del hospital.			
19	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso dentro del hospital.			
20	Ud. recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.			
21	Existe una comunicación fluida dentro del hospital			
	DIMENSIÓN 4: JUICIO			
22	El hospital ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar			
23	Dentro del hospital antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene			
24	Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el hospital			
25	Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del hospital			
26	El hospital considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho			
27	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.			

CUESTIONARIO DE LA CARGA LABORAL INSTRUMENTO INSHT

Estimado colega, marca con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su forma de estar en el día a día. El Cuestionario de Carga laboral nos permite recopilar información. No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es su forma de percibir. Por favor no deje preguntas sin responder.

Nunca 1
A veces 2
Siempre 3

N°	Ítems	Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN 1: FÍSICA				
1	La carga laboral en su trabajo le permite combinar la posición de pie-sentado			
2	Mantiene la columna en posición recta durante su labor			
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.			
4	la tarea de enfermera le exige desplazamientos rigurosos			
5	Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente (caminar largas distancias, llevar y manipular cargas, etc.)			
6	Su jornada laboral le genera esfuerzo muscular			
7	Luego de terminar su jornada laboral se siente cansada con ganas de querer dormir			
8	El trabajo le genera dolor de cabeza			
9	Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos			
DIMENSIÓN 2: PSICOLÓGICA				
10	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado.			
11	Siente mucha presión como enfermera de parte de la jefa enfermeras.			
12	Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento			
13	Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera.			
14	Su labor como enfermera le genera desgaste mental			
15	La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.			

16	El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.			
17	El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como enfermera			
	DIMENSIÓN 3: COMPORTAMENTAL			
18	Cuando comete algún error recibe diversas críticas			
19	El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.			
20	Como enfermera percibe que le falta experiencia práctica.			
21	Suele realizar su labor de enfermera sin interrupciones			
22	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad			
23	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.			
24	Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás			
25	Durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.			

ANEXO D
VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN							
1	Ud. realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo	X		X		X		
2	Ud. posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	X		X		X		
3	Ud. realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	X		X		X		
4	El hospital te realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	X		X		X		
5	El hospital te realiza la prueba de aptitudes que miden el desempeño.	X		X		X		
6	El hospital realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos	X		X		X		
7	Ud. realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.	X		X		X		
8	Ud. mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.	X		X		X		
9	El hospital le proporciona conocimientos en normativas de la institución. (misión -visión- ROF Y MOF)	X		X		X		
10	Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del hospital	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El hospital fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos	X		X		X		
12	El hospital te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una visión de las cosas	X		X		X		
13	El hospital se preocupa por que aprendas continuamente	X		X		X		
14	El hospital se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro del hospital	X		X		X		
15	El hospital incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: HABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Ud. Aplica sus conocimientos adquiridos en el trabajo que realiza	X		X		X		
17	Ud. tienes un visión global y sistemática de los procesos que realizas en el hospital	X		X		X		
18	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores del hospital.	X		X		X		
19	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso dentro del hospital.	X		X		X		
20	Ud. recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.	X		X		X		
21	Existe una comunicación fluida dentro del hospital	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: JUICIO	X		X		X		
22	El hospital ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar	X		X		X		

23	Dentro del hospital antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene	X		X		X		
24	Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el hospital	X		X		X		
25	Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del hospital	X		X		X		
26	El hospital considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho	X		X		X		
27	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. JUANA YRIS DIAZ MUJICA** DNI: ...09395072.....

Especialidad del validador:**METODÓLOGA**.....ORCID:0000-0001-8268-4626

29 de mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
Dra. J. Yris Diaz Mujica
 COP:18543

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FISICA							
1	La carga laboral de enfermera le permite combinar la posición de pie-sentado	X		X			X	Quitar palabra de enfermera
2	Mantiene la columna en posición recta durante su labor	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.	X		X		X		
4	la tarea de enfermera le exige desplazamientos rigurosos	X		X			X	Quitar palabra de enfermera
5	Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente (caminar largas distancias, llevar y manipular cargas, etc.)	X		X		X		
6	Su labor de enfermera le genera esfuerzo muscular	X		X			X	Quitar palabra de enfermera
7	Luego de terminar su jornada como enfermera se siente cansada con ganas de querer dormir	X		X		X		
8	El trabajo de enfermera le genera dolor de cabeza	X		X			X	Quitar palabra de enfermera
9	Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos	X		X		X		
	DIMENSION 2: PSICOLOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado.	X		X			X	
11	Siente mucha presión como enfermera de parte de la jefa enfermeras.	X		X			X	
12	Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento	X		X			X	
13	Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera.	X		X			X	
14	Su labor como enfermera le genera desgaste mental	X		X			X	
15	La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.	X		X			X	
16	El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.	X		X			X	
17	El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como enfermera	X		X			X	
	DIMENSIÓN 3: COMPORTAMENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Cuando comete algún error recibe diversas críticas	X		X			X	
19	El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.	X		X			X	
20	Como enfermera percibe que le falta experiencia práctica.	X		X			X	
21	Suele realizar su labor de enfermera sin interrupciones	X		X			X	
22	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	X		X			X	

23	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.	X		X			X
24	Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás	X		X			X
25	Durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.	X		X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. JUANA YRIS DIAZ MUJICA DNI: ...09395072.....

Especialidad del validador:METODÓLOGA.....ORCID:0000-0001-8268-4626

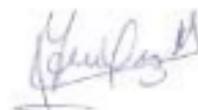
29 de mayo del 2022.

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



.....
Dra. J. Yris Diaz Mujica
 COP:18543

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN								
1	Ud. realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo	X		X		X		
2	Ud. posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	X		X		X		
3	Ud. realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	X		X		X		
4	El hospital te realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	X		X		X		
5	El hospital te realiza la prueba de aptitudes que miden el desempeño.	X		X		X		
6	El hospital realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos	X		X		X		
7	Ud. realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.	X		X		X		
8	Ud. mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.	X		X		X		
9	El hospital le proporciona conocimientos en normativas de la institución. (misión -visión- ROF Y MOF)	X		X		X		
10	Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del hospital	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO		SI	No	SI	No	SI	No	
11	El hospital fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos	X		X		X		
12	El hospital te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una visión de las cosas	X		X		X		
13	El hospital se preocupa por que aprendas continuamente	X		X		X		
14	El hospital se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro del hospital	X		X		X		
15	El hospital incentivo que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: HABILIDAD		SI	No	SI	No	SI	No	
16	Ud. Aplica sus conocimientos adquiridos en el trabajo que realiza	X		X		X		
17	Ud. tienes un visión global y sistemática de los procesos que realizas en el hospital	X		X		X		
18	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores del hospital.	X		X		X		
19	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso dentro del hospital.	X		X		X		
20	Ud. recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.	X		X		X		
21	Existe una comunicación fluida dentro del hospital	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: JUICIO		X		X		X		
22	El hospital ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar	X		X		X		

23	Dentro del hospital antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene	X		X		X		
24	Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el hospital	X		X		X		
25	Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del hospital	X		X		X		
26	El hospital considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho	X		X		X		
27	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mendieta Osnayo Sandra Paola DNI: 44394841

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los servicios de la salud ORCID: 0000-0002-8396-5101

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de junio del 2021



SANDRA PAOLA MENDIETA OSNAYO

44394841

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: FISICA							
1	La carga laboral de enfermera le permite combinar la posición de pie-sentado	X		X		X		
2	Mantiene la columna en posición recta durante su labor	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.	X		X		X		
4	la tarea de enfermera le exige desplazamientos rigurosos	X		X		X		
5	Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente (caminar largas distancias, llevar y manipular cargas, etc.)	X		X		X		
6	Su jornada laboral le genera esfuerzo muscular	X		X		X		
7	Luego de terminar su jornada laboral se siente cansada con ganas de querer dormir	X		X		X		
8	El trabajo le genera dolor de cabeza	X		X		X		
9	Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PSICOLOGICA	SI	No	SI	No	SI	No	
10	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado.	X		X		X		
11	Siente mucha presión como enfermera de parte de la jefa enfermeras.	X		X		X		
12	Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento	X		X		X		
13	Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera.	X		X		X		
14	Su labor como enfermera le genera desgaste mental	X		X		X		
15	La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.	X		X		X		
16	El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.	X		X		X		
17	El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como enfermera	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPORTAMENTAL	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Cuando comete algún error recibe diversas críticas	X		X		X		
19	El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.	X		X		X		
20	Como enfermera percibe que le falta experiencia práctica.	X		X		X		
21	Suele realizar su labor de enfermera sin interrupciones	X		X		X		
22	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	X		X		X		
23	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.	X		X		X		
24	Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás	X		X		X		

25	Durante su jornada laboral tiene desganado para cumplir sus funciones.	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mendieta Osnayo Sandra Paola DNI: 44394841

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los servicios de la salud, [ORCID: 0000-0002-8398-5101](https://orcid.org/0000-0002-8398-5101)

28 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



SANDRA PAOLA MENDIETA OSNAYO

44394841

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN								
1	Ud. realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo	X		X		X		
2	Ud. posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	X		X		X		
3	Ud. realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	X		X		X		
4	El hospital te realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	X		X		X		
5	El hospital te realiza la prueba de aptitudes que miden el desempeño.	X		X		X		
6	El hospital realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos	X		X		X		
7	Ud. realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.	X		X		X		
8	Ud. mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.	X		X		X		
9	El hospital le proporciona conocimientos en normativas de la institución. (misión -visión- ROF Y MOF)	X		X		X		
10	Sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del hospital	X		X		X		
DIMENSION 2: CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El hospital fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos	X		X		X		
12	El hospital te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una visión de las cosas	X		X		X		
13	El hospital se preocupa por que aprendas continuamente	X		X		X		
14	El hospital se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples dentro del hospital	X		X		X		
15	El hospital incentivo que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: HABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Ud. Aplica sus conocimientos adquiridos en el trabajo que realiza	X		X		X		
17	Ud. tienes un visión global y sistemática de los procesos que realizas en el hospital	X		X		X		
18	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores del hospital.	X		X		X		
19	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso dentro del hospital.	X		X		X		
20	Ud. recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.	X		X		X		
21	Existe una comunicación fluida dentro del hospital	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: JUICIO		X		X		X		

22	El hospital ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar	X		X		X	
23	Dentro del hospital antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene	X		X		X	
24	Estás de acuerdo con los principios, valores y normas que transmite el hospital	X		X		X	
25	Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del hospital	X		X		X	
26	El hospital considera o examina con imparcialidad ante cualquier hecho	X		X		X	
27	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Cueva Sanchez Orlando Vladimiro. DNI: 17822635.....

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR.....ORCID: 0000-0001-7071-498X

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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

...20.de Junio del 2022



Mg. Orlando Vladimiro Cueva Sanchez

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FISICA							
1	La carga laboral de enfermera le permite combinar la posición de pie-sentado	X		X		X		
2	Mantiene la columna en posición recta durante su labor	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.	X		X		X		
4	la tarea de enfermera le exige desplazamientos rigurosos	X		X		X		
5	Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente (caminar largas distancias, llevar y manipular cargas, etc.)	X		X		X		
6	Su jornada laboral le genera esfuerzo muscular	X		X		X		
7	Luego de terminar su jornada laboral se siente cansada con ganas de querer dormir	X		X		X		
8	El trabajo le genera dolor de cabeza	X		X		X		
9	Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos	X		X		X		
	DIMENSION 2: PSICOLOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado.	X		X		X		
11	Siente mucha presión como enfermera de parte de la jefa enfermeras.	X		X		X		
12	Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento	X		X		X		
13	Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera.	X		X		X		
14	Su labor como enfermera le genera desgaste mental	X		X		X		
15	La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.	X		X		X		
16	El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.	X		X		X		
17	El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como enfermera	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPORTAMENTAL	si	No	Si	No	Si	No	
18	Cuando comete algún error recibe diversas críticas	X		X		X		
19	El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.	X		X		X		
20	Como enfermera percibe que le falta experiencia práctica.	X		X		X		
21	Suele realizar su labor de enfermera sin interrupciones	X		X		X		
22	Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad	X		X		X		
23	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.	X		X		X		
24	Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás	X		X		X		

25	Durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Cueva Sanchez Orlando Vladimiro. DNI: 17822635.....

Especialidad del validador: Administración ORCID: 0000-0001-7071-498X

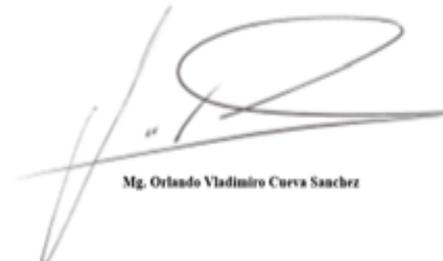
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

...20.de Junio del 2022.



Mg. Orlando Vladimiro Cueva Sanchez

Firma del Experto validador
Especialidad

ANEXO E

PRUEBA PILOTO

Paloteo de brecha de talento humano

encuestados	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	
1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	2	
4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	
5	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
8	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	
9	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
10	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	
11	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	
12	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
15	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
16	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	
17	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
18	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
19	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	3	3	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	2	

Paloteo de sobrecarga Laboral

ENCUESTADOS	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	ÍTEM 21	ÍTEM 22	ÍTEM 23	ÍTEM 24	ÍTEM 25
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
6	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
7	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
8	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
9	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2
10	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1
11	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
12	2	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
13	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1
14	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
15	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3
16	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3
17	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1
18	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2
20	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2

ANEXO F
CARTA DE AUTORIZACIÓN



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL "ANTONIO CALDAS DOMINGUEZ"
POMABAMBA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Pomabamba, 08 de Agosto de 2022

OFICIO N° 028-2022-REGION ANCASH-DIRES-RCN-HAP/CI/D.

SEÑORA:
FLORES SIFUENTES OCTAVIA JUANA
DNI N° 46977099
ESTUDIANTE DEL PROGRAMA MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE
PRESENTE:

ASUNTO: AUTORIZACION DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION EN EL HOSPITAL DE POMABAMBA CON EL NOMBRE DE LA INVESTIGACION "BRECHA DEL TALENTO HUMANO Y SOBRE CARGA LABORAL EN ENFERMEROS ASISTENCIALES DEL HOSPITAL DE APOYO POMABAMBA, ANCASH 2022", Y LA PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.

REFERENCIA: SOLICITUD (REG. N° 1633 DE FECHA 02/08/2022)

De mi especial consideración:

Reciba nuestro cordial saludo en nombre del Hospital de Apoyo de Pomabamba "Antonio Caldas Domínguez", y a la vez Comunicarle la AUTORIZACION DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION EN EL HOSPITAL DE POMABAMBA CON EL NOMBRE DE LA INVESTIGACION "BRECHA DEL TALENTO HUMANO Y SOBRE CARGA LABORAL EN ENFERMEROS ASISTENCIALES DEL HOSPITAL DE APOYO POMABAMBA, ANCASH 2022", Y LA PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.

Por otra parte solicitamos que nos mantenga pendiente de los avances del Proyecto de Investigación que está realizando.

Solicitamos encarecidamente hacer llegar cualquier información y/o notificación sobre el presente documento a los siguientes correos y números de contactos: tecmedfrankm@hotmail.com (981996636) (Trlgo. Med. Jemis Frank Mejía Pumaricra), meeo19@hotmail.com (999460634) (Lic. Mirra Elizabeth Escudero Ortega) y svidal31@hotmail.com (942840819) (Ing. Sandro Vidal Castillo).

Es propicia la ocasión, para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

JFMV/DIRECTOR
MED/CI/D
SOVC/CL
CC/1
ARCH



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL "ANTONIO CALDAS DOMINGUEZ"
POMABAMBA
LIC. MED. JEMIS F. MEJIA PUMARICRA
DIRECTOR
DNI N° 32989421 CTMP 4700