

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SOBRE CARGA LABORAL
DEL PERSONAL DE SALUD EN ÁREAS CRÍTICAS CONTEXTO
COVID-19 HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO LIMA, 2020 -
2021”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN EN SALUD

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Javier Farías Vera'.

AUTOR: JAVIER FARÍAS VERA

ASESOR: DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS EN LA SALUD

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA SALUD (FCS)

**TÍTULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SOBRECARGA LABORAL
DEL PERSONAL DE SALUD EN ÁREAS CRÍTICAS CONTEXTO COVID-19
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO LIMA, 2020 - 2021”**

AUTOR: FARIAS VERA JAVIER

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3291-4224

DNI: 42043705

ASESOR: DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2911-9772

DNI: 06749622

**LUGAR DE EJECUCIÓN: HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO LIMA –
PERÚ**

**UNIDAD DE ANÁLISIS: PERSONAL DE SALUD DE LAS ÁREAS CRÍTICAS
DEL HOSPITAL DOS DE MAYO**

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

DISEÑO DE LA INVESTIGACION: CORRELACIONAL

TEMA OCDE: CIENCIA DE LA SALUD

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

JURADO EXAMINADOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD CONFORMADO POR LOS SIGUIENTES DOCENTES:

Dr. HERNÁN CORTEZ GUTIÉRREZ..... - PRESIDENTE

Dr. CESAR DURAND GONZALES- SECRETARIO

Dr. CESAR GUEVARA LLACZA...- MIEMBRO

Dra. VANESSA MANCHA ALVAREZ..... - MIEMBRO

ASESOR: DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI

N° de Acta: 002 - 2023

N° de Libro 04 FOLIO: 024

Fecha de Aprobación de tesis:

01 DE AGOSTO DEL 2023

Document Information

Analyzed document	JAVIER FARIAS VERA TESIS DOCTORAL.docx (D166771451)
Submitted	5/12/2023 6:26:00 PM
Submitted by	
Submitter email	javierfv_usmp@hotmail.com
Similarity	10%
Analysis address	fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94148/Lainez_SIM-SD.pdf?sequence=... Fetched: 5/12/2023 6:27:00 PM	10
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui_DN_.pdf?sequence=1... Fetched: 5/12/2023 6:27:00 PM	2
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA LILIANA CAMPOS BAZAN Y FLOR DE MARIA TORRES TORRES.docx Document PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA LILIANA CAMPOS BAZAN Y FLOR DE MARIA TORRES TORRES.docx (DB1497627) Submitted by: daniño41013@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	37
W	URL: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7200/Gesti%C3%B3n%20del%20talento... Fetched: 5/12/2023 6:27:00 PM	4
SA	Universidad Nacional del Callao / MARIA MOGOLLON POMA.docx Document MARIA MOGOLLON POMA.docx (D110768062) Submitted by: mariamo2007@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	2
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf Document USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf (D151290480) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	1
SA	TESIS SUSTENTACION - CRISTIAN SANCHEZ.docx Document TESIS SUSTENTACION - CRISTIAN SANCHEZ.docx (D157805117)	3
SA	Tesis Johanthan Castro 27-04-2022.docx Document Tesis Johanthan Castro 27-04-2022.docx (D135606872)	1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS.pdf Document TESIS.pdf (D133389592) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	1
SA	TESIS FINAL URKUND GESTION Y COMPETITIVIDAD 26.08.22.docx Document TESIS FINAL URKUND GESTION Y COMPETITIVIDAD 26.08.22.docx (D143299520)	1
W	URL: https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/652d2903-e032-4954-b01e-d5a2be856db... Fetched: 5/12/2023 6:27:00 PM	1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45099/V%C3%A1squez%20MCM_SD.pdf?s... Fetched: 5/12/2023 6:27:00 PM	1
SA	Percepcion del estres laboral y la productividad - final pre sustentación.docx Document Percepcion del estres laboral y la productividad - final pre sustentación.docx (D109468476)	1

Entire Document

DEDICATORIA

A Madre y mis hijos por ser mi motivación constante en la consecución de mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios; y a quienes con el corazón me brindaron su apoyo incondicional en el éxito de este informe de investigación.

ÍNDICE

ÍNDICE	1
TABLAS DE CONTENIDO	3
TABLA DE GRÁFICOS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
RESUMO	7
INTRODUCCIÓN	8
I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad Problemática.....	10
1.2 Formulación del problema	11
1.3 Objetivos.....	11
1.4 Limitantes de la investigación.....	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Conceptual	23
2.4 Definición de términos básicos	30
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	31
3.1 Hipótesis	31
3.2 Definición conceptual de variables	32
3.2.1 Operacionalización de variables	33
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	34
4.1 Tipo y diseño de investigación.....	34
4.2 Método de investigación	34
4.3 Población y muestra	35
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	35
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	
35	
4.6 Análisis y procesamiento de datos	37
V. RESULTADOS	38

5.1 Resultados descriptivos.....	38
5.2 Resultados inferenciales.....	42
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	49
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	55
6.3 Responsabilidad ética.....	58
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS	64
1. ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	65
2. ANEXO 2: INSTRUMENTOS VALIDADOS	66
70	
3. ANEXO 3: CONSTANCIA DE PERMISO DEL HOSPITAL ..	71
71	
4. ANEXO 4: BASE DE DATOS	73
5. ANEXO 4: ENCUESTA.....	76

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla 1 Frecuencias de la V1 "Gestión del talento humano"	38
Tabla 2 Frecuencias por dimensiones de la gestión del talento humano	39
Tabla 3 Frecuencias de la V2 "Sobrecarga laboral"	40
Tabla 4 Frecuencias por dimensiones de la sobrecarga laboral	41
Tabla 5 Cruce de la gestión del talento humano y la carga física	42
Tabla 6 Cruce de la gestión del talento humano y la carga mental	44
Tabla 7 Cruce de la gestión del talento humano y el trabajo de turnos	46
Tabla 8 Cruce de la gestión del talento humano y factores de la organización	47
Tabla 9 Análisis de normalidad	49
Tabla 10 Análisis de correlación de la gestión del talento humano y sobrecarga laboral	50
Tabla 11 Análisis de correlación de la gestión del talento humano y carga física	51
Tabla 12 Análisis de correlación de la gestión del talento humano y carga mental	52
Tabla 13 Análisis de correlación de la gestión del talento humano y trabajo de turnos	53
Tabla 14 Análisis de correlación de la gestión del talento humano y factores de la organización	54

TABLA DE GRÁFICOS

Figura 1 Nivel de la "Gestión del talento humano"	38
Figura 2 Nivel de frecuencias por dimensiones de la gestión del talento humano	39
Figura 3 Nivel de la "Sobrecarga laboral"	40
Figura 4 Nivel de frecuencias por dimensiones de la sobrecarga laboral	41
Figura 5 Histograma del cruce de la gestión del talento humano y la carga física.....	43
Figura 6 Histograma del cruce de la gestión del talento humano y la carga mental	45
Figura 7 Histograma del cruce de la gestión del talento humano y el trabajo de turnos	46
Figura 8 Histograma del cruce de la gestión del talento humano y factores de la organización	48

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe relación en la Gestión de Talento Humano y Sobrecarga Laboral del personal de salud en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2021. La metodología empleada en la investigación corresponde a un enfoque descriptivo, de diseño no experimental, correlacional y cuantitativo. La población estuvo constituida por 1,200 personales de salud del área crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo. La muestra que se obtuvo fue de 290 personales de salud del área crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con relación a la gestión del talento humano y sobrecarga laboral y la información, con respecto al alfa de Cronbach salió 0,75 de confiabilidad de la variable brecha de talentos humanos y 0,76 de la variable sobrecarga laboral se procesó mediante el Programa Estadístico SPSS. Dentro los resultados del estudio, se obtuvieron obtenido fue que el valor del grado de significancia es de $p= 0.04$, menor a 0.05; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación significativamente entre la Gestión de Talento Humano y Sobrecarga Laboral del personal de salud en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2021.

Palabras clave: Gestión del talento humano, sobrecarga laboral, personal de salud.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine if there is a relationship in the Management of Human Talent and Work Overload of health personnel in critical areas in the covid-19 context, Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2021. The research methodology corresponds to a descriptive approach, non-experimental, correlational and quantitative design. The population consisted of 1,200 health personnel from the critical area of the Dos de Mayo National Hospital. The sample obtained was 290 health personnel from the critical area of the Dos de Mayo National Hospital. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire in relation to the management of human talent and work overload and the information was processed through the SPSS Statistical Program. Within the results of the study, obtained was that the value of the degree of significance is $p= 0.04$, less than 0.05; Therefore, the alternate hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Concluding that there is a significant relationship between Human Talent Management and Work Overload of health personnel in critical areas covid-19 context Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2021.

Keywords: Human talent management, work overload, health personnel.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é determinar se existe relação na Gestão do Talento Humano e Sobrecarga de Trabalho do pessoal de saúde em áreas críticas no contexto da covid-19, Hospital Nacional Dos de Mão Lima, 2021. A metodologia de investigação corresponde a uma abordagem descritiva, não experimental, correlacionam e de desenho quantitativo. A população consistia em 1.200 profissionais de saúde da área crítica do Hospital Nacional Dos de Mão. A amostra obtida foi de 290 profissionais de saúde da área crítica do Hospital Nacional Dos de Mão. A técnica utilizada foi o levantamento e o instrumento o questionário em relação à gestão do talento humano e sobrecarga de trabalho e as informações foram processadas através do Programa Estatístico SPSS. Dentro dos resultados do estudo, obteve-se que o valor do grau de significância é $p= 0,04$, menor que $0,05$; portanto, a hipótese alternativa é aceita e a hipótese nula é rejeitada. Concluindo que existe uma relação significativa entre a Gestão do Talento Humano e a Sobrecarga de Trabalho do pessoal de saúde em áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de Mão Lima, 2021.

Palavras-chave: Gestão do talento humano, sobrecarga de trabalho, pessoal de saúde.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad dar a conocer los cambios en la administración de recursos humanos hoy en día los gerentes deben apostar por la gestión del talento humano es decir por las habilidades, conocimientos y capacidades del miembro de la institución para lograr que los objetivos de la organizaciones e instituciones vayan de la mano con los objetivos individuales y alcanzar la competitividad en este mundo. Godoy C (2017).

Considerando además que las herramientas no están fuera sino dentro de cada uno de los colaboradores como seres holísticos, con un conjunto de competencias que se deben ver reflejados en la calidad de atención que brindan. Según OMS, “ es importante asegurar que cada personas recibaservicios de salud adecuados, teniendo en cuenta el desarrollo profesional y competencias que den respuesta rápidas y efectivas en la solución de necesidades logrando una satisfacción oportuna”; que es parte del quehacer diario, pues todos queremos recibir un servicio oportuno, efectivo, eficaz y sobre todo tener condiciones adecuadas para poder brindarlo, caso contrario trae como consecuencia la frustración en la persona que lo brindan. López (2016). Por todo lo vivido, es importante reflexionar de la importancia de contar con sistema de salud innovados, y organizado, con personal fidelizado y adecuado que intervenga activamente en solución de problemas desde su campo de acción y perfil profesional para poder así brindar atención oportuna y de calidad.

Por su parte Eslava (2004), confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, apesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una

categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos.

En el capítulo I se presentó el planteamiento del problema, ¿Existe es existe relación en la gestión de talento humano y sobrecarga laboral del personal de salud en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo lima?

En el capítulo II se presentó el Marco Teórico, por tal motivo se revisaron las bases teóricas de las variables de estudio y el aporte de otros trabajos similares, en la definición de los términos del estudio, se consideró la gestión de talento humano, sobrecarga laboral, carga física, carga mental.

En el capítulo III se presentó como hipótesis general: Existe relación entre la gestión de talento humano y la Sobrecarga laboral, y como hipótesis específicas: Existe relación entre las dimensiones de los de la sobrecarga laboral y gestión de talento humano, así mismo se realizó la Operacionalización de las variables, considerando sus dimensiones, indicadores y los respectivos Ítems.

En el capítulo IV se manejó la metodología, de estudio de tipo cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal, descriptivo analítico, el cual se aplicó en el área crítica del Hospital Dos de Mayo. La muestra estuvo conformada por 290 profesionales de la salud y para la recolección de datos, se utilizó instrumento de un cuestionario de sobrecarga laboral que evalúa las dimensiones físicas, mental y trabajo de turnos y factores de la organización. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el programa SPSS y Excel.

En el capítulo V se obtuvo los resultados descriptivos que se obtuvieron con el cruce de las variables de nivel de gestión de talento humano y nivel de Sobrecarga laboral, también se muestra el nivel de la sobrecarga según sus dimensiones físicas, mental y trabajo de turnos y factores de la organización, también se muestran para la gestión de talento humano y Sobrecarga laboral la suma de los puntajes de los 290 profesionales de la salud disgregados en 3 dimensiones para la gestión de talento humano y 4 dimensiones para la sobrecarga laboral.

En el capítulo VI se presenta la discusión de resultados y la contrastación con otros trabajos similares, en cuanto a la responsabilidad ética se ha mantenido en reserva los aportes obtenidos por los participantes en el presente trabajo de investigación.

I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad Problemática

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud de los trabajadores es esencial para la productividad de las instituciones, así como para el desarrollo y progreso de su familia. Mantener las capacidades y condiciones de trabajo en buen estado, es de real importancia para mejorar las relaciones sociales, incrementar la autoestima de los empleados y potenciar efectos positivos para su salud OPS (2017). Gestionar el talento humano en tiempos de pandemia paso por una etapa de dificultad y limitación, y desde luego afecto directamente en las organizaciones. En esta perspectiva, el talento humano es el activo importante en las organizaciones y contribuye significativamente en la ventaja competitiva en los procesos de planificación de una gestión permitiendo elevar los niveles de calidad del servicio Montoya (2013). “Por ello, la gestión del talento humano en las instituciones ha generado diversas dificultades que va desde el nivel productivo que toda empresa o institución desea al no tener personal comprometido e involucrado con los objetivos” Catro et al. (2020). En este contexto, el personal médico de Ecuador, en muchas oportunidades, combina las funciones como personal de salud y gestión del talento humano tanto interno, como el servicio que prestan al paciente. Los médicos optan por distribuir su tiempo entre ambos procesos en función del marco institucional que rige la normativa, remuneración, especialidad y, las preferencias de la institución Garcia et al. (2020) La sobrecarga laboral que experimentan los trabajadores de la salud debido a las mayores demandas laborales y la escasez de personal no les permiten realizar plenamente las funciones de atención, apoyo y seguimiento de pacientes. Las condiciones de trabajo y la falta de reconocimiento económico de la profesión conducen a un bajo desempeño. Alcayaga (2016). Con este estudio, conociendo la realidad de nuestra organización, los autores pretenden analizar la relación entre la gestión del talento humano y sobre carga laboral de los trabajadores de la salud que laboran en diferentes ambientes, un campo importante en el Hospital Nacional Dos de Mayo. López (2017)

1.2 Formulación del problema

Problema general

- a. ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y sobrecarga laboral del personal de salud, en áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo lima, 2020 - 2021?

Problemas Específicos

- a. ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y la carga física del personal de salud, en áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo lima, 2020 - 2021?
- b. ¿Cuál es la relación la Gestión del Talento Humano y la carga mental del personal de salud, en áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo lima, 2020 - 021?
- c. ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y la presión de tiempo en el personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo lima, 2021?
- d. ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y los factores de la organización en el personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo lima, 2021?

1.3 Objetivos

Objetivo general

- a. Determinar la relación de la gestión de talento humano y la sobrecarga laboral del personal de salud en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2021.

Objetivos específicos

- b. Identificar la relación de la Gestión del Talento Humano y la carga física del personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo lima, 2021
- c. Identificar la relación de la Gestión del Talento Humano y la carga mental del personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo lima, 2021
- d. Identificar la relación de la Gestión del Talento Humano y la presión de tiempo en el personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el

hospital nacional dos de mayo lima, 2021

- e. Identificar la relación de la Gestión del Talento Humano y los factores de la organización en el personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo lima, 2021

Justificación

Justificación teórica:

El estudio de investigación, conforma una ayuda teórica que ampliara los conocimientos sobre la gestión del talento humano y sobre carga laboral del personal de salud en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Tanto la gestión de talento humano como la sobre carga laboral han sido estudiados considerablemente a nivel internacional y se ha empezado a abordar el tema nacional con mayor frecuencia, sin embargo, son escasos los aplicados en el medio de salud. El estudio ha permitido presentar antecedentes y soporte teórico que permitirá enfocar científicamente el problema propuesto, por las diferentes teorías sobre las variables descritas. La gestión de talento humano, es la base fundamental dentro de una compañía, por lo mismo, se requiere un sitio o ambiente organizacional que produzca una afiliación entre los miembros y ofrezca un entorno laboral que permita mejorar el rendimiento de sus participantes.

Justificación metodológica:

El actual estudio de investigación utilizara la aplicación de instrumentos confiables para realizar el diagnóstico del estudio, basándose en las técnicas del método científico, con el fin de mejorar el nivel de la investigación en el campo de salud, resultando en nuevos avances científicos y aportes a la línea de investigación. Se tuvo que utilizar un nuevo instrumento para recolectar y analizar los datos de los problemas existentes en la investigación.

Justificación práctica:

Los resultados de este estudio respaldaran, la relevancia practica porque dará respuestas a la serie de problemas que existe en el área critica del hospital nacional dos de mayo, al igual que tiene vínculo con la gestión y que esta incide con la sobrecarga laboral, procurando nuevas estrategias o métodos recientes de gestión de talento humano para ser usados, y se origine

una modificación en la postura de los trabajadores u operaciones que remedien la mejor asistencia. Permitiendo influenciar el desempeño oportuno del crecimiento potencial como herramienta principal en la gestión de talento humano en resolución del problema.

1.4 Limitantes de la investigación

Limitante teórico

El estudio se elaboró dominante a través de libros, artículo, tesis doctoral y revistas.

Delimitante temporal

El estudio de investigación se desarrolló en el periodo de marzo del 2020 hasta el 31 de abril del 2021, finalizando la segunda ola de la Pandemia de la COVID19 en el Perú.

El estudio se ha realizado en un tiempo considerable respetando el problema de salud mundial covid-19, pero a pesar de ello se trabajó objetivamente respetando los tiempos.

Delimitante espacial

Se realizó en el Hospital Nacional Dos de Mayo ubicado en Parque "Historia de la Medicina Peruana", S/N, Av. Miguel Grau 13, Lima 15003, Departamento de Lima, Provincia Lima, Distrito Cercado de Lima. En el área crítica del hospital Nacional Dos de mayo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

En la investigación de Del Valle (2021), tuvo como objetivo establecer la relación que pueda existir entre la sobrecarga del trabajo y las formas de cuidado que ejecutan el personal de enfermería en un hospital de Ecuador. El diseño de la indagación fue no experimental, el análisis fue transversal, el enfoque de estudio fue mediante el conteo de datos (cuantitativo), la población la conformó 35 enfermeras que desempeñan sus actividades en el área de neonatología, la herramienta de estudio fue el cuestionario que se empleó para valorar las dimensiones de la carga de trabajo. En sus hallazgos denotó que la carga mental fue valorada como deficiente en el centro de salud en estudio, de manera similar, la carga física es alta según el personal de salud encuestado, por lo tanto, también tuvo un grado de muy deficiente. Como conclusión el autor manifestó que la sobrecarga de responsabilidades por cumplir del personal de enfermería afecta en la carga física y carga mental de los mismos, lo que se percibe en la mala postura, fatiga, entre otros.

De acuerdo con la indagación de Ramirez et al. (2018) que tuvo por propósito determinar el proceso de la gestión del personal y su incidencia en la administración estratégica en medianas empresas de Barranquilla. Según su metodología, su paradigma fue de carácter cuantitativo, el diseño correspondió al no experimental, de alcance descriptivo, de acuerdo a su marco temporal fue transeccional, la técnica que ejecutó fue la encuesta haciendo uso del cuestionario, a una población compuesta por 38 gerentes. De acuerdo a los resultados encontrados, la selección del personal muestra desconformidad en la percepción de los encuestados (42%), la remuneración fue valorado como medio (16%), de igual forma el desarrollo del personal (53%). El autor concluye que las organizaciones deben preocuparse por obtener resultados que satisfagan cada uno de los subsistemas que conforman la administración del talento humano, de forma pareja, sin desmeritar cada dimensión que la conforma, dado que la gestión del talento humano tiene por finalidad

psicológicamente, económicamente y socialmente las tareas del trabajador, buscando su bienestar hasta en el ámbito familiar.

Lopez et al. (2018) en su investigación titulado “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. Tuvo como objetivo evaluar la gestión del talento humano en un área hospitalaria. En la parte metodológica la muestra de estudio estuvo conformada por 32 trabajadores y el Instrumento utilizados para la recolección de los datos se aplicó un cuestionario ad hoc con una escala tipo Likert que caracteriza, cada criterio relacionado, con la gestión del talento de acuerdo con la frecuencia con la que se manifiesta según la opinión del encuestado en: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. El cuestionario transitó por un proceso de validación utilizando el criterio de expertos que tomó en cuenta los siguientes aspectos: validez de contenido y la confiabilidad, que se exploró a través del análisis de la consistencia interna realizando el análisis de homogeneidad de los ítems a partir del cálculo del alfa de Cronbach, los resultados fluctuaron entre 0,931 y 0,939 para un coeficiente alfa global de 0,937. Para la validez de contenido se utilizaron como guía los criterios de Moriyama: comprensible, sensible, justificable, claramente definido y datos factibles de obtener con resultados superiores al 70 % establecido como adecuado. El principal resultado que se tuvo en consideración, en el estudio fue el de la evaluación de su personal son: el cumplimiento de las responsabilidades y el esfuerzo por cumplir, donde se obtuvo el 68,8 % entre los que la reconocieron casi siempre y siempre. Por su parte, el nivel de empuje e influencia, el nivel de creatividad, la capacidad para desarrollar relaciones y la autonomía para resolver problemas, obtuvo más de 50,0 % de respuestas entre casi siempre y siempre.

Se llegó a la conclusión que la percepción sobre la gestión del talento humano en la institución es positiva, aunque existen reservas de mejora identificables. El aporte de esta investigación me permitirá comparar los resultados obtenidos de acuerdo al objetivo general del estudio.

Antecedentes nacionales

En el estudio de Loaiza (2021), su objeto de indagación fue medir la correspondencia entre la gestión del personal y calidad de trabajo en una

entidad pública que otorga los servicios de sanidad en Cuzco. El enfoque del estudio fue de carácter cuantitativo, el diseño correspondió al no experimental, su nivel fue la correlación de variables, un método transeccional, su muestra se estructuró en 128 individuos que trabajan en la entidad en indagación, para el rejunte de datos utilizó como recurso el cuestionario, analizándose cuantitativamente por medio del software SPSS. Como resultados, determinó que la gestión del personal humano de la entidad es valorada por los laborantes como regularmente adecuado (42%), respecto a la selección de personas es valorado en un grado bueno (37.5%) según la apreciación de encuestados, el desarrollo de personal fue percibido como regular (45.3%). Asimismo, la correlación de la gestión de trabajadores con la calidad de actividades laborales tiene una asociación de 0.651 según el valor de Rho de Spearman. El investigador concluyó afirmando que una adecuada gestión del personal de una empresa posibilitará reconocer las necesidades de los empleados (físicas o mentales).

Lainez (2022) realizó un estudio cuya finalidad fue establecer la correspondencia de la gestión de los empleados con la sobrecarga de trabajo en un hospital estatal de Guayaquil. Según su metodología la indagación fue hipotética deductiva, tuvo un diseño de carácter no experimental con un análisis transversal, de acuerdo a su tipo fue básica, el estudio de datos se realizó a través del conteo de datos (cuantitativo), el nivel fue la correspondencia de variables, su muestra estuvo compuesta por 105 servidores enfermeros, empleándose como recurso el cuestionario. En sus resultados el autor interpreta que cuando la gestión del personal está en un nivel regular, la carga de trabajo está en un nivel medio (75.6%), además la correspondencia de ambas variables obtuvo un valor de rho igual a 0,844 siendo este positivo y significativo. El autor concluye admitiendo que se acepta la hipótesis que afirmaba la existencia de una relación entre la gestión de trabajadores y la sobrecarga de trabajo.

En la investigación de Vásquez (2020) cuyo objeto de estudio fue medir la gestión del talento humano y su asociación con el desempeño de labores de la institución educativa San Marcos de Cajamarca. El tipo de indagación fue

básica, de enfoque cuantitativo, el diseño del estudio fue de característica no experimental, correlacional, de índole transeccional, la muestra la conformó 113 empleados, y el recurso de compendio de datos fue el cuestionario. En sus resultados demostró que el 96.8% aseveró que la gestión de empleados es percibida como efectiva, además, el 100% de individuos aprecia que la capacitación de personal es necesaria para mejorar la gestión del grupo de trabajadores. El autor concluyó que, un adecuado modelo de gestión de recurso personal empresarial permitirá realizar una mejor verificación de las labores que ejecuta el personal al interior de las empresas, por lo tanto, habrá una mejor gestión en los turnos u horarios de trabajo del personal.

Reátegui (2020) realizó un estudio sobre la gestión del talento humano y su asociación con las relaciones entre el personal de una entidad pública. De acuerdo con su metodología la investigación es de carácter cuantitativo, su alcance es correlacional, de carácter no experimental, según su marco temporal fue transeccional, su población estuvo estructurada por 171 empleados de la entidad, utilizando el recurso encuesta para el compendio de datos e información. En sus resultados encontró que la administración del talento humano tiene un nivel bueno según el 38% de respuestas otorgadas, el reclutamiento de empleados también fue percibido en un grado bueno (38%), la capacitación se consideró bueno (45%), la evaluación de desempeño lo percibieron como regular (39%) y las compensaciones como bueno (42%). El investigador concluye que la gestión del personal humano y las relaciones interpersonales que existe entre los empleados tienen cierto impacto en la calidad de personal de la entidad.

El informe de indagación realizado por Vásquez (2018) que buscó establecer la correspondencia entre la gestión del personal humano con la competencia empresarial en un consorcio de Lima. El método fue el hipotético deductivo, el diseño estuvo compuesto por el no experimental, el nivel fue de carácter correlacional, transeccional, enfoque a través de la cuantificación de datos, el recurso de análisis de información fue el cuestionario, la muestra estuvo estructurada por 22 empleados. Según sus resultados describió que la correspondencia de la gestión del personal humano con la competencia es de

0,722 según el análisis de Pearson, asimismo, la correspondencia de la selección de empleados con la competitividad es de 0.671 siendo esta positiva y buena. El autor concluyó admitiendo que existe correspondencia entre la gestión de empleados y la competitividad.

2.2 Bases teóricas

Teoría de la gestión científica

Desarrollado por Frederick Taylor, fue uno de los primeros en estudiar científicamente el desempeño laboral. Los principios de Taylor recomendaban que se usara el método científico para realizar tareas en el lugar de trabajo, en lugar de que el líder confiara en su juicio o en la discreción personal de los miembros del equipo.

Su filosofía enfatizaba que obligar a las personas a trabajar duro resultaría en el lugar de trabajo más productivo. En cambio, recomendó simplificar las tareas para aumentar la productividad. Sugirió que los líderes asignen a los miembros del equipo los trabajos que mejor se adapten a sus habilidades, los capaciten a fondo y los supervisen para asegurarse de que sean eficientes en el rol.

Si bien su enfoque en lograr la máxima eficiencia en el lugar de trabajo al encontrar la manera óptima de completar una tarea fue útil, ignoró la humanidad del individuo. Esta teoría no se practica mucho hoy en día en su forma más pura, pero demostró a los líderes la importancia de la eficiencia en el lugar de trabajo, el valor de asegurarse de que los miembros del equipo recibieran una capacitación amplia y la necesidad de trabajo en equipo y cooperación entre supervisores y empleados.

Principios de la teoría de la gestión administrativa

Henri Fayol, un alto ejecutivo e ingeniero de minas, desarrolló esta teoría cuando examinó una organización a través de la perspectiva de los gerentes y las situaciones que podrían encontrar. Creía que los líderes tenían seis funciones principales: pronosticar, planificar, coordinar, mandar y controlar y desarrolló principios que delineaban cómo los líderes deberían organizar e interactuar con sus equipos.

Sugirió que los principios no deberían ser rígidos, sino que debería

dejarse en manos del director determinar cómo utilizarlos para gestionar de forma eficiente y eficaz. Los principios que describió son:

- **Iniciativa:** se refiere al nivel de libertad que los empleados deben tener para llevar a cabo sus responsabilidades sin ser forzados u ordenados.
- **Equidad:** este principio implica que todos en la organización deben ser tratados por igual y que debe ser un ambiente de bondad.
- **Cadena escalar:** este principio dice que debe haber una cadena de supervisores desde el nivel superior de gestión hasta el nivel inferior y que la comunicación generalmente fluye de arriba hacia abajo. Enfatizó que no existe una regla estricta con respecto al proceso de comunicación a través de la cadena de mando.
- **Remuneración del personal:** este principio se refiere a la afirmación de que debe haber una remuneración tanto monetaria como no monetaria basada en los niveles de desempeño para crear un vínculo entre el empleado y la organización.
- **Unidad de dirección:** este principio afirma que debe haber un solo gerente por departamento que se encargue de coordinar la actividad del grupo para lograr un solo objetivo.
- **Disciplina:** de acuerdo con este principio, los empleados deben ser respetuosos y obedientes, y una organización debe delinear reglas y regulaciones que aclaren las reglas, una buena supervisión y un sistema de recompensa-castigo.
- **División del trabajo:** este principio afirma que la acción general de la administración debe dividirse y que los miembros del equipo deben tener responsabilidades basadas en sus habilidades e intereses para hacerlos más efectivos y eficientes.
- **Autoridad y responsabilidad:** de acuerdo con este principio, debe haber un equilibrio entre la autoridad , el derecho a dar órdenes y tomar decisiones y la responsabilidad , la obligación de un empleado de realizar las tareas que se le asignan.
- **Unidad de mando:** se refiere a la afirmación de que los empleados deben recibir órdenes de un solo supervisor inmediato y ser responsables

únicamente ante esa persona.

- Subordinación del interés individual a los intereses generales: debe haber armonía entre los intereses del individuo y la organización, aunque se debe dar prioridad al interés organizacional ya que traerá recompensas para el individuo.
- Centralización: de acuerdo con este principio, el nivel más alto de autoridad debe estar centralizado en el nivel más alto de administración, quien tiene el poder de tomar las decisiones más importantes en una organización.
- Orden: este principio afirma que para que una organización funcione sin problemas, la persona adecuada debe estar en el trabajo adecuado y que, por lo tanto, cada material y empleado debe tener un lugar idóneo.
- Estabilidad de la tenencia: de acuerdo con este principio, los empleados deben tener seguridad laboral para ser eficientes.
- Espirit de corps: se refiere a la creencia de que debe haber una contribución unificada del equipo y que la cooperación es siempre mayor que la suma de las actuaciones individuales.

Teoría de la gestión burocrática

Desarrollada por Max Weber, la teoría de la gestión burocrática se centra en estructurar las organizaciones en una jerarquía para que existan reglas claras de gobierno. Sus principios para crear este sistema incluyen una cadena de mando, una clara división del trabajo, la separación de los activos personales y organizacionales del propietario, reglas y regulaciones estrictas y consistentes, un meticuloso mantenimiento de registros y documentación y la selección y promoción de los empleados en función de su desempeño y calificaciones.

Esta teoría ha jugado un papel clave en el establecimiento de estándares y procedimientos que son el núcleo de la mayoría de las organizaciones en la actualidad.

Teoría de las relaciones humanas

Esta teoría fue desarrollada por Elton Mayo, quien realizó experimentos diseñados para mejorar la productividad que sentó las bases del movimiento de relaciones humanas. Se centró en cambiar las condiciones de trabajo como la

iluminación, los descansos y la duración de la jornada laboral.

Cada cambio que probó se encontró con una mejora en el rendimiento. Finalmente, concluyó que las mejoras no se debieron a los cambios, sino al resultado de que los investigadores prestaron atención a los empleados y los hicieron sentir valorados.

Estos experimentos dieron lugar a la teoría de que los empleados están más motivados por la atención personal y por formar parte de un grupo que por el dinero o incluso las condiciones laborales

Teoría de la gestión de sistemas

Esta teoría afirma que las empresas constan de múltiples componentes que deben funcionar en armonía para que el sistema más grande funcione de manera óptima. El éxito de la organización, por lo tanto, depende de la sinergia, la interdependencia y las interrelaciones entre subsistemas.

Según esta teoría, los empleados son los componentes más importantes de una empresa y los departamentos, grupos de trabajo y unidades de negocio son elementos cruciales adicionales para el éxito.

De acuerdo con esta teoría, los gerentes deben evaluar patrones y eventos dentro de la organización para determinar el mejor enfoque de gestión. Necesitan colaborar y trabajar juntos en programas para garantizar el éxito.

Teoría de la gestión de contingencias

Desarrollada por Fred Fiedler, el enfoque principal de esta teoría es que ningún enfoque de gestión funciona para todas las organizaciones. Fiedler sugirió que los rasgos de un líder estaban directamente relacionados con la eficacia con la que lideran su equipo. Afirma que hay rasgos de liderazgo que se aplican a todo tipo de situación y que un líder debe ser flexible para adaptarse a un entorno cambiante.

Teoría X e Y

El psicólogo social estadounidense Douglas McGregor introdujo las teorías X e Y en su libro, «El lado humano de la empresa», donde concluyó que dos estilos diferentes de gestión se guían por sus percepciones de las motivaciones de los miembros del equipo.

Los gerentes que asumen que los empleados son apáticos o no les gusta su trabajo usan la teoría X, que es autoritaria. La teoría Y es utilizada por gerentes que creen que los empleados son responsables, comprometidos y motivados. Se trata de un estilo de gestión participativa que da lugar a un entorno de trabajo más colaborativo, mientras que la teoría X conduce a la microgestión.

Llegó a la conclusión de que las grandes organizaciones pueden confiar en la teoría X para mantener a todos enfocados en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las empresas más pequeñas, donde los empleados son parte del proceso de toma de decisiones y donde se fomenta la creatividad, tienden a utilizar la teoría Y.

En la actualidad, a la hora de utilizar las teorías de la gestión en el lugar de trabajo se aconseja invertir en la formación de los empleados, empoderarlos en la toma de decisiones y aplanar la jerarquía organizativa.

Bases epistemológicas

Entonces cuando queremos gestionar personas en una organización, debemos entender que detrás de cada sujeto hay un sistema altamente complejo de múltiples interacciones pasadas, que forman parte de su presente y que estimulan la búsqueda de un futuro, y que por tanto todo sistema y práctica organizacional será insuficiente si las energías de la organización no se focalizan primero en conocer quiénes son las personas que la conforman. Sólo desde ahí se podrá gestionar de forma efectiva el talento humano.

La inadecuada organización del trabajo y el estrés laboral en la actualidad requieren un tratamiento especializado en ese contexto las bases epistémicas se basan en los manifestado por (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009), casi todo lo que la sociedad necesita se produce en las organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, pues nacemos en ellas y pasamos la mayor parte de nuestras vidas. Se comprobó que si la organización quiere alcanzar sus objetivos (Crecimiento sostenido, Rentabilidad, Calidad en los productos y servicios, Competitividad, entre otros.) de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estas también alcancen sus objetivos individuales (mejores salarios,

beneficios, estabilidad, satisfacción en el trabajo, oportunidad de crecimiento, entre otros.) y, de ese modo, se beneficien ambas partes. En consecuencia, el contexto en que se sitúa la gestión del talento humano está representado por las organizaciones y las personas (Thaler, 2016).

Como toda disciplina, la administración ha tenido una vida investigativa con un desarrollo de significación. En sus comienzos esta actividad estuvo dominada por el paradigma científico, el cual se planteó como una alternativa al pensamiento intuitivo. Así fue como los primeros aportes estuvieron signados por el trabajo experimental, lo cual fue evidente en el estudio de Taylor y los investigadores del trabajo en el que, a partir de un trabajador modelo, se estudiaban tiempos y movimientos. Sin embargo, también esto abarca la labor investigativa de Mayo en la conocida planta de Hawthorne. Desarrollos similares se encuentran en el estudio de decisiones en lo que se conoce como "psicología económica" (Kahnemann, 2012).

Bases científicas

La cuestión relacionada de plantear si la Gestión de Talento Humano es una ciencia, una técnica o un arte, ha llevado a discutir si es lo uno o lo otro o si es una combinación de las tres, pero de acuerdo con las ideas que se han vertido en este sentido, a la Gestión de Talento Humano se le han adjudicado en nuestra época, en la mayor parte de las universidades de los países industrializados la categoría de una ciencia, por lo que corresponde ahora coadyuvar a solidificar el andamiaje a partir del cual esta ciencia se desarrollará, es decir un marco conceptual propio. Podemos decir que dicho marco constituye un entramado o red donde las ideas, los conceptos y ciertos argumentos se presentan de manera lógica. Su utilidad radica en el hecho de que nos ofrece una forma sencilla de visualizar un fenómeno de la realidad" (Ortiz, 2006).

2.3 Conceptual

Conceptos y objetivos de la gestión de talento humano

Se aprecia el concepto de gestión de talento humano ha evolucionado desde una perspectiva netamente mecánica del trabajo a una empresarial organizativa, por último una perspectiva orientada al colaborador. El

colaborador no es solo un engrane más de la maquina productiva de la empresa sino una fuente inagotable de ventajas competitivas el trabajo, ideas y procesos desarrollados pueden convertir en pequeñas ideas de negocio, por lo tanto, se puede definir el desarrollo de estrategias que permiten potenciar el aspecto más importante del colaborador en la búsqueda de resultados óptimos para la empresa de manera específica a cada realidad organizacional.

Importancia de la gestión de talento humano

La importancia de la gestión de talento humano por muy excelente mercado producto revolucionario e innovador que pueda presentar una organización un inadecuado manejo del factor humano puede llevar a la quiebra a la empresa con la mejor tecnología, el mejor producto los mejores clientes tenemos como ejemplo la incapacidad colectiva de su factor humano el que no pudo mantener rentable una empresa al no poder adaptarla al nuevo mercado no contar con personal adecuado en un puesto puede ser subsanable por otros pero contar con muchas posiciones con personal inadecuado puede propiciar la caída de cualquier empresa. La crisis sanitaria que vivimos actualmente también en mayor o menor medida a todas las organizaciones las organizaciones que puedan adaptarse o reinventarse para sobrevivir a esta crisis dependerán exclusivamente de su factor humano para conseguirlo consideremos que las empresas que desaparecerá después de esta crisis y cuáles serán los nuevos sectores ideas que aparecerán en el periodo postcrisis.

Procesos de gestión de talento humano

La gestión de talento humano se compone de cinco funciones importantes, estas funciones a su vez cuentan con algunos sus procesos, pero esencialmente son los siguientes: la gestión estratégica, preparación y selección, desarrollo de evaluación, compensación y protección, relación con el personal y retroalimentación.

La gestión estratégica

Para ser efectiva la gestión de talento humano requiere una planificación cuidadosa que mejore su eficiencia y eficacia de manera ética y socialmente responsable, deben considerarse los factores internos y factores externos que

afectan la organización y en qué medida la afecta es necesario plantear objetivos estratégicos en colaboración con cada una de las áreas de la empresa. Para una planificación óptima es necesario contar con herramientas que nos permitan tomar decisiones y al mismo tiempo evalúen nuestro progreso los KPI del área son herramienta principal con las que cuenta el gestor de talento humano para su trabajo en general existen los siguientes indicadores, (KPI resultados, competencias, motivación, clima laboral y selección de personal.

Preparación y selección

Es primordial que la organización cuente con personal que pueda asumir las responsabilidades que la empresa requiere además, esta es una importancia que el perfil del puesto conseguir tener una visión realista del puesto y conseguir el potencial ventajas y desventajas que aportan los candidatos es un error frecuente definir perfiles altamente capacitados y experimentados sin ofrecer una compensación similar la tarea del gestor es asesor a los líderes y gerentes sobre el nuevo personal a reclutar actualmente el ingreso de nuevo personal a una organización no solo cumple con la función de llenar plazas sino también de mantener la organización vigente con nuevas ideas y procesos que traen el nuevo personal de sus casas de estudios, la organización debe ser flexible a adaptarse a las influencias.

Desarrollo de evaluación

Es importante contar con un programa de inducción que permita conocer el nuevo colaborador para integrarse a la cultura de la empresa dándole a conocer las políticas y procedimientos de la compañía al ocupar los puestos de trabajo es posible realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación que permite incrementar la capacidad de nuestros colaboradores al realizar las tareas este debe ser un proceso constante que nos permita mantener personal vigente ante los cambios en todos los expertos existen importantes perjuicios en contra de la evaluación de desempeño muchos la ven como una herramienta utilizada por las jefaturas para eliminar personal o para deshacerse de algunos colaboradores en particular un programa de evaluación bien orientado busca en primer lugar desarrollar el potencial y el talento de nuestros

trabajadores esto nos permitirá contar con un fuente interna de trabajadores talentosos que puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad en un segundo lugar nos permite corregir procesos o estandarizar el conocimiento de nuestro colaboradores al nivel general de trabajo es normal presentar falencias en cualquier aspecto a nuestro trabajo y en responsabilidad del gestor.

Compensación y protección

Es esencial mantener y motivar a nuestra fuerza de trabajo todos los colaboradores buscan una compensación adecuada a su esfuerzo los colaboradores deben tener un salario justo a cambio de sus contribuciones productivas, los incentivo de cumplir una función complementaria para mantener la motivación del personal, cuando la compensación es insuficiente la empresa tiene cambios de rotación de personal, si es demasiada alta disminuye su capacidad de competir en el mercado.

Relación con el personal y retroalimentación.

Con el fin de mantener una fuerza de trabajo efectiva, los colaboradores se deben estar motivados a trabajar, para mejorar la productividad y niveles de satisfacción, los resultados de los procesos, indicadores de medición y propuesta de mejora.

Modelos de gestión de talento humano

Los modelos que se ajustan en medida en las organizaciones:

- a. Proyección organizacional
- b. Gestión del cambio
- c. Liderazgo de personas
- d. Gestión de calidad
- e. Modelo de productividad
- f. Generación de valor
- g. Modelo por competencias profesionales

Sobrecarga laboral

La sobrecarga de trabajo tiene que ver con una situación en la que un individuo tiene la responsabilidad de realizar un volumen excesivo de trabajo en un determinado límite de tiempo, lo que puede traer consecuencias en su salud y rendimiento de trabajo (Galeano y Cortes, 2022). Asimismo, la carga de trabajo

está íntimamente asociada con el esfuerzo mental por la gran cantidad de información que demanda (Venegas y Pozo, 2020).

Por su parte, Jimenez (2019) sostiene que la sobrecarga laboral es el nivel de movimientos que un sujeto tiene que realizar para ejecutar una actividad, la cual puede originarse por carga física y mental.

Respecto a la carga física, es todo aquel movimiento físico que el sujeto realiza en sus labores y tiene que ver con su postura o movimientos musculares, lo que implica desgaste de energía y el incremento de niveles cardíacos. Por su parte, la carga de labores mentales se fundamenta en tareas que necesitan desarrollarse haciendo uso de elementos cognitivos, elementos afectivos y análisis de información. Es así, que considerando ambos tipos de cargas de trabajo es que se puede establecer el nivel de dificultad de la actividad por realizar (Jimenez, 2019).

La carga por turnos de trabajo se caracteriza por el volumen y grado de dificultad que un laborante tiene que efectuar en su horario específico de trabajo, y puede influir en la calidad de desempeño de tareas y seguridad del empleado (Cheng et al., 2019), además de su salud emocional y física que en su conjunto afectará el rendimiento del trabajador (Gonzales et al. 2019).

Por otro lado, los factores organizacionales, son componentes que caracterizan a la empresa tanto externa como internamente y que se relacionan con la gestión de la organización, lo que a su vez envuelve la cultura de la compañía, el elemento humano, su estructura y las etapas y procesos de información (Robbins y Coulter, 2020). Además, estos factores interfieren en la manera en que se administran los recursos y se ejecutan decisiones en la organización, lo que incluye además de la estructura empresarial, los trabajadores y procedimientos, la tecnología que se emplea (Mello, 2021).

Daft (2018), asevera que los factores de una empresa influyen en el comportamiento de la misma y en la manera en que se ejecutan las actividades o labores lo que incluye su cultura.

Con el nuevo pacto de las relaciones laborales nos encontramos con un entorno de trabajo mucho más enfocado a la productividad y a los resultados, esto tiene muchas connotaciones positivas, pero a su vez también negativas,

una de ellas es la sobrecarga laboral. En esta presentación definiremos que es la sobrecarga laboral, hablaremos de sus precursores. Además, de sus repercusiones que pueden ser tanto físicas como psicológicas, veremos planes de acción para que esto no suceda y hablaremos de las consecuencias positivas de dichos planes. (27)

Ocurre cuando estamos expuestos a más demandas de las que podemos cumplir, en términos cualitativos y cuantitativos, es un factor de riesgo que existe en todas las actividades que se realizan en el trabajo, se asocia a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos, y al mismo tiempo se tiene que atender a una cantidad elevada de pacientes y en distintas áreas de atención; es por eso que aumentan el nivel de agotamiento tanto emocional como físico de los profesionales que laboran en el área de enfermería; asimismo se percibe un deterioro en el cuidado brindado al paciente.

Precursos de la sobrecarga laboral

Uno de los grandes precursores de la sobrecarga laboral es la disparidad horaria. Evidentemente, cuando un trabajador debido a unos turnos desestructurados tiene dificultades para una buena conciliación fuera del trabajo esto va a afectar directamente a su labor en la empresa va a bajar la motivación, va a aumentar el absentismo o incluso a querer abandonar la empresa. Cuando a un trabajador se le imponen ciertas tareas u objetivos que están por encima de su formación esto puede ser el desencadenante de la sobrecarga laboral por la no consecución de dichos objetivos.

Los objetivos inalcanzables son otro precursor cuando el trabajador ante unos objetivos inabarcables siente que no puede llevarlos a cabo. Cuando un trabajador para llegar a sus objetivos de asumir sobreesfuerzos esto puede repercutir en su estado físico y psicológico por lo tanto es otro de los motivos de la sobrecarga laboral. La falta de medios es otro de los precursores cuando el trabajador observa que no llega al desempeño de sus funciones debido a que no le facilitan las herramientas necesarias.

Repercusiones patológicas de la sobrecarga laboral

Todos estos precursores tienen sobre el trabajador diferentes repercusiones

podríamos clasificarlas en dos grupos. Por un lado, podemos hablar de las repercusiones fisiológicas y por el otro, las psicológicas, entremos en detalle en cada una de ellas:

Repercusiones Fisiológicas

La sobrecarga de trabajo tiene diferentes repercusiones fisiológicas entre ellas cabe citar:

- a. Síndrome de la fatiga crónica,
- b. Dolencias y lesiones musculares
- c. Enfermedades coronarias
- d. Insomnio
- e. Pérdida o incremento del apetito
- f. Cambios hormonales
- g. Cefaleas
- h. Falta de apetito sexual

Repercusiones Psicológicas

Las repercusiones psicológicas de la sobrecarga laboral son diversas entre ellas podríamos citar:

- Baja motivación y satisfacción
- Ansiedad (Ej. trastornos del pánico)
- Estrés (Ej. Estrés agudo)
- Depresión (Ej. Distinta o trastorno depresivo mayor.)
- Adicciones (Ej. Alcoholismo)

Consecuencias positivas de una carga laboral adecuada

Una carga laboral adecuada tendrá consecuencias positivas tanto para la empresa como para los trabajadores. Los trabajadores se sentirán satisfechos con su remuneración y con su salario emocional, la empresa lo notará en el aumento del rendimiento evidentemente todo esto atrae al talento y los trabajadores querrán quedarse en esta empresa querrán pertenecer a ella y no querrán salir de ella. Por otro lado, la buena relación, vida laboral, vida personal generará una motivación extra a todos sus trabajadores sintiendo uncompromiso un orgullo y un sentimiento de pertenencia que harán que estén totalmente satisfechos y bajen los niveles de burnout (Maslach y Jackson

señalaron que "el síndrome de Burnout era una respuesta a una situación continuada de estrés en el entorno laboral y caracterizada por la presencia conjunta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal").

2.4 Definición de términos básicos

1. **Gestión:** Herramienta que engloba fases de la administración siendo la gestión misma un elemento con desarrollo propio de la administración, utilización nuestra unidad de la información de la metodología de gestión, como elemento diferencial para obtener recursos de distintas naturalezas. Realizar procesos de gestión nos posibilita entre otras cosas elaborar información dispersa en áreas reunir las para ubicarlas en almacenamientos de información, comunicación interna, reunir a diversos centros de información como base de datos remotas, índices, catálogos, etc. Murray (2002)
2. **Gestión de talento humano:** Es una actividad administrativa de una empresa, la cual está orientada a la adquisición, entrenamiento, evaluación, y pago de los trabajadores, es decir que cuya finalidad es reclutar y mantener una masa laboral permanente para la empresa. Chiavenato (2007)
3. **Sobrecarga laboral:** Es el efecto de saturación u ocupación completa de una cosa que impide su funcionamiento normal.
4. **Personal de salud:** El personal de salud son todas las personas involucradas en actividades para mejorar la salud y comprende a quienes proporcionan los servicios (médicos, enfermeras, parteras, odontólogos, trabajadores comunitarios y trabajadores sociales, personal de laboratorio, gabinete, farmacéuticos, personal auxiliar). También se incluye a quienes dirigen y organizan el funcionamiento del sistema de salud como gerentes, administradores o directivos.
5. **Trabajadores:** "Son los individuos que se incorporan, se mantienen y laboran en una empresa, sea cual sea la relevancia del cargo que ejercen" Chiavenato (2007).
6. **Covid-19:** es una enfermedad que se inició en China en el año 2019, que

se fue diseminado por todo el mundo, requiere de cuidados especializados en casos graves, así como también de recursos e infraestructura en los establecimientos de salud.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación de la gestión de talento humano y la sobrecarga laboral del personal de salud en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2021.

Ho: No Existe relación de la gestión de talento humano y la sobrecarga laboral del personal de salud en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2021.

Hipótesis específicas

- a. Existe relación de la Gestión del Talento Humano y la carga física del personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo Lima, 2021
- b. Existe relación de la Gestión del Talento Humano y la carga mental del personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo Lima, 2021
- c. Existe relación de la Gestión del Talento Humano y la presión de tiempo en el personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital nacional dos de mayo Lima, 2021
- d. Existe relación de la Gestión del Talento Humano y los factores de la organización en el personal de salud, en las áreas críticas contexto covid-19 en el hospital

nacional dos de mayo Lima, 2021

3.2 Definición conceptual de variables

Definición conceptual: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Sobrecarga laboral

La sobrecarga de trabajo tiene que ver con una situación en la que un individuo tiene la responsabilidad de realizar un volumen excesivo de trabajo en un determinado límite de tiempo, lo que puede traer consecuencias en su salud y rendimiento de trabajo (Galeano y Cortes, 2022)

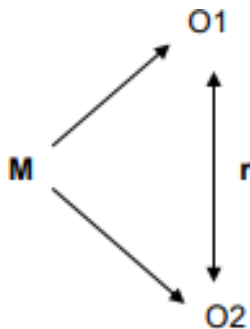
3.2.1 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Método	Técnica
V1: Gestión del talento humano	Es una actividad de índole administrativa, gira en torno a la integridad, formación y capacitación; otro punto es la evaluación y la parte remunerativa de los trabajadores.	La administración del bien humano, es un conglomerado de procedimientos que interactúan entre sí; en el Desarrollo; dotación y mantenimiento de personal.	Selección de personas	Facilidad de comunicación Selección de personal Realización de labores	1 10	Nunca Muy pocas veces A veces Casi siempre Siempre	Hipotético Deductivo	Encuesta
			Capacitación de personas	Capacitación del personal Uso de recursos Evaluación de personal	11 20			
			Desarrollo de personas	Oportunidad de superación Uso de tecnologías Atención personalizada	21 30			
V2: Sobrecarga laboral	Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve expuesto el trabajador a lo largo de su jornada, relacionados con el nivel de carga física o mental.	Presencia de altos niveles de carga mental y carga física, carga por turnos.	Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	1 10	Nunca Muy pocas veces A veces Casi siempre Siempre	Hipotético Deductivo	Encuesta
			Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento Información Experiencia	11 20			
			Carga por turnos de trabajo	Turnos Calendario Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección - seguridad Limitaciones	21 30			
			Factores de la organización	Tareas Preparación Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales	31 40			

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño de la investigación fue **no experimental y nivel correlacional**.



Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1: Gestión de Talento Humano

O2: Variable 2: Sobrecarga laboral

r: Relación de las variables de estudio.

4.2 Método de investigación

Hipotético –Deductivo, porque parte de una hipótesis general y específica que son aseveraciones no contrastadas y se tienen que contrastar para tratar de determinar su verdad o falsedad.

El modelo Hipotético deductivo consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica. Tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan. En suma, en el modelo hipotético-deductivo se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular, que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad.

4.3 Población y muestra

Población

Lo constituyeron 1,200 personal de salud asistencial del hospital dos de mayo, 2021

Muestra

Lo constituyeron 290 personal de salud asistencial del hospital dos de mayo, 2021.

Muestreo

Se realizó uso de un muestreo probabilístico aleatorio simple para población conocida, siguiendo el siguiente procedimiento:

n = tamaño de la muestra

Z = margen de confiabilidad 1.96

p = probabilidad de que el evento ocurra 0.5

q = probabilidad de que el evento no ocurre 0.5

e = error 0.005

N = Tamaño de la población 1200

$$n = \frac{(Z^2 * P * Q * N)}{N * ((e * e) * (N - 1) + z^2 * p * q) + Z^2 * P * Q}$$

N : 1152.48

e * e (N - 1): 2.9975

z * z * p * q : 0.9604

n = 290

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

Área Crítica de la emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo (LIMA).

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica

La técnica de recolección de datos fue la encuesta (escala de Likert), mediante la cual se aplican instrumentos de recolección de datos, mediante reactivos que buscan recolectar información en una muestra determinada

Instrumentos

Cuestionario: SOBRECARGA LABORAL

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el Cuestionario del autor Nieto M. (2019) para la variable sobrecarga laboral que consta de 40 ítems, donde 1 es si y 0 es no. Sus dimensiones son: sobrecarga física (10 ítems), sobrecarga mental (10 ítems), presión de tiempo (10 ítems), organización del trabajo (10 ítems).

Encuesta de sobrecarga laboral para medir la variable de sobrecarga laboral, se aplicó la validación de juicio de expertos y prueba de confiabilidad "Valoración de la sobrecarga laboral".

Cuestionario: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El instrumento gestión de 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 03 dimensiones la respuesta múltiple con un total de 30 ítems.

Encuesta de Gestión de Talento Humano para medir la variable de Gestión de Talento Humano, se aplicó la validación de juicio de expertos y prueba de Confiabilidad "Valoración de gestión de talento humano".

Validez de juicio de expertos

Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad del instrumento para la variable sobrecarga laboral

Alfa de Cronbach N de elementos	Alfa de Cronbach N de elementos
0.75	40

Nuestro instrumento es confiable = 0.75

Análisis de confiabilidad del instrumento para la variable gestión de talento

Humano

Alfa de Cronbach N de elementos	Alfa de Cronbach N de elementos
0.76	30

Nuestro instrumento es confiable = 0.76

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Se realizó con el programa estadístico del SPSS y el programa Excel, procesando la información de forma estadística para la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas en el estudio, a través de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 1

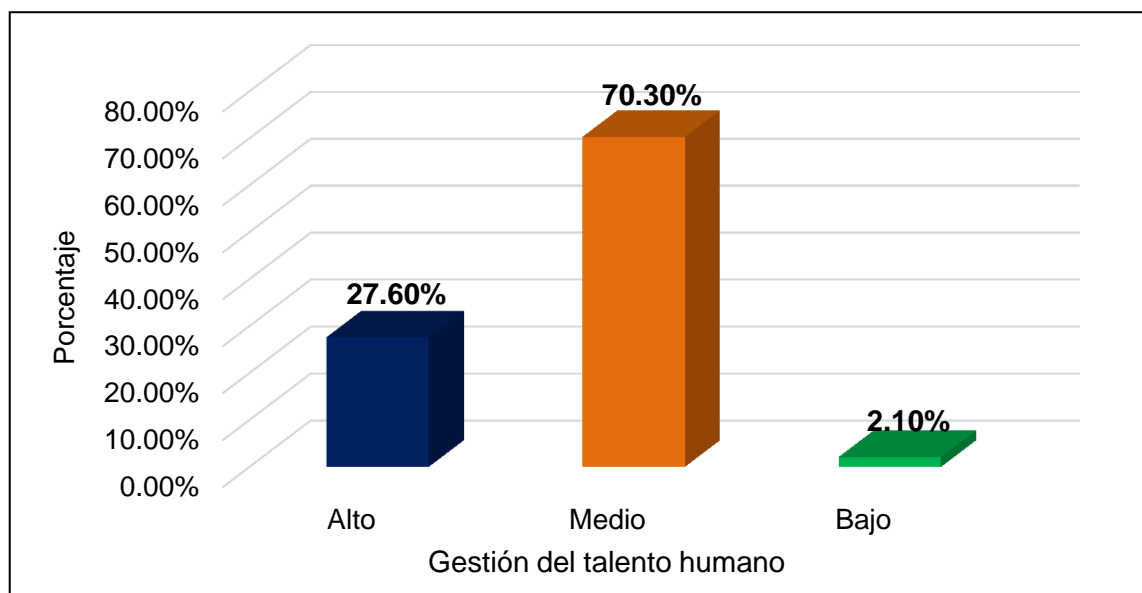
Frecuencias de la V1 "Gestión del talento humano"

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	80	27,6%
Medio	204	70,3%
Bajo	6	2,1%
Total	290	100,0

Nota. Los valores fueron extraídos de la base de datos recopilados del cuestionario.

Figura 1

Nivel de la "Gestión del talento humano"



En concordancia con el detalle de la tabla 1 y figura 1, se evidencia que, de la totalidad del personal de salud encuestados, el 70,30% (204 personas) valora en un nivel medio la "gestión del talento humano" que se realiza en el Hospital Nacional Dos de Mayo, asimismo, el 27,6% lo valoró en un nivel alto y el 2,10% en un nivel bajo. Por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano es valorada como medio en la percepción de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Dimensiones de la V1 “Gestión del talento humano”

Tabla 2

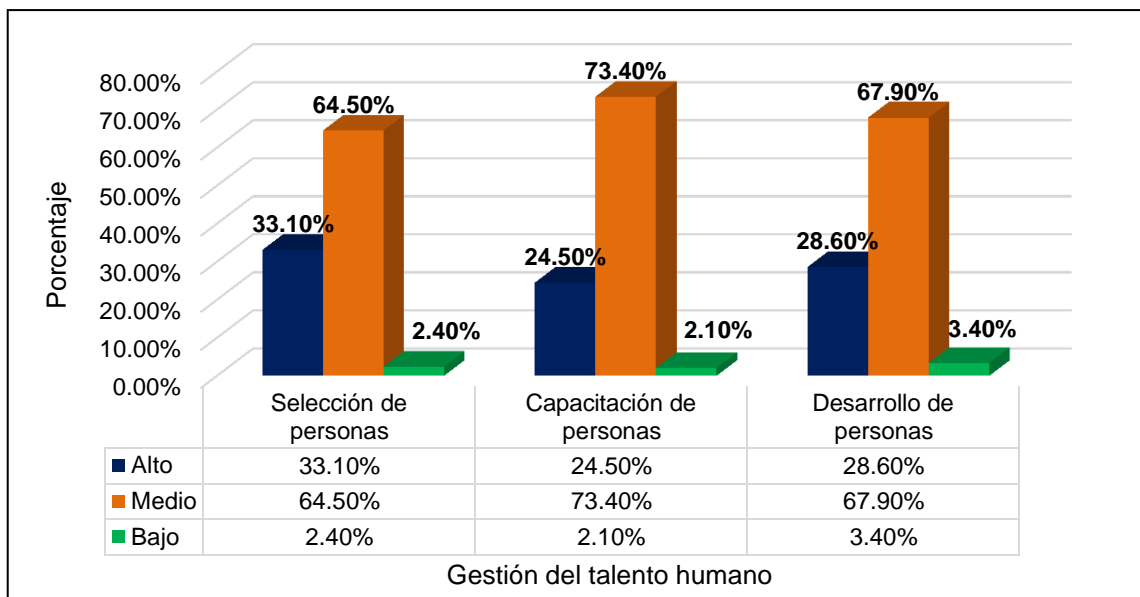
Frecuencias por dimensiones de la gestión del talento humano

Niveles	Dimensión “Selección de personas”		Dimensión “Capacitación de personas”		Dimensión “Desarrollo de personas”	
	F	%	f	%	f	%
Alto	96	33,1%	71	24,5%	83	28,6%
Medio	187	64,5%	213	73,4%	197	67,9%
Bajo	7	2,4%	6	2,1%	10	3,4%
Total	290	100%	290	100%	290	100%

Nota. Los valores fueron extraídos de la base de datos recopilados del cuestionario.

Figura 2

Nivel de frecuencias por dimensiones de la gestión del talento humano



Considerando los datos descritos en la tabla 2 y figura 2, se aprecia que la dimensión “selección de personas” ha sido valorado en un nivel medio según el 64,5% del personal de salud del Hospital Nacional Dos de Mayo, por su parte, la dimensión “capacitación de personas” también fue estimado como medio con un 73,40% y la dimensión “desarrollo de personas” fue valorado como medio por el 67,9%. En tal sentido, se concluye que la selección, capacitación y desarrollo de personas es valorada como medio en la percepción de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Variable 2: Sobrecarga laboral

Tabla 3

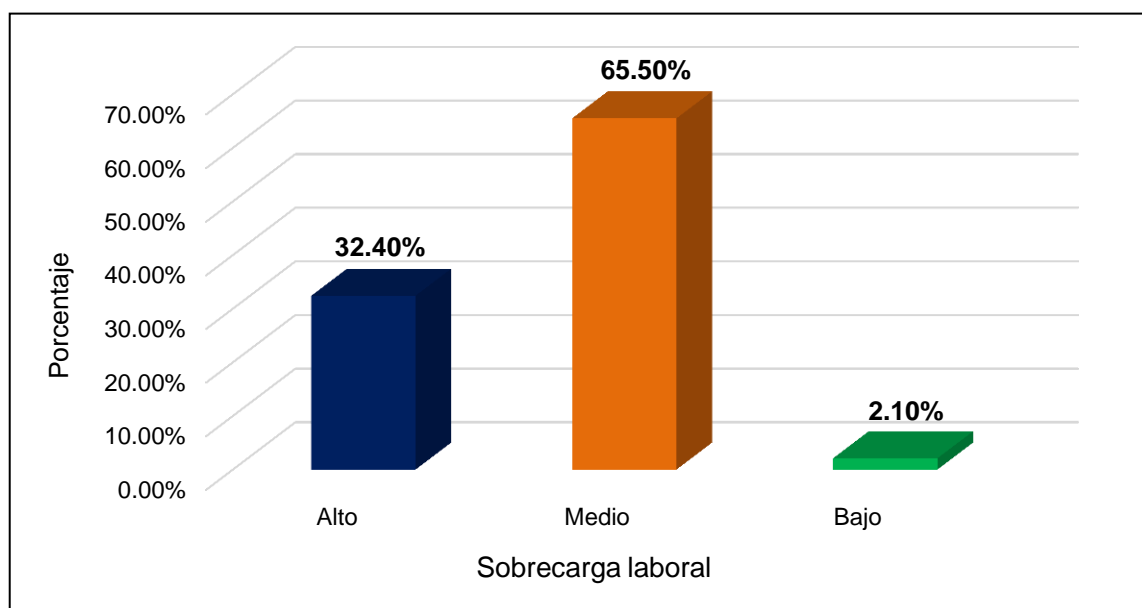
Frecuencias de la V2 "Sobrecarga laboral"

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	94	32,4%
Medio	190	65,5%
Bajo	6	2,1%
Total	290	100,0

Nota. Los valores fueron extraídos de la base de datos recopilados del cuestionario.

Figura 3

Nivel de la "Sobrecarga laboral"



En concordancia con el detalle de la tabla 3 y figura 3, se evidencia que, de la totalidad del personal de salud encuestados, el 65,50% (190 personas) valora en un nivel medio la "sobrecarga laboral" que se prevalece en el Hospital Nacional Dos de Mayo, asimismo, el 32,4% lo valoró en un nivel alto y el 2,10% en un nivel bajo. Por lo tanto, se concluye que la sobrecarga laboral es valorada como medio en la percepción de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Dimensiones de la V2 “Sobrecarga laboral”

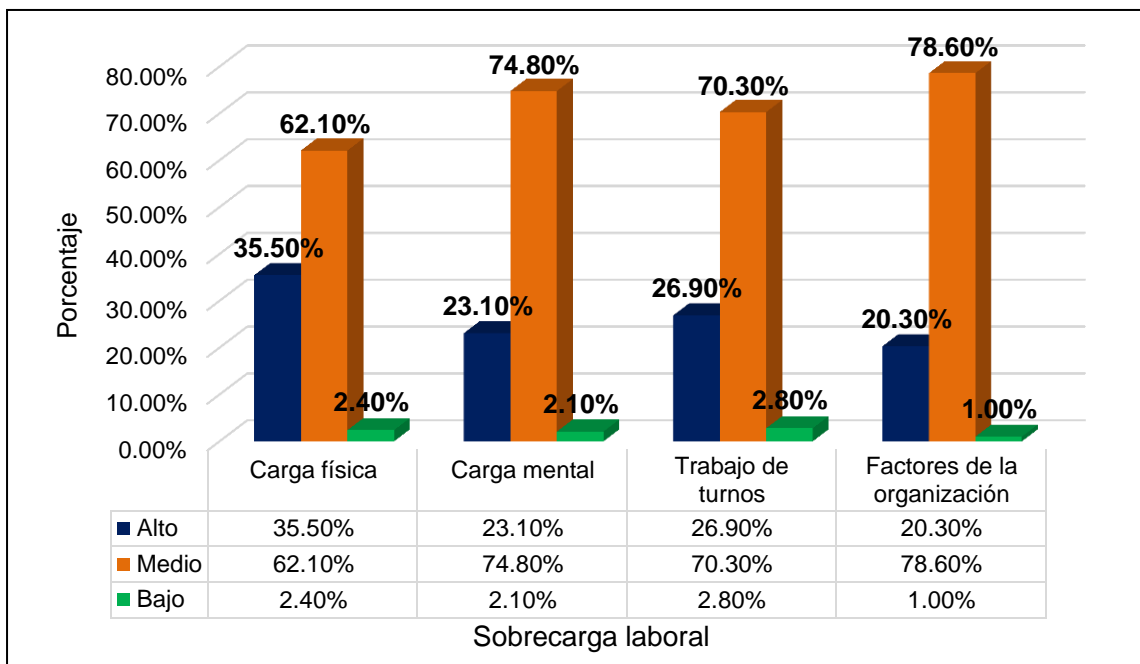
Tabla 4

Frecuencias por dimensiones de la sobrecarga laboral

Niveles	Dimensión “Carga física”		Dimensión “Carga mental”		Dimensión “Trabajo de turnos”		Dimensión “Factores de la organización”	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	103	35,5%	67	23,1%	78	26,9%	59	20,3%
Medio	180	62,1%	217	74,8%	204	70,3%	228	78,6%
Bajo	7	2,4%	6	2,1%	8	2,8%	3	1,0%
Total	290	100%	290	100%	290	100%	290	100%

Nota. Los valores fueron extraídos de la base de datos recopilados del cuestionario.

Figura 4



Nivel de frecuencias por dimensiones de la sobrecarga laboral

Considerando los datos descritos en la tabla 4 y figura 4, se aprecia que la dimensión “carga física” ha sido valorado en un nivel medio según el 62,1% del personal de salud encuestado, por su parte, la dimensión “carga mental” también

fue estimado como medio con un 74,80%, la dimensión “trabajo de turnos” fue valorado como medio por el 70,3% así como la dimensión “factores de la organización” que se encuentra en un nivel medio por el 78,6% de encuestados. En tal sentido, se concluye que las dimensiones carga física, carga mental, trabajo de turnos y factores de la organización es valorada como medio en la percepción de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo.

5.2 Resultados inferenciales

Análisis descriptivo bivariado

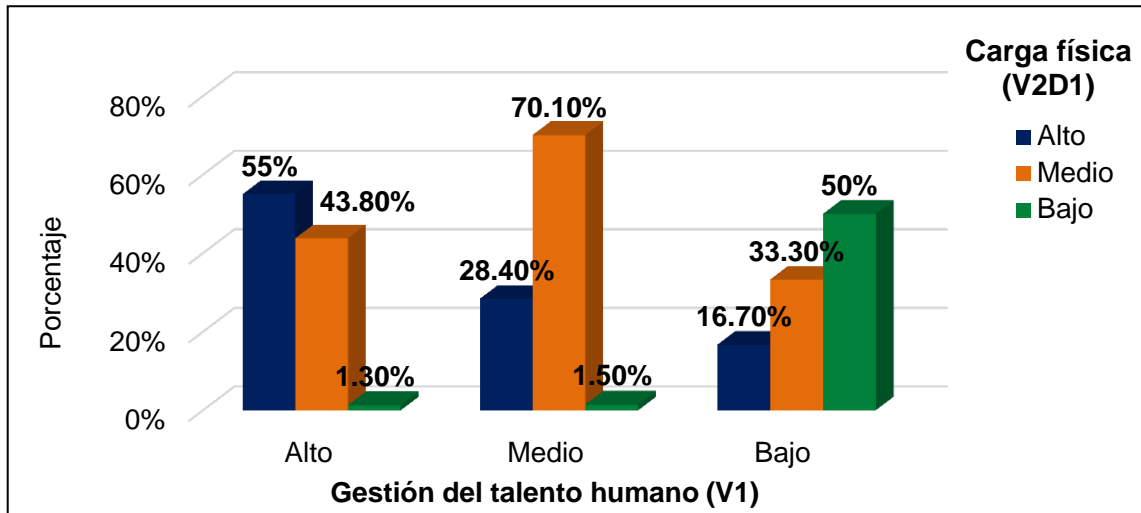
Tabla 5

Cruce de la gestión del talento humano y la carga física

		Carga física (V2D1)				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Gestión del talento humano (V1)	Alto	Recuento	44	35	1	80
		% dentro de Gestión del talento humano	55,0%	43,8%	1,3%	100,0%
	Medio	Recuento	58	143	3	204
		% dentro de Gestión del talento humano	28,4%	70,1%	1,5%	100,0%
	Bajo	Recuento	1	2	3	6
		% dentro de Gestión del talento humano	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	103	180	7	290	
	% dentro de Gestión del talento humano	35,5%	62,1%	2,4%	100,0%	

Figura 5

Histograma del cruce de la gestión del talento humano y la carga física



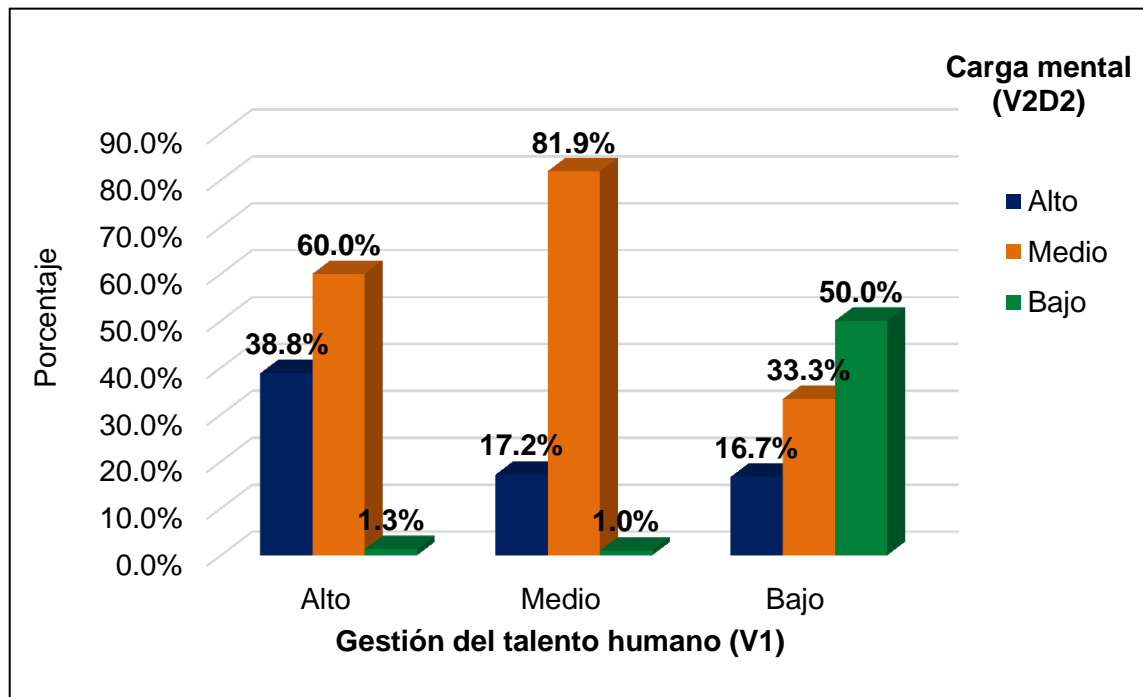
Los valores establecidos en la tabla 5 y figura 5 muestran que el cruce de la V1 Gestión del talento humano con la D1 Carga física poseen una valoración de nivel medio según el 70,1% de colaboradores que dieron respuesta al cuestionario. Además, el 55% estimó en una valoración de nivel alto el entrecruce de ambas variables, un porcentaje cercano del 50% lo valoró en un nivel bajo. Asimismo, el 43,8% percibe que cuando la gestión de personal es valorada como alto, la carga física se encuentra en un nivel medio. En definitiva, se estima que el personal de salud del Hospital Nacional Dos de Mayo percibe que la gestión del talento humano y la carga física se encuentra en un nivel medio.

Tabla 6*Cruce de la gestión del talento humano y la carga mental*

			Carga mental (V2D2)			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Gestión del talento humano (V1)	Alto	Recuento	31	48	1	80
		% dentro de Gestión del talento humano	38,8%	60,0%	1,3%	100,0%
	Medio	Recuento	35	167	2	204
		% dentro de Gestión del talento humano	17,2%	81,9%	1,0%	100,0%
	Bajo	Recuento	1	2	3	6
		% dentro de Gestión del talento humano	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	67	217	6	290	
	% dentro de Gestión del talento humano	23,1%	74,8%	2,1%	100,0%	

Figura 6

Histograma del cruce de la gestión del talento humano y la carga mental



Los valores establecidos en la tabla 6 y figura 6 muestran que el cruce de la V1 Gestión del talento humano con la D2 Carga mental poseen una valoración de nivel medio según el 81,9% de colaboradores que dieron respuesta al cuestionario. Además, el 50% estimó en una valoración de nivel bajo el entrecruce de la V1 con la D2, un porcentaje del 38,8% lo valoró en un nivel alto. Asimismo, el 60% percibe que cuando la gestión de personal es valorada como alto, la carga mental se encuentra en un nivel medio. En definitiva, se estima que el personal de salud del Hospital Nacional Dos de Mayo percibe que la gestión del talento humano y la carga mental se encuentra en un nivel medio.

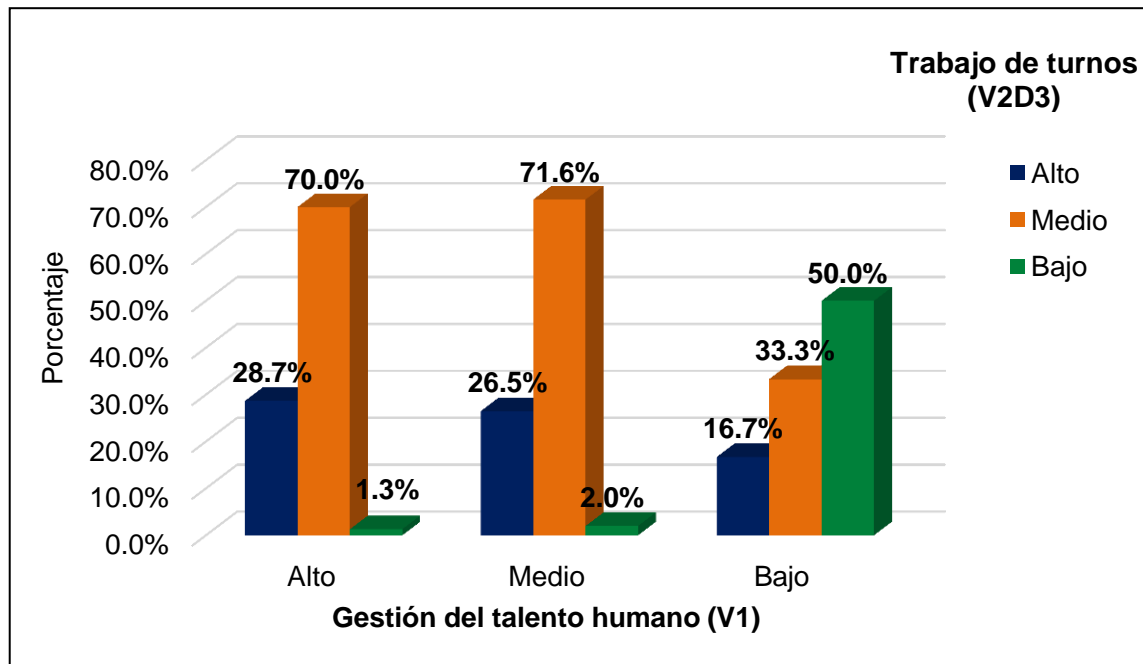
Tabla 7

Cruce de la gestión del talento humano y el trabajo de turnos

		Trabajo de turnos (V2D3)				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Gestión del talento humano (V1)	Alto	Recuento	23	56	1	80
		% dentro de Gestión del talento humano	28,7%	70,0%	1,3%	100,0%
	Medio	Recuento	54	146	4	204
		% dentro de Gestión del talento humano	26,5%	71,6%	2,0%	100,0%
	Bajo	Recuento	1	2	3	6
		% dentro de Gestión del talento humano	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	78	204	8	290	
	% dentro de Gestión del talento humano	26,9%	70,3%	2,8%	100,0%	

Figura 7

Histograma del cruce de la gestión del talento humano y el trabajo de turnos



Los valores establecidos en la tabla 7 y figura 7 muestran que el cruce de la V1 Gestión del talento humano con la D3 Trabajo de turnos poseen una valoración de nivel medio según el 71,6% de colaboradores que dieron respuesta al cuestionario. Además, el 50% estimó en una valoración de nivel bajo el entrecruce de la V1 y D3, un porcentaje del 28,7% lo valoró en un nivel bajo. Asimismo, el 70% percibe que cuando la gestión de personal es valorada como alto, el trabajo de turnos se encuentra en un nivel medio. En definitiva, se estima que el personal de salud del Hospital Nacional Dos de Mayo percibe que la gestión del talento humano y el trabajo de turnos se encuentran en un nivel medio.

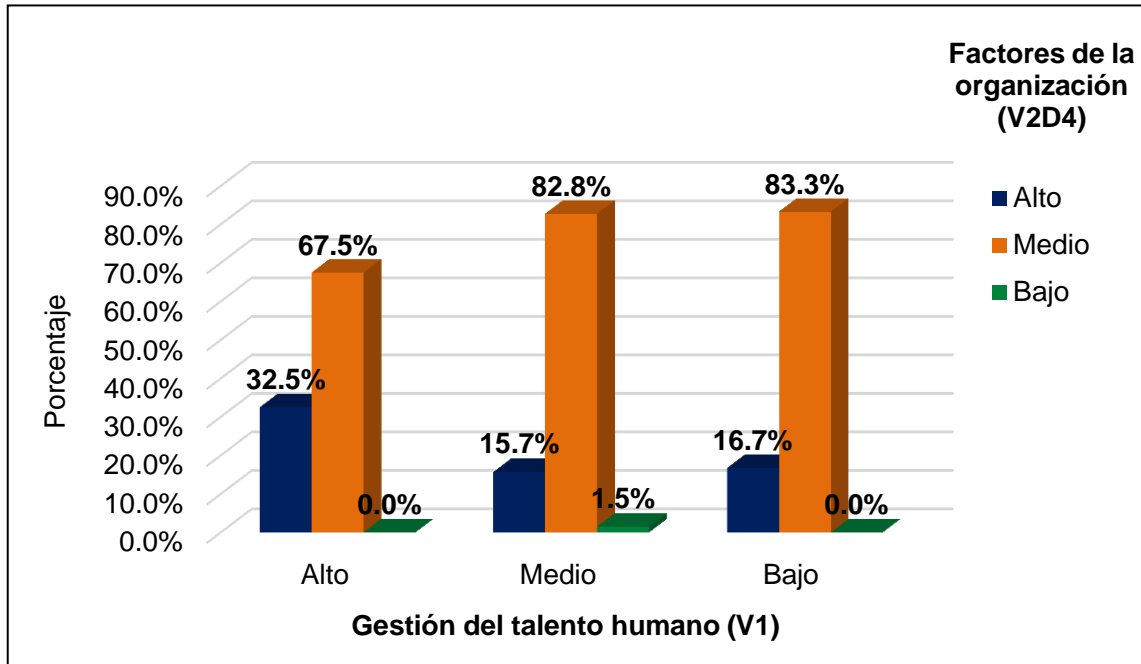
Tabla 8

Cruce de la gestión del talento humano y factores de la organización

			Factores de la organización (V2D4)			
			Alto	Medio	Bajo	Total
Gestión del talento humano (V1)	Alto	Recuento	26	54	0	80
		% dentro de Gestión del talento humano	32,5%	67,5%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	32	169	3	204
		% dentro de Gestión del talento humano	15,7%	82,8%	1,5%	100,0%
	Bajo	Recuento	1	5	0	6
		% dentro de Gestión del talento humano	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	59	228	3	290	
	% dentro de Gestión del talento humano	20,3%	78,6%	1,0%	100,0%	

Figura 8

Histograma del cruce de la gestión del talento humano y factores de la organización



Los valores establecidos en la tabla 8 y figura 8 muestran que el cruce de la V1 Gestión del talento humano con la D4 Factores de la organización poseen una valoración de nivel medio según el 82,8% de colaboradores que dieron respuesta al cuestionario. Además, el 32,5% estimó en una valoración de nivel alto el entrecruce de la V1 y D4, un porcentaje del 0% lo valoró en un nivel bajo. Asimismo, el 83,3% percibe que cuando la gestión de personal es valorada como bajo, los factores de la organización se encuentran en un nivel medio. En definitiva, se estima que el personal de salud del Hospital Nacional Dos de Mayo percibe que la gestión del talento humano y el trabajo de turnos se encuentran en un nivel medio.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Prueba de normalidad

Con el análisis de la prueba de normalidad se podrá determinar si los datos presentan una distribución normal. En tal sentido se describe las siguientes hipótesis de indagación:

Ho (hipótesis nula): el conjunto de datos establece una distribución normal.

Ha (hipótesis alterna): el conjunto de datos establece una distribución no normal.

En concordancia, la decisión se basará en el fundamento siguiente:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la Ho y aceptamos la Ha.
- Si $p \geq 0.05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

Tabla 9

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano (V1)	,426	290	,000	,637	290	,000
Sobrecarga laboral (V2)	,402	290	,000	,663	290	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En concordancia con lo descrito en la tabla 9, los resultados de la “Gestión del talento humano” (V1) demuestran por medio de la prueba de normalidad calculada con Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra contiene más de 30 elementos, que el valor de significancia fue de 0,000 siendo este menor al 0,05 lo que representa que la variable “gestión del talento humano” posee la característica de no paramétrica. Asimismo, para la “sobrecarga laboral” (V2) el grado de significancia también fue de 0,000; menor al 0,05 (0,000), por ende, también posee la cualidad de no paramétrica.

Prueba de contraste

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la sobrecarga laboral en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de Mayo

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la sobrecarga laboral en las áreas críticas contexto covid-19 hospital Nacional Dos de Mayo

Tabla 10

Análisis de correlación de la gestión del talento humano y sobrecarga laboral

		Gestión del talento humano	Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,529**
		N	290
	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	,529**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	290

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

La información formulada en la tabla 10 describe que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y la “sobrecarga laboral” (V2) es significativa y de índole positivo con un rho=,529, por ello, se determina que predomina una correlación de característica considerable. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de sobrecarga laboral.

Decisión: Sosteniendo que el Sig. (bilateral.) fue de 0,000; menor a 0,05 se comprueba que queda descartada la hipótesis que rechaza (Ho) y se acepta la hipótesis que afirma (Ha), defendiendo la existencia de una relación positiva alta en entre la gestión del talento humano y la sobrecarga laboral en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de mayo.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la carga física en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la carga física en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo

Tabla 11

Análisis de correlación de la gestión del talento humano y carga física

		Gestión del talento humano		Carga física
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	290	290
	Carga física	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	290	290

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

La información formulada en la tabla 11 describe que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y la “carga física” (D1) es significativa y de índole positivo con un rho=,419, por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de carga física en el trabajo.

Decisión: Sosteniendo que el Sig. (bilateral.) fue de 0,000; menor a 0,05 se comprueba que queda descartada la hipótesis que rechaza (Ho) y se acepta la hipótesis que afirma (Ha), defendiendo la existencia de una relación positiva alta en entre la gestión del talento humano y la carga física en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de mayo.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la carga mental en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la carga mental en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo.

Tabla 12

Análisis de correlación de la gestión del talento humano y carga mental

		Gestión del talento humano	Carga mental	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	290	290
	Carga mental	Coeficiente de correlación	,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	290	290

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

La información formulada en la tabla 12 describe que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y la “carga mental” (D2) es significativa y de índole positivo con un $\rho = ,460$, por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de carga mental en el trabajo.

Decisión: Sosteniendo que el Sig. (bilateral.) fue de 0,000; menor a 0,05 se comprueba que queda descartada la hipótesis que rechaza (Ho) y se acepta la hipótesis que afirma (Ha), defendiendo la existencia de una relación positiva alta en entre la gestión del talento humano y la carga mental en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de mayo.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo de turnos en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo de turnos en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo

Tabla 13

Análisis de correlación de la gestión del talento humano y trabajo de turnos

		Gestión del talento humano	Trabajo de turnos	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,232**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	290	290
	Trabajo de turnos	Coeficiente de correlación	,232**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	290	290

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

La información formulada en la tabla 13 describe que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y el “trabajo de turnos” (D3) es significativa y de índole positivo con un rho=,232, por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de trabajo de turnos.

Decisión: Sosteniendo que el Sig. (bilateral.) fue de 0,000; menor a 0,05 se comprueba que queda descartada la hipótesis que rechaza (Ho) y se acepta la hipótesis que afirma (Ha), defendiendo la existencia de una relación positiva alta en entre la gestión del talento humano y el trabajo de turnos en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de mayo.

Contrastación de hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y factores de la organización en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y factores de la organización en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo

Tabla 14

Análisis de correlación de la gestión del talento humano y factores de la organización

		Gestión del talento humano	Factores de la organización
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,455**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	290	290
Factores de la organización		,455**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	290	290

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

La información formulada en la tabla 14 describe que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y los “factores de la organización” (D4) es significativa y de índole positivo con un $\rho = ,455$; por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor serán los factores de la organización.

Decisión: Sosteniendo que el Sig. (Bilateral.) Fue de 0,000; menor a 0,05 se comprueba que queda descartada la hipótesis que rechaza (Ho) y se acepta la hipótesis que afirma (Ha), defendiendo la existencia de una relación positiva alta en entre la gestión del talento humano y los factores de la organización en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de mayo.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

De acuerdo con el objetivo general que fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la sobrecarga laboral en las áreas críticas contexto covid-19 Hospital Nacional Dos de Mayo, se obtuvo como resultado que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y la “sobrecarga laboral” (V2) es significativa y de índole positivo con un $\rho=,529$, por ello, se determina que predomina una correlación de característica considerable. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de sobrecarga laboral. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Lainez (2022) quien realizó un estudio cuya finalidad fue establecer la correspondencia de la gestión de los empleados con la sobrecarga de trabajo en un hospital estatal de Guayaquil. En sus resultados el autor interpreta que cuando la gestión del personal está en un nivel regular, la carga de trabajo está en un nivel medio (75.6%), además la correspondencia de ambas variables obtuvo un valor de ρ igual a 0,844 siendo este positivo y significativo. Al igual que en esta investigación, el autor concluye admitiendo que se acepta la hipótesis que afirmaba la existencia de una relación entre la gestión de trabajadores y la sobrecarga de trabajo. Tal como sostiene Galeano y Cortes (2020) la sobrecarga de trabajo tiene que ver con una situación en la que un individuo tiene la responsabilidad de realizar un volumen excesivo de trabajo en un determinado límite de tiempo, lo que puede traer consecuencias en su salud y rendimiento de trabajo.

En base al objetivo específico 1, que buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y la carga física en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo, los hallazgos demostraron que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y la “carga física” (D1) es significativa y de índole positivo con un $\rho=,419$, por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de carga física en el trabajo. Estos hallazgos tienen cierta concordancia con el estudio de Loaiza (2021) cuyo objeto de indagación fue medir

la correspondencia entre la gestión del personal y calidad de trabajo en una entidad pública que otorga los servicios de sanidad en Cuzco, el investigador afirmó que una adecuada gestión del personal de una empresa posibilitará reconocer las necesidades físicas y mentales de los empleados, por lo tanto existe asociación de la gestión del personal con la carga física que este tenga en sus labores de trabajo. Teóricamente se sustenta en Jimenez (2019), quien infiere que la carga física es todo aquel movimiento físico que el sujeto realiza en sus labores y tiene que ver con su postura o movimientos musculares, lo que implica desgaste de energía y el incremento de niveles cardiacos.

De acuerdo con el objetivo específico 2, que fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y la carga mental en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo. En los resultados se describe que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y la “carga mental” (D2) es significativa y de índole positivo con un $\rho = 0,460$, por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejore la gestión del talento humano, mejor será los niveles de carga mental en el trabajo. Resultados que se comparan con lo encontrado por Del Valle (2021), quien tuvo como objetivo establecer la relación que pueda existir entre la sobrecarga del trabajo y las formas de cuidado que ejecutan el personal de enfermería en un hospital de Ecuador, quien encontró que la carga mental fue valorada como deficiente en el centro de salud en estudio, de manera similar, la carga física es alta según el personal de salud encuestado, por lo tanto, también tuvo un grado de muy deficiente. Como conclusión el autor manifestó que la sobrecarga de responsabilidades por cumplir del personal de enfermería afecta en la carga física y carga mental de los mismos, lo que se percibe en la malapostura, fatiga, entre otros. Tal como argumenta Jimenez (2019) la carga de labores mentales se fundamenta en tareas que necesitan desarrollarse haciendo uso de elementos cognitivos, elementos afectivos y análisis de información. Es así, que considerando ambos tipos de cargas de trabajo es que se puede establecer el nivel de dificultad de la actividad por realizar.

Respecto al objetivo específico 3, que buscó determinar la relación entre la

gestión del talento humano y el trabajo de turnos en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo. Se obtuvo como resultado que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y el “trabajo de turnos” (D3) es significativa y de índole positivo con un $\rho=,232$, por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de trabajo de turnos. Estos resultados se relacionan con lo encontrado por Vásquez (2020) cuyo objeto de estudio fue medir la gestión del talento humano y su asociación con el desempeño de labores de la institución educativa San Marcos de Cajamarca, el autor describió que un adecuado modelo de gestión de recurso personal empresarial permitirá realizar una mejor verificación de las labores que ejecuta el personal al interior de las empresas, por lo tanto habrá una mejor gestión en los turnos u horarios de trabajo del personal. De acuerdo con la definición de Cheng et al. (2019) la carga por turnos de trabajo se caracteriza por el volumen y grado de dificultad que un laborante tiene que efectuar en su horario específico de trabajo, y puede influir en la calidad de desempeño de tareas y seguridad del empleado.

De acuerdo al objetivo específico 4, que fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y factores de la organización en las áreas críticas contexto covid-19 hospital nacional dos de mayo, en sus resultados se encontró que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” (V1) y los “factores de la organización” (D4) es significativa y de índole positivo con un $\rho=,455$; por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor serán los factores de la organización. En concordancia, en el estudio de Vásquez (2018) que buscó establecer la correspondencia entre la gestión del personal humano con la competencia empresarial en un consorcio de Lima, asevera que la correspondencia de la gestión del personal humano con la competencia es de 0,722 según el análisis de Pearson, asimismo, la correspondencia de la selección de empleados con la competitividad es de 0.671 siendo esta positiva y buena. El autor concluyó admitiendo que existe correspondencia entre la gestión de

empleados y la competitividad. Teniendo en cuenta que la competitividad es una de los factores internos importantes dentro de una organización, porque involucra al desarrollo de las capacidades del personal. Considerando la definición de Robbins y Coulter (2020) los factores organizacionales, son componentes que caracterizan a la empresa tanto externa como internamente y que se relacionan con la gestión de la organización, lo que a su vez envuelve la cultura de la compañía, el elemento humano, su estructura y las etapas y procesos de información. Asimismo, Daft (2018) asevera que los factores de una empresa influyen en el comportamiento de la misma y en la manera en que se ejecutan las actividades o labores lo que incluye su cultura.

6.3 Responsabilidad ética

El presente trabajo de investigación cumple con todo lo establecidos por la universidad Nacional del Callao, ya que se respetaran los principios éticos y se solicitara el permiso correspondientes al Comité de ética del Hospital Nacional Dos de mayo para poder trabajar la entrevista y encuesta 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 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, para descubrir las coincidencias del contenido.

La información se recolectó con la autorización del director de Hospital Nacional "Dos de Mayo". El investigador tiene la responsabilidad de proteger la información obtenida para el desarrollo de la investigación, aplicar los principios éticos universales, usar los mejores métodos científicos posibles.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con la hipótesis general, se evidenció que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” y la “sobrecarga laboral” es significativa y de índole positivo con un $\rho=,529$, por ello, se determina que predomina una correlación de característica considerable. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de sobrecarga laboral.
2. En base la hipótesis específica 1, se demostró que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” y la “carga física” es significativa y de índole positivo con un $\rho=,419$, por ello, se determinó que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de carga física en el trabajo.
3. De acuerdo con el objetivo específico 2, se demostró que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” y la “carga mental” es significativa y de índole positivo con un $\rho=,460$, por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de carga mental en el trabajo.
4. Respecto al objetivo específico 3, se demostró que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” y el “trabajo de turnos” es significativa y de índole positivo con un $\rho=,232$, por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor será los niveles de trabajo de turnos.
5. De acuerdo al objetivo específico 4, se encontró que la correspondencia entre la “gestión del talento humano” y los “factores de la organización” es significativa y de índole positivo con un $\rho=,455$; por ello, se determina que predomina una correlación de característica media. En efecto, se considera que la asociación es directa y proporcional, es decir, mientras mejor sea la gestión del talento humano, mejor serán los factores de la organización.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al departamento de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, realizar un análisis de la situación actual de la empresa con el objeto de conocer cuan comprometidos está el personal con su trabajo, así como, sus fortalezas y debilidades, para, si es necesario, realizar un replanteamiento de los objetivos.

Segundo: Al gerente del área de talento humano, se recomienda realizar una evaluación de la carga laboral de los empleados mediante la implementación de un software que administra el horario de trabajo del personal, con ello se podrá detectar si el trabajador cumple con sus tareas asignadas en el tiempo determinado o no, por lo que necesitaría horas extras. De esta manera se podrá tomar decisiones que favorezcan una mejor distribución de la carga laboral.

Tercero: Se recomienda al gerente del área de recursos humanos, realizar encuestas para medir el riesgo psicosocial de los empleados del Hospital Dos de Mayo, de manera que se pueda determinar si el trabajador está pasando por una etapa de estrés, agotamiento, ansiedad o alguna deficiencia mental, cuyo origen provenga de la carga de trabajo que asume en el centro de salud, para que se pueda tomar decisiones oportunas o abordarlos de una manera adecuada, sin que se vea afectada la productividad y rentabilidad de la empresa.

Cuarto: Al departamento de recursos humanos del hospital Dos de Mayo se recomienda afianzar la comunicación entre los líderes de los equipos de trabajo, que los trabajadores puedan dar a conocer los horarios de su preferencia o en los que se sienten más cómodos, de manera que se amenore las ausencias, tardanzas e inclusive la rotación de empleados y se fomente un ambiente colaborativo.

Quinto: Se recomienda al gerente del departamento de recursos humanos, crear un plan de organización de actividades laborales del personal de salud del Hospital Dos de Mayo, de manera que el objetivo sea que cada puesto disponga de personal que se ajusta a las exigencias laborales deseadas, lo que mejorará la productividad empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Boletín Informativo de la Universidad de San Sebastián. [Revista on-line] 2016 [Consultado 28 setiembre 2020]. Disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>.
- Castro FA, Chantong KL. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019-marzo 2020. [Tesis de Licenciatura]. Babahoyo: 2020.
- Cheng, Y., Chen, M. y Huang, T. (2019). Effects of shift work on fatigue, sleep, and health: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 51(6), 617-627. <https://doi.org/10.1111/jnu.12502>
- Daft, R. (2018). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning.
- Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- Eslava, Edgar (2004), Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>.
- García KH, Leandres S. *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-ESSALUD, Arequipa-2017*. [Tesis] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Facultad de Enfermería. 2018.
- Galeano, N. y Cortes, S. (2022). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. UCC. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>
- Godoy C (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia*, Lima: Perú: UCV.
- Gonzales, C., Hernández, V. Gómez, C. y García, C. (2019). Turnover intention in nurses: The role of work overload, job satisfaction, and work-family conflict. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 507-515. <https://doi.org/10.1111/jonm.12696>
- Jimenez, M. (2019). *Carga laboral y trastornos psicosomáticos en operarios de*

producción de una empresa industrial de Lima Metropolitana. [Tesis de titulación, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima]. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/652d2903-e032-4954-b01e-d5a2be856db1/content>

- Lainez, I. (2022). *Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil - Ecuador, 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Piura]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94148/Lainez_SIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loaiza, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Seda Cusco. *Revista estudios del desarrollo social*, 10(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322022000100023
- López (2016). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1). Recuperado de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>.
- Mello, J. (2021). Dirección y gestión de recursos humanos. Pearson Education.
- Montoya E. *Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud, área de Santa Elena año 2013*. Trabajo para titulación. Ecuador: Universidad estatal Península de Santa Elena; 2013.
- Organización Mundial de la Salud. *Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud, con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos*. Primera ed. Ginebra: OMS; 2017.
- Reátegui, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui_DN_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, R., Villalobos, J. y Herrera, B. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Opción*, 18, 2076-2101.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gesti%3%b3n%20estrat%3%a9gica.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Robbins, S. y Coulter, M. (2020). *Administración*. Pearson Educación.

Vásquez, J. (2018). *La gestión del talento humano y su relación con la generación de competitividad empresarial en el consorcio de la Universidad César Vallejo de Lima*. [Tesis de posgrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio UAP.

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7200/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano_Relaci%C3%B3n_Generaci%C3%B3n%20de%20competitividad%20empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, C. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos-Cajamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45099/V%C3%A1squez%20MCM_SD.pdf?sequence=8

Venegas, T. y Pozo, L. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Rev Esp Salud Pública*. 94.

ANEXOS

1. ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACION	METODO DE INVESTIGACION	POBLACION MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué forma la Gestión del Talento Humano se relaciona con la Sobrecarga laboral del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021*?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar y comparar la relación entre la Gestión del Talento Humano y a Sobrecarga laboral del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el nivel de la Sobrecarga laboral del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE Gestión del talento humano</p>	<p>El enfoque cuantitativo, porque "se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías" Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4).</p> <p>El estudio fue descriptivo, porque "mide, evalúa y recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones y componentes del fenómeno investigado" Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 117).</p> <p>El estudio fue comparativo, porque "se considera dos o más investigaciones descriptivas simples, para luego comparar los datos recogidos" Hernández, et al. (2010, p. 81).</p> <p>Según la secuencia de las observaciones fue transversal, porque "su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" Hernández, et al. (2014, p. 151).</p>	<p>Según el tiempo de ocurrencia fue prospectivo, porque "se presenta los fenómenos a partir del comienzo del estudio" Hernández, et al. (2014, p. 151).</p> <p>Según el análisis y el alcance de sus resultados fue observacional, porque "el investigador no se involucra en la realidad del estudio" Hernández, et al. (2014, p. 151).</p> <p>Según el estudio fue de diseño no experimental, porque "la investigación se realiza sin manipular la variable, es decir trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional la variable independiente" Hernández, et al. (2014, p. 149).</p> <p>Cuyo es esquema es el siguiente:</p> <pre> graph TD M --> r r --> O1 r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra O1 = observación de la variable Gestión del talento humano O2 = observación de la variable sobrecarga laboral r = Relación</p>	<p>Hipotético – Deductivo, Porque parte de una hipótesis general y específica que son aseveraciones no contrastadas y se tienen que contrastar para tratar de determinar su verdad o falsedad.</p> <p>El modelo Hipotético deductivo consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica.</p> <p>Tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan. En suma, en el modelo hipotético-deductivo se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular, que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad</p>	<p>POBLACION MUESTRA Lo constituyeron 1,200 personas, 2020.</p> <p>MUESTRA Lo constituyeron 290 personas</p> <p>UNIDAD DE ANALISIS ÁREA Crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo (LIMA)</p>	<p>TECNICAS Se tomó una encuesta a cada uno de los trabajadores HNDM</p> <p>INSTRUMENTOS Ficha técnica del instrumento sobrecarga, encuesta, utilización de EXCEL, SPSS, Eviews.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la carga física del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021*?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y la carga mental del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021*?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y los trabajos a turnos del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021*?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y los factores de la organización del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021*?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICOS Comparar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión de la carga física del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 – 2021</p> <p>Comparar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión de la carga mental del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 – 2021</p> <p>Comparar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión del trabajo a turnos del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 – 2021</p> <p>Comparar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión de los factores de la organización del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 – 2021</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS Existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el nivel de la dimensión de la carga física del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021</p> <p>Existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el nivel de la dimensión carga mental del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021</p> <p>Existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el nivel de la dimensión del trabajo a turnos del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021</p> <p>Existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el nivel de la dimensión de los factores de la organización del personal de salud en Áreas críticas en el contexto COVID-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Sobrecarga laboral</p>	<p>El estudio fue descriptivo, porque "mide, evalúa y recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones y componentes del fenómeno investigado" Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 117).</p> <p>El estudio fue comparativo, porque "se considera dos o más investigaciones descriptivas simples, para luego comparar los datos recogidos" Hernández, et al. (2010, p. 81).</p> <p>Según la secuencia de las observaciones fue transversal, porque "su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" Hernández, et al. (2014, p. 151).</p>	<p>Según el tiempo de ocurrencia fue prospectivo, porque "se presenta los fenómenos a partir del comienzo del estudio" Hernández, et al. (2014, p. 151).</p> <p>Según el análisis y el alcance de sus resultados fue observacional, porque "el investigador no se involucra en la realidad del estudio" Hernández, et al. (2014, p. 151).</p> <p>Según el estudio fue de diseño no experimental, porque "la investigación se realiza sin manipular la variable, es decir trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional la variable independiente" Hernández, et al. (2014, p. 149).</p> <p>Cuyo es esquema es el siguiente:</p> <pre> graph TD M --> r r --> O1 r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra O1 = observación de la variable Gestión del talento humano O2 = observación de la variable sobrecarga laboral r = Relación</p>	<p>Hipotético – Deductivo, Porque parte de una hipótesis general y específica que son aseveraciones no contrastadas y se tienen que contrastar para tratar de determinar su verdad o falsedad.</p> <p>El modelo Hipotético deductivo consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica.</p> <p>Tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan. En suma, en el modelo hipotético-deductivo se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular, que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad</p>	<p>POBLACION MUESTRA Lo constituyeron 1,200 personas, 2020.</p> <p>MUESTRA Lo constituyeron 290 personas</p> <p>UNIDAD DE ANALISIS ÁREA Crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo (LIMA)</p>	<p>TECNICAS Se tomó una encuesta a cada uno de los trabajadores HNDM</p> <p>INSTRUMENTOS Ficha técnica del instrumento sobrecarga, encuesta, utilización de EXCEL, SPSS, Eviews.</p>

2. ANEXO 2: INSTRUMENTOS VALIDADOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos: Pedro Pablo Saguiray Prieta
 1.2 Lugar de Centro laboral: UNHEVAL
 1.3 Cargo que desempeña: Decano
 1.4 Instrumento a validar: Cuartanario
 1.5 Autor: Mg. Javier Farías Vera

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	X		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	X		
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

- II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:
 III. Procede su ejecución: Si No corregir
 Fecha: 16/07/2022



 Firma y sello



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos: WERNER PINCHI RAMIREZ
 1.2 Lugar de Centro laboral: UNHEVAL
 1.3 Cargo que desempeña: DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO
 1.4 Instrumento a validar: ENCUESTA
 1.5 Autor: Mg. Javier Farías Vera

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	X		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	X		
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III. Procede su ejecución: Si (X) No () corregir ()

Fecha: 16/07/2022



Werner Pinchi Ramirez
Firma y sello



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos: LOURDES LUCIA CESPEDES AGUIRRE
 1.2 Lugar de Centro laboral: UNHEVAL
 1.3 Cargo que desempeña: DOCENTE
 1.4 Instrumento a validar: CUESTIONARIO
 1.5 Autor: Mg. Javier Farías Vera

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	X		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	X		
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III. Procede su ejecución: Si No corregir

Fecha: 16/07/2022



LOURDES LUCIA CESPEDES AGUIRRE
Firma y sello

LOURDES CESPEDES AGUIRRE



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos: Ever Portocarrero Azevedo
1.2 Lugar de Centro laboral: UNHEVAL
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Instrumento a validar: ENCUESTA
1.5 Autor: Mg. Javier Farías Vera

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	X		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	✓		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	✓		
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III. Procede su ejecución: Si (X) No () corregir ()

Fecha: 16/07/2022


Firma y sello



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y Apellidos: JAVIER GONZALO LÓPEZ Y MORALES
1.2 Lugar de Centro laboral: UNHEVAL
1.3 Cargo que desempeña: DIRECTOR UNIDAD DE POSGRADO
1.4 Instrumento a validar: ENCUESTA 1-2
1.5 Autor: Mg. Javier Farias Vera

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	✓		
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?	✓		
6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	✓		
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	✓		
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III. Procede su ejecución: Si (✓) No () corregir ()

Fecha: 16/07/2022

Firma y sello

Dr. Javier Lopez y Morales
DIRECTOR DE ADMISION
UNHEVAL

3. ANEXO 3: CONSTANCIA DE PERMISO DEL HOSPITAL

		USUARIO	
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO		RUC: 20160588870	
FI RIAS VERA JAVIER		E01804939A5C8170N1CA	
FECHA Y HORA: 05/09/2022 10:25:00 a. m.		B002 - 00186747	
HC: 0	Ord. Pag: 1960279	N° Cta: 0	
		0	
80201	INVESTIGACION	50	50.00
		1.00	
		50.00	
		ITEM(S) 1	Total: 50.00
			Exon: .00
CAJA CENTRAL 02	CAJERO(A) : VHU		
Son: CINCUENTA con 00/100 Nuevos Soles		TotalPagaf:	50.00



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital Nacional Dos de Mayo

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

R.D. N° 156 – 2019 / D / HNDM

Fecha: 20 / 09 / 2019

Comité de Ética en Investigación Biomédica

FORMULARIO N° 01



SOLICITO: Aprobación y autorización para realizar Estudio de Investigación
 Renovación / Extensión de tiempo para realizar Estudio de Investigación

007894

SEÑOR (a) DIRECTOR (a) DEL HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

MC Eduardo Forján Castro

Mediante la presente el (los) autor (es):

Estudiante () Médico () Residente () Otros Profesionales (X) de la Institución:

Odontólogo

Me dirijo (nos dirigimos) a usted para solicitar aprobación y autorización del Estudio de Investigación titulado:

« Gestión del talento humano y Sobrecarga laboral del Personal de Salud en áreas críticas Contexto Covid 19 HNDM Lima 20-21

y que deseo(amos) llevar a cabo en esta prestigiosa Institución.

Los resultados de éste estudio serán usados para: (Marcar con un Aspa)

- 1.- Tesis: Universidad Doctorado
- 2.- Presentación a Congreso / Publicación
- 3.- Ensayo Clínico: Patrocinado por Laboratorio: _____
- 4.- Otros: _____

Asimismo; entiendo que para la aprobación del estudio en mención, éste será revisado por el Equipo de Investigación de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación (OACDI), el Comité de Ética en Investigación Biomédica (si así lo amerita), y la Jefatura del Departamento donde el estudio se realizará; para lo cual adjunto el protocolo del Estudio.

He (mos) coordinado con el (la), Dr. (a.), Lic., _____ Profesional del Hospital Nacional Dos de Mayo para que nos apoye y monitorice durante la ejecución del Estudio (no necesario si el investigador es trabajador del hospital).

4. ANEXO 4: BASE DE DATOS




FORMULARIO N° 02

COMPROMISO FIRMADO POR EL INTERESADO PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

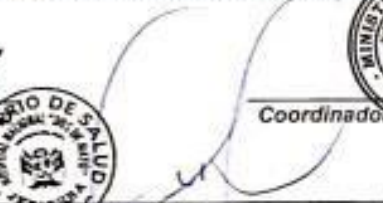
Mediante el presente documento, YO Javier Farías Vera
Investigador Principal, responsable de la ejecución del estudio de investigación titulado:
Gestión del Talento Humano y Sobre Carga Laboral del Personal de Salud en Areas Críticas Contexto COVID 19 Hospital Nacional Dos de Mayo

Que se realizará en el Hospital Nacional "Dos de Mayo", asumo el siguiente compromiso:

1. Seguir estrictamente el protocolo sin alterar su estructura ya acordada mientras el estudio se realice.
2. Si hubiera que hacer alguna variación, deberé comunicar el cambio propuesto a la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación (OACDI) y al Comité de Ética, para poder ser evaluado desde el punto de vista metodológico y ético.
3. Reportar trimestralmente al Equipo de Investigación de la OACDI, los avances del estudio, tratando de respetar el cronograma.
4. Dejaré una copia del informe final con los resultados de la investigación. Adicionalmente, si estudio fue sustentado y aprobado como tesis, dejaré una copia (física y en CD) de la misma, la cual formará parte de la biblioteca de tesis.


Investigador Principal




Jefe de Oficina de Apoyo a la Capacitación,
Docencia e Investigación



Coordinador de Investigación

❖ **Nota:** Este compromiso rige por un año. En caso de continuar el estudio, deberá solicitar una extensión de la aprobación 30 días antes del vencimiento. Se firmará un nuevo compromiso.



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional Dos de Mayo

« Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres »
« Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional »
Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú »

CARTA N° 269 -2022-DG-HNDM,

Lima, 11 de octubre 2022

Cirujano Dentista:
JAVIER FARIAS VERA
Investigador Principal
Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
REF : Registro N°32704-2022 Expediente N°7894-2022

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle de acuerdo al Informe N°1245-2022-OACDI-HNDM; existe viabilidad y se **AUTORIZA** la realización del estudio de investigación titulado:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN ÁREAS CRÍTICAS CONTEXTO COVID-19 HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO LIMA, 2020-2021”

El presente documento tiene aprobación por el Comité de Ética en Investigación Biomédica de Nuestra Institución; según la (Evaluación N°065-2022-CEIB-HNDM) el cual entra en vigencia a partir del 29 de setiembre 2022 y expira el 28 de setiembre 2023.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
Dr. EDUARDO FARIAS CASTRO
Director General (a)
C.M.P. 19965 R.N.E. 11397

CARTA N°0103-OACDI-CARTA N°091-EI-HNDM

EPC OACDI/TEFS/Eva



Parque "Historia de la Medicina Peruana"
s/n alt. Cdra. 13 Av. Grau- Cercado de Lima



Siempre
con el pueblo



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional Dos de Mayo

«Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres»
«Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional»
Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú

EVALUACIÓN N°065-2022-CEIB-HNDM

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN ÁREAS CRÍTICAS CONTEXTO COVID-19 HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO LIMA, 2020-2021”

Investigador: JAVIER FARÍAS VERA

El Comité de Ética en Investigación Biomédica concluye que:

1. El Investigador se encuentra calificado para la conducción de la investigación.
2. El Protocolo sigue lineamientos metodológicos y éticos.

Por tanto, el comité expide el presente documento de **APROBACIÓN Y OPINIÓN FAVORABLE** del presente estudio.

El presente documento tiene vigencia a partir de la fecha y expira el **28 de setiembre del 2023**.

El Investigador remitirá al Comité de Ética en Investigación Biomédica un informe final al término del estudio.

Atentamente,

Lima, 29 de setiembre 2022



HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
M.C. YENIFER LINDA SÁNCHEZ SÁNCHEZ
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

YFS/EVA
Cc. archivo

<http://hdosdemayo.gob.pe/portal/>
direcciongeneral@hdosdemayo.gob.pe
hdosdemayo@hoinmai.com

Parque "Historia de la Medicina Peruana"
s/n alt. cdra. 13 Av. Grau- Cercado de Lima
Teléfono: 328-0028 Anexo 3209



Siempre con el pueblo

5. ANEXO 4: ENCUESTA

Anexo2: Instrumento

INSTRUMENTO DE MEDICION DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Cuestionario de gestión del talento humano en la gerencia regional de salud la Libertad, creado por Vera (2017) y adaptado por Espinoza y Lora (2020)

A continuación, encontrará un grupo de preguntas las cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible, tenga la seguridad que sus respuestas serán con el único fin de la Investigación.

El presente cuestionario se le recomienda leer muy bien las afirmaciones y valore si está de acuerdo con ellas en una escala de 1 al 5, donde:

1= Muy en Desacuerdo (MD) 2=

En Desacuerdo (D)

3= Indiferente (No sabe no opina) 4=

De Acuerdo (A)

5= Muy de Acuerdo (MA)

Nº	C	ÍTEMS	MD	D	I	A	MA
1	RI	Todos los trabajadores ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.					
2	RI	Todos los trabajadores conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.					
3	RI	Todos los trabajadores pueden ser felicitados o sancionados por el tipo de labor que realizan					
4	RI	Todos los trabajadores conocen los objetivos y fines de la institución.					
5	RI	Todos los trabajadores tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones					
6	RI	Todos los trabajadores tienen acceso a los procesos de capacitación y actualización técnico profesional					
7	RI	Se implementan mejoras permanentes para que el trabajador pueda desarrollar su labor en un ambiente de confort y satisfacción.					
8	RI	Se respeta la transparencia de los procesos administrativos que tienen que ver con el manejo del personal					
9	RI	Existe un plan general de riesgos					
10	RI	Se proporciona al personal información acerca de su rendimiento laboral					

11	RI	Se cuenta con una tabla de especificaciones de los tipos de remuneración basada en la situación laboral del empleado					
12	ED	Se promueve permanentemente el dialogo para solucionar los problemas laborales internos					
13	ED	Se promueve la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos					
14	ED	Existe solidaridad en todos los aspectos de la vida laboral					
15	ED	Se realizan reuniones periódicas para evaluar si los objetivos y acciones establecidas se cumplen					
16	ED	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto					
17	ED	Se realizan actividades institucionales, para favorecer las relaciones interpersonales					
18	SP	Todo el personal de salud reciben sus prestaciones laborales de acuerdo a ley					
19	SP	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud					
20	SP	Se otorgan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del empleado					
21	SP	Se utiliza a la evaluación del personal como un medio de motivación y estímulo laboral					
22	SP	Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales					
23	SP	Existe un reglamento interno que se cumple y se respeta en todos los niveles de la institución					
24	SP	Todo el personal tiene experiencia calificada para el ejercicio de su labor técnico-profesional de acuerdo al cargo que ocupan.					
25	RE	Todos el personal se sienten respaldados por la gestión de sus jefes y directores					
26	RE	Siempre se le brinda al personal las facilidades para desarrollarse profesional y técnicamente de acuerdo a sus expectativas de realización personal y profesional.					
27	RE	Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo					
28	RE	No se permite la pérdida de profesionales y técnicos valiosos					
29	RE	La institución posee un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todo el personal.					
30	RE	Hay establecido un procedimiento de promoción interna, que permite al personal de salud conocer sobre las oportunidades que brinda la institución para su desarrollo personal					
31	RE	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados					
32	RE	Se les proporciona a los empleados asesoría paraenfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo					

Anexo3 : INSTRUMENTO DE MEDICION DE SOBRECARGA LABORAL

Estimado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos,

Edad: _____ Sexo: _____

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores:

No = 0

Si = 1

	ITEMS	No	Si
Nº	Dimensión 1: Carga física		
	Postura		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	Desplazamiento		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
	Esfuerzo muscular		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
	Dimensión 2: Carga mental	No	Si
	Atención		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	Pausas		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		

Anexo 5: FOTOS DE EMERGENCIA





