

NOMBRE DEL TRABAJO

8. TESIS WORD VERSION FINAL_HUAMA
N RAYMUNDO ESSY JANETH y PALACIO
S CABRERA JULYANA EVELYN POSTSU
STEN

AUTOR

HUAMAN RAYMUNDO ESSY JANETH PA
LACIOS CABRERA JULYANA EVELYN

RECUENTO DE PALABRAS

25543 Words

RECUENTO DE CARACTERES

150181 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

137 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 18, 2024 11:10 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 18, 2024 11:12 PM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



1 UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Escuela de posgrado

Gestión del capital humano y carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023 ²⁰

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería

Presentado por:

Autor: Huamán Raymundo, Essy Janeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6086-8731>

Palacios Cabrera, Julyana Evelyn

4 Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5722-7383>

Asesor: Mg. Millones Gomez, Segundo German

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Línea de Investigación general: Salud y bienestar

Lima, Perú

2023

Tesis

Gestión del capital humano y carga mental ¹⁴ laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Línea de investigación

Salud y bienestar

Asesor

⁴ Mg. Millones Gomez, Segundo German

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Dedicatoria

A nuestras familias, quienes han sido nuestro pilar y apoyo incondicional a lo largo de esta travesía académica y profesional. Agradecemos su paciencia, comprensión y amor constante que nos han permitido avanzar y alcanzar nuestras metas.

Agradecimiento

A nuestros estimados docentes y asesores, cuya guía experta y apoyo incondicional han sido esenciales en el desarrollo de nuestra investigación.

A los profesionales de enfermería, quienes participaron en nuestro estudio, cuya colaboración y voluntad de compartir sus experiencias fueron fundamentales para la obtención de datos significativos.

Índice

7 Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivo Específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Limitaciones de la Investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9

22	2.1. Antecedentes.....	9
	2.1.1. Antecedentes Internacionales	9
	2.1.2. Antecedentes Nacionales	12
4	2.2. Bases Teóricas	14
	2.3. Formulación de Hipótesis	31
	2.3.1. Hipótesis General.....	31
	2.3.2. Hipótesis Especificas	31
	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	33
	3.1. Método de la investigación.....	33
	3.2. Enfoque de la investigación.....	33
	3.3. Tipo de investigación.....	33
	3.4. Diseño de la investigación.....	33
	3.5. Población, muestra y muestreo.....	34
	3.6. Variables y Operacionalización.....	35
	3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
	3.7.1. Técnica.....	39
	3.7.2. Descripción de instrumentos.....	39
	3.7.3. Validación.....	41
	3.7.4. Confiabilidad	42
	3.8. Procesamiento y análisis de datos	42
	3.9. Aspectos éticos	43
	CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	45
	4.1. Resultados.....	45

4.1.1	Análisis descriptivo de resultados	45
4.1.2	Prueba de hipótesis	56
4.1.3	Discusión de resultados	64
16	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1.	Conclusiones.....	70
5.2.	Recomendaciones	73
	REFERENCIAS	75
	ANEXOS	104
Anexo 1:	Matriz de consistencia	104
Anexo 2:	Instrumentos	107
Anexo 3:	Validez de los instrumentos.....	113
Anexo 4:	Confiabilidad del instrumento	116
Anexo 5:	Pruebas de normalidad.....	117
Anexo 6:	14 Aprobación del Comité de Ética.....	118
Anexo 7:	Formato de consentimiento informado.....	119
Anexo 8:	Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	121
Anexo 9:	Ficha técnica del instrumento	122
Anexo 10:	Informe de Turnitin.....	124

1 Índice de tablas

Tabla 1. Edad de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023	45
Tabla 2. Sexo de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023	46
Tabla 3. Tiempo de Servicio en la institución de profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023	46
Tabla 4. Cargo que desempeña en la institución los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023	47
Tabla 5. Condición laboral de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023....	48
Tabla 6. Gestión del capital humano en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023	49
Tabla 7. Dimensiones de la gestión del capital humano en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023	50
Tabla 8. Carga mental laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023....	52
Tabla 9. Dimensiones de la carga mental laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023	54
Tabla 10. Test de normalidad.	56
Tabla 11. Gestión del capital humano y carga mental laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023.	57
Tabla 12. Gestión del capital humano y demandas cognitivas y complejidad de tareas en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023.....	59
Tabla 13. Gestión del capital humano y organización temporal en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023.	60

Tabla 14. Gestión del capital humano y consecuencias para la salud en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023.	61
Tabla 15. Gestión del capital humano y características de la tarea en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023	62
Tabla 16. Gestión del capital humano y ritmo de trabajo en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023	63
Tabla 17. Alfa de Cronbach del instrumento “Encuesta sobre modelo de capital humano”..	116
Tabla 18. Alfa de Cronbach del instrumento “Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)”	116

Índice de gráficos

Figura 1. Representación gráfica del diseño de investigación	34
Figura 2. Edad de los ¹⁸ profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023	45
Figura 3. Sexo de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023	46
Figura 4. Tiempo de Servicio en la institución ¹ de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023	47
Figura 5. Cargo que desempeña en la institución los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023	48
Figura 6. Condición ¹ laboral de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023 ..	49
Figura 7. Gestión del capital humano en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023	50
Figura 8. Dimensiones de la gestión del capital humano en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023	51
Figura 9. Carga mental ⁶ laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023 ...	53
Figura 10. Dimensiones de la carga mental ⁶ laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023	54
Figura 11. Niveles de correlación.....	57

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en profesionales de enfermería en un hospital de Lima en el año 2023. El método fue de tipo hipotético deductivo con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población comprendió a 504 profesionales de enfermería y la muestra se seleccionó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, contando con la participación de 219 profesionales. Los resultados revelaron que el grupo más representado se encuentra en el rango de 30 a 39 años con predominio del sexo femenino (61.2%). La mayoría de los participantes (61.2%) cuenta con 5 años o más de experiencia laboral y un 47.5% se desempeña como enfermero asistente. En cuanto a la gestión del capital humano, el 48.4% obtuvo un nivel eficiente, el 39.3% se situó en la categoría regular y un 12.3% fue calificado como deficiente. En relación con la carga mental laboral, el 54.3% experimentó un nivel medio y 36.4% se clasificó en nivel alto, sugiriendo que gran parte de los participantes enfrenta demandas cognitivas y emocionales moderadas en sus roles laborales debido a la complejidad de las tareas o la presión en el entorno de trabajo. En conclusión, los resultados respaldaron la hipótesis general, confirmando que existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en los profesionales de enfermería en el hospital de Lima en 2023.

Palabras clave: Gestión del capital humano, carga mental laboral, y profesionales de enfermería.

7 Abstract

The main objective of this study was to determine the association between human capital management and mental workload in nursing professionals in a hospital in Lima in 2023. The methodology used was hypothetical-deductive, with a quantitative approach and a design not experimental. The population included 504 nursing professionals, and the sample was selected through simple probabilistic and random sampling, with the participation of 219 professionals. The results revealed that the most represented group is in the range of 30 to 39 years, with a predominance of the female sex (61.2%). The majority of participants (61.2%) have 5 or more years of work experience, and 47.5% work as assistant nurses. Regarding human capital management, 48.4% obtained an efficient level, 39.3% were in the regular category, and 12.3% were classified as deficient. In relation to the mental work load, 54.3% experienced a medium level and 36.4% were classified as high level, suggesting that a large part of the participants face moderate cognitive and emotional demands in their work roles, due to the complexity of the tasks or pressure in the work environment. In conclusion, the results supported the general hypothesis, confirming that there is a significant association between human capital management and mental workload in nursing professionals at the Lima hospital in 2023.

Keywords: human capital management, mental workload, and nursing professionals.

Introducción

2 La gestión del capital humano y la carga mental laboral constituyen elementos fundamentales en el entorno de la salud, especialmente cuando se trata de profesionales de enfermería. En el desafiante escenario de la atención médica contemporánea, donde la demanda de servicios es elevada y las condiciones de trabajo pueden ser intensas, la importancia de abordar eficazmente estos aspectos se vuelve esencial para garantizar la calidad y el bienestar de los profesionales. En ese sentido, este estudio se sumerge en un análisis profundo de esta problemática.

El Capítulo I establece un sólido fundamento al describir la situación problemática y presentar 14 la formulación del problema y objetivos, la justificación y las limitaciones de estudio. En el Capítulo II, el marco teórico sustenta esta investigación. Se exploran antecedentes a nivel internacional y nacional, ofreciendo una visión panorámica de estudios existentes en este campo. La revisión minuciosa de las bases teóricas, respaldada por la consulta de diversas fuentes, establece el contexto esencial para comprender las variables de estudio. En esa línea, las hipótesis de estudio se delinear claramente, proporcionando una guía para la investigación. El Capítulo III detalla la metodología adoptada, abordando aspectos fundamentales como el método de estudio, la operacionalización de las variables y la descripción de técnicas, procesamiento y análisis de datos, además de la descripción de los aspectos éticos. El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos a través del análisis descriptivo y las pruebas estadísticas empleadas para comprobar la hipótesis planteada. Asimismo, la discusión de los resultados ofrece un mejor contraste de la información encontrada. 1 Finalmente, en el Capítulo V las conclusiones y recomendaciones proyectan el cierre de la investigación, describen los hallazgos y proporcionan orientación práctica para futuras acciones o investigaciones.

17 **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema

La implementación efectiva de estrategias de gestión del capital humano es crucial para el éxito de las instituciones de atención en salud, evitando la frecuente rotación en el personal, fomentando la retención y desarrollo del talento humano (1). La gestión de estos presenta desafíos generalizados y críticos para las organizaciones (2). La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que la fuerza laboral de enfermería alcanzó los 28 millones a nivel mundial (3), destacando que existe una escasez del 89%, situación que se ha vuelto aún más evidente durante pandemia del COVID-19 (4), quienes han tenido un impacto significativo en la capacidad de respuesta y atención de la salud, resaltando el valor crítico de la profesión en la humanidad (5), grupo ocupacional más numeroso en salud que representa aproximadamente el 59% de todos los profesionales sanitarios (6).

La escasez de enfermeras se atribuye a la migración, gestión inadecuada de políticas de capital humano, limitadas oportunidades laborales y escasa regulación profesional (3). En EE.UU. hay un déficit de 1,1 millones de enfermeras, siendo la causa más representativa el estrés y la carga de trabajo (7), mientras en México, se atribuye al 40% de deficiencia a salarios bajos, falta de estímulo profesional, sobrecarga de trabajo y falta de desarrollo profesional (8).

La satisfacción del talento humano es un aspecto positivo para la organización, en investigaciones realizadas en Egipto por Dahshan et al. (9) muestra que, el 95.3% de las profesionales de enfermería del nosocomio Menoufia se mostraban significativamente más satisfechas en términos de atraer, retener y mejorar el talento. Por otro lado, en el Centro hospitalario Shebin El-Kom, se encontró que la satisfacción fue del 73.85%, resaltando la significancia de una administración óptima del factor humano. En contraste, Dzimbiri et al. (10)

en su estudio realizado en África, afirma que el 47% de las enfermeras en hospitales estatales de Malawi se sienten insatisfechas con la gestión del talento profesional, lo que no ha generado mejoras sustanciales en su bienestar laboral.

Es importante resaltar la gestión del talento humano, Apolo-Pérez et al. (11), en Venezuela, revela que el 59.9% de los empleados no recibió asignación de tareas específicas acorde con su labor, mientras el 52.6% desempeñan actividades no alineadas con su perfil profesional. Por otro lado, Chelan et al. (12) en Irán manifiesta que la atracción, selección, mantenimiento, empleo y desarrollo de talento se asocian a una buena gestión en el personal de salud.

En el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP), aproximadamente el 59.4% de los 96 000 colegiados ejerce activamente, lo cual representa una cifra significativa de profesionales que se enfrentan a diversos desafíos en su búsqueda de mejores condiciones laborales (13). En un organismo público de Arequipa, se señaló un alto desacuerdo entre las enfermeras titulares con un 25%, sobre aspectos relacionados con retribuciones laborales, compensación, políticas de gestión administrativas, crecimiento profesional y ejecución de tareas (14). Por otro lado, Inca et al. (15), identificó la gestión como deficiente en un 37.5%, lo que influye en la prestación de servicios de calidad del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Otro estudio revela que la supervisión del personal en Tarapoto es aceptable en un 67.1% fortaleciendo los conocimientos y competencias (16). En el Hospital María Auxiliadora, el 45% la gestión es deficiente, ya que no se cumple el rol adecuadamente y la falta de capacitación para cumplir con los objetivos (17).

Las enfermeras son el grupo ocupacional con mayor carga mental laboral representando alrededor del 60%, debido a múltiples funciones complejas (18), la pandemia llevó al 80% de

las enfermeras a presentar ansiedad, estrés y trastornos mentales por las actividades asistenciales (19). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta que el 41% padece de problemas cardíacos, el 19% accidentes cerebrovasculares por largas jornadas laborales y exigencias mentales (20). En este sentido es crucial proporcionar capacitación para prevenir y manejar situaciones estresantes en el entorno laboral (21).

En España, un estudio reveló que el 40% de los enfermeros experimentaban una alta exigencia mental debido a sus horarios de trabajo (22). Asimismo, Arias et al. (23), identifica que la terapia medicamentosa representa un 58.2% de exigencia mental en los enfermeros colombianos. De la misma manera Espinoza et al. (24) concluye que el 80% presenta carga mental elevada por condiciones organizativas en los profesionales sanitarios de Chile. En un hospital de Tumbes, el 94.5% tiene carga mental moderada (25). Por su parte Velásquez (26), encontró que el 65% de los enfermeros del Instituto Nacional de Salud tienen una carga mental de nivel medio. Además, Zúñiga (27) identificó un alto nivel de carga mental del 78% en enfermeros del Hospital Dos de Mayo.

En el caso del Hospital María Auxiliadora, la problemática no es ajena, durante las jornadas de trabajo y reuniones de gestión del servicio de enfermería refieren una inapropiada gestión del capital humano porque hay un déficit de empleados para atender la alta demanda de pacientes, ambientes inadecuados, equipos obsoletos, capacitación limitada, remuneración insuficiente y falta de reconocimiento laboral, generando carga mental laboral. Consecuentemente ⁹ en el estudio se pretende analizar la asociación de la administración del capital humano y la carga mental laboral en el ámbito de enfermería, con el fin de identificar técnicas que posibiliten optimizar las capacidades laborales y la salud mental de los

trabajadores, lo que a su vez contribuirá al perfeccionamiento de la asistencia sanitaria en atenciones médicas y al cumplimiento de las metas de las sociedades de salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

1.3.2. Objetivo Específicos

- Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio se sustenta en las teorías de enfermería de Hildegard Peplau y Callista Roy, las cuales asocian al capital humano y carga mental en el actuar de enfermería proporcionando un sólido marco conceptual que ofrece fortaleza al desarrollo de la investigación. Además, sirve como fundamento teórico para generar nuevos conocimientos y guiar investigaciones posteriores, contribuyendo así al avance tanto de la práctica como de la teoría en esta disciplina.

1.4.2. Metodológica

Se realizó un proceso científico sistematizado que implicó la observación, la comprobación de la hipótesis, la validez y confiabilidad del instrumento y sus mediciones realizadas, la recopilación, análisis e interpretación de datos para llegar a conclusiones respaldadas. La intervención de juicios de expertos significó el aporte de profesionales con experiencia y conocimiento. Finalmente, la apertura a la comunidad científica implica que los resultados estarán disponibles para revisión y contribución por parte de otros científicos.

1.4.3. Práctica

Los niveles jerárquicos de administración como dirección, jefaturas de servicio, de enfermería y el área de personal son quienes se favorecen con las conclusiones del presente estudio. El conocimiento de los resultados ayuda a tomar mejores decisiones, integrando el compromiso y desempeño del personal en sus actividades, minimizando los riesgos en la atención, viabilizando un clima laboral óptimo y disminuyendo el agotamiento mental.

7 1.5. Limitaciones de la investigación

Durante el transcurso de la investigación, la participación de los enfermeros tuvo momentos donde se vio comprometida debido a distintas limitaciones identificadas. Entre las que merecen ser destacadas:

1) Una limitación inicial del estudio se vincula con la búsqueda de la carta de aprobación otorgada por el hospital. La complejidad burocrática y cambios en las políticas de salud externas afectaron la obtención oportuna de este permiso crucial. Estos factores externos introdujeron demoras imprevistas y complicaciones logísticas, pudiendo haber impactado en la planificación y ejecución del estudio.

2) Las consideraciones éticas fueron cruciales para la realización del estudio, enfocándose en la obtención de consentimiento informado y la protección de la privacidad de los participantes. Sin embargo, estos protocolos introdujeron desafíos adicionales durante la investigación. Por ejemplo, existieron enfermeros que dudaron en otorgar sus datos personales por miedo a ser despedidos de su puesto laboral. En ese sentido, existió la necesidad de establecer una comunicación efectiva y garantizar el pleno entendimiento con los participantes. En conjunto se acordó la preservación de su privacidad y así proteger también la transparencia e integridad de los resultados.

3) El tiempo de disposición para responder el cuestionario. Fue una limitación debido a la alta demanda de las actividades que suelen realizar los enfermeros. En algunos casos, indujo respuestas apresuradas y socialmente deseables en lugar de respuestas más reflexivas y francas, lo que pudo haber introducido sesgos y afectado la calidad de los datos recopilados. Ante esta situación se optó por extender el tiempo de respuestas para garantizar una mayor precisión y autenticidad en los datos recopilados.

4) La realización del estudio en un hospital público planteó desafíos logísticos notables. Fueron distracciones, como la presencia extensa de pacientes (sobre todo familiares), el ruido generado y la dificultad de encontrar un espacio privado para no afectar la concentración de los encuestados. Por ello, en coordinación con gestores del hospital se planificó la utilización de un espacio específico para la investigación que ayudó a ofrecer mayor confidencialidad, mejorar la atención de los enfermeros y mejorar la calidad de las respuestas.

5) Durante el análisis del trabajo, se evidenció una carencia sustancial de estudios nacionales que abordaran específicamente las experiencias de los profesionales de enfermería. La falta de investigaciones previas en este ámbito particular limitó la capacidad para contextualizar completamente los resultados y compararlos con hallazgos existentes. Ante esta ausencia relevante se destacó la necesidad de profundizar en investigaciones a nivel internacional para comprender a fondo las dinámicas y desafíos únicos que enfrentan los enfermeros, proporcionando así una base más sólida para el estudio en cuestión.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Mamdouh et al. (28), en Egipto, en el año 2022, en su estudio, cuyo objetivo es “establecer la asociación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el comportamiento de trabajo innovador de los enfermeros y el bienestar como papel moderador”. Estudio cuantitativo y correlacional, muestra de 300 enfermeras de UCI y quirófanos. Se emplearon tres herramientas; escala de prácticas de administración de talento humano, cuestionario de comportamiento laboral innovador y escala eudaimónica de bienestar. Los resultados revelan que las estrategias de administración de recursos humanos y el bienestar son predictores significativos en un 70% en el comportamiento innovador en el trabajo de las enfermeras. Se concluye que existe asociación significativa entre gestión de recursos humanos y comportamiento laboral de las licenciadas en enfermería representado con $\rho = 0.700$, $p < 0.001$.

Silvera et al. (29), en Uruguay, en el año 2022, plasmaron una investigación explorativa cuyo objetivo es “explorar y analizar la percepción de cargas pre e intra-pandemia en los enfermeros de Uruguay”. Estudio descriptivo, cualitativo, inductivo, de corte transversal, aplicó una encuesta online auto administrada; la muestra se integró por 304 enfermeros y 677 auxiliares. Los resultados muestran que el 96.1% del personal se vio afectado en su ritmo de trabajo de manera acelerada producto de la pandemia, el 61.8% refieren desgaste emocional producto del trabajo. Las conclusiones evidencian aumento de la carga tanto física y mental, como resultado del desenlace del COVID-19.

Espinoza et al. (24), en Chile, en el año 2022, realizaron una exploración cuyo objetivo es determinar la frecuencia de alta carga mental percibida durante la pandemia por COVID-19

y su asociación con distintas variables”. Estudio transversal, cuantitativo y analítico, llevado a cabo en 411 profesionales de la salud. Los principales resultados demuestran que el 78,35% de los trabajadores de la salud tuvieron una carga mental alta, esto se relacionó con ser enfermero/a con menos de 6 años de experiencia, laborar en hospitales, experimentar síntomas de estrés, tener poco tiempo de descanso y percibir la falta de accesibilidad a los elementos de protección personal y apoyo emocional en el trabajo. Concluyendo que la elevada carga mental se relaciona significativamente con las condiciones laborales, permitiendo la implementación de actividades para disminuir el agente agresor.

Nikeghbal et al. (30), en Irán, en el año 2022 ejecutaron un análisis con el objetivo de “investigar la relación entre la carga mental y la calidad de vida laboral en enfermeras en unidades de cuidados intensivos de pacientes con Covid-19”. Estudio transversal, participaron 200 enfermeras, divididas en 100 que atendieron a pacientes con COVID-19 y 100 a pacientes sin la enfermedad, se utilizaron el cuestionario de carga de tareas de la NASA y calidad de vida de NIOSH. Los resultados muestran que la calidad de vida laboral tiene una asociación positiva mayor en un 93% en el equipo de enfermeras que atendieron a dolientes con COVID-19. Además, la saturación mental de trabajo fue un 94% más en este grupo en comparación con el otro. En conclusión, se encontró una asociación entre calidad de vida y la sobrecarga mental laboral, siendo mayor la carga mental y las condiciones laborales desfavorables en el grupo que atendió a pacientes con COVID-19.

Lainez (31), en Quito, en el año 2022, llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital público de Guayaquil”. El estudio adoptó un enfoque descriptivo y correlacional, siendo de naturaleza no experimental. La población bajo estudio

consistió en 105 profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos revelan que el 75.6% de la población evaluada indicó que la dirección del talento humano se encontraba en un nivel regular, coincidiendo con un nivel medio de sobrecarga laboral. En contraste, el 14.2% de los participantes afirmó que la administración era eficiente, correlacionada con un nivel bajo de sobrecarga laboral. En última instancia, la investigación concluyó que la dirección del talento humano y la sobrecarga laboral presentan una asociación positiva en un nivel bajo. Sin embargo, al analizar la significancia estadística de esta asociación, se encontró que el valor de p fue de 0.844, superando el umbral convencional de 0.05, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Sommerlatte et al. (32), en Alemania, en el año 2021, llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo es “evaluar la carga mental y la angustia moral entre médicos y enfermeras de oncología en Alemania durante la pandemia”. Estudio cuantitativo, transversal realizado en 121 médicos y 125 enfermeras. Los resultados indican que las enfermeras experimentaron una carga mental y síntomas depresivos, ansiedad, síntomas somáticos y angustia moral significativamente más altos, con un aumento del 41% en comparación con los médicos. Estos síntomas se atribuyeron principalmente a las demandas laborales, con un 80% relacionado con la escasez de personal, un 84,8% relacionado con las necesidades de higiene y un 56,8% relacionado con la pérdida de apoyo de los familiares de los pacientes. Llegando a la conclusión que la carga mental se asocia en forma positiva con la angustia moral, ansiedad y síntomas somáticos, es necesario garantizar un ambiente laboral libre de riesgos para los empleados.

Naser et al. (33), en Jordania, en el año 2021, ejecutaron un análisis con el objetivo de “estimar la relación de la gestión estratégica de recursos humanos en el desarrollo del capital humano a través de la mediación del compromiso de los empleados”. Estudio transversal y

cuantitativo, muestra de 514 personal de salud, utilizó un cuestionario que evaluó datos sociodemográficos y las variables mencionadas. Los logros muestran correlación alta y significativa entre la práctica de la conducción estratégica del factor humano con el desarrollo del capital humano y el compromiso de los empleados representada con pruebas de significancia mayor a 0.06, con un 95% para los intervalos de confianza y valor de $p > 0.5$. Concluyen que la gestión estratégica de recursos humanos ha tenido un impacto positivo al fortalecer las capacidades del talento del trabajador.

¹⁸ 2.1.2. Antecedentes Nacionales

Beltrán et al. (34), en Lima, en el año 2023, plasmaron en su estudio, cuyo objetivo es ¹¹ determinar la relación entre carga laboral con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023. Estudio con un enfoque cuantitativo de tipo básico, de corte transversal con diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 70 licenciados en enfermería, ¹¹ se empleó la técnica de la encuesta y dos instrumentos de medición la Escala de valorización de carga laboral y la Escala de estrés de enfermería. Los resultados indican ¹¹ que el personal de enfermería experimenta una carga laboral del 59% en un nivel medio, una carga mental del 46% en un nivel medio y estrés laboral del 57% en nivel medio. Concluyendo ⁴ que existe relación estadísticamente significativa y moderada entre la carga y el estrés laboral de los enfermeros. Esto subraya la importancia de abordar el agotamiento mental y fomentar un entorno laboral saludable con el fin de mejorar el desempeño y prevenir conductas perjudiciales.

Alvarado (35), en Lima, ⁶ en el año 2022, llevó a cabo un estudio con el objetivo de ¹ determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Instituto Nacional Cardiovascular de Lima, Perú". Este estudio, de enfoque

cuantitativo y carácter correlacional, se caracterizó por un diseño no experimental. La muestra incluyó a 132 enfermeros de diversos servicios, y la recopilación de datos se realizó a través de la técnica de encuestas, utilizando dos cuestionarios distintos. Los resultados obtenidos revelan que el 71% de los participantes evaluados poseen una gestión del talento humano como nivel regular, mientras que el 75% expresó una satisfacción laboral considerada como medianamente satisfecha. En consecuencia, se concluyó que existe una ¹relación positiva alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Huiman et al. (36), en Lima, en el año 2022, llevó a cabo su estudio con el propósito de "describir el modelo de ²¹gestión del talento humano para hacer efectiva la contratación del personal de enfermería en el área de inmunización del primer nivel de atención de la Microred La Victoria". Este estudio, de naturaleza descriptiva y enfoque transversal, adoptó un diseño cuantitativo y empleó una escala tipo Likert como instrumento de medición, ²con una muestra de 50 enfermeros. Los resultados obtenidos revelan que la administración del capital humano muestra un bajo desempeño, alcanzando el 36%. Este bajo rendimiento se evidencia tanto en las dimensiones internas, que incluyen conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes, como en las dimensiones externas, como el clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimientos, planificación e integración. La conclusión principal del estudio es la presentación de una propuesta para el diseño del modelo de gestión del talento humano, específicamente orientado a la contratación efectiva del personal profesional de enfermería en el área de inmunización del primer nivel de atención. Esta propuesta se fundamenta en las debilidades identificadas durante la investigación.

Avalos et al. (37), en Lima, en el año 2020, con el propósito de ¹⁰determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería

del Hospital Cayetano Heredia". Fue una investigación de nivel descriptivo y correlacional, tuvo un enfoque transversal, no experimental y se enmarcó en el ámbito cuantitativo. La población se conformó por 370 enfermeras de las áreas asistenciales del hospital y para la recopilación de datos se utilizaron dos cuestionarios distintos. Los resultados indican que el nivel de percepción de las enfermeras con respecto a la gestión del talento humano es considerado regular, alcanzando un 54.7%. Asimismo, en relación con el clima organizacional, se observa también un nivel considerado regular, llegando al 60.7%. La conclusión principal del estudio es que existe una relación directa y moderada entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del Hospital Cayetano Heredia.

Inca et al. (15), en Lima, en el año 2020, desarrollaron un estudio cuyo objetivo es “estimar la incidencia de la gestión del talento humano en la calidad de servicio, así como las dimensiones de la gestión de talento humano en la calidad del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”. Estudio cuantitativo, no experimental, transversal, relacional causal, la muestra constituida por 96 colaboradores de salud, se emplearon los instrumentos de capital humano, y calidad de servicio. Los resultados evidencian un 37,5% como mala gestión del talento humano, ya que solo este influye en un 19% en la calidad de servicio. Se concluye que existe influencia de administración del capital humano en la calidad de los servicios del hospital Almenara, es responsabilidad de gerencia selección en forma oportuna la contratación y retención del personal a fin de optimizar la calidad de los servicios.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Aspectos generales del trabajo de la enfermera

En la actualidad, la enfermería se concibe como una disciplina técnica-científica competente para promover la salud y prevenir enfermedades (38). La OPS, destaca por su valor

agregado como cuidadora individual y de apoyo a las familias, grupos y comunidades en distintos ámbitos (39). Como disciplina en constante evolución, la enfermería ha establecido estándares de calidad en su gestión, utilizando estrategias como la planificación, selección del personal, educación continua y supervisión del desempeño para mejorar el bienestar del paciente y ofrecer cuidados de excelencia (40).

En este sentido, Tumbaco et al. (41), resalta la importancia de fomentar las habilidades de gestión en enfermería para lograr una atención positiva y de calidad, reduciendo así las disparidades relacionadas con los servicios de salud. Un aspecto relevante es la gestión de la demanda, donde las enfermeras desempeñan un papel autónomo en la atención de pacientes con enfermedades agudas leves, aplicando juicio clínico y siguiendo los protocolos establecidos (42).

La ley del trabajo de enfermería (Ley 27669) respalda la competencia profesional de las licenciadas adscritas al Colegio de Enfermeros del Perú a ejercer en dependencias público y /o privadas, asimismo, su ejercicio profesional le concede la facultad de brindar atenciones en forma integral, acorde con la ciencia y tecnología en el camino de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación del estado de bienestar, teniendo en cuenta el ámbito social, cultural, económico ambiental y político en el escenario que actúa, en tanto describe el rol y funciones de la enfermera (43).

2.2.1.1. Rol de la enfermera

La enfermería ha experimentado avances importantes como profesión, basados en el conocimiento científico y su acceso universitario, desempeñando un papel crucial en actividades asistenciales, administrativas e investigativas, formando parte integral del equipo multidisciplinario de salud. Su labor implica la planificación, organización y gestión del cuidado

al paciente (44). Además, su rol fundamental en el paradigma de la salud y en la sociedad se destaca por brindar diversos cuidados sanitarios y enfrentar constantes cambios en el sistema de salud (45).

En la actualidad, las enfermeras se enfrentan a desafíos relacionados con la longevidad, el envejecimiento de la población y el aumento de enfermedades crónicas, lo que exige una cooperación armoniosa y constante en el ámbito de la salud (46). Durante la pandemia de COVID-19, han demostrado autonomía, dedicación y sensibilidad en la prevención, tratamiento y recuperación de los pacientes, dejando patente su valioso trabajo para la sociedad (47).

2.2.1.2. Funciones de la enfermera

Según la ley del ejercicio profesional, la enfermería como profesión perteneciente al área de la salud, desempeña un papel fundamental en la asistencia y cuidado de las personas (48). Los profesionales de enfermería se encargan de proporcionar cuidados asistenciales en diversos servicios, participando en la coordinación técnica y administrativa de los cuidados en el sistema de salud. Además, promueven comportamientos saludables a través de programas educativos y preventivos en su área de especialización, y se mantienen constantemente capacitados (49).

En los diferentes niveles de atención, las enfermeras tienen la capacidad de laborar, adquiriendo conocimientos científicos, habilidades técnicas y ética profesional para cuidar y asistir a personas de todas las etapas de la vida, así como a familias y comunidades (7). Su labor incluye difundir conocimientos biológicos, psicosociales y ambientales, con el objetivo de promover, prevenir, recuperar y rehabilitar la salud, cumpliendo así con las demandas del sector salud (39).

2.2.1.3. Distribución del trabajo de la enfermera

La distribución de enfermeras varía considerablemente entre países, con algunas naciones teniendo más de 80 enfermeras por cada 100,000 habitantes, mientras que en otras hay menos de cinco profesionales por cada 100,000 habitantes. La proporción de enfermeras por médico es inferior a uno en el 34.1% de los países del mundo, y existen diferencias en la distribución del personal de enfermería por región y país (50). En Perú, es necesario mejorar la gestión laboral de los enfermeros colegiados, ya que solo el 59.4% ejerce activamente de un total de 96,000 colegiados. Esto implica superar desafíos y buscar mejores condiciones laborales para potenciar el talento humano en enfermería (13).

La baja proporción de enfermeras por paciente plantea problemas, ya que se ha observado un aumento en los costos sanitarios debido a una mayor duración de las estancias hospitalarias y reingresos. Además, la escasez de enfermeras se relaciona directamente con un incremento en enfermedades y muertes de los pacientes, con aproximadamente 10 pacientes por cada enfermera durante la hospitalización general, lo que aumenta el riesgo de mortalidad (51).

2.2.2. Base Legal

La normativa relacionada con las variables de estudio abarca aspectos importantes. Según el “Reglamento de la Ley de Trabajo de la Enfermera”, el Artículo 9° establece la responsabilidad de la dirección y jefaturas en la formación y capacitación del personal de enfermería, incluyendo la planificación, ejecución y evaluación formativa. Además, el Artículo 11° reconoce el derecho del personal de enfermería a ocupar cargos de dirección y gestión institucional (43).

En cuanto a la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783”, el Artículo 57 destaca la importancia de evitar riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos que

puedan afectar la salud de los trabajadores. La gestión oportuna y adecuada de estos riesgos contribuye a prevenir problemas de salud, especialmente cuando está liderada por enfermeras, promoviendo el crecimiento profesional y el liderazgo institucional (52).

2.2.3. Gestión del capital humano

2.2.3.1. Definición

La gestión del **capital humano** implica administrar las relaciones laborales y el desarrollo de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales y personales (53). Curo et al. (54) describen que las empresas consideran el capital humano como un activo valioso que contribuye al progreso y la competitividad en la economía del conocimiento. Benhumea, (55) menciona que esta visión se ha convertido en uno de los temas más discutidos en las sociedades actuales. Manzanarez et al. (56), argumentan que el capital humano es uno de los cuatro capitales fijos de las organizaciones y que el progreso social en las empresas requiere la división del trabajo y la educación.

Asimismo, Católico (57) destaca que el capital humano es una de las dimensiones más importantes en el negocio y que las políticas de capital humano que responden efectivamente a los cambios organizacionales son consideradas una ventaja estratégica. Chiavenato (58) concuerda señalando que la gestión de personas busca maximizar el potencial del capital humano a través de la selección, capacitación, reclutamiento, recompensa y evaluación del desempeño, tratando a los empleados como socios estratégicos en la organización. Agudelo (59), destaca que, en un mundo en constante transformación, la gestión de personas se vuelve estratégica, competitiva y sostenible, generando valor para la organización y los grupos de interés. Por su parte, Sanabria (60) enfatiza que el capital humano es esencial para adaptarse a

los cambios, delegar autoridad y alinear estrategias con los objetivos organizacionales y sectoriales basados en competencias.

2.2.3.2. Objetivo

² El objetivo principal de la gestión del recurso humano es maximizar el valor que los colaboradores aportan a la organización mediante la programación, gestión, desarrollo y monitoreo del capital humano. Esto implica implementar políticas y prácticas que fomenten la atracción, retención y desarrollo del talento, así como crear un ambiente de trabajo propicio para el desempeño productivo y el compromiso de los empleados (61).

El rol del capital humano abarca un conjunto de acciones comprometidas y diferenciadas, como actividades gerenciales, pedagógicas, de coaching y desarrollo de capacidades y talentos humanos (62). Las personas buscan demostrar que sus roles son vitales para el éxito de la empresa, y los gerentes deben compartir ideas y objetivos comunes, brindando empoderamiento a los empleados. Esto es especialmente relevante en el área de la salud, donde las relaciones entre el cliente y el equipo de trabajo son fundamentales, los recursos humanos se consideran un medio para obtener mejores resultados, no un fin en sí mismos (63). El establecer objetivos a mediano y largo plazo en una institución, hacen referencia a la rentabilidad, productividad, competitividad y eficacia, orientado en el balance final y en los resultados mediante la gestión de recursos humanos, otorgando a la organización respeto y reconocimiento (64).

2.2.3.3. Organización en enfermería

Hace referencia al proceso de estructurar los recursos humanos, remuneración, beneficios, ausentismo, rotación, reclutamiento, selección, educación, aprendizaje, salud ocupacional; relaciones laborales y perfil de recursos humanos (65).

En enfermería, la organización de la gestión del capital humano es crucial para el cumplimiento exitoso de funciones y responsabilidades en la atención de los pacientes. Permite asegurar la disponibilidad de personal capacitado y suficiente, promoviendo la atracción y retención de talentos. Además, fomenta la capacitación y actualización constante, contribuyendo a un entorno laboral seguro y saludable. También implica establecer políticas y prácticas equitativas y justas en la asignación de recursos humanos y en el trato a los empleados (66). Según Jaramillo et al. (67), en la gestión gerencial de enfermería, la coordinación de grupos humanos desempeña un papel fundamental. Para llevar a cabo esta tarea, se utilizan métodos y técnicas administrativas que permiten gestionar eficazmente al personal. Uno de los aspectos clave es el dimensionamiento del personal, que permite proyectar el capital humano y asegurar los beneficios en salud proporcionados.

Guevara (68), destaca que la administración del personal influye en la estructura y funcionalidad de la empresa, al evaluar el comportamiento de los empleados en la institución. Por su parte, Sotomayor (69) enfatiza que el recurso humano es indispensable para una organización, ya que todos los empleados deben asumir responsabilidades y cargos. Las personas son un activo valioso y fundamental en la gestión de recursos humanos.

2.2.3.4. Dimensiones

Las dimensiones del capital humano descritas según Chiavenato (70), identifican cinco dimensiones fundamentales. El primero reclutamiento, la segunda selección, la tercera capacitación, el cuarto recompensa y última evaluación del desempeño. Estos elementos constituyen un conjunto de métodos, políticas, técnicas y prácticas que contribuyen al desarrollo del talento humano en una empresa. Por otro lado, Armijos et al. (71) proponen once dimensiones para fortalecer el capital humano en una organización: reclutar y seleccionar,

beneficios sociales, compensaciones, higiene y seguridad dentro del trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y crecimiento del personal, relaciones laborales, base de datos y sistemas de información, y auditoría. Un enfoque integral en estas áreas permite crear un clima laboral apropiado que contribuya a la productividad y a la responsabilidad ética y social de los trabajadores.

González et al. (72) incluyen tres dimensiones desde una perspectiva educacional considerando al compromiso y dinamismo, aprendizaje y colaboración, competencia, de gran importancia para fortalecer el desarrollo profesional y la eficacia en el ámbito institucional, asegurando un ambiente enriquecedor y propicio para la gestión del recurso humano. Así mismo Díaz et al. (73), consideran cuatro dimensiones; el nivel educativo, experiencia laboral, capacitación y entrenamiento para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores. Davenport, citado por Cuentas (74), destaca que contar con el capital humano adecuado representa la mayor ventaja competitiva para una organización. Este enfoque considera cuatro dimensiones esenciales: selección de las personas adecuadas, establecimiento de un clima institucional favorable, desarrollo del capital humano y retención del mismo.

Sin embargo, para enriquecer este estudio y ampliar la perspectiva sobre las dimensiones del capital humano en el sector de enfermería, tomaremos en cuenta los aportes de Sarabia et al. (75), el cual agrupa componentes en la administración del talento humano en una serie de procesos para desarrollar una estructura funcional organizativa, conceptualizando las siguientes dimensiones:

Factores individuales, componentes sociodemográficos, habilidades, conocimientos y competencias individuales de los trabajadores, incluyendo su formación académica, experiencia laboral y habilidades técnicas (76).

Factores colectivos, refiere a las habilidades, conocimientos y competencias colectivas de los trabajadores, incluyendo su capacidad para trabajar en equipo, comunicarse efectivamente y resolver problemas de manera colaborativa. (77).

Factores organizacionales, refiere a las habilidades, conocimientos y competencias de la organización en su conjunto, incluyendo su capacidad para innovar, adaptarse al cambio y mejorar continuamente (78).

Factores de intención, refiere a la intención de los trabajadores de permanecer en la organización y contribuir a su éxito a largo plazo. Se busca alinear las acciones y políticas de la organización con el propósito de mejorar el rendimiento y la competitividad (79).

Factores de dirección, refiere a la dirección estratégica de la organización, incluyendo su capacidad para establecer objetivos claros, tomar decisiones efectivas y liderar el cambio (80).

2.2.3.5. Relación entre capital humano y la productividad empresarial

La gestión del capital humano tiene un impacto significativo en la productividad. A continuación, se presentan características positivas:

Retención del capital humano. Al gestionar con eficacia el talento humano se permite la retención de los empleados valiosos, reduciendo los costos de reclutamiento y capacitación a largo plazo, y aumentando la productividad de la empresa (81).

Selección y reclutamiento. Se facilita la identificación y atracción de los candidatos más adecuados para los puestos de trabajo, mejorando la calidad del trabajo y la eficiencia de la organización (82).

Capacitación y desarrollo. La correcta gestión del talento humano ayuda a identificar las necesidades de capacitación y desarrollo de los empleados, proporcionándoles las herramientas y habilidades necesarias para mejorar su desempeño y, por ende, la productividad (83).

Evaluación del desempeño. Permite regular el desempeño, estableciendo objetivos claros y medibles, contribuye a mejorar la eficiencia y calidad del trabajo, siendo la gestión del talento humano la responsable de implementar este proceso (84).

Motivación y compromiso. Una buena gestión del talento humano fomenta la motivación y compromiso de los empleados, al proporcionarles un entorno de trabajo positivo, oportunidades de crecimiento, reconocimiento y recompensas por su desempeño, lo que a su vez impulsa la productividad de la empresa (85).

2.2.3.6. Tendencias

Gestión del talento: hace mención a la identificación, desarrollo y retención de los enfermeros más valiosos en la organización. Esto se logra mediante herramientas como la evaluación del desempeño y la promoción de un ambiente laboral positivo (86).

Tecnología y digitalización: Esta tendencia se basa en el uso de la tecnología y la digitalización para mejorar la eficiencia y calidad de los procesos de selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal de enfermería. Se pueden utilizar sistemas de gestión de aprendizaje y plataformas de evaluación para llevar a cabo estas actividades de manera más eficiente (87).

Gestión del cambio: la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios en el entorno y las necesidades de los pacientes. Implica utilizar herramientas como la planificación estratégica, la comunicación efectiva y la participación de los enfermeros en el proceso de cambio (88).

2.2.3.7. Teorías de enfermería que sustentan la gestión del capital humano

Existen varias teorías de enfermería que son relevantes en la gerencia del talento humano en enfermería:

Teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau. Se centra en el binomio enfermera-paciente y en cómo puede utilizarse para ayudar a los enfermos a gestionar y tratar los problemas de salud. Este concepto podría aplicarse a la conducción del talento humano para gestionar relaciones sanas y eficaces entre las enfermeras que podrían mejorar la comunicación, la colaboración y la eficiencia en la atención al paciente (89).

La Teoría de las necesidades humanas básicas de Virginia Henderson puede ser útil para la gestión del capital humano en enfermería. Esta ideología examina los requerimientos humanos básicos y cómo la enfermería puede satisfacerlas a través de los cuidados individuales. En términos del capital humano en enfermería, esta teoría contribuye a garantizar que las enfermeras tengan las competencias y los recursos necesarios para satisfacer con éxito las expectativas de los pacientes (90).

La teoría del modelo adaptativo-propuesta por Roy aborda el modo en que los pacientes se adaptan a su entorno y cómo esto afecta a su salud y bienestar. Esta estrategia se utiliza en el ámbito de la administración del factor humano en enfermería para aumentar la flexibilidad y adaptabilidad del personal sanitario con la finalidad dar respuesta a los requerimientos variantes de los pacientes y del entorno laboral (91).

2.2.4. Carga mental laboral

2.2.4.1. Definición

Es el esfuerzo cognitivo requerido para llevar a cabo una tarea. Diversos factores influyen en este esfuerzo, como la dificultad de la actividad, la totalidad de datos a procesar, la

atención sostenida necesaria, las decisiones tomadas y el tiempo disponible para completar el trabajo (92). Asimismo, el "Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo", hace mención a la acumulación externa de factores que afectan significativamente el estado mental de una persona, mientras que la presión y la tensión mental varían según su estado de salud inicial (93).

González et al. (94) hace mención que la carga mental laboral influye en la salud y satisfacción laboral, relacionada con cambios físicos, organizativos y habilidades del trabajador. Por su parte Lozada et al. (95) distingue dos tipos de trabajo mental calificado y no calificado. En el trabajo calificado, hay sobrecarga en funciones cognitivas e intelectuales. En el trabajo no calificado, la carga proviene del exceso de mecanismos sensorio-motores y falta de uso de estructuras superiores, lo que causa disminución de funciones intelectuales y monotonía. Sebastián et al. (96), hablan en términos más generales del estrés cognitivo y emocional asociado a las exigencias de una semana laboral típica.

Según Dalmau (97), menciona que el trabajo mental es intuitivo y comprensible, pero a la vez complejo de definir de manera precisa. Por su parte Carvajal (98) destaca la importancia de evaluar la ejecución de actividades, incluso las que no implican actividad física, considerando factores psicológicos, fisiológicos y ambientales. De esta manera, la exigencia mental se incluye dentro de los factores psicosociales.

Por otro lado, la Norma "ISO-10075-1:2017" (99), menciona que una imposición mental podría tener consecuencias en el bienestar de una persona, afectando su integridad en los pensamientos, emociones e interacciones.

2.2.4.2. Factores

La sobrecarga mental en el trabajo se debe a diversos factores, como información laboral, las situaciones ambientales, hechos personales y psicosociales (100). Hacker et al. (101) clasifica los modelos en dos categorías: aquellos que analizan las demandas de la tarea y su complejidad y aquellos que consideran la unión entre los requerimientos de las actividades, habilidades del individuo y el tiempo disponible.

Por su parte Aranguren (102), el trabajo requiere atención y concentración, especialmente cuando se realiza conscientemente y con esfuerzo constante. La carga mental se ve influida por consideraciones organizativas, como la programación de las horas de trabajo. González et al. (94) destacan que el tipo de atención especializada y la frecuencia de tarea laborales están asociados con la carga mental percibida.

La presión externa en el trabajo genera tensión cognitiva y estrés, que puede ser beneficioso en la realización de la tarea, pero también puede tener efectos perjudiciales, como el cansancio mental y la monotonía (103). Rubio et al. (104) menciona que diferentes funciones laborales generan diferentes niveles de carga mental, siendo la actividad asistencial la de mayor compromiso, seguida de la función administrativa y, por último, las tareas propias de la especialidad.

2.2.4.3. Riesgos laborales

Los riesgos laborales asociados a la carga mental en Perú se encuentran certificados en Resolución Ministerial N°375-2008.TR el cual, sustenta como el esfuerzo mental que realiza el empleado frente a las demandas laborales, teniendo en cuenta indicadores como las presiones de tiempo y el esfuerzo de atención ocasionado por la intensidad y concentración (105). La carga mental laboral elevada puede ocasionar estrés laboral y representar un riesgo psicosocial para

los trabajadores. La tensión laboral puede repercutir negativamente en el bienestar física y mental de los empleados, así como en su rendimiento y productividad (106).

Además, puede generar fatiga laboral, afectando la disponibilidad de los empleados para ejecutar sus tareas efectivamente y de forma segura, lo que aumenta el riesgo de accidentes laborales (107). Otro problema son las alteraciones mentales en los trabajadores, afectando su salud, así como su habilidad para realizar sus tareas de manera adecuada y segura. En un agotamiento crónico, despersonalización y somatización conlleva a provocar el Síndrome de Burnout en el trabajador (108).

2.2.4.4. Dimensiones

Según un instituto especializado en seguridad e higiene en el trabajo, menciona tres dimensiones de la carga mental: presión temporal de la tarea, cantidad de recursos de procesamiento requeridos y los aspectos emocionales. Estas pueden afectar la salud y el bienestar del trabajador, así como su rendimiento laboral (19,93). Carvalho citado por Ormaza et al. (109) involucran seis dimensiones; demanda al realizar el trabajo, tiempo de atención en su trabajo, sentimiento de fatiga, factores que generan fatiga, cantidad de información, pausas para descansar en la jornada laboral. Asimismo, Maslach y Jackson, citados por Martínez (110), relacionan dimensiones psicosociales con la carga mental laboral, incluyendo tres dimensiones: debilidad emocional, pérdida de identidad y falta de atención personal. Con el tiempo, la intensidad de la exigencia mental puede ocasionar daños irreparables en la salud y bienestar, manifestándose en alteraciones psicológicas y físicas.

Sin embargo, para el tema de estudio hemos considerado a Rivera et al. (111), con las siguientes dimensiones de carga mental laboral:

Demanda cognitiva y complejidad de tareas. Se entiende como el esfuerzo mental necesario para realizar las actividades laborales prescritas, cuanto mayor sea la complejidad de una tarea, mayor será la demanda cognitiva necesaria para completarla, podría modificarse dependiendo de los factores, incluyendo el nivel de habilidad del individuo que realiza tareas, así como el requerimiento de estas (96).

Consecuencias para la salud. La gestión inadecuada de tareas asignadas puede afectar nuestra salud mental y física incluyendo fatiga mental, estrés, problemas musculoesqueléticos, problemas de sueño, depresión y ansiedad (23).

Características de la tarea. Son las dificultades, obstáculos o problemas potenciales o reales durante la jornada laboral que incluye complejidad de la tarea, si estas tareas son nuevas o familiares necesitan mayor esfuerzo mental para completarlos, si hay un plazo específico o limitado para entrega de la tarea, algunas asignaciones tienen instrucciones pocas claras, y la cantidad de control que tiene el trabajador sobre su tarea puede afectar la carga mental (112).

Organización temporal. Son estimaciones del tiempo que disponen los trabajadores para preparar y completar una tarea, los trabajadores pueden utilizar esta información para diseñar horarios de trabajo que sean más manejables y menos estresantes para sus trabajadores (113).

Ritmo de trabajo. Describe la velocidad y cuantía de compromiso que se espera que un trabajador complete en un periodo de tiempo determinado, ello será afectado por la velocidad del trabajo, cantidad del trabajo, duración del trabajo y el control de este (114).

2.2.4.5. Estrategias de gestión en la carga mental en enfermería

Se pueden implementar estrategias de gestión que ayuden a minimizar los efectos negativos y promover el bienestar de los profesionales. Algunas estrategias efectivas incluyen:

Evaluar y controlar la carga laboral de los enfermeros, para garantizar un equilibrio y manejo adecuados, asignando personal y recursos de manera adecuada y evitando la sobrecarga laboral (115).

Establecer límites y permitir pausas regulares durante las jornadas laborales, promoviendo una cultura que respalde la desconexión del trabajo y respetando los períodos de descanso y tiempo libre (116).

Proporcionar apoyo emocional y psicológico en el entorno laboral, mediante programas de apoyo, sesiones de servicios de salud mental (117).

Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo en habilidades de gestión del estrés, manejo del tiempo, comunicación efectiva y resiliencia emocional para ayudar a los licenciados de la salud a afrontar el agotamiento mental laboral de manera más efectiva (118).

Fomentar la capacidad de participar activamente y la colaboración entre los enfermeros, promoviendo una distribución equitativa de tareas y una cultura de apoyo mutuo (119).

Mejorar el entorno físico y organizacional identificando y solucionando factores estresantes, como la iluminación, el mobiliario, y la organización de la información (120).

Promover el autocuidado entre los licenciados de enfermería, mediante actividades de promoción de la salud, programas de bienestar y recordatorios sobre la importancia de cuidarse tanto física como mentalmente (119).

2.2.4.6. Teorías de enfermería

La carga mental laboral en enfermería puede relacionarse con varias teorías, estas son entendidas como un conjunto de opiniones organizadas y esclarecidas de forma lógica, que se relacionan con contenidos importantes de la ciencia en Enfermería (121).

“Teoría de las Necesidades Humanas Básicas de Virginia Henderson”. Este enfoque se centra en las necesidades humanas básicas y en cómo las enfermeras pueden satisfacerlas mediante cuidados individualizados. Este enfoque podría utilizarse para comprender mejor cómo la sobrecarga de trabajo afecta a la capacidad de las enfermeras para cubrir los requerimientos de los enfermos en el contexto de la angustia psicológica en los cuidados (119).

“Teoría de la adaptación de Callista Roy”. Esta teoría se enfoca en la facultad del individuo para hacer frente a las modificaciones del entorno y cómo la enfermería puede ayudar en este proceso de adaptación. En relación a la carga mental laboral en enfermería, esta teoría podría ser utilizada para entender cómo el personal de enfermería puede adaptarse a los requerimientos cambiantes del entorno laboral y cómo la carga de trabajo puede afectar esta capacidad de adaptación (120).

“Teoría del Cuidado Cultural de Madeleine Leininger”. Menciona la importancia del cuidado culturalmente congruente y cómo la enfermería puede proporcionar cuidados individualizados que respeten las diferencias culturales de los pacientes. En el contexto del esfuerzo mental laboral en enfermería, esta teoría es utilizada para entender cómo la sobrecarga de trabajo puede afectar la capacidad del personal de las enfermeras en brindar atención culturalmente congruente (121).

Otra teoría de enfermería asociada es la “Teoría del Cuidado de Jean Watson”. Centrada en la unión terapéutica entre enfermeros y pacientes, enfatizando cómo su cuidado puede mejorar la salud y su bienestar. En relación a la carga mental laboral en enfermería, esta teoría podría ser utilizada para entender cómo la sobrecarga de trabajo puede afectar la capacidad del personal de enfermería para establecer relaciones terapéuticas significativas con los pacientes y proporcionar un cuidado adecuado y de calidad, así mismo la importancia del autocuidado para

los profesionales de enfermería, lo que podría ser relevante para entender cómo la sobrecarga de trabajo puede afectar su capacidad para cuidar de sí mismos y mantener su bienestar emocional y físico (122).

¹³ 2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

⁵ HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

H0: No existe relación entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

H0: No existe relación entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

HA: Existe relación entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería en hospital, Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.

3.1. Método de la investigación

En esta investigación se aborda la metodología hipotética – deductiva. Estas estrategias incluyen el desarrollo de un argumento a partir de una hipótesis planteada y la deducción de sus propiedades. Las generalizaciones identificadas están respaldadas por pruebas empíricas, tal como afirman Rodríguez et al. (123).

11 3.2. Enfoque de la investigación

Se empleó el enfoque cuantitativo, de tal modo que “Establecen y estiman magnitudes u ocurrencias de los fenómenos con el fin de comprobar las hipótesis planteadas, mediante el uso de métodos estadísticos para analizar los resultados obtenidos mediante las herramientas de investigación” (124). En consecuencia, el objetivo final de la presente investigación será utilizar estadísticas descriptivas e inferenciales para encontrar una conexión o relación en sus variables.

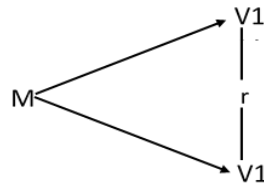
1 3.3. Tipo de investigación

El tipo elegido para este estudio fue aplicado, con el fin de examinar posibles elementos causales de un suceso sin manipular intencionadamente los datos y agregar nuevos aspectos o características, cimentando las bases para futuras investigaciones. Además, los resultados de investigaciones anteriores servirán de base sólida para la investigación actual (125).

1 3.4. Diseño de la investigación

Se adoptó un diseño no experimental ya que las variables no fueron manipuladas. Asimismo, el estudio también fue transversal porque se evaluó a la muestra en un único momento. Por otra parte, tuvo un alcance correlacional, porque se enfocó en indagar la existencia de una relación entre dos variables; es decir, la administración del capital humano y la carga mental en el trabajo de los enfermeros de un hospital en Lima (126).

Figura 1. Representación gráfica del diseño de investigación



Donde:

M: Muestra

V1: Gestión del capital humano

V2: Carga mental laboral

r: Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Estuvo integrada por 504 profesionales de enfermería de un hospital de Lima.

3.5.2. Muestra

Según Hernández et al. (124), es la fracción de la población que comparte un rasgo particular. Por lo que, en la presente investigación, para calcular la muestra se usará una fórmula estadística para poblaciones conocidas.

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

n =	tamaño de muestra	= 219
N=	Tamaño de población	= 504
Z=	Nivel de confianza (95%)	= 1.96
p=	Probabilidad que ocurra en evento estudiado (50%)	= 0.5
q=	Probabilidad que no ocurra el evento estudiado (50%)	= 0.5
e=	Error de estimación (5%)	= 0.05

Según los resultados de la fórmula y los parámetros considerados, la muestra integró de 219 individuos.

Criterio de inclusión:

- Profesionales de enfermería que trabajan en el hospital seleccionado, durante el año 2023.
- Aquellos con experiencia laboral mínima de un año como profesional de enfermería.
- Enfermeros (as) administrativos y asistenciales que deseen participar libremente en el desarrollo de la investigación.

Criterio de exclusión:

- Aquellos con problemas de salud mental o física que puedan afectar su capacidad para participar en el estudio de manera segura.
- Enfermeros (as) con descansos médicos, vulnerables, en trabajo remoto, con licencia sindical y vacaciones.

3.5.3. Muestreo

Muestreo probabilístico y aleatorio simple, es una forma justa y aleatoria de elegir una muestra de una población, cada uno de los elementos de la población tienen las mismas posibilidades de poder ser seleccionados, lo que ayuda a obtener resultados imparciales y representativos (127).

3.6. Variables y Operacionalización

- Variable N°1: La gestión del capital humano es un conjunto de prácticas y políticas utilizadas por las empresas para atraer, desarrollar, retener y administrar a sus empleados de manera efectiva, maximizando el potencial del capital humano en el ambiente de trabajo y poniendo la importancia de las personas en el contexto organizacional (58).

- Variable N°2: La carga mental laboral hace referencia a la cantidad y dificultad de las demandas mentales y cognitivas que un trabajador debe enfrentar en su trabajo, esta carga puede incluir tareas que requieren atención, memoria, razonamiento, toma de decisiones resolución de problemas, entre otras (128).

3.6.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
<p style="text-align: center;">10 N₁</p> <p>Gestión del capital humano</p>	<p>La administración del capital humano, es un conjunto de prácticas y políticas utilizadas por las empresas para atraer, desarrollar, retener y administrar a sus empleados de manera efectiva, maximizando el potencial del capital humano en el ambiente de trabajo y poniendo la importancia de las personas en el contexto organizacional (58).</p>	<p>La administración del capital humano refiere a un conjunto de prácticas y políticas empleadas por las instituciones de salud para atraer, desarrollar, retener y gestionar a los enfermeros de un hospital de Lima de manera efectiva, maximizando el potencial del capital humano en el ambiente hospitalario, reconociendo la importancia de los profesionales de enfermería en el contexto organizacional de la atención médica, el cual será medida con el cuestionario “Gestión del capital humano”.</p>	<p>Factores individuales</p> <p>Factores Colectivos</p> <p>Factores organizacionales</p> <p>Factores de intención</p> <p>Factores de dirección</p>	<p>- Situación familiar</p> <p>- Desarrollo académico</p> <p>- Experiencia laboral</p> <p>- Liderazgo</p> <p>- Planificación estratégica</p> <p>- Reingeniería</p> <p>- Rotación de personal</p> <p>- Prestaciones</p> <p>- Reconocimiento</p> <p>- Tener un mejor sueldo</p> <p>- Ambiente de trabajo</p> <p>- Satisfacción laboral</p> <p>- Propósito del trabajo</p> <p>- Respeto en actividades laborales</p> <p>- Reconocimiento</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>	<p>Deficiente (37-83)</p> <p>Regular (84-135)</p> <p>Eficiente (136-185)</p>

VARIABLE Nº2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Carga mental laboral	La carga mental laboral se refiere a la cantidad y complejidad de las demandas mentales y cognitivas que un trabajador debe enfrentar en su trabajo, esta carga puede incluir tareas que requieren atención, memoria, razonamiento, toma de decisiones resolución de problemas, entre otras (128).	La carga mental laboral refiere a la cantidad y complejidad de las demandas mentales y cognitivas que un enfermero debe enfrentar en su jornada laboral hospitalaria, esta carga puede incluir tareas que requieren atención, memoria, razonamiento, toma de decisiones resolución de problemas, entre otras en un hospital de Lima el cual será medida con el instrumento "ESCAM".	Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo mental - Memorización - Decisiones 	Ordinal	
			Organización temporal	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo - Jornada laboral - Interrupciones - Control del trabajador 	Ordinal	
			Consecuencias para la salud	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio - Agotamiento - Dificultad para dormir - Estrés - Ansiedad 	Ordinal	<p>Bajo (20 – 46)</p> <p>Medio (47 – 72)</p>
			Características de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Complejidad - Novedad - Carga temporal - Variedad 	Ordinal	<p>Alto (73 - 100)</p>
			Ritmo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Velocidad del trabajo - Cantidad del trabajo - Cambios en el ritmo - Duración del trabajo 	Ordinal	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica definida por Cevallos et al. (129) es un “procedimiento en el que los individuos forman unidades de prueba de investigación exploratoria a través de discusiones o sugerencias, solicitudes de información, encuestas y clasificaciones mediante cuestionarios estructurados”. En ese sentido, la encuesta fue la técnica utilizada en el estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la recolección de información, se utilizaron dos instrumentos de encuesta. Uno de estos fue creado por Sarabia et al. (130), enfocado en la gestión de capital humano, y el otro instrumento fue diseñado por Ceballos et al. (128), con el propósito de evaluar la carga mental laboral. Dicho procedimiento se llevará a cabo mediante una encuesta a través de un enlace online, vía WhatsApp o correo electrónico, previo consentimiento informado de los participantes. Se estima una duración de aproximadamente 15 a 20 minutos, consta de tres secciones, las cuales se enfocan de la siguiente manera:

- Sección A: Aspectos sociodemográficos donde se recopilan datos sobre la edad, sexo, servicio a cargo, tiempo de servicio y tipo de contrato de las enfermeras participantes.
- Sección B: Encuesta Gestión del capital humano basada en la escala tipo Likert que consiste en 37 preguntas distribuidas en 5 dimensiones (factores individuales, factores colectivos, factores organizacionales, factores de intención y factores de dirección) que evalúan diversos aspectos relacionados con la gestión del capital humano, respondiendo a cada pregunta según la opción de la escala de evaluación:

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

Las respuestas serán evaluadas, procesados y categorizadas en tres niveles:

Eficiente: 136-185

Regular: 84-135

Deficiente: 37-83

- Sección C: Encuesta de Carga mental laboral, tipo Likert y consta de 20 preguntas distribuidas en 5 dimensiones. Estas son ¹² demandas cognitivas y complejidad de tarea, organización temporal, consecuencias para la salud, características de la tarea y ritmo de trabajo. Se abordan diferentes aspectos de la carga mental laboral experimentada por enfermeros y se selecciona la opción que mejor refleje su percepción:

- 1 Muy bajo
- 2 Bajo
- 3 Medio
- 4 Alto
- 5 Muy alto

Las respuestas serán evaluadas, procesados y categorizadas en tres niveles:

Bajo: 20-46

Medio: 47-72

Alto: 73-100

3.7.3. Validación

Instrumento 1 “**Encuesta gestión de capital humano**” (V. No 1) (130).

a) **Validez de contenido**

Se realizó en el área empresarial.

b) **Validez de constructo**

Se realizó el estudio factorial exploratorio y/o confirmatorio resultando en 04 dimensiones. Los nombres de las dimensiones son: Factores individuales como situación familiar, desarrollo académico y experiencia laboral cuyas interrogantes son: 4, 5, 16, 19, 1, 17, 6, 3, 7, 9, 8, 14, 31, 15, 18, 28, 22, 21, 27; factores colectivos que incluye a liderazgo, planificación estratégica y reingeniería cuyas interrogantes son: 11, 12, 13, 10, 20, factores organizacionales que incluye rotación del personal, prestaciones y reconocimientos cuyas interrogantes son: 33, 32, 37, 34, 35, 36, 29, y Competitividad que considera a innovación, responsabilidad ambiental, tecnología y producción cuyas interrogantes son: 38, 39, 30, 24, 23, 25, siendo un total de 39 ítems. En esa línea, mediante el análisis de dimensiones se eliminaron dos ítems (2 y 26) que obtuvieron un valor inferior de 0,4 quedando 37 ítems. Es a partir de este análisis realizado que se obtuvo cinco grupos para las dimensiones resultantes: factores individuales, colectivos, organizacionales, de intención y factores de dirección, estos dos últimos relacionados a la competitividad.

Instrumento 2 “**Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)**”. (V. N°2)
(128).

a) **Validez de contenido**

1.-Se realizó validación por medio de expertos del área de la psicología laboral, ergonomía y enfermería laboral

2.-Se realizó una prueba piloto con un turno de enfermeras/os asistenciales

b) Validez de constructo

Se realizó análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio resultando 05 dimensiones.

Los nombres de las dimensiones son: 6 ítem para área cognitiva del 1 a al 6, 4 ítems para consecuencias para la salud del 15 al 18, 4 ítems para característica de la tarea del 11 al 14, 4 ítems para la organización temporal del 7 al 10, y 2 ítems para ritmo de trabajo del 19 al 20. Siendo un total de 20 ítems.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1 “**Encuesta sobre modelo de capital humano**” (V. N°1) (130). La confiabilidad se obtuvo a través del método de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, para disponer de la relación entre cada Ítem con el resultado total de la prueba. Los resultados obtenidos Cronbach indicaron un valor total de 0.853 (Anexo 4).

Instrumento 2 “**Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)**”. (V. N°2) (128), se obtuvo a través del método de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, para disponer de la relación entre cada Ítem. Los resultados obtenidos por Alfa de Cronbach indicaron un valor total de 0.762 (Anexo 4).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se aplicó el programa Microsoft Word para redactar el estudio y mediante el programa Excel se creó la base de información, los cuales fueron analizados y tabulados en el software estadístico SPSS versión 25 para el análisis estadístico descriptivo (porcentajes y frecuencias) e

inferencial. El valor alfa se fijó en 0.05. El test de normalidad de Kolmogorov–Smirnov (Anexo 5), permitió encontrar la distribución en los datos, indicando una distribución no normal, para luego optar por la prueba no paramétrica “Rho de Spearman”, que permitió establecer y confirmar la relación entre variables.

En este aspecto, la prueba de “Rho de Spearman” está diseñada para evaluar la correlación entre dos variables, sin requerir la asunción de distribuciones específicas, siendo particularmente útil cuando se cuenta con datos ordinales, ofreciendo una alternativa confiable en situaciones donde las pruebas son no paramétricas.

1 3.9. Aspectos éticos

Este estudio cumplió con las normas internacionales y nacionales describiendo toda la información necesaria a la institución donde se dirigió la investigación. Se utilizó la metodología más adecuada a las condiciones del estudio, así como tecnología de captación de información datos suficientemente validados y confiables para el logro de los objetivos. En ese orden, se preservó la identidad de los usuarios y se protegió su información personal conforme a la Ley 1 N.º 29733: Ley de Protección de Datos Personales (131), la cual cita:

- **Consentimiento informado:** se obtuvo la autorización voluntaria y consciente de todos los participantes. Esto implicó brindarles una explicación clara sobre los objetivos, procedimientos, posibles riesgos y beneficios relacionados con la investigación. Además, se garantizó que los participantes tengan la oportunidad de plantear preguntas y puedan expresar cualquier inquietud antes de su participación. Se respetó plenamente el derecho de cada individuo sobre otorgar o rechazar su consentimiento. Esto fue necesario para salvaguardar la integridad, privacidad y bienestar de todas las personas

involucradas en la investigación. En ese sentido, se tomó en cuenta los siguientes principios:

- **Beneficencia:** se veló por el bienestar de la persona, por lo que el presente estudio no dañó la imagen de los participantes.
- **Autonomía:** Los integrantes del estudio fueron tratados como entidades autónomas, pues decidieron voluntariamente su participación para lo cual firmaron el consentimiento informado, acatando creencias y decisiones personales.
- **Respeto a la dignidad humana:** Se mantuvo la confidencialidad de los datos personales obtenidos que no fueron motivos de estudio.
- **Justicia:** Implicó un trato equitativo con todos los participantes, buscando que las responsabilidades sean equitativas, brindando un trato respetuoso y amable durante la investigación.

Otro importante aspecto ético importante, es que se contó con la ⁴ evaluación y aprobación del Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener.

1 CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

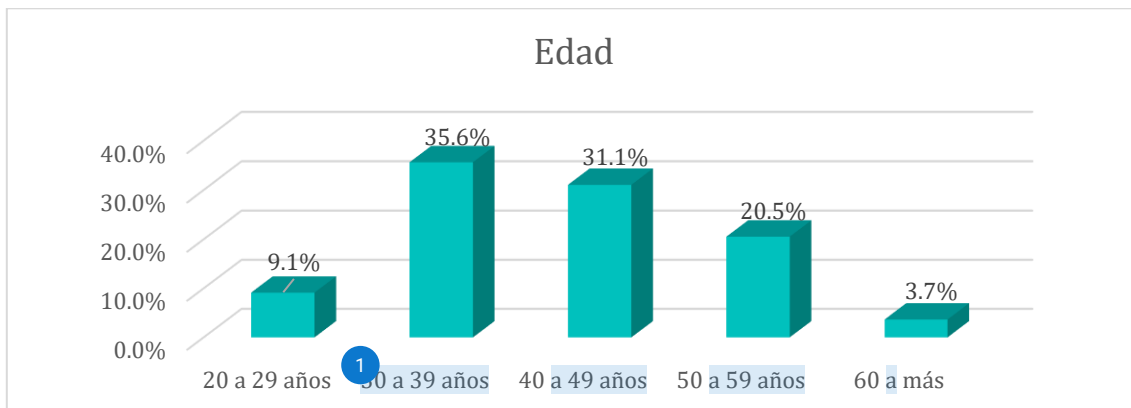
4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Edad de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

Edad	Fx	%
20 a 29 años	20	9.1%
30 a 39 años	78	35.6%
40 a 49 años	68	31.1%
50 a 59 años	45	20.5%
60 a más	8	3.7%
Total	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 2. Edad de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

Interpretación

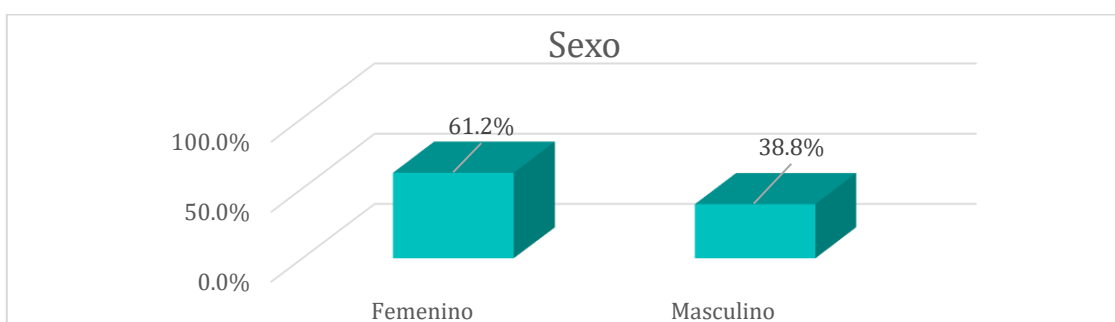
En cuanto a la edad, se destaca que el grupo más representado abarca el rango de 30 a 39 años, constituyendo un 35.6%. Le sigue de cerca el grupo de 40 a 49 años, con un 31.1%,

mientras que el rango de 50 a 59 años tuvo un 20.5% de participación. Se observó una proporción mínima del 9.1% en el grupo de 20 a 29 años y un 3.7% en el rango de 60 años en adelante.

Tabla 2. Sexo de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

Sexo	Fx	%
Femenino	134	61.2%
Masculino	85	38.8%
Total	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 3. Sexo de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

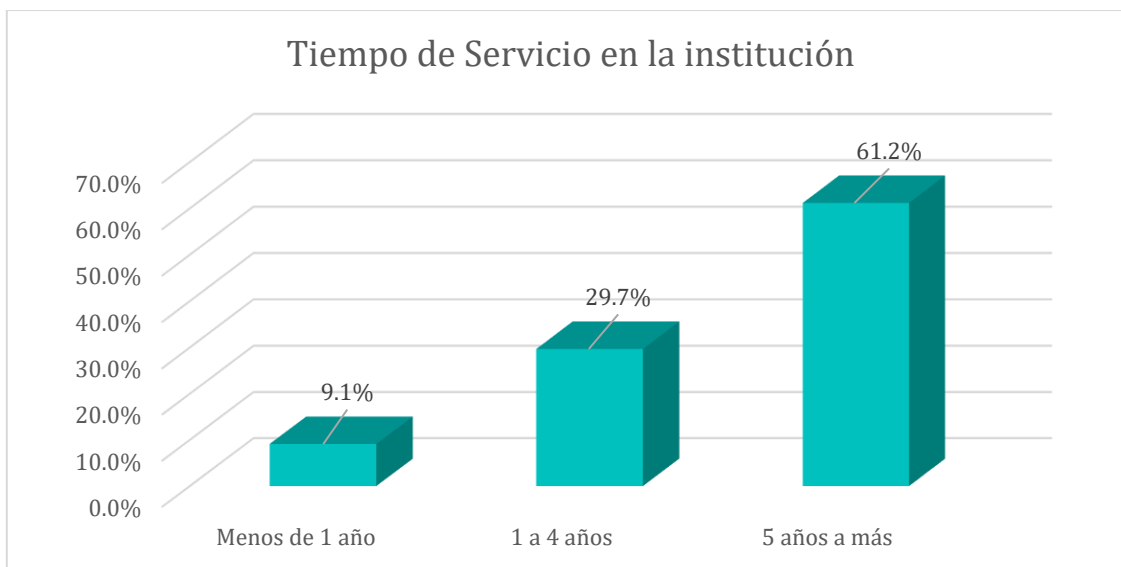
Interpretación.

En relación con el género, se observa un claro predominio del sexo femenino, abarcando el 61.2%, en comparación con el 38.8% que corresponde al sexo masculino.

Tabla 3. Tiempo de Servicio en la institución de profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

Tiempo de Servicio en la institución	Fx	%
Menos de 1 año	20	9.1%
1 a 4 años	65	29.7%
5 años a más	134	61.2%
Total	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 4. Tiempo de Servicio en la institución de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

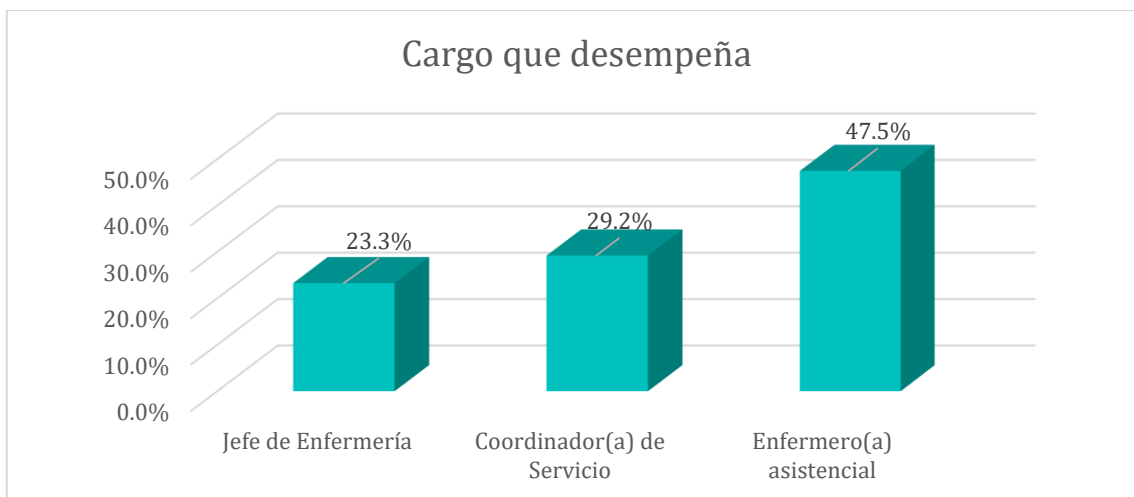
Interpretación.

Respecto al tiempo de servicio en la institución, se destaca que el 61.2% de los participantes cuenta con 5 años o más de experiencia, mientras que el 29.7% tiene una antigüedad de 1 a 4 años. Un porcentaje mínimo, con el 9.1%, ha laborado en la institución por menos de un año.

Tabla 4. Cargo que desempeña en la institución los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

Cargo que desempeña	Fx	%
Jefe de Enfermería	51	23.3%
Coordinador(a) de Servicio	64	29.2%
Enfermero(a) asistencial	104	47.5%
Total	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 5. Cargo que desempeña en la institución los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

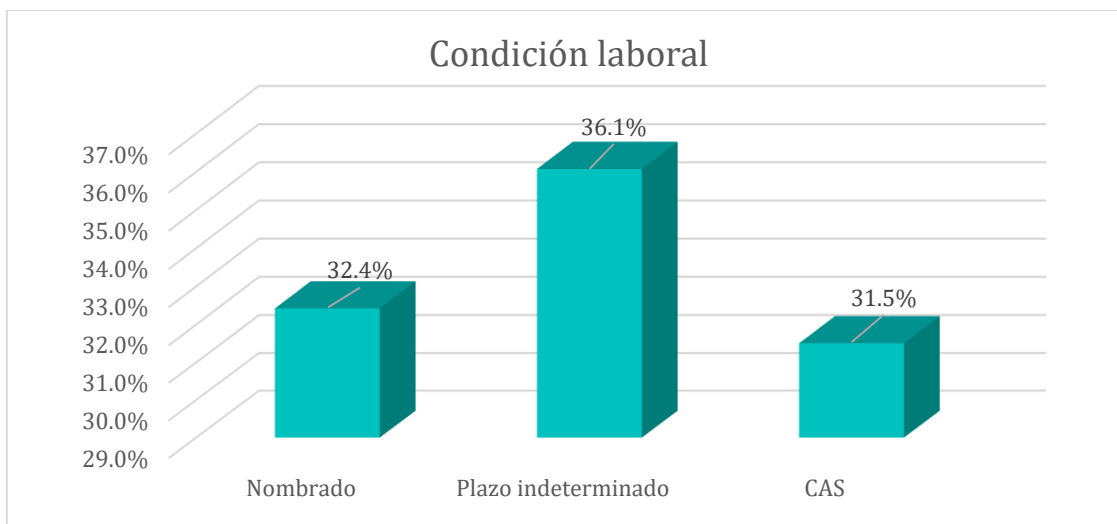
Interpretación.

En lo que respecta al cargo, se observa que el 47.5% de los participantes ejerce como enfermero asistente, el 29.2% ocupa el rol de coordinador de servicio y el 23.3% tiene la posición de jefe de enfermería.

Tabla 5. Condición laboral de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

Condición laboral	Fx	%
Nombrado	71	32.4%
Plazo indeterminado	79	36.1%
CAS	69	31.5%
Total	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 6. Condición laboral de los profesionales de enfermería en un hospital, Lima, 2023

Interpretación.

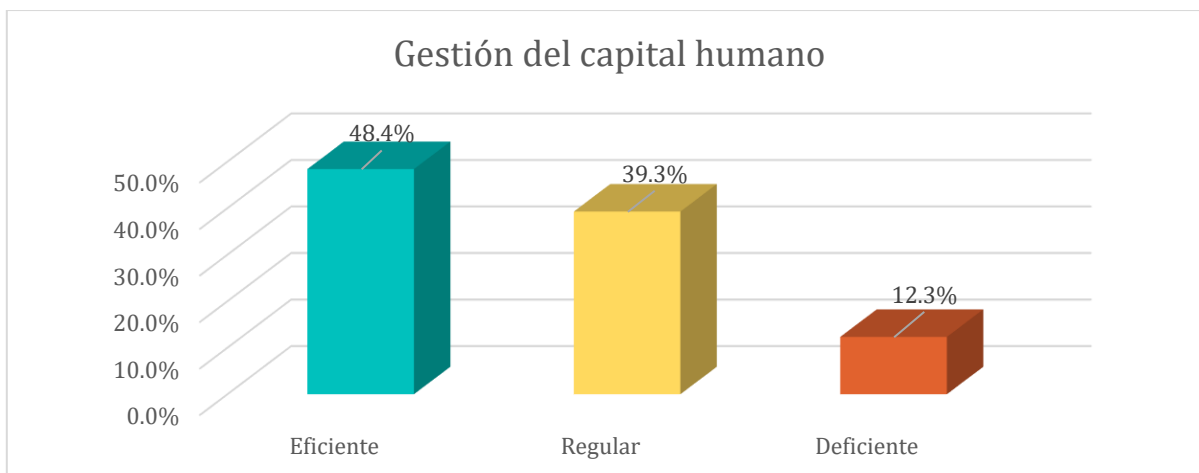
En la condición laboral, el 36.1% de los participantes indicó tener un contrato a plazo indeterminado, el 32.4% está bajo la modalidad de nombramiento, y el 31.5% tiene un vínculo laboral bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Descripción de las variables y sus dimensiones

Tabla 6. Gestión del capital humano en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

V1: Gestión del capital humano	Fx	%
Eficiente	106	48.4%
Regular	86	39.3%
Deficiente	27	12.3%
Total	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 7. Gestión del capital humano en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

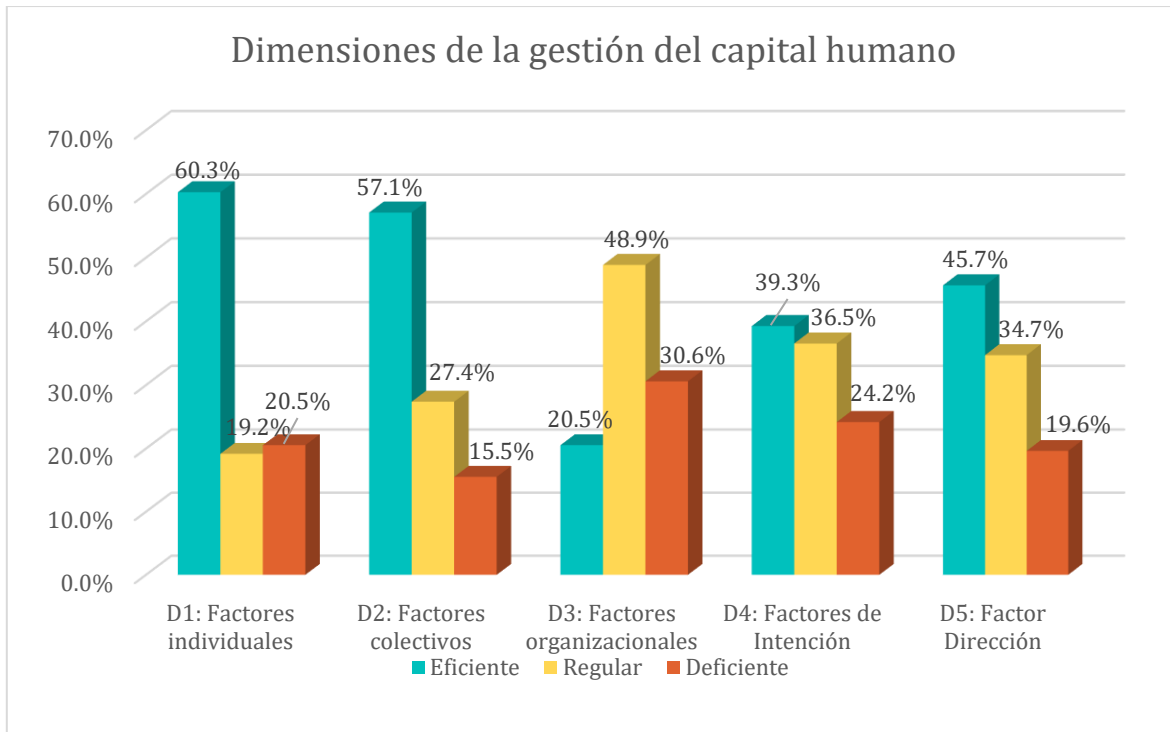
Interpretación.

En la consolidación de los resultados, la gestión del capital humano alcanzó un nivel eficiente del 48.4%, un 39.3% en el rango regular y un 12.3% en la categoría deficiente. De esta manera, los datos proporcionan una evaluación cuantitativa de la eficacia de las prácticas de gestión del personal en la institución, ofreciendo un punto de partida para identificar áreas de mejora y fortalezas a destacar.

Tabla 7. Dimensiones de la gestión del capital humano en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Nivel	D1: Factores individuales		D2: Factores colectivos		D3: Factores organizacionales		D4: Factores de Intención		D5: Factor Dirección	
	Fx	%	Fx	%	Fx	%	Fx	%	Fx	%
Eficiente	132	60.3%	125	57.1%	45	20.5%	86	39.3%	100	45.7%
Regular	42	19.2%	60	27.4%	107	48.9%	80	36.5%	76	34.7%
Deficiente	45	20.5%	34	15.5%	67	30.6%	53	24.2%	43	19.6%
Total	219	100.0%	219	100.0%	219	100.0%	219	100.0%	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 8. Dimensiones de la gestión del capital humano en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Interpretación.

En cuanto a los factores individuales, como la situación familiar, el desarrollo académico y la experiencia laboral, se observó que el 60.3% se clasificó como eficiente, mientras que el 20.5% fue considerado deficiente.

Respecto a los factores colectivos, que abarcan el liderazgo, la planificación estratégica y la reingeniería, el 57.1% mostró eficiencia y un 27.4% fue calificado como regular.

Analizando los factores organizacionales, que engloban la rotación del personal, las prestaciones y los reconocimientos, el 48.9% obtuvo una calificación regular, y el 30.6% fue catalogado como deficiente.

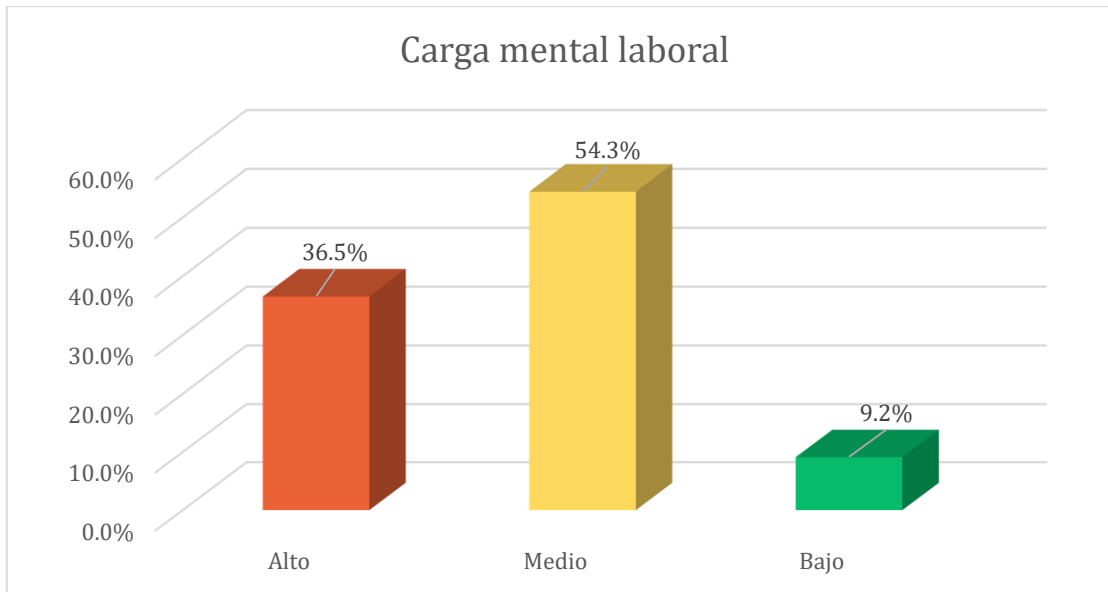
En relación con los factores de intención, que incluyen la responsabilidad ambiental, la tecnología y la producción, el 39.3% se consideró eficiente, mientras que el 36.5% recibió una calificación regular.

Finalmente, evaluando el factor de dirección, que incorpora liderazgo y compromiso, refiriéndose a la dirección estratégica de la organización, con capacidad para establecer objetivos claros, tomar decisiones efectivas y liderar el cambio, el 45.7% fue considerado eficiente, y el 34.7% obtuvo una calificación regular. En tal modo que, los resultados proporcionaron una visión detallada de la eficacia en distintos aspectos de la gestión del capital humano.

Tabla 8. Carga mental laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

V2: Carga mental laboral	Fx	%
Alto	80	36.5%
Medio	119	54.3%
Bajo	20	9.2%
Total	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 9. Carga mental laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

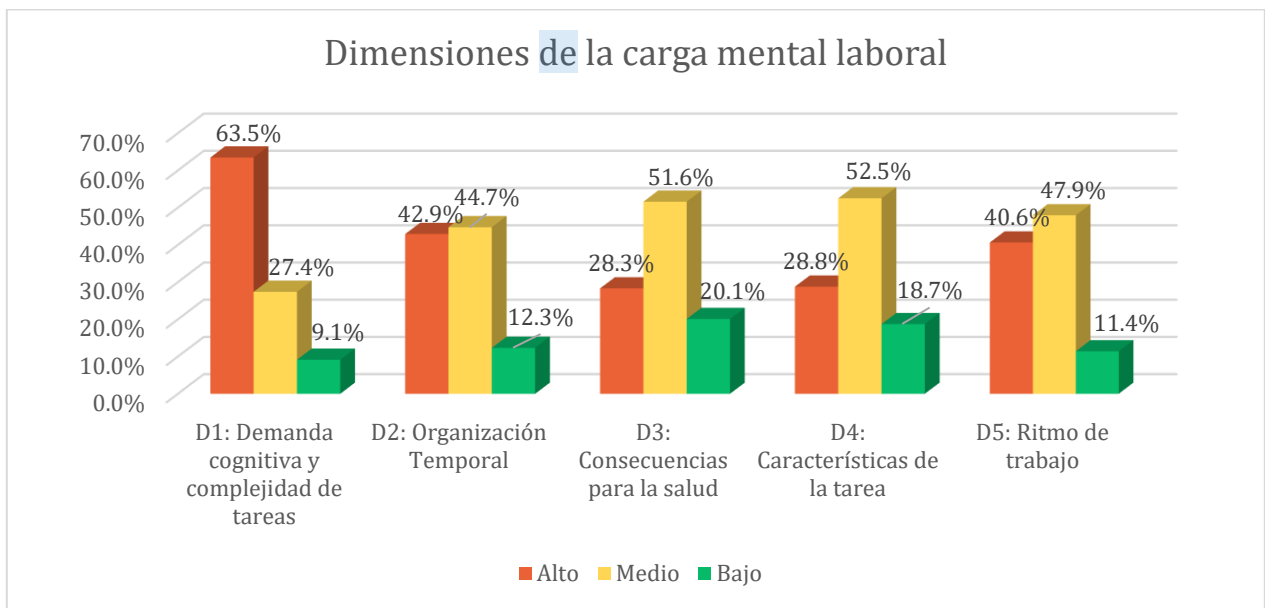
Interpretación.

En lo que respecta a la carga mental laboral, el 54.3% experimentó un nivel medio, lo cual infiere que gran parte de los participantes enfrenta demandas cognitivas y emocionales moderadas en sus roles laborales. Además, 36.4%, estuvo clasificado en nivel alto, indicando que una proporción significativa enfrenta una carga mental sustancial, posiblemente debido a la complejidad de las tareas o la presión en el entorno de trabajo. Por último, el 9.2% en nivel bajo señala que una minoría experimenta una carga reducida, lo cual corresponde a roles menos demandantes o entornos laborales más gestionables.

Tabla 9. Dimensiones de la carga mental laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Nivel	D1: Demanda cognitiva y complejidad de tareas		D2: Organización Temporal		D3: Consecuencias para la salud		D4: Características de la tarea		D5: Ritmo de trabajo	
	Fx	%	Fx	%	Fx	%	Fx	%	Fx	%
Alto	139	63.5%	94	42.9%	62	28.3%	63	28.8%	89	40.6%
Medio	60	27.4%	98	44.7%	113	51.6%	115	52.5%	105	47.9%
Bajo	20	9.1%	27	12.3%	44	20.1%	41	18.7%	25	11.4%
Total	219	100.0%	219	100.0%	219	100.0%	219	100.0%	219	100.0%

Nota. Cálculos en SPSS.



Nota. Cálculos en SPSS.

Figura 10. Dimensiones de la carga mental laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Interpretación.

La alta demanda cognitiva y complejidad de tareas, registró un 63.5% en un nivel alto, junto con el 27.4% en nivel medio, reflejando el considerable esfuerzo mental necesario para llevar a cabo las actividades laborales asignadas.

En cuanto a la organización temporal, el 44.7% en nivel medio y el 42.9% en nivel alto indican que los trabajadores se enfrentan a estimaciones desafiantes del tiempo disponible para preparar y completar tareas, conllevando a una presión temporal considerable en el desempeño de las actividades laborales.

Respecto a las consecuencias para la salud, con más de la mitad (51.6%) en el nivel medio y un 28.3% en nivel alto, se destacó la importancia de gestionar adecuadamente las tareas asignadas para evitar posibles impactos negativos en la salud mental y física de los trabajadores. Las características de la tarea, con un 52.5% en nivel medio y un 28.8% en nivel alto, señalan la presencia de dificultades, obstáculos o problemas potenciales durante la jornada laboral, especialmente en tareas nuevas o poco familiares, donde se requiere un mayor esfuerzo mental para su cumplimiento.

En relación con el ritmo de trabajo, con un 47.9% tuvo un nivel medio y un 40.6% nivel alto, denotando la velocidad y cuantía de compromiso esperados de los trabajadores en un período de tiempo determinado, por lo cual una parte significativa de los participantes enfrenta una demanda laboral que implica un ritmo de trabajo considerable, lo que afecta la calidad y eficiencia de la ejecución laboral.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

El test de normalidad se utiliza para evaluar si una muestra sigue una distribución normal y en el presente estudio se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que las muestras eran mayores a 50.

Según los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, tanto la variable Gestión del capital humano como Carga mental laboral no siguen una distribución normal en la muestra proporcionada. Por lo tanto, se optará por utilizar la prueba de Rho de Spearman, apropiada para otorgar validez cuando se presentan variables cualitativas de escala ordinal con datos que no siguen una distribución normal, ofreciendo una alternativa no paramétrica para evaluar la relación.

Tabla 10. Test de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del capital humano	0.133	219	0.000
V2: Carga mental laboral	0.119	219	0.000

Nota. Cálculos en SPSS

1 Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería

H_A: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀



Nota. Tomado de Rivera et al. (132)

Figura 11. Niveles de correlación

5 **Tabla 11.** Gestión del capital humano y carga mental laboral en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Rho de Spearman	V2: Carga mental laboral
V1: Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación -0.459**
	Sig. (bilateral) 0.000
	N 219

Nota. Cálculos en SPSS.

Conclusión

8 La relación entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral (Sig. = 0.000), evidenciada por el valor de la prueba Rho = -0.459, señala una relación moderada de carácter negativo, entendiéndose que, en general, cuando la gestión del capital humano mejora, la carga mental laboral tiende a disminuir y viceversa. Es decir, existe una relación inversa entre ambas variables, sugiriendo que mejoras en la gestión del capital humano podrían estar asociadas a una reducción en la carga mental laboral, hallazgo que proporciona información valiosa para comprender la dinámica entre las variables en el entorno laboral.

27 **Hipótesis específica 1**

9 **H₀**: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería.

8 **H_A**: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería.

19 **Tabla 12.** Gestión del capital humano y demanda cognitiva y complejidad de tareas en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Rho de Spearman		Demanda cognitiva y complejidad de tareas
V1: Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	-0.262**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	219

Nota. Cálculos en SPSS

Conclusión

La relación es significativa (Sig. = 0.000) entre la gestión del capital humano y la demanda cognitiva y complejidad de tareas, respaldada por el valor de la prueba Rho = -0.262, que señala una relación baja, negativa o inversa. Asimismo, cuando mejora la gestión del capital humano, hay una tendencia a que la demanda cognitiva y la complejidad de tareas disminuyan.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería.

H_A: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería.

Tabla 13. Gestión del capital humano y organización temporal en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Rho de Spearman	Organización Temporal	
V1: Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	-0.196**
	Sig. (bilateral)	0.004
	N	219

Nota. Cálculos en SPSS.

Conclusión

La correlación es significativa (Sig. = 0.004) entre la gestión del capital humano y la Organización Temporal, respaldada por el valor de la prueba Rho = -0.196, que indica una relación mínima, negativa o inversa. En otras palabras, cuando mejora la gestión del capital humano, hay una tendencia a que la Organización Temporal disminuya. Es importante denotar que la dirección negativa de esta relación indica que los cambios positivos en una variable se asocian con cambios negativos en la otra.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería.

H_A: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería.

Tabla 14. Gestión del capital humano y consecuencias para la salud en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Rho de Spearman	Consecuencias para la salud	
V1: Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	-0.414**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	219

Nota. Cálculos en SPSS.

Conclusión

La relación es significativa (Sig. = 0.000) entre la gestión del capital humano y consecuencias para la salud, respaldada por el valor de la prueba Rho = -0.414, que señala una relación moderada, negativa o inversa. Por lo tanto, cuando aumenta la gestión del capital humano, hay una tendencia a que las consecuencias para la salud disminuyen.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería.

H_A: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería.

Tabla 15. Gestión del capital humano y características de la tarea en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Rho de Spearman	Características de la tarea	
V1: Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	-0.371**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	219

Nota. Cálculos en SPSS

Conclusión

La correlación es significativa (Sig. = 0.000) entre la gestión del capital humano y las características de la tarea, respaldada por el valor de la prueba Rho = -0.371, que indica un grado de relación baja, negativa o inversa. En términos sencillos, cuando mejora la gestión del capital humano, hay una tendencia a que las características de la tarea disminuyan.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería.

H_A: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería.

Tabla 16. Gestión del capital humano y ritmo de trabajo en profesionales de enfermería de un hospital, Lima, 2023

Rho de Spearman		Ritmo de trabajo
V1: Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	-0.304**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	219

Nota. Cálculos en SPSS.

Conclusión

La relación es significativa (Sig. = 0.000) entre la gestión del capital humano y el ritmo de trabajo, respaldada por el valor de la prueba Rho = -0.304, que indica un nivel de relación baja, negativo o inverso. Es decir, cuando la gestión del capital humano aumente, hay una propensión a que el ritmo de trabajo disminuya.

4.1.3 Discusión de resultados

De acuerdo con el análisis realizado, se evidenció un valor de p igual a 0,000 para la intersección de las variables que otorgó una relación significativa, moderada y de carácter negativo ($Rho = -0.459$) entre las variables de estudio, confirmando la hipótesis alterna general. En ese sentido, a pesar de que la gestión del capital humano alcanzó un nivel eficiente con el 48.4%, se encontró también un nivel regular con el 39.3%. Respecto a la variable carga mental laboral, el 54.3% experimentó un nivel medio con tendencia hacia los niveles altos. Estas cifras indican que aún existen aspectos por mejorar en la gestión del personal. Estos resultados tienen diferencias con la investigación de Lainez (31), el cual obtuvo 75.6% de nivel regular de talento humano asociada con un nivel medio de sobrecarga laboral, y sólo 14.2% de los encuestados percibió que la administración es eficiente, correlacionada con un nivel bajo de sobrecarga laboral.

En cambio, los estudios de Beltrán et al. (34), Alvarado (35) y Huiman et al. (36), proporcionan aspectos esenciales sobre la carga laboral, gestión del talento humano y satisfacción laboral en enfermería. Beltrán et al. (34) revelan una relación significativa entre carga laboral, carga mental y estrés en los enfermeros. Alvarado (35), por su parte destaca una ¹relación positiva alta entre gestión del talento humano y satisfacción laboral. A diferencia de Huiman et al. (36), quienes identificaron deficiencias en la administración del capital humano y proponen un modelo para mejorar la contratación del personal de enfermería. De este modo, los estudios analizados enfatizaron la complejidad de las dinámicas laborales en enfermería,

resaltando la importancia de estrategias integrales para mejorar la salud y satisfacción del personal y pacientes.

Por otro lado, el presente estudio estuvo fundamentado bajo las teorías de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau (89) y la Adaptación de Callista Roy (120), centrado en el binomio enfermera-paciente. Por lo que se puede inferir que la gestión del capital humano puede cultivar relaciones saludables entre el personal de enfermería, mejorando la comunicación y la eficiencia en la atención al paciente. Por otro lado, la Teoría de la Adaptación de Roy se enmarcó al contexto de la carga mental laboral para comprender cómo el personal de enfermería se adapta a las demandas cambiantes del entorno laboral. La resiliencia y la capacidad de adaptación, destacadas en el modelo adaptativo propuesto por Roy, emergen como elementos esenciales en la administración del factor humano en enfermería. En conjunto, estas teorías no solamente proporcionan marcos conceptuales, sino que tejen una narrativa donde las relaciones interpersonales y la adaptación se entrelazan en la esencia misma de la profesión de enfermería, forjando un camino hacia un entorno laboral saludable y una atención centrada en el ser humano.

Respecto a las **demandas cognitivas y la complejidad de las tareas**, se observó una relación baja y negativa con la gestión del capital humano, señalando la necesidad de implementar mejoras. Se registró una alta demanda cognitiva alcanzando el 63.5%, lo que resalta la complejidad de las actividades laborales llevadas a cabo por los enfermeros y que agrega un desafío adicional al entorno laboral. De manera similar, Sommerlatte et al. (32), destacaron en su investigación que el 41% de enfermeras experimentaron mayor carga mental

en comparación con los médicos. Algunos factores revelados fueron la escasez de personal, necesidades de higiene y pérdida de apoyo familiar.

La **gestión del capital humano y la organización temporal** revelan una relación mínima y negativa, sugiriendo mejoras en la dirección y que podrían asociarse con una reducción de la presión temporal. Aunque el 44.7% se sitúa en un nivel medio, el 42.9% en un nivel alto subraya la urgencia de abordar los desafíos en la gestión del tiempo, ya que los trabajadores enfrentan estimaciones exigentes en sus labores diarias. En este sentido, Naser et al. (33) señalaron que la aplicación de una gestión estratégica tiene un impacto positivo en el fortalecimiento de las capacidades del talento del trabajador en cuanto a la gestión del tiempo y la organización.

Por otro lado, se confirmó ⁵ una relación moderada y negativa entre la **gestión del capital humano y la dimensión consecuencias para la salud**, indicando que la existencia de inadecuada gestión de tareas asignadas puede afectar la salud mental y física de los trabajadores asociándose con la carga mental laboral. A pesar de ello, más del 50% se sitúa en el nivel medio, sugiriendo que aún existe espacio para mitigar las consecuencias adversas en la salud de los profesionales de enfermería. Estos resultados se acercan con los obtenidos por Espinoza et al. (24), donde el 78.35% de los trabajadores de la salud experimentaron una carga mental alta asociada con condiciones laborales específicas, resaltando la magnitud del impacto en la salud mental. Asimismo, los autores señalaron que la pandemia de COVID-19 emergió como un factor de impacto significativo, destacando la necesidad de establecer estrategias específicas en tiempos de crisis. Por su parte, Mamdouh et al. (28), enfatiza que la gestión de recursos dirigida

al capital humano y el comportamiento y bienestar de las enfermeras, se puede asociar significativamente entre un 70% con otros factores predictores del entorno organizacional y personal.

En cuanto a las **características de la tarea**, la relación baja y negativa propone que la efectividad en la gestión del capital humano puede asociarse con una reducción en las dificultades en las tareas. Sin embargo, el 52.5% ¹³ en nivel medio y el 28.8% en nivel alto indican la persistencia de obstáculos laborales, destacando la necesidad de revisar y simplificar sus procedimientos. Asimismo, Inca et al. (15) señalan que la gestión del talento humano influye solo en un 19% en la calidad del servicio asociada a las características de la tarea, destacando la responsabilidad de la gerencia en la selección oportuna de medidas para optimizar la calidad de los servicios. Por su parte, el estudio de Nikeghbal et al. (30), determinaron que la calidad de vida laboral tiene una asociación positiva del 93% en el equipo de enfermeras, revelando la importancia de condiciones laborales favorables.

Por último, ¹ la relación baja entre la **gestión del capital humano y el ritmo de trabajo** indica que mejoras en la gestión pueden asociarse con una disminución del ritmo laboral. A pesar de ello, el 40.6% en nivel alto destaca la intensidad del compromiso esperado en un período determinado, lo que puede afectar la eficiencia laboral y la calidad del trabajo. Similarmente, Silvera et al. (29), en su estudio muestra que el 96.1% del personal se vio afectado en su ritmo de trabajo y el 61.8% experimentó desgaste emocional ante las actividades laborales con demanda y complejidad, denotando un alto porcentaje de enfermeros que experimentaron impactos significativos en el ritmo de trabajo y el bienestar emocional.

Los resultados de esta investigación revelan hallazgos significativos sobre la relación entre la gestión del capital humano y diversos aspectos del entorno laboral de los profesionales de enfermería. La correlación moderada y negativa identificada entre la gestión del capital humano y las consecuencias para la salud sugiere la necesidad imperante de mejoras en la dirección de recursos humanos para mitigar los impactos negativos en la salud mental y física de los trabajadores, especialmente en el contexto de una carga mental laboral elevada.

La evaluación de la gestión del capital humano y la carga mental laboral revela la existencia de niveles eficientes, pero también señala áreas de mejora, destacando la complejidad de las actividades laborales realizadas por los enfermeros. Estos resultados, en comparación con estudios previos, resaltan la variabilidad en las percepciones y gestión del talento humano en el ámbito de la enfermería, subrayando la importancia de abordajes específicos adaptados a cada contexto.

Las relaciones identificadas entre la gestión del capital humano y aspectos como las demandas cognitivas, la organización temporal, las consecuencias para la salud, las características de la tarea y el ritmo de trabajo proporcionan una visión integral de los desafíos que enfrentan los profesionales de enfermería. Estos resultados ofrecen pistas valiosas para futuras intervenciones y estrategias de gestión orientadas a mejorar la salud y el bienestar tanto de los trabajadores como de los pacientes.

Finalmente, esta investigación contribuye al entendimiento profundo de la complejidad de las dinámicas laborales en el ámbito de la enfermería, subrayando la necesidad de enfoques

holísticos y estratégicos para fortalecer la gestión del capital humano y mejorar la calidad de la atención brindada en un entorno laboral saludable.

Es importante mencionar que se identificaron diversas limitaciones que requieren ser destacadas para una comprensión más completa de los resultados obtenidos. En primer lugar, la participación de los enfermeros se vio comprometida debido a restricciones de tiempo, lo que condujo en algunos casos a respuestas apresuradas en lugar de respuestas francas, introduciendo sesgos en los datos recopilados. Además, el estudio realizado en un entorno público, como un hospital, presentó desafíos logísticos notables, como distracciones inherentes al entorno hospitalario y dificultades para mantener la privacidad de los participantes, afectando la calidad de las respuestas. Por último, consideraciones éticas, como la obtención de consentimiento informado y la protección de la privacidad de los participantes, fueron aspectos críticos que influyeron en la ejecución del estudio.

5.1. Conclusiones

Primera

En conformidad con el objetivo general, se determinó correlación entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral, evidenciada por el valor de la prueba ($Rho = -0.459$), señalando una relación moderada de carácter negativo y/o inverso. Asimismo, la gestión del capital humano alcanzó un nivel eficiente con el 48.4%, mientras que, el 54.3% de profesionales de enfermería evaluados experimentaron un nivel medio de carga mental laboral. De esta manera, la investigación confirmó con un valor de significancia igual a 0.000 (< 0.05) que, “existe correlación significativa entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital Lima, 2023”.

Segunda

En cuanto al primer objetivo específico, la correlación fue significativa entre la gestión del capital humano y las demandas cognitivas y complejidad de tareas, respaldada por el valor de la prueba ($Rho = -0.262$, Sig. = 0.000), señalando una relación baja, negativa o inversa. Asimismo, 63.5% de profesionales de enfermería destacaron un nivel alto en la complejidad de las actividades laborales.

Tercera

En relación con el segundo objetivo específico, al evaluar la gestión del capital humano y la organización temporal, se obtuvo correlación significativa, respaldada por el valor de la

prueba ($Rho = -0.196$, $Sig. = 0.004$), indicando una relación mínima, negativa o inversa. En otras palabras, cuando mejora la gestión del capital humano, hay una tendencia a que la organización temporal disminuya. Además, el 42.9% de profesionales de enfermería manifestaron un nivel alto ante la necesidad de abordar desafíos en la gestión del tiempo.

Cuarta

En cuanto al tercer objetivo específico, la correlación fue significativa entre la gestión del capital humano y consecuencias para la salud, respaldada por el valor de la prueba ($Rho = -0.414$, $Sig. = 0.000$), señalando una relación moderada, negativa o inversa. Por lo tanto, más del 50% de profesionales de enfermería se situó en el nivel medio, denotando la importancia de gestionar adecuadamente las tareas asignadas para evitar posibles impactos negativos en la salud mental y física de los trabajadores.

Quinta

Respecto al cuarto objetivo específico, se obtuvo correlación significativa entre la gestión del capital humano y las características de la tarea, respaldada por el valor de la prueba ($Rho = -0.371$, $Sig. = 0.000$), el cual indica un grado de relación baja, negativa o inversa. Asimismo, 52.5% de profesionales de enfermería posicionados en nivel medio y 28.8% en nivel alto, señalaron la presencia de dificultades durante la jornada laboral, especialmente en tareas que requieren un mayor esfuerzo mental para su cumplimiento.

Sexta

Conforme al quinto objetivo específico, el análisis confirmó correlación significativa entre la gestión del capital humano y el ritmo de trabajo, respaldada por el valor de la prueba

(Rho = -0.304, Sig. = 0.000), señalando un nivel de relación baja, negativo o inverso. Además, un 47.9% de profesionales de enfermería con un nivel medio y 40.6% nivel alto en el ritmo de trabajo, manifestó que la demanda laboral implica un ritmo de trabajo considerable, lo cual afecta la calidad y eficiencia de la ejecución laboral.

5.2. Recomendaciones

Primera

Dada la relación significativa entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral, se recomienda que la institución hospitalaria considere la implementación de estrategias específicas para mejorar la gestión de su personal. Esto podría incluir programas de capacitación para líderes y supervisores, así como la revisión y actualización de políticas relacionadas con la gestión de recursos humanos.

Segunda

Aunque la relación entre la gestión del capital humano y las demandas cognitivas es baja, se sugiere que la institución enfoque esfuerzos en identificar áreas específicas de demanda cognitiva y explore oportunidades para simplificar procesos o proporcionar recursos adicionales que alivien estas demandas.

Tercera

Dada la relación mínima entre la gestión del capital humano y la organización temporal, se recomienda la evaluación y posible ajuste de los sistemas organizativos que puedan contribuir a una mejor distribución del tiempo para los profesionales de enfermería. Esto podría incluir revisiones en la asignación de turnos y la implementación de prácticas que faciliten una mejor gestión del tiempo.

Cuarta

Considerando la relación moderada⁹ entre la gestión del capital humano y las consecuencias para la salud, se sugiere la implementación de programas de promoción de la salud y bienestar para los profesionales de enfermería. Estos programas podrían abordar aspectos como el manejo del estrés, la salud mental y física, y la prevención de agotamiento.

Quinta

Dada la relación baja⁸ entre la gestión del capital humano y las características de la tarea, se recomienda una revisión exhaustiva de las tareas y procedimientos laborales. La identificación y eliminación de obstáculos innecesarios o procesos complicados pueden contribuir significativamente a una carga laboral más manejable.

Sexta.

Dada la relación baja² entre la gestión del capital humano y el ritmo de trabajo, se sugiere que la institución explore estrategias para reducir el ritmo laboral cuando sea posible. Esto podría incluir una asignación adecuada de recursos, la revisión de objetivos de producción y la implementación de prácticas que fomenten un ambiente de trabajo más equilibrado.

REFERENCIAS

1. Laverde O, Sanchez B. Fortalecer la coordinación de enfermería para mejorar el cuidado hospitalario. Revista Cuidarte [Internet]. el 1 de mayo de 2020 [citado el 18 de marzo de 2023];11(2). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/826>
2. Castro K, Luna K, Erazo J. Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales [Internet]. el 15 de enero de 2020 [citado el 18 de marzo de 2023];22(1):184–203. Disponible en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>
3. Organización Panamericana de la Salud. Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud. 2022 [citado el 19 de marzo de 2023]. Enfermería. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
4. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo [Internet]. OMS. 2020 [citado el 9 de julio de 2023]. 2–16 p. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20SITUACION%20MUNDIAL%20DE%20LA%20ENFERMERA>
5. Dzimhiri GL, Molefi A. The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals. SA Journal of Human Resource Management [Internet]. el 23 de agosto de 2021 [citado el 21 de julio de 2023];19. Disponible en: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1513/2631>

6. Consejo Internacional de Enfermeras. La salud es un derecho humano acceso, inversión y crecimiento económico [Internet]. Suiza; 2018 [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en: https://2018.icnvoicetolead.com/wp-content/uploads/2017/04/ICN_Guidence_Pack_2018_ES_Low-Res.pdf
7. Bleda S. Los valores profesionales en el grado de enfermería [Internet]. [Barcelona, España]: Universitat Autònoma de Barcelona; 2021 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672546/sbg1de1.pdf?sequence=1>
8. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería [Internet]. [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
9. Dahshan M, Keshk L, Dorgham L. Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. International Journal of Nursing [Internet]. 2018 [citado el 18 de marzo de 2023];5(2). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/330507104_Talent_Management_and_Its_Effect_on_Organization_Performance_among_Nurses_at_Shebin_El_-Kom_Hospitals
10. Dzimbiri G, Molefi M. Model of talent management for registered nurses in Malawian public hospitals. SA Journal of Industrial Psychology [Internet]. el 28 de junio de 2022 [citado el 1 de abril de 2023];48. Disponible en: <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v48n1/15.pdf>

11. Apolo K, Álvarez J, Vicuña W. Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *Cienciamatria* [Internet]. 2021 [citado el 18 de marzo de 2023];7(12):38–66. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915352&info=resumen&idioma=EN>
12. Chelan S, Alimohammadzadeh K, Maher A. The relationship between talent management and the efficiency of head nurses and senior and middle managers from the educational and medical centers in Tabriz, Iran – a case study. *J Med Life* [Internet]. agosto de 2022 [citado el 22 de julio de 2023];15(8):1018–24. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.25122/jml-2017-0066>
13. Colegio de Enfermeros del Perú. Consejo Nacional Periodo 2021-2024 [Internet]. Perú; 2022 [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2023/01/MEMORIA-ANUAL-CEP-2021-2024-FINAL-29-12-22_compressed_compressed.pdf
14. Duche A, Rivera GL. Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global* [Internet]. el 4 de marzo de 2019 [citado el 21 de julio de 2023];18(2):353–73. Disponible en: https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/en_1695-6141-eg-18-54-353.pdf
15. Inca J, Rodriguez F. Talento humano y calidad de un servicio hospitalario peruano. *Sinergias Educativas* [Internet]. el 20 de junio de 2022 [citado el 18 de marzo de 2023];

Disponible en:

<https://www.sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/318/827>

16. Castro K, Delgado J. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. julio de 2020 [citado el 18 de marzo de 2023];4(2):684–703. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
17. Mamani M. Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019 [Internet] [Tesis para optar el grado de Maestría en gestión de los servicios de salud]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado el 5 de octubre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/Mamani_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. García-Iglesias JJ, Gómez-Salgado J, Martín-Pereira J, Fagundo-Rivera J, Ayuso-Murillo D, Martínez-Riera JR, et al. Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. *Rev esp salud pública* [Internet]. 2020 [citado el 9 de julio de 2023];0–0. Disponible en: https://www.msrebs.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdr/VOL94/REVISIONES/RS94C_202007088.pdf
19. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). *Carga Mental* [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2019 [citado el 19 de

marzo de 2023]. 1–20 p. Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f>

20. Vázquez M. Colegio oficial de la Psicología de Madrid. 2021 [citado el 9 de julio de 2023]. Cansancio mental en la pandemia. Un año después. Disponible en:
<https://www.copmadrid.org/wp/cansancio-mental-en-la-pandemia-un-ano-despues/>
21. University of St. Augustine for Health Sciences. Nurse Burnout: Risks, Causes, and Precautions for Nurses [Internet]. 2020 [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en:
<https://www.usa.edu/blog/nurse-burnout/>
22. Almudéver L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Revista Ene De Enfermería* [Internet]. abril de 2019 [citado el 18 de marzo de 2023];113(1):1–23. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e1315.pdf>
23. Arias K, Niño C, Sanjuanelo D. Carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades de un hospital de Bogotá, Colombia. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2018 [citado el 22 de marzo de 2023];34(1). Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100001
24. Espinoza N, Luengo C. Socio-labor, health, and organizational factors as predictors of perceived high mental load in healthcare personnel during the COVID-19 pandemic. *An*

Sist Sanit Navar [Internet]. el 1 de septiembre de 2022 [citado el 9 de julio de 2023];45(3).

Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36477086/>

25. Arana L. Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022 [Internet]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 8 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107460>
26. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 18 de marzo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Zuñiga K. Sobre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020 [Internet]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2021 [citado el 18 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5609/TESIS%20MAESTRO-ZU%c3%91IGA%20CHAVEZ-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Mamdouh S, Samir M. Human Resource Management Practices in Relation to Nurses' Innovative Work Behavior: Moderating Role of Eudaimonic Well-Being. International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research [Internet]. el 1 de enero de 2022

- [citado el 1 de abril de 2023];0(0):0–0. Disponible en:
https://ejnsr.journals.ekb.eg/article_212145_b3227fea2a18e6efcf776bc0eb5a0c0a.pdf
29. Silvera A, Prol S, Gallardo Y. Situación de carga física y mental en enfermería de Uruguay durante la pandemia Covid 19. *Revista Uruguaya de Enfermería* (En línea) [Internet]. el 1 de julio de 2022 [citado el 18 de marzo de 2023];17(2). Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-03712022000101203&lng=es&nrm=iso&tlng=es
30. Nikeghbal K, Kouhnavard B, Shabani A, Zamanian Z. Covid-19 Effects on the Mental Workload and Quality of Work Life in Iranian Nurses. *Ann Glob Health* [Internet]. 2021 [citado el 9 de julio de 2023];87(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34434715/>
31. Lainez S. Gestión del recurso humano y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital público de Guayaquil - Ecuador, 2022 [Internet] [Tesis para optar el grado de Maestría en gestión de los servicios de salud]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 5 de octubre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94148/Lainez_SIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Sommerlatte S, Lugnier C, Schoffer O, Jahn P, Kraeft AL, Kourti E, et al. Mental burden and moral distress among oncologists and oncology nurses in Germany during the third wave of the COVID-19 pandemic: a cross-sectional survey. *J Cancer Res Clin Oncol*

[Internet]. el 26 de enero de 2023 [citado el 9 de julio de 2023];1–13. Disponible en:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00432-023-04580-x>

33. Naser M, Sharif M, Ahmad D. Strategic human resource management practices and human capital development: The role of employee commitment. *Problems and Perspectives in Management* [Internet]. el 27 de mayo de 2021 [citado el 1 de abril de 2023];19(2):157–69. Disponible en:
<https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-380/strategic-human-resource-management-practices-and-human-capital-development-the-role-of-employee-commitment>
34. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. el 8 de agosto de 2023 [citado el 5 de octubre de 2023];4(2). Disponible en:
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.948>
35. Alvarado L. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022 [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [citado el 5 de octubre de 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7553>

36. Huiman R. Gestión del talento humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización, Microred La Victoria. Revista Ñeque [Internet]. el 14 de marzo de 2022 [citado el 21 de julio de 2023];5(11):87–98. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80259/Huiman_MRDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Avalos O, Malca B. Gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del Hospital Cayetano Heredia lima - 2020 [Internet] [Tesis para optar el grado de Maestro en gerencia de salud]. [Lima]: Universidad Nacional del Callao; 2020 [citado el 5 de octubre de 2023]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5734/TESIS-MAESTRO-%20MALCA%20Y%20AVALOS-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Guerrero R, Meneses M, De La Cruz M. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. LimaCallao, 2015. Rev enferm Herediana [Internet]. 2016 [citado el 22 de marzo de 2023];9(2):133–42. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3017/2967>
39. Organización Panamericana de la Salud. OPS. [citado el 22 de marzo de 2023]. Enfermería. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20abarca%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona>

40. Colchón A, Núñez O. Cuidado humano: saber, ser y hacer del estudiante de enfermería, según la teoría de Jean Watson en una Universidad Nacional de Lambayeque 2016 - 2017 [Internet]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018 [citado el 22 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/1642/BC-TES-TMP-481.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Tumbaco Y, Zambrano M, Veliz S, Delgado B. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. Cienciamatria [Internet]. 2021 [citado el 19 de marzo de 2023];7(12):602–14. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915373>
42. Vara M, Fabrellas N. Análisis de concepto: gestión enfermera de la demanda. Aten Primaria [Internet]. el 1 de abril de 2019 [citado el 19 de marzo de 2023];51(4):230–5. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-analisis-concepto-gestion-enfermera-demanda-S0212656717305814>
43. Colegio De Enfermeros Del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669 [Internet]. Colegio De Enfermeros Del Perú. Perú; [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
44. Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ Salud [Internet]. 2018 [citado el 19 de marzo de 2023];20(2):171–82.

Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>

45. Bárcena A, Cimoli M, García R, Pérez R. Los cuidados en América Latina y el Caribe [Internet]. Santiago de Chile; 2018 [citado el 22 de marzo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44361/1/S1801102_es.pdf
46. Mostacero E, Martínez M. Rol de la enfermera en el envejecimiento activo y saludable. Revisión narrativa. Gerokomos [Internet]. 2019 [citado el 22 de marzo de 2023];30(4):181–9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2019000400181&lng=es&nrm=iso&tlng=es
47. Ramírez M. El cuidado de Enfermería, relevancia en el contexto de la pandemia COVID-19. Enfermería: Cuidados Humanizados [Internet]. el 25 de mayo de 2020 [citado el 19 de marzo de 2023];9(1). Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062020000100001
48. Congreso de la República. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 [Internet]. Perú: Congreso de la República; Disponible en: https://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/LEY%2029783%20LEY%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf

49. Mena D, González V, Cervera A, Salas P, Orts M. Cuidados básicos de enfermería [Internet]. Publicacions de la Unidad predepartamental d'Infermeria. España: Universitat Jaume I; 2016 [citado el 19 de marzo de 2023]. 1–200 p. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6035/Sapientia108>
50. Cassiani S, Hoyos M, Barreto M, Sives K, Silva F. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. Revista Panamericana de Salud Pública [Internet]. 2018 [citado el 19 de marzo de 2023];42:1–10. Disponible en: </pmc/articles/PMC6386067/>
51. Cruz A, Grande M, García F, Hueso C, García R, Ruiz M. Distribución de enfermeras por Unidades de pacientes agudos y Unidades de Cuidados Intensivos en España. Index de Enfermería [Internet]. 2019 [citado el 22 de marzo de 2023];28(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000200012
52. Congreso de la República. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 [Internet]. Perú: Congreso de la República; oct 27, 2016. Disponible en: https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
53. Wyatt-Elkins P. Using Human Capital Development to Reduce Healthcare Administrative Costs [Internet]. [United States]: Walden University; 2020 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en:

<https://www.proquest.com/openview/55ec1fc580313fde1b3a7aa5a82f530d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

54. Curo C, Ruiz J, Vigo E, Flores F. Tendencias gerenciales en las organizaciones: una mirada teórica. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* [Internet]. 2020 [citado el 2 de abril de 2023];25(91). Disponible en: <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33184>
55. Benhumea M. Análisis de la inversión en capital humano y su impacto en la productividad y desarrollo humano de las empresas manufactureras mexicanas [Internet]. [Mexico]: Universidad Autónoma del Estado de México; 2022 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/137627>
56. Manzanarez S, Luna L, Argüello D. Desarrollo del capital humano como factor clave en la productividad de las organizaciones [Internet]. [Managua, Nicaragua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2019 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/12146/1/21885.pdf>
57. Católico D. Divulgación del capital intelectual y sus determinantes: un estudio aplicado en las universidades de Colombia [Internet]. [España]: Universidad de Zaragoza; 2021 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://zagan.unizar.es/record/106271/files/TESIS-2021-190.pdf>
58. Chiavenato I. Administración De Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones [Internet]. Novena edición. Bárcenas M, Saleme M, editores. México, D.F: The McGraw-Hill; 2011 [citado el 19 de marzo de 2023]. 1–442 p. Disponible en:

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

59. Agudelo B. Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Universidad Libre de Cali [Internet]. 2018 [citado el 8 de abril de 2023];15(1):116–37. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
60. Sanabria P. Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano [Internet]. Colombia: Universidad de los Andes; 2015 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/8588>
61. Torres W. Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. Lumina [Internet]. 2022 [citado el 2 de abril de 2023];23(1). Disponible en: http://zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/8544/1/1800565844_0.pdf
62. Barrionuevo N. El coaching como herramienta estratégica para la gestión pública en la región del Cusco. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional [Internet]. 2021 [citado el 2 de abril de 2023];6(6):1215–30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8017011&info=resumen&idioma=SP>

A

63. Matsumoto A. Effective human resource management strategy for hospital nursing organizations. *Management Science Letters* [Internet]. 2019 [citado el 2 de abril de 2023];9(2):243–52. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5267/J.MSL.2018.11.015>
64. Reyes C. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD–Callao, 2018 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado el 22 de marzo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
65. Gómez B. El talento: un nuevo desafío en la gestión de recursos humanos [Internet]. [España]: Universidad de Valladolid; 2020 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/42875>
66. Murillo A. Capital Humano de las empresas colombianas: caso hospital departamental San Antonio de Villamaria -Caldas [Internet]. [Colombia]: Universidad de Manizales; 2018 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/4208>
67. Jaramillo M, Quinchia D, Sotter J. Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería [Internet]. [Colombia]: Universidad CES; 2020 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4890>

68. Guevara P. Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua [Internet]. [Ambato, Ecuador]: Universidad Técnica De Ambato; 2016 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
69. Sotomayor A. Administración de recursos humanos Su proceso organizacional [Internet]. 1a ed. Monterrey, México: Universidad Autónoma De Nuevo León; [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
70. Chiavenato I. Gestión del talento humano [Internet]. Tercera edición. Michaca R, Zúñiga E, editores. México: The McGraw-Hill; 2009 [citado el 19 de marzo de 2023]. 1–626 p. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
71. Armijos F, Bermúdez A, Mora N. Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2019 [citado el 29 de julio de 2023];11(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
72. González A, Pedraza N. Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. Perfiles Educativos [Internet]. el 1 de octubre de 2021 [citado

el 29 de julio de 2023];43(174). Disponible en:
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59393>

73. Díaz A, Toscano J. El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario* [Internet]. el 10 de febrero de 2022 [citado el 22 de julio de 2023];11(30):123–30. Disponible en: <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
74. Cuentas S. La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación* [Internet]. 2018 [citado el 29 de julio de 2023];27(53):57–72. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
75. Sarabia-Alonso M, Gómez-Mohedano G, Espino-Guevara P. Validación de un instrumento para la construcción del modelo de capital humano en organizaciones manufactureras mexicanas. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria* [Internet]. el 30 de septiembre de 2022 [citado el 22 de julio de 2023];7(3):44–58. Disponible en: <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/1423>
76. Castaño E, Quiroz E, Pulgarín L, Britto V. Cambio organizacional: análisis de factores sociodemográficos. *Luciérnaga Comunicación* [Internet]. el 31 de julio de 2020 [citado el 2 de abril de 2023];12(24):71–89. Disponible en: <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/luc/article/view/1755/1891>
77. Tello L. Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua [Internet]. [Ecuador]: Universidad Técnica

- de Ambato; 2018 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
78. Barbas E, Zeledón M, Gutiérrez J. Influencia de la creatividad en la innovación de la empresa Almacén Mi Favorita de la ciudad de Matagalpa, periodo 2017 [Internet]. [Nicaragua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.; 2018 [citado el 22 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/9987/>
79. Cabrera B. Factores de Intención de Rotación Laboral en Personal de Enfermería de una Clínica Peruana [Internet]. [Lima]: Pontificia Universidad Católica Del Perú; 2020 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17130/CABRERA_VALDIVIA_BRENDA_ANGELA%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y
80. Briones A, Hernández E. Creación y dirección de las Entidades de la Economía Social. Teoría y práctica [Internet]. Universidad Politécnica de Cartagena; 2019 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/8255/isbn9788417853068?sequence=1>
81. Prieto P. Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal [Internet]. [Colombia]: Universidad de Medellín; 2013 [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%2>

Otalento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf

82. Oficina Internacional del Trabajo. El Recurso Humano y la Productividad [Internet]. Ginebra; 2016 [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
83. Gallego C, Naranjo C. El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. Entramado [Internet]. el 30 de mayo de 2020 [citado el 22 de julio de 2023];16(2):70–89. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v16n2/2539-0279-entra-16-02-70.pdf>
84. Cárdenas E. La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020. [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021 [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas_ee.pdf?sequence=3&isAllowed=y
85. Santos N. Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los enfermeros del Hospital PNP. Lima, 2022 [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7199/T061_4499097_3_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

86. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-minister* [Internet]. 2015 [citado el 9 de julio de 2023];(26):5–15. Disponible en: <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>.
87. Lages J, Martínez N. Gestión por procesos y la referenciación competitiva para la mejora de la calidad de la atención. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021 [citado el 9 de julio de 2023];37(3). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2021/cnf213o.pdf>
88. Calderón G, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Arch Prev Riesgos Labor* [Internet]. 2018 [citado el 22 de julio de 2023];21(3):123–7. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>.
89. León C. Nuevas teorías en enfermería y las precedentes de importancia histórica. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. el 27 de diciembre de 2017 [citado el 8 de abril de 2023];33(4). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1587>
90. Reina N. El proceso de enfermería: instrumento para el cuidado. *Umbral Científico* [Internet]. diciembre de 2010 [citado el 8 de abril de 2023];(17):18–23. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/304/30421294003.pdf>
91. Pineda E. El estrés académico percibido y su relación con las estrategias de afrontamiento y resiliencia del estudiante de enfermería, desde la perspectiva del modelo de adaptación

- de Roy. [Internet]. [República de Panamá]: Universidad de Panamá; 2019 [citado el 22 de marzo de 2023]. Disponible en: http://up-rid.up.ac.pa/1864/1/edelmira_pineda.pdf
92. Serra G. Gestión del talento. [citado el 19 de marzo de 2023]. Estrés y carga de trabajo. Disponible en: <https://institutoaltorendimiento.com/gestiondeltalento/inicio/el-estres-y-la-carga-de-trabajo/>
93. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Carga Mental [Internet]. Lara Á, editor. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST); 2019 [citado el 9 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f>
94. González J, Moreno B, Garrosa E, López A. Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Rev Latinoam Psicol* [Internet]. 2005 [citado el 19 de marzo de 2023];37(3):477–92. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342005000300003&lng=pt&nrm=iso&tIng=es
95. Lozada V, Rodríguez D. Carga mental del trabajo en personal: médicos generales, psicólogos, terapeutas ocupacionales y físicos, que laboran en una institución hospitalaria de Bogotá a través del método Nasa-tlx1 [Internet]. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>. Bogotá: Universidad de Ciencias

- Aplicadas y Ambientales; 2020 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repository.udca.edu.co/handle/11158/3710>
96. Sebastián O, Hoyo M. La carga mental de trabajo [Internet]. Ministerio de Trabajo e inmigración. España: Ministerio de Trabajo e inmigración; 2004 [citado el 19 de marzo de 2023]. 5–53 p. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=247011>
 97. Dalmau I. Evaluación de la carga mental en tareas de control: técnicas subjetivas y medidas de exigencia [Internet]. [España]: Universitat Politècnica de Catalunya; 2008 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6777/01Idp01de01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 98. Carvajal M. Cómo el nivel de carga de trabajo mental influye en el rendimiento laboral de los directivos departamentales del edificio central del G.A.D.P.P. [Internet]. [Quito]: Universidad Central del Ecuador; 2015 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7504/1/T-UCE-0007-197i.pdf>
 99. UNE-EN ISO 10075-1:2017. Principios ergonómicos relativos con la carga mental. Parte 1: Conceptos generales, términos y definiciones [Internet]. España: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad; feb 19, 2018. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-2324
 100. Puglisevich S. Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2018 [Internet]. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2018

[citado el 18 de marzo de 2023]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich_ss.pdf?sequence=4&isAllowed=y

101. Hacker D, Dunlosky J, Graesser A. Metacognition in Educational Theory and Practice. *Metacognition in Educational Theory and Practice* [Internet]. el 1 de marzo de 1998 [citado el 19 de marzo de 2023];1–424. Disponible en:
<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781410602350/metacognition-educational-theory-practice-douglas-hacker-arthur-graesser-john-dunlosky>
102. Aranguren W. Carga mental en el trabajo. *Sapienza Organizacional* [Internet]. 2014 [citado el 19 de marzo de 2023];1(1):9–20. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056603003.pdf>
103. Ortega M. Estrés asociado a la pandemia del Covid-19 en familias del distrito de Villa Perené 2021 [Internet]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. [Cerro De Pasco]: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion; 2022 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2723>
104. Rubio S, Rodrigo I. Fuentes de Carga Mental en una Muestra de Enfermeros y Técnicos Auxiliares de Enfermería de Madrid (España). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica RIDEP* [Internet]. 2017 [citado el 19 de marzo de 2023];1(43):177–85. Disponible en: https://doi.org/10.21865/RIDEP43_177

105. Resolución Ministerial N° 375-2008-TR. Aprueban la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico [Internet]. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; nov 28, 2008. Disponible en: https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/%24FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf
106. Vargas L, Coral R, Barreto R. Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. Revista Ciencia y Cuidado [Internet]. el 1 de septiembre de 2020 [citado el 8 de abril de 2023];17(3):108–21. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2187>
107. Romero R. Carga mental laboral y psicostornos en trabajadores industriales. Liberabit [Internet]. 2005 [citado el 9 de julio de 2023];11(11). Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272005000100010
108. Arias W, Muñoz T, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Med segur trab [Internet]. 2017 [citado el 19 de marzo de 2023];63(249). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331
109. Ormaza M, Zambrano A, Zamora S, Parra C, Félix M. Carga mental de profesores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. Ingeniería Industrial [Internet].

- 2019 [citado el 29 de julio de 2023];XL(1):3–13. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834002/html/#B16>
110. Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia [Internet]. 2010 [citado el 19 de marzo de 2023];(112):42–80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
111. Rivera F, Ceballos P, Vilchez V. Carga mental y la calidad de vida relacionada con salud en trabajadores Oncológicos. Salud Uninorte [Internet]. el 25 de enero de 2020 [citado el 8 de abril de 2023];36(3):545–57. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522020000300545
112. Gallardo L. Gestión de recursos humanos y sobre carga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado el 1 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68051>
113. Rivera F, Ceballos P, Vilchez V. Carga mental y la calidad de vida relacionada con salud en trabajadores Oncológicos. Revista Salud Uninorte [Internet]. 2020 [citado el 18 de marzo de 2023];36(3):545–57. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522020000300545&lng=en&nrm=iso&tlng=es

114. Villarroel J, Ortega D. Percepción de riesgos psicosociales y su incidencia en los trastornos por carga mental, en el personal médico de atención primaria, de los centros de salud, pertenecientes al distrito salud 18d02 del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en el año 2019 [Internet]. [Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato; 2021 [citado el 22 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32825>
115. Adriaenssens J, De Gucht V, Maes S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *Int J Nurs Stud* [Internet]. febrero de 2015 [citado el 22 de julio de 2023];52(2):649–61. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>
116. Van Bogaert P, Peremans L, Van Heusden D, Verspuy M, Kureckova V, Van de Cruys Z, et al. Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. *BMC Nurs* [Internet]. el 18 de diciembre de 2017 [citado el 22 de julio de 2023];16(1):5. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1186/s12912-016-0200-4>
117. Mealer M, Jones J, Meek P. Factors Affecting Resilience and Development of Posttraumatic Stress Disorder in Critical Care Nurses. *American Journal of Critical Care* [Internet]. el 1 de mayo de 2017 [citado el 22 de julio de 2023];26(3):184–92. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4037/ajcc2017798>

118. Chalcao N. Epistemología en enfermería [Internet]. [Perú]: Repositorio institucional – UNAC; 2019 [citado el 2 de abril de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4187>
119. León C. Nuevas teorías en enfermería y las precedentes de importancia histórica. Rev Cubana Enferm [Internet]. el 27 de diciembre de 2017 [citado el 8 de abril de 2023];33(4). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1587>
120. Castro C, García P. Las Prácticas de cuidados sobre sexualidad que tienen los adolescentes de nacionalidades boliviana, peruana y argentina | Crear en Salud. Crear en salud [Internet]. 2022 [citado el 8 de abril de 2023];19. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revcs/article/view/39683>
121. Gutiérrez Z, Gallard I. El Cuidado Humano y el aporte de las Teorías de Enfermería a la Práctica Enfermera. Revista Cuatrimestral “Conecta Libertad” [Internet]. 2020 [citado el 8 de abril de 2023];4(2):127–35. Disponible en: <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/110/354>
122. Villaseñor L, Alcántar L, Huerta M, Jiménez V, Ruiz M. Aplicación de la teoría de relaciones interpersonales de Hildegard Peplau en el cuidado de enfermería. Paraninfo Digital [Internet]. el 7 de noviembre de 2019 [citado el 2 de abril de 2023];12(2):1–4. Disponible en: <http://www.ciberindex.com/index.php/pd/article/view/e096>
123. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios [Internet]. el 26 de julio

- de 2017 [citado el 19 de marzo de 2023];(82):175–95. Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647>
124. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación [Internet]. sexta edición. México D.F.: McGRAW-HILL; 2014 [citado el 19 de marzo de 2023]. 1–634 p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
125. Gil A. Métodos e técnicas de pesquisa social [Internet]. Quinta Edición. Brasil: Atlas S.A.; 2008 [citado el 19 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>
126. Ramos C. Los Alcances de una investigación. CienciAmérica [Internet]. el 21 de octubre de 2020 [citado el 19 de marzo de 2023];9(3):1–6. Disponible en: <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/622>
127. Piedra J, Manqueros J. El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. Un abordaje didáctico. [Internet]. México: Universidad Pedagógica de Durango; 2021 [citado el 30 de septiembre de 2023]. Disponible en: <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/Nodales.pdf>
128. Ceballos P, Hernández G, Díaz D, Paravic T, Burgos M, Barriga O. Validación de la Escala Subjetiva de Carga mental de trabajo (ESCAM) en profesionales de la salud de Chile. Universitas Psychologica [Internet]. 2016 [citado el 19 de marzo de 2023];15(1):15–24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64746477020.pdf>

129. Cevallos A, Polo E, Salgado D, Orbea M. Métodos y técnicas de investigación [Internet]. Guayaquil, Ecuador: Ediciones Grupo Compás; 2017 [citado el 19 de marzo de 2023]. 1–51 p. Disponible en: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodolog%C3%ADa.pdf>
130. Sarabia M, Gómez G, Espino P. Validación de un instrumento para la construcción del modelo de capital humano en organizaciones manufactureras mexicanas. IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria [Internet]. el 30 de septiembre de 2022 [citado el 8 de abril de 2023];7(3):44–58. Disponible en: <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/1423/1203>
131. El Peruano. Ley N° 29733: Ley de protección de datos personales [Internet]. Perú; 2011 jul [citado el 29 de julio de 2023]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/272360/Ley%20N%C2%BA%2029733.pdf.pdf?v=1618338779>
132. Rivera O, Yangali J, Rodríguez J, Ipanaqué M. Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS [Internet]. Lima - Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023 [citado el 28 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8292>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño Metodológico
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería en un</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería en</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica:</p> <p>HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>H0: No existe asociación significativa entre la gestión del capital humano y</p>	<p>Variable N°1: Gestión del capital humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factores individuales. - Factores colectivos - Factores organizacionales - Factores de intención - Factores de dirección 	<p>Método de Inv. Hipotético - Deductivo</p> <p>Enfoque de la Inv. Cuantitativo</p> <p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental Transversal Correlacional</p>

<p>hospital, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023?</p>	<p>un hospital, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p>	<p>carga mental laboral en su dimensión demandas cognitivas y complejidad de tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión organización temporal en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>H0: No Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión consecuencias para la salud en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p>	<p>Variable N°2: Carga mental laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demandas cognitivas y complejidad de las tareas - Organización temporal - Consecuencias para la salud - Características de las tareas - Ritmo de trabajo 	<p>Población</p> <p>504 profesionales de enfermería ,455 femenino y 49 masculino.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Muestreo probabilístico y aleatorio simple.</p> <p>Tamaño de la muestra:</p> <p>219 profesionales de enfermería</p>
--	---	--	--	--

		<p>HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión características de la tarea en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>HA: Existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la gestión del capital humano y carga mental laboral en su dimensión ritmo de trabajo en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER E.P.G

“GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y CARGA MENTAL LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL LIMA, 2023”

Estimado Licenciado en Enfermería. Le entregamos un cuestionario cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital Lima, 2023. Este cuestionario es aplicado por alumnos de postgrado, de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Magíster En Ciencias De Enfermería Con Mención En Gerencia De Los Cuidados De Enfermería.

Para participar usted ha sido seleccionado de manera aleatoria, para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Esta encuesta le llevará completarla alrededor de 15 a 20 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley No 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación. Ante cualquier consulta, puede comunicarse con: Lic. Essy Huamán Raymundo, teléfono No 952392345, correo janessy1@hotmail.com, Lic. Palacios Cabrera, Julyana Evelyn, teléfono No 996859070, correo julyana.palacios@hotmail.com.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA ENCUESTA

Este cuestionario consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y condición laboral, tiempo de servicio entre otras, así mismo preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómesese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**). Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta. Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario). **RECUERDE NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, SÓLO INTERESA SU OPINIÓN.**

I.-INFORMACIÓN GENERAL

Edad: 20 a 29 () 30 a 39 () 40 a 49 () 50 a 59 () 60 a + ()

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Tiempo de Servicio en la institución:

Menos de 1 año () De 1 a 4 años () De 5 años a más ()

Cargo que desempeña:

Jefa de Enfermería () Coordinador (a) de Servicio () Enfermero(a) asistencial ()

Condición laboral:

Nombrado () Plazo indeterminado () CAS ()

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

No	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Factores Individuales					
1	Me gusta recibir capacitaciones					
2	Considero interesantes las capacitaciones					
3	Me adapto a las necesidades de mi vida personal					
4	Suelo identificar con facilidad actividades en mi área que se pueden realizar de diferente manera					
5	Suelo establecerme metas en mi vida personal o familiar					
6	Suelo acatar indicaciones con facilidades en mi empresa					
7	Me gusta que mi jefe inmediato me comunique las metas semanales y mensuales					
8	Conozco la forma en que se me facilita retener las cosas					
9	Conozco las funciones que debo realizar en mi puesto					
10	Sé con certeza lo que mi trabajo apunta a la empresa					
11	Sé claramente lo que se espera de mi trabajo					
12	Suelo adaptarme con facilidad a algún cambio de actividades y/o puesto que se asignan					
13	Me gusta la persona en que me he convertido					
14	Considero que se me facilitaría recibir los avisos en mi organización por redes sociales, hojas impresas, por correo electrónico o verbalmente					
15	Se me facilita utilizar la tecnología para realizar mis actividades					
16	Me interesa crecer en la empresa para ganar mas					

17	En mi vida personal o familiar yo decido en que gasto o invierto el dinero que apporto a mi hogar						
18	Suelo identificar lo que se espera de mi en la organización						
19	Recibo positivamente los comentarios que recibo para hacer mejor mi trabajo						
	DIMENSIÓN 2: Factores Colectivos						
20	Considero que la relación que tengo con mis compañeros nos permite alcanzar las metas del área						
21	Recibo retroalimentación de las actividades que realizó						
22	Me identifico con los valores de la empresa donde trabajo						
23	Existe una comunicación que funciona en mi área de trabajo						
24	Tengo la confianza de comunicarle mi opinión a mis superiores						
	DIMENSIÓN 3: Factores Organizacionales						
25	Conozco las estrategias que realiza mi organización para el cuidado del suelo y agua de la zona						
26	Considero permanecer en la empresa porque me siento valorado en ella						
27	Considero que en mi área de trabajo se utilizan correctamente el material que nos proporcionan						
28	Considero que en mis actividades laborales que pueden implementar la tecnología						
29	Considero que las herramientas que se me proporcionan me permiten cumplir con mis actividades correctamente						
30	Considero un mayor estímulo que se me reconozca frente a todos mis compañeros que un estímulo económico						
31	Considero que en mis actividades laborales se puede implementar la tecnología						
	DIMENSIÓN 4: Factores de Intención						
32	Dejaría la empresa donde actualmente laboro por un mejor sueldo en otro lugar						
33	Dejaría la empresa por un mejor ambiente de trabajo						
34	Considero que realizaría mejor mi trabajo si recibiera más dinero por hacerlo						
	DIMENSIÓN 5: Factor de Dirección						
35	Con frecuencia desconozco el objetivo de mi trabajo						
36	Con frecuencia siento que no se me respeta en mis actividades laborales						
37	Con frecuencia no recibo reconocimiento a mi trabajo bien realizado						

CARGA MENTAL LABORAL

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
1	2	3	4	5

No	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Demandas cognitivas y complejidad de tarea					
1	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es					
2	La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es					
3	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es					
4	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es					
5	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es					
	DIMENSIÓN 2: Organización Temporal					
6	El tiempo que dispongo para realizar mi trabajo es					
7	El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es					
8	El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es					
	DIMENSIÓN 3: Consecuencias para la salud					
9	Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
10	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo					
11	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado					
12	El cansancio que me produce mi trabajo es					
	DIMENSIÓN 4: Características de la tarea					

13	El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es					
14	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.					
15	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es					
16	El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es					
17	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez					
	DIMENSIÓN 5: Ritmo de trabajo					
18	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección					
19	En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo					
20	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito					

Anexo 3: Validez de los instrumentos

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable
Aplicable después de corregir
No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. *Yara Fátima Cadena Naranjo*
DNI: *32490132*

Especialidad del validador: *Magister en Docencia Universitaria*

[Firma]
Mg. *Yara Fátima Cadena Naranjo*
C.E.P. N° 9577
ENFERMERA INTENSIVISTA

30 de *Octubre* de 20*23*

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable
Aplicable después de corregir
No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. *Perez Camones, Jonathan Beause*
DNI: *46381524*

Especialidad del validador: *Master Gestión Servicios Salud.*

[Firma]
LIC. JONATHAN PEREZ CAMONES
ENFERMERO INTENSIVISTA
C.P. 60257 - DLE: 12761
MOT: 001985

29 de *Octubre* de 20*23*

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. FANING JANETH GONZALEZ AYAHUANA
DNI: 42503530

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE
CA SAUD
02507

12 de setiembre de 2023

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Ruffy Peñones Raymond
DNI: 23767864 - Maestria en Gestión de Servicios de Salud

Especialidad del validador:

Lima 27 de Octubre de 2023

Esc. Ruffy Peñones Raymond
JDFC DE SERV Nº 1 TAE
CEP 28996
IN. GALLERON/ANEXO

Firma del Experto Informante.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Ruffy Pezares Raymond
DNI: 23269864 Maestría en Gestión de Recursos de Salud.

Especialidad del validador:

Lima... 17 de Octubre... de 2023



Dr. Ruffy Pezares Raymond
JEFE DE SERV N° 1 SAE
SEP-20206
CALLE GUILLEN 10 ACEVEDO
Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Tabla 17.

Alfa de Cronbach del instrumento “Encuesta sobre modelo de capital humano”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.853	37

Nota. Cálculos en SPSS.

Tabla 18.

Alfa de Cronbach del instrumento “Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.762	20

Nota. Cálculos en SPSS.

Anexo 5: Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1_Factores_individuales	0.177	219	0.000	0.901	219	0.000
D2_Factores_colectivos	0.149	219	0.000	0.934	219	0.000
D3_Factores_organizacionales	0.136	219	0.000	0.951	219	0.000
D4_Factores_Intención	0.147	219	0.000	0.951	219	0.000
D5_Factor_Dirección	0.140	219	0.000	0.946	219	0.000
V1_Gestión_capital_humano	0.133	219	0.000	0.929	219	0.000
D1_Demanda_cognitiva_y_complejidad_tareas	0.173	219	0.000	0.929	219	0.000
D2_Organización_Temporal	0.118	219	0.000	0.958	219	0.000
D3_Consecuencias_para_la_salud	0.099	219	0.000	0.974	219	0.000
D4_Características_de_tarea	0.111	219	0.000	0.968	219	0.000
D5_Ritmo_de_trabajo	0.113	219	0.000	0.959	219	0.000
V2_Carga_mental_laboral	0.119	219	0.000	0.947	219	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 6: Aprobación del Comité de Ética

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 05 de noviembre de 2023

Investigador(a)
Huamán Raymundo, Essy Janeth
Exp. N°: 1056-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Gestión del capital humano y carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima, 2023.” Versión 01 con fecha 07/10/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 07/10/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Huamán Raymundo, Essy Janeth y a los investigadores colaboradores: Palacios Cabrera, Julyana Evelyn

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
- **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
- **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
- Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta
Comité Institucional de Ética para la Investigación
UPNW

Anexo 7: Formato de consentimiento informado

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER E.P.G

“GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y CARGA MENTAL LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL LIMA, 2023”

La presente investigación es conducida por: Lic. Essy Huamán Raymundo, y Lic. Palacios Cabrera, Julyana Evelyn, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Magíster En Ciencias De Enfermería Con Mención En Gerencia De Los Cuidados De Enfermería. El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y la carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital Lima, 2023. La investigación consistirá en brindarle una encuesta online vía WhatsApp o correo electrónico el cual una vez resuelta, esta será remitida a una base de datos. La participación en este estudio es **estrictamente voluntaria**. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley No 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo No 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que

eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar el estudio.

Mediante el presente documento yoIdentificado(a) con DNI..... acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por Lic. Essy Huamán Raymundo, y Lic. Julyana Evelyn Palacios Cabrera, el cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además, acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI.....

Fecha:

Investigador: Essy Huamán Raymundo

Teléfono celular: 952392345

Correo electrónico: janessy1@hotmail.com

Investigador: Julyana Evelyn Palacios Cabrera

Teléfono celular: 996859070

Correo electrónico: correo julyana.palacios@hotmail.com.

Anexo 8: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

 **PERÚ** Ministerio de Salud Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud Hospital María Auxiliadora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA


El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en la Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE TESIS**, Versión del **28 de Noviembre del presente**; Titulado: **"GESTION DEL CAPITAL HUMANO Y CARGA MENTAL LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023."**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/054/2023**, presentado por el Investigador: **Essy Janeth HUAMAN RAYMUNDO, Julyana Evelyn PALACIOS CABRERA**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **27 de noviembre del 2024**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

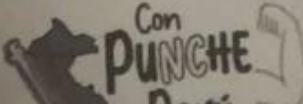
San Juan de Miraflores, 28 de noviembre del 2023.

Atentamente.


M.C. Alberto Emilio Tolosa Francis
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital María Auxiliadora

AED/abf.
c.c. Investigador.
c.c. Archivo.

Av. Miguel Iglesias N.º 968
San Juan de Miraflores
T (01)2171818 – 3112 www.hma.gob.pe



Anexo 9: Ficha técnica del instrumento

GESTIÓN CAPITAL HUMANO

TÍTULO	VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN ORGANIZACIONES MEXICANAS
AUTORES	Sarabia-Alonso, María Gómez-Mohedano, Gisela Espino-Guevara, Patricia
Año y lugar	México-2022
Objetivo	Adecuar y validar el instrumento de recolección utilizando métodos estadísticos para el desarrollo del modelo de gestión del capital humano en el sector empresarial del altiplano hidalguense.
Población aplicada	Empresarial
Tipo de instrumento	Cuestionario
Escala de medición	Escala de Likert de 5 puntos
Validez de contenido	Evaluada mediante la aplicación del instrumento al personal empresarial.
Validez de constructo	Confirmada mediante un análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio resultando 04 dimensiones, siendo un total de 39 ítems, a partir del análisis de reducción se eliminaron dos ítems que obtuvieron un valor inferior 0,4 para quedar con 37 (ítem 2 y 26). A partir de este estudio, se obtuvieron cinco dimensiones: factores individuales, factores colectivos, factores organizacionales, factores de intención y factores de dirección.
Confiabilidad	Coefficiente de Alfa de Cronbach de 0.948.
Fiabilidad	Coefficiente de KMO fue 0.953 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue 8318.262 ($p \leq 0.001$).
Baremo	Eficiente, regular y deficiente
Resultados	La validación estadística de este instrumento que contribuye en la detección de los factores personales, grupales, directivos, intencionales y organizacionales del capital humano en el sector manufacturero

CARGA MENTAL LABORAL

TÍTULO	VALIDACIÓN DE LA ESCALA SUBJETIVA DE CARGA MENTAL DE TRABAJO (ESCAM) EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE CHILE
AUTORES	Ceballos-Vásquez, Paula Rolo-González, Gladys Hernández-Fernaudo, Estefanía Díaz-Cabrera, Dolores Paravic-Klijn, Tatiana Burgos-Moreno, Mónica Barriga Omar
Año y lugar	Chile-2015
Objetivo	Confirmar las características psicométricas de la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) en trabajadores sanitarios de hospitales chilenos
Población aplicada	Trabajadores sanitarios de hospitales chilenos.
Tipo de instrumento	Cuestionario
Escala de medición	Escala de Likert de 5 puntos
Validez de contenido	Por medio de expertos del área de la psicología laboral, ergonomía y enfermería laboral. Se realizó una prueba piloto con un turno de enfermeras/os asistenciales
Validez de constructo	Se realizó análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio resultando 05 dimensiones: Demandas cognitivas y complejidad de tarea, organización temporal, consecuencias para la salud, características de la tarea y ritmo de trabajo. Siendo un total de 20 ítems.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,793
Fiabilidad	El coeficiente de KMO fue 0.780 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue 1846.607 ($p \leq 0.001$).
Baremo	Alto, medio y bajo.
Resultados	Se comprobó la validez de la escala mediante el análisis de perfiles de carga mental con diferentes grupos profesionales.

Anexo 10: Informe de Turnitin

● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	Universidad Wiener on 2022-12-31 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-01-10 Submitted works	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2024-01-04 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-02-12 Submitted works	<1%
8	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%

9	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
10	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
11	uwiener on 2023-10-09 Submitted works	<1%
12	Noelia Espinoza Aguilera, Carolina Luengo Martínez. "Socio-labor, heal... Crossref	<1%
13	uwiener on 2023-05-22 Submitted works	<1%
14	uwiener on 2023-04-15 Submitted works	<1%
15	uwiener on 2023-10-16 Submitted works	<1%
16	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	<1%
17	uwiener on 2023-09-22 Submitted works	<1%
18	uwiener on 2023-11-20 Submitted works	<1%
19	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
20	Submitted on 1685752204844 Submitted works	<1%

21	uwiener on 2023-12-29 Submitted works	<1%
22	Submitted on 1693193314794 Submitted works	<1%
23	Bustamante Medina, Jorge Fernandez Herrera, Mauricio Moscoso H... Publication	<1%
24	María Sarabia-Alonso, Gisela Gómez-Mohedano, Patricia Espino-Guev... Crossref	<1%
25	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%
26	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%
27	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	<1%
28	uwiener on 2023-11-16 Submitted works	<1%
29	Ruiz, Raquel Raquel Diaz. "Impacto de la Negociación Colectiva en la Si... Publication	<1%
30	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	<1%
31	J. Aravena-Avenidaño, A. Salazar-Molina, M. Burgos-Moreno, P. Ceball... Crossref	<1%
32	Universidad Wiener on 2023-03-18 Submitted works	<1%