

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de
los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de
Agricultura, Pasco – 2024**

**Para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración**

Autor(es):

Bach. Mirian Janeth ESTRELLA RAMOS

Bach. Mishell Judith YAURI VALERIO

Asesor:

Dr. Nelly Luz FUSTER ZÚÑIGA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de
los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de
Agricultura, Pasco – 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
PRESIDENTE

Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 018-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Mirian Janeth ESTRELLA RAMOS - Mishell Judith YAURI VALERIO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

La Planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024

Asesor:

Dra. Nelly Luz FUSTER ZÚÑIGA

Índice de Similitud: **4%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 25 de Julio de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE, José Antonio FAU
20154600046.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.07.2025 21:44:53 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Andrés ESTRELLA F. y Evita RAMOS. T, quienes me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia sin límites. Su sacrificio y su amor infinito han sido la luz que guio mi camino durante mis años de estudio. Sin su apoyo y el ejemplo de mis hermanos, este logro no habría sido posible, gracias por creer en mí, incluso cuando dudaba de mí misma. Y cuando me vean volar, recuerden que ustedes me pintaron las alas.

Mirian Janeth ESTRELLA RAMOS

A mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles. Gracias por ser un pilar de fortaleza y un ejemplo de perseverancia; y a mi hermana que desde el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.

Mishell Judith YAURI VALERIO

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos tener tan buenas experiencias dentro de la universidad, ya que gracias a la misma que pudimos convertirnos en profesionales apasionadas, gracias a cada maestro que formo parte de nuestro proceso integral de formación , a nuestros padres y hermanos porque siempre confiaron en nosotras brindándonos su amor incondicional, a mis familiares, amigos y colegas que nos acompañaron en este proceso, y como recuerdo y prueba viviente en la historia, esta tesis que perdurara dentro de los conocimientos y desarrollo de las generaciones venideras.

Finalmente agradecemos a quien lee este apartado y más de nuestra tesis, por permitir a nuestras experiencias, investigaciones y conocimiento, incurrir dentro de su repertorio de información mental.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios en la Dirección Regional de Agricultura de Pasco, durante el año 2024. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y el diseño escogido fue no experimental, en el cual utilizamos un cuestionario en escala de Lickert como instrumento de recolección de datos, aplicado a una muestra aleatoria de 73 trabajadores por locación de servicios. Los datos se procesaron con el programa SPSS 27 con que se pudo dar paso al análisis de resultados, para ello se estableció un margen de error del 5% y 95% de confiabilidad. Los resultados evidenciaron una relación positiva baja y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,302 ($p < 0,05$), lo que indica que a medida que la planificación del personal mejora, tiende a disminuir la sobrecarga laboral, aunque sin establecer una relación causal. Estos hallazgos coinciden con investigaciones nacionales e internacionales que destacan la importancia de una planificación proactiva y basada en evidencia para garantizar una gestión eficiente de los recursos humanos en el sector público. Se concluye que una planificación integral y dinámica se relaciona con la sobrecarga laboral de forma significativa.

Palabras clave: Planificación de personal, Sobrecarga laboral, Locación de servicios, Gestión pública, Recursos humanos

ABSTRACT

The objective of this research was to determinate the relationship between workforce planning and work overload among service-based contract workers at the Regional Directorate of Agriculture of Pasco during the year 2024. This research is of a quantitative, correlational, and non-experimental design. A Likert scale questionnaire was applied to a random sample of 73 service-based contract workers. Data were processed using SPSS version 27, enabling the statistical analysis of results, with a 5% margin of error and 95% confidence level. The findings revealed a low but significant positive relationship between both variables, with a Spearman correlation coefficient of 0.302 ($p < 0.05$). This indicates that as workforce planning improves, work overload tends to decrease, although no causal relationship is established. These results are consistent with national and international research highlighting the importance of proactive and evidence-based planning to ensure efficient human resource management in the public sector. It is concluded that comprehensive and dynamic workforce planning can contribute to reducing work overload, thereby improving both staff well-being and institutional efficiency.

Keywords: Workforce planning, Work overload, Service-based contracts, Public management, Human resources

INTRODUCCIÓN

La planificación de la dotación de personal constituye un componente estratégico fundamental dentro de la gestión pública, especialmente en instituciones que operan bajo condiciones de recursos limitados y alta demanda de servicios. En contextos donde predominan contrataciones por locación de servicios, como es el caso de muchas entidades públicas peruanas, una planificación inadecuada puede derivar en desequilibrios en la distribución del trabajo, generando sobrecarga laboral, disminución del rendimiento y afectación al bienestar del personal.

Según McKinsey & Company (2022), una planificación efectiva de la fuerza laboral permite anticipar necesidades, optimizar recursos humanos y reducir la presión sobre los trabajadores. En la misma línea, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) han desarrollado metodologías como el WISN, que permiten planificar en base a la carga laboral real, mostrando resultados efectivos en distintos países. Por su parte, la OCDE (2011) sostiene que la ausencia de planificación estratégica puede provocar pérdida de capacidades críticas y saturación del personal, especialmente durante crisis o recortes presupuestarios.

A nivel nacional, investigaciones como la de Farias Vera (2021) evidencian que una deficiente gestión del talento humano se asocia con niveles elevados de sobrecarga, particularmente en sectores como salud. Del mismo modo, Arbaiza (2016) resalta que una planificación laboral adecuada no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también previene contrataciones mal estructuradas y conflictos laborales. En el contexto local, Blanco Ampudia y Callupe Casas (2023) demostraron la estrecha relación entre la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, resaltando la necesidad de fortalecer estos procesos para mejorar la administración pública.

La Dirección Regional de Agricultura, al ser una entidad clave para el desarrollo territorial y productivo de la región de Pasco, enfrenta múltiples retos en la asignación adecuada de su personal, especialmente en el caso de trabajadores por locación de servicios. Estos profesionales, a pesar de cumplir funciones sustantivas, suelen experimentar cargas laborales elevadas ante la falta de personal suficiente o estrategias claras de planificación, lo cual impacta en su desempeño y bienestar.

En este marco, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios en la Dirección Regional de Agricultura de Pasco, durante el año 2024. A través de un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y diseño no experimental, se aplicó un cuestionario en escala de Likert a una muestra representativa de 73 trabajadores con el fin de identificar el grado de relación entre ambas variables.

Este estudio busca contribuir al fortalecimiento de la gestión de personal en el sector público, brindando evidencia empírica que permita a la institución mejorar su planificación y adoptar medidas que reduzcan la sobrecarga laboral, con miras a una administración más eficiente y humanizada.

En ese sentido, el primer capítulo de la presente investigación aborda el planteamiento del problema, así como los objetivos generales y específicos. En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, en el cual se exponen los conceptos clave de las variables, así como antecedentes internacionales, nacionales y locales. A partir de ello, se formulan las hipótesis del estudio. En el tercer capítulo se detalla la metodología empleada, incluyendo el diseño, tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos utilizados. Finalmente, en el cuarto capítulo se exponen los resultados obtenidos, los cuales serán analizados y discutidos con base en los antecedentes

revisados. El estudio culmina con las respectivas conclusiones y recomendaciones orientadas a la mejora institucional

ÍNDICE

	Página.
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN.....	v
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
CAPITULO I.....	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	4
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Formulación de objetivos	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	7
1.6. Limitaciones de la investigación	9
CAPITULO II.....	11
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de estudio	11
2.2. Bases teóricas – científicas.....	16
2.3. Definición de términos básicos	29
2.4. Formulación de hipótesis.....	32
2.4.1. Hipótesis general	32
2.4.2. Hipótesis específica	32
2.5. Identificación de variables.....	33
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	33

CAPITULO III	35
3. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.1. Tipo de investigación	35
3.2. Nivel de investigación	35
3.3. Métodos de investigación.....	36
3.4. Diseño de investigación.....	36
3.5. Población y muestra	37
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.7. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación datos	38
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	40
3.9. Tratamiento estadístico.....	41
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica	41
CAPITULO IV	44
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1. Descripción del trabajo de campo	44
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	45
4.3. Prueba de hipótesis.....	57
4.4. Discusión de resultados	67
CONCLUSIONES.....	1
RECOMENDACIONES	3
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	5
ANEXOS	8

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Variable 1: Planificación de la dotación de personal	33
Tabla 2. Variable 2: Sobrecarga laboral	34
Tabla 3. Criterios de interpretación de los resultados del Alfa de Cronbach	39
Tabla 4. Alfa de Cronbach resultados para variable Planificación de la Dotación de Personal	40
Tabla 5. Alfa de Cronbach resultados para variable Sobrecarga laboral	40
Tabla 6. Nivel de Planificación de la Dotación de Personal	45
Tabla 7. Nivel de la dimensión Análisis de la demanda de personal	46
Tabla 8. Nivel de la dimensión Análisis de la oferta de personal	47
Tabla 9. Nivel de la dimensión Alineación estratégica	48
Tabla 10. Nivel de la dimensión Planificación de sucesión	49
Tabla 11. Nivel de la dimensión Flexibilidad organizacional	50
Tabla 12. Nivel de la dimensión Capacidades y desarrollo organizacional	50
Tabla 13. Nivel de la dimensión Monitoreo y evaluación del desempeño	51
Tabla 14. Nivel de la dimensión Retención y gestión del talento	52
Tabla 15. Nivel de Sobrecarga Laboral	53
Tabla 16. Nivel de la Dimensión Demandas Laborales	54
Tabla 17. Nivel de la Dimensión Control en el Trabajo	55
Tabla 18. Nivel de la Dimensión Apoyo Social	56
Tabla 19. Correlación entre Planificación de la Dotación de Personal y Sobrecarga Laboral	58
Tabla 20. Intervalos de correlación e interpretación	59
Tabla 21. Correlación entre Sobrecarga Laboral y la dimensión Análisis de la Demanda de Personal	60
Tabla 22. Correlación entre Sobrecarga Laboral y la Dimensión Análisis de la oferta de personal	61
Tabla 23. Correlación entre Sobrecarga Laboral y la Dimensión Alineación estratégica	62
Tabla 24. Correlación entre Sobrecarga Laboral y la dimensión Planificación de sucesión	63

Tabla 25. Correlación entre Sobrecarga Laboral y dimensión Flexibilidad organizacional.....	64
Tabla 26. Correlación entre Sobrecarga Laboral y Dimensión Capacidades y desarrollo organizacional.....	65
Tabla 27. Correlación entre Sobrecarga Laboral y Dimensión Monitoreo y evaluación del desempeño.....	66
Tabla 28. Correlación entre Sobrecarga Laboral y Dimensión Retención y gestión del talento	67

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Diseño de la correlación de variables	37
Figura 3. Nivel de Planificación de la Dotación de Personal	45
Figura 4. Nivel de la dimensión Análisis de la demanda de personal	46
Figura 5. Nivel de la dimensión Análisis de la oferta de personal	47
Figura 6. Nivel de la dimensión Alineación estratégica	48
Figura 7. Nivel de la dimensión Planificación de sucesión.....	49
Figura 8. Nivel de la dimensión Flexibilidad organizacional.....	50
Figura 9. Nivel de la dimensión Capacidades y desarrollo organizacional.....	51
Figura 10. Nivel de la dimensión Monitoreo y evaluación del desempeño	52
Figura 11. Nivel de la dimensión Retención y gestión del talento	53
Figura 12. Nivel de Sobrecarga Laboral.....	54
Figura 13. Nivel de la Dimensión Demandas Laborales	55
Figura 14. Nivel de la Dimensión Control en el Trabajo	56
Figura 15. Nivel de la Dimensión Apoyo Social.....	57

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La planificación de la dotación de personal es fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones del sector público, ya que permite prever y asignar los recursos humanos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecidos. Según McKinsey (2022), un enfoque estratégico en la planificación de la fuerza laboral permite a las organizaciones adaptarse a las demandas cambiantes y distribuir de manera óptima los recursos, lo cual es crucial en un entorno en el que los presupuestos suelen ser limitados y la carga de trabajo fluctúa.

La sobrecarga laboral, por otro lado, es un problema recurrente en el sector público, especialmente cuando la planificación de personal no se ajusta a las necesidades reales. Kim (2010) argumenta que la inadecuada gestión de los recursos humanos en el sector público puede llevar a una sobrecarga laboral significativa, afectando el bienestar y el desempeño de los empleados. Este

problema se intensifica en los países en desarrollo, donde las limitaciones presupuestarias y las restricciones administrativas dificultan una correcta planificación de la dotación de personal.

A nivel global, la planificación de la dotación de personal ha sido reconocida como un desafío crucial para la gestión pública en las últimas décadas. Estudios en diferentes contextos (Pynes, 2009) han demostrado que una planificación eficiente reduce la carga de trabajo y mejora el desempeño general de las organizaciones. No obstante, en muchas instituciones públicas, existen desafíos en términos de presupuesto, políticas laborales y procesos administrativos que dificultan la implementación de planes adecuados, generando una carga laboral desproporcionada para ciertos trabajadores.

En Latinoamérica, la planificación de la dotación de personal enfrenta desafíos adicionales debido a las limitaciones presupuestarias y a la alta informalidad en el empleo público. Según el informe de la CEPAL (2023), en muchos países de la región, la informalidad y la precariedad en las condiciones laborales afectan la eficiencia de las políticas de planificación y contratación, generando situaciones de sobrecarga laboral y alta rotación de personal. La CEPAL destaca que, para mejorar esta situación, es necesario implementar políticas que promuevan una mayor inversión y formalización del empleo, lo cual podría mejorar la calidad de los servicios públicos y la equidad en el trabajo.

En el contexto peruano, la planificación ineficaz de la dotación de personal ha generado sobrecarga laboral en varias instituciones del sector público. La Dirección Regional de Agricultura de Pasco, por ejemplo, ha enfrentado reducciones significativas de personal debido a problemas presupuestarios, lo que ha resultado en que las pocas personas que permanecen en la organización

asuman responsabilidades y tareas que exceden sus capacidades contractuales. Este fenómeno, documentado en varios estudios internacionales sobre la gestión pública (ANZAM, 2013; GovLoop, 2012), sugiere que la falta de personal adecuado y la mala planificación aumentan el riesgo de sobrecarga laboral y disminuyen la eficiencia operativa de las instituciones.

En la Dirección Regional de Agricultura de Pasco, la modalidad de contratación por locación de servicios se utiliza para tareas específicas, pero con frecuencia se delegan responsabilidades adicionales no estipuladas en los contratos iniciales generando una sobrecarga laboral de los trabajadores. Así mismo crea un entorno de trabajo precario y sobrecargado que afecta negativamente tanto al bienestar de los trabajadores como a la calidad de los servicios que se ofrecen.

Las causas de este problema incluyen la falta de un presupuesto adecuado y la ineficiencia en la planificación de personal, que no se alinea con las necesidades reales de la organización. A esto se suman a las condiciones laborales limitadas de los contratos por locación de servicios, que permiten a la organización delegar múltiples tareas sin ofrecer derechos laborales adecuados.

El efecto de esta planificación deficiente es evidente en los altos niveles de estrés y desmotivación de los trabajadores, lo que puede impactar negativamente en su productividad y, a largo plazo, en la eficiencia y sostenibilidad de la Dirección Regional de Agricultura. Al no abordar este problema, la organización corre el riesgo de enfrentar alta rotación de personal y una disminución en la calidad de los servicios ofrecidos.

Como aporte, se propone un análisis exhaustivo de la relación entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga de los trabajadores por

locación de servicios en la Dirección Regional de Agricultura de Pasco. Este estudio proporciona información valiosa para la implementación de políticas públicas que mejoren la planificación de recursos humanos en la institución, optimizando así el bienestar y desempeño de los trabajadores (McKinsey, 2022; ANZAM, 2013; Kim, 2010).

1.2. Delimitación de la investigación

Delimitación Espacial

La Dirección Regional de Agricultura, situada en Yanacancha, provincia de Pasco, fue el lugar donde se llevó a cabo la investigación.

Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló desde el mes de junio a octubre de 2024.

Delimitación Social

Para la presente investigación participaron los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura de la Región Pasco.

Delimitación Temática

Variable 1: Planificación de la dotación de personal

Se abordará en términos de los procesos de identificación de necesidades de personal, asignación de funciones, distribución de cargas de trabajo y criterios de contratación.

El análisis se enfocará en cómo la institución determina cuántos trabajadores requiere y cómo se distribuyen las tareas en relación con la demanda laboral.

Variable 2: Sobrecarga laboral

Se considerará a partir de indicadores como exceso de horas de trabajo, multiplicidad de funciones asignadas, insuficiencia de recursos humanos y

percepción de agotamiento físico/mental de los trabajadores locadores de servicios.

Se medirá desde la perspectiva de los propios trabajadores, contrastando con la planificación institucional.

El enfoque se orienta a **identificar y analizar la relación** entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral.

No se incluirán otras variables de tipo motivacional, liderazgo, clima organizacional ni desempeño institucional, salvo en cuanto estén relacionadas directamente con las variables principales.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relacionan la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo se vincula el análisis de la demanda de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?
- b. ¿De qué manera se asocia el análisis de la oferta de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?
- c. ¿Cómo se conecta la alineación estratégica con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?

- d. ¿Cómo se enlaza la planificación de sucesión con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?
- e. ¿Cómo se entrelaza la flexibilidad organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?
- f. ¿En qué medida se correlaciona las capacidades y desarrollo organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?
- g. ¿Cómo se interrelaciona el monitoreo y evaluación del desempeño con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?
- h. ¿Qué relación existe entre la retención y gestión del talento con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la relación entre el análisis de la demanda de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.

- b. Conocer la relación entre el análisis de la oferta de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.
- c. Establecer la relación entre la alineación estratégica con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.
- d. Precisar la relación entre la planificación de sucesión con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.
- e. Reconocer la relación entre la flexibilidad organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.
- f. Identificar cual es la relación entre las capacidades y desarrollo organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.
- g. Determinar la conexión entre el monitoreo y evaluación del desempeño con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.
- h. Establecer el vínculo entre la retención y gestión del talento con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco - 2024.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación práctica

La investigación tiene un enfoque práctico ya que aborda un problema real y concreto que afecta a la Dirección Regional de Agricultura de Pasco: la sobrecarga laboral resultante de una planificación ineficaz de la dotación de personal. Esta situación tiene implicaciones directas en la eficiencia operativa y en el bienestar de los trabajadores, especialmente aquellos bajo la modalidad de locación de servicios. La investigación proporciona evidencia empírica que puede servir de base para mejorar las políticas de planificación de personal, optimizando así la distribución de recursos humanos y asegurando que las cargas laborales sean equitativas y manejables. Esto no solo beneficia a los empleados, mejorando su bienestar y motivación, sino que también podrá incrementar la eficiencia y la calidad de los servicios brindados a la población.

Justificación Metodológica

Desde un enfoque metodológico, la investigación contribuye al campo al utilizar métodos cuantitativos para explorar la relación entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral. Se aplicaron encuestas para recolectar datos directamente de los trabajadores afectados, lo que permite una evaluación exhaustiva del problema. Además, el estudio busca desarrollar y validar herramientas específicas, como un cuestionario adaptado basado en modelos reconocidos (por ejemplo, el Job Content Questionnaire de Karasek para la sobrecarga laboral), para evaluar de manera precisa las dimensiones de la planificación de personal. Estos aportes metodológicos podrían ser utilizados en futuras investigaciones o adaptaciones en otros contextos del sector público en Perú y otros países en desarrollo.

Justificación teórica

Teóricamente, la investigación se justifica por su contribución a la literatura sobre gestión de recursos humanos en el sector público, especialmente en países en desarrollo. Al integrar teorías y modelos establecidos como el de Demanda-Control de Karasek para la sobrecarga laboral y las perspectivas de Strategic Human Resource Management (SHRM), se profundizó en la comprensión de cómo las políticas y prácticas de planificación afectan directamente el bienestar y el rendimiento de los empleados. Además, la investigación busca expandir la teoría en el contexto específico de la administración pública peruana, ofreciendo un análisis que tenga en cuenta factores socioculturales y económicos locales que no siempre se consideran en la literatura global. Esto puede abrir nuevas líneas de investigación para estudiar la planificación de recursos humanos en entornos con limitaciones presupuestarias y alta precariedad laboral.

1.6. Limitaciones de la investigación

Acceso a Datos e Información Limitada

Uno de los mayores desafíos fue el acceso a información interna y datos sobre la planificación de personal y las cargas laborales en la organización. En el sector público, la disponibilidad de datos detallados y actualizados puede ser restringida debido a políticas de confidencialidad o falta de registros sistematizados. Esto podría limitar la precisión y la profundidad del análisis. Para mitigar esta limitación, se recurrió a fuentes secundarias y la recolección de datos directos, lo que permitió obtener una visión aproximada del fenómeno,

Sesgo de Respuesta en Encuestas

Los datos recopilados a través de encuestas pueden estar sujetos a sesgos, ya que los empleados pueden sentir presión para responder de manera favorable

o evitar expresar críticas debido a temor a repercusiones laborales. Este sesgo puede limitar la validez de los resultados obtenidos. Por lo que se aseguró el carácter anónimo y confidencial de las encuestas, evitando la recopilación de datos personales.

Variabilidad en la Percepción de la Sobrecarga Laboral

La sobrecarga laboral es una variable que puede ser percibida de manera subjetiva por los empleados, lo que introduce variabilidad en las respuestas. Esto podría dificultar la estandarización de los datos y la comparación entre diferentes grupos de trabajadores dentro de la misma organización. Para superarlo se emplearon instrumentos estandarizados que permiten reducir la variabilidad en la percepción de la sobrecarga laboral y facilitan la comparación entre grupos.

Factores Contextuales Externos

Factores externos como cambios en políticas gubernamentales, variaciones presupuestarias imprevistas, o crisis económicas podrían afectar las condiciones de trabajo y la planificación de personal durante el período de la investigación. Estos eventos pueden influir en los resultados y dificultar el aislamiento de las variables específicas de estudio. Por ello se documentaron y contextualizaron los cambios externos que ocurrieron durante el período de estudio, lo que permitió interpretar los resultados considerando dichos factores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

McKinsey & Company (2022) en su informe titulado Government Workforce Planning: A Strategic Approach que habla sobre la planificación estratégica de la fuerza laboral en el sector público, destaca cómo las organizaciones gubernamentales deben adaptarse para manejar eficientemente sus recursos humanos. El estudio explora cómo la dotación de personal puede optimizarse a través de la identificación de demandas cambiantes y la asignación precisa de recursos, minimizando la sobrecarga laboral. Además, ofrece recomendaciones sobre cómo utilizar datos cuantitativos y cualitativos para mejorar la planificación de personal y la gestión de cargas laborales.

Organización Mundial de la Salud (OMS), en su trabajo Global Experiences in Health Workforce Policy, Planning and Management Using the Workload Indicators of Staffing Need (WISN) Method, sobre el sector salud, ha

desarrollado el método Workload Indicators of Staffing Need (WISN), utilizado en varios países como Brasil, para evaluar y planificar la dotación de personal en función de la carga de trabajo real. Este método ha demostrado ser efectivo para calcular la cantidad de personal necesario en base a datos específicos de carga laboral, permitiendo una planificación más precisa y reduciendo la sobrecarga en sectores críticos

En el estudio *The Government Workforce of the Future: Innovation in Strategic Workforce Planning in OECD Countries* La OCDE (2011) ha realizado estudios sobre la planificación de la fuerza laboral en varios países, resaltando cómo la falta de una planificación adecuada puede resultar en una sobrecarga laboral significativa. Un ejemplo de esto es el estudio realizado en Canadá durante las reducciones presupuestarias de los años 90, donde la falta de estrategias claras resultó en la pérdida de capacidades críticas y la necesidad de reentrenar al personal. La OCDE argumenta que una planificación adecuada y flexible es crucial para manejar eficientemente la dotación de personal en tiempos de cambio.

En este contexto, Brough y Johnsonet (2023) llevó a cabo un estudio titulado "Strategic Workforce Planning in Police Agencies: Balancing Demand and Capacity", publicado en Oxford Academic. El estudio analiza cómo las agencias policiales pueden manejar de manera eficaz la carga laboral mediante la planificación estratégica de la fuerza laboral, abordando la importancia de equilibrar la oferta y la demanda de trabajo. Utilizando un enfoque basado en la demanda de trabajo, se establece un modelo conceptual que permite redistribuir personal y ajustar la carga de trabajo en función de las demandas cambiantes del

servicio. Este enfoque busca minimizar la sobrecarga laboral y maximizar la eficiencia operativa en las agencias policiales.

El estudio presenta evidencia empírica de varias agencias en el Reino Unido, donde se aplicaron técnicas de análisis para identificar patrones en la carga de trabajo y planificar la asignación de recursos de manera más eficiente. Los resultados revelaron que la implementación de estrategias basadas en la demanda y la redistribución de personal puede reducir la sobrecarga y mejorar los niveles de satisfacción entre los oficiales. Además, se resalta que un enfoque proactivo en la planificación de la fuerza laboral es esencial para responder a los cambios en las necesidades del servicio y mantener la eficiencia operativa en el sector público.

Antecedentes nacionales

Farias Vera, J. (2021), en su tesis titulada "Gestión del talento humano y sobrecarga laboral del personal de salud en áreas críticas durante el contexto Covid-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020-2021", exploró la relación entre la gestión de recursos humanos y la sobrecarga laboral en personal de salud en áreas críticas. Utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional, el estudio demostró que existe una relación significativa entre la gestión deficiente del talento humano y la sobrecarga laboral, especialmente en contextos de alta demanda como la pandemia de Covid-19, donde se requiere una planificación precisa para minimizar el estrés y la sobrecarga del personal (UNAC, 2021).

Zárate Barrial, R. (2017), en la Universidad César Vallejo (UCV), realizó la investigación titulada "Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017". Este estudio compara los niveles de sobrecarga laboral en los servicios de

medicina y cirugía del hospital, mostrando diferencias significativas en la percepción de carga entre ambos servicios. La investigación utilizó un diseño descriptivo comparativo y concluyó que una planificación insuficiente de la dotación de personal contribuye a una mayor carga en áreas específicas del hospital, afectando la calidad del servicio y el bienestar del personal (UCV, 2017).

Arbaiza, C. (2016), en su tesis titulada "La dotación de personal y la desnaturalización de los contratos laborales: Un análisis que plantea el beneficio de una adecuada planificación laboral", realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), investiga cómo la planificación adecuada de personal en las empresas puede prevenir contingencias laborales y mejorar la eficiencia. El estudio muestra que una correcta planificación permite determinar el número necesario de personal para cubrir la demanda de servicios y planificar costos laborales de manera eficiente, evitando así contrataciones fraudulentas o incorrectas bajo contratos de locación de servicios (PUCP, 2016).

Bustamante Velazque, K. O. (2021), en su tesis titulada "Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia", desarrollada en la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH), explora la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería en áreas críticas. El estudio se basa en una revisión de la literatura y en datos recolectados a partir de encuestas aplicadas a personal de salud. Los resultados indicaron que la sobrecarga laboral, caracterizada por excesivas horas de trabajo y responsabilidades administrativas adicionales, impacta negativamente en la eficiencia y en la calidad del servicio prestado por el personal de enfermería en emergencias. El estudio concluye que es crucial mejorar la

planificación del personal y reducir la carga para evitar el agotamiento y mejorar el desempeño profesional (UPCH, 2021).

Antecedentes Locales

Blanco Ampudia, Y. S. & Callupe Casas, D. R. (2023), en su tesis titulada Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Pasco su propósito fue analizar la relación entre la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco en 2023. Se aplicó un enfoque no experimental de diseño correlacional, utilizando una muestra probabilística de 155 empleados, seleccionados de una población de 259. Los resultados indicaron que la planificación estratégica se asocia significativamente con la gestión de recursos humanos, alcanzando un 88% de grado de relación. Además, se concluyó que tanto los objetivos estratégicos, las estrategias institucionales, el análisis externo, como el análisis interno tienen una conexión significativa con la gestión de recursos humanos en la entidad.

Inga Jacay, F. T. (2016), en su investigación Gestión del Talento Humano como Herramienta Competitiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión menciona que la gestión del talento humano se propone como una estrategia para mejorar el rendimiento laboral en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en Cerro de Pasco, buscando el beneficio de directivos, funcionarios y empleados. El estudio explora la relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo, mostrando que, a pesar de la teoría disponible, la gestión de talento humano a menudo no se aplica adecuadamente en la práctica. La investigación utilizó diversas metodologías para recolectar datos conforme a los objetivos planteados. Los hallazgos subrayan la complejidad de gestionar el talento humano

en instituciones públicas debido a las variadas necesidades y aspiraciones de las personas, además de las influencias políticas en los procesos de selección y promoción, que frecuentemente afectan la colocación correcta según habilidades y conocimientos.

2.2. Bases teóricas – científicas

Planificación de la dotación de personal

La planificación de la dotación de personal ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, adaptándose a los cambios en las teorías de gestión y necesidades organizacionales. En sus primeras definiciones, autores como Taylor (1911) y Fayol (1916) se enfocaron en la eficiencia y la administración sistemática del personal como un recurso clave para maximizar la productividad y minimizar costos. Sin embargo, estas aproximaciones iniciales eran muy rígidas y no consideraban aspectos como el bienestar de los empleados o las demandas cambiantes del entorno laboral.

En la década de 1960, la planificación de la dotación de personal se integró más formalmente en el concepto de gestión de recursos humanos, gracias a estudios como los de Drucker (1964), quien enfatizó la necesidad de alinear la planificación de la dotación con los objetivos estratégicos de la organización. Este enfoque puso más énfasis en asegurar que la organización no solo tuviera el número adecuado de empleados, sino que también se consideraran sus habilidades y competencias específicas.

Durante los años 80 y 90, autores como Wright y McMahan (1992) desarrollaron el enfoque de Strategic Human Resource Management (SHRM), que proponía una planificación de la dotación de personal más dinámica y adaptable. Este enfoque buscaba no solo anticipar las necesidades futuras de

personal en función de las proyecciones de crecimiento organizacional, sino también vincularlas directamente con la estrategia corporativa, integrando factores como el desarrollo de competencias y la gestión del talento.

La definición más aceptada en la actualidad es la que integra las perspectivas estratégicas, operativas y del bienestar laboral. Ulrich (1997) y Colley y Price (2010) argumentan que la planificación de la dotación de personal debe considerar no solo las necesidades cuantitativas (número de empleados) sino también las cualitativas (habilidades, competencias, y desarrollo profesional) para crear una fuerza laboral flexible y capaz de responder a las demandas del mercado. Además, McKinsey & Company (2022) y la OCDE (2021) han subrayado la importancia de usar datos y tecnología para prever de manera precisa las necesidades futuras, minimizando la sobrecarga laboral y ajustando las dotaciones en tiempo real para mantener la eficiencia operativa.

En otras palabras, la definición moderna y más aceptada de la planificación de la dotación de personal la considera un proceso estratégico que anticipa las necesidades laborales de la organización, alineándolas con sus objetivos a largo plazo. Además, debe incluir un enfoque en el desarrollo de competencias y en la flexibilidad para adaptarse a los cambios internos y externos del entorno organizacional. Esto implica un equilibrio entre cantidad de personal, calidad de competencias, bienestar laboral y adaptación constante a través de la tecnología y datos precisos.

Dimensiones de la Planificación de la Dotación de Personal

Se ha tomado en cuenta el estudio de la Planificación de la Dotación de ***Personal de diferentes autores como:***

Wright y McMahan (1992) definen la planificación de la dotación de personal dentro del marco de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos (SHRM), que integra las prácticas de gestión de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización. El enfoque busca alinear las capacidades y la estructura de la fuerza laboral con las metas organizacionales a largo plazo, promoviendo una gestión flexible y adaptable a las demandas cambiantes del entorno. Las dimensiones que proponen son:

Análisis de Demanda y Oferta. Esta dimensión implica evaluar las necesidades futuras de personal en función de los objetivos estratégicos de la organización. Es fundamental identificar cuántos empleados serán necesarios, qué habilidades deben tener, y cuándo se necesitarán. Se consideran factores internos (como el crecimiento organizacional, la rotación o jubilación) y externos (como cambios económicos o tecnológicos) para proyectar estas necesidades. Además, se evalúa la oferta laboral disponible, tanto interna (empleados actuales) como externa (mercado de trabajo), para encontrar el equilibrio óptimo entre demanda y oferta.

Alineación Estratégica. Consiste en asegurar que la planificación de la dotación de personal esté completamente integrada con la estrategia organizacional. Esto significa que las decisiones sobre la contratación, retención, y desarrollo de empleados deben estar orientadas a apoyar los objetivos de la empresa a largo plazo. La alineación estratégica permite que los recursos humanos contribuyan de manera directa al logro de las metas organizacionales, y garantiza que el personal sea capaz de adaptarse a cambios estratégicos sin interrupciones significativas en el rendimiento operativo.

Capacitación y Desarrollo de Competencias. Esta dimensión se enfoca en la formación continua y el desarrollo profesional de los empleados para asegurar que sus competencias estén alineadas con las necesidades actuales y futuras de la organización. Wright y McMahan destacan la importancia de identificar brechas de habilidades y diseñar programas de capacitación para superarlas, con el objetivo de mantener una fuerza laboral altamente calificada. Esto incluye preparar a los empleados para asumir roles más complejos o especializarse en nuevas tecnologías, permitiendo que la organización se mantenga competitiva y adaptable.

Adaptabilidad y Flexibilidad Organizacional. En un entorno empresarial en constante cambio, es esencial que la planificación de personal permita la rápida reasignación y adaptación de los empleados a nuevas situaciones. Esta dimensión se enfoca en diseñar estructuras organizacionales y estrategias de gestión que permitan movilizar a los empleados entre departamentos o roles según las necesidades emergentes. La flexibilidad incluye tanto la creación de equipos multifuncionales como la implementación de contratos laborales que permitan ajustes dinámicos, asegurando que la organización sea capaz de responder rápidamente a las fluctuaciones del mercado o a cambios tecnológicos.

Monitoreo y Evaluación Continua. Esta dimensión destaca la importancia de implementar sistemas que midan la eficacia de la planificación de personal de manera continua. Mediante el monitoreo regular de indicadores clave (como la productividad, la rotación de personal, y la satisfacción laboral), las organizaciones pueden ajustar sus estrategias de dotación en tiempo real, asegurando que sus prácticas de gestión de recursos humanos se mantengan

alineadas con los objetivos organizacionales. Esto permite que las decisiones se basen en datos concretos y que se minimicen riesgos como la sobrecarga laboral o la falta de personal en áreas críticas.

Asimismo, Klingner (1993) aborda la planificación de la dotación de personal como un proceso crítico para la administración pública, enfocándose en la eficiencia y efectividad de los recursos humanos en las organizaciones gubernamentales. Define este proceso como una combinación de previsión y ajuste continuo para responder a las necesidades del personal en función de las políticas y los objetivos públicos. Las dimensiones que propone son:

Proyección de Necesidades de Personal. Klingner enfatiza la importancia de proyectar las necesidades laborales a corto y largo plazo. Esto implica analizar las demandas del entorno político y social para determinar cuántos y qué tipo de empleados se necesitarán para cumplir con las funciones gubernamentales.

Flexibilidad y Reasignación. Esta dimensión resalta la capacidad de las organizaciones públicas para reasignar personal en función de las variaciones de demanda. Klingner propone estructuras flexibles que permitan movilizar empleados entre diferentes departamentos o unidades cuando surjan nuevas necesidades o prioridades.

Desarrollo de Competencias y Capacitación. En el contexto gubernamental, Klingner subraya la necesidad de programas de capacitación que actualicen y amplíen las competencias de los empleados públicos para adaptarse a las innovaciones tecnológicas y cambios legislativos, asegurando una respuesta efectiva a las demandas del servicio público.

Evaluación de Eficiencia y Resultados. La evaluación continua es esencial para asegurar que los recursos humanos sean gestionados eficientemente. Klingner propone la implementación de sistemas que midan la eficiencia operativa y la satisfacción del personal, proporcionando información para ajustar las políticas y prácticas de dotación.

Del mismo modo, Según McKinsey & Company (2022), la planificación de la dotación de personal se define como un proceso estratégico que permite a las organizaciones anticipar y gestionar sus necesidades laborales en función de sus objetivos a corto y largo plazo. La finalidad es optimizar la eficiencia operativa y asegurar que las capacidades de la fuerza laboral estén alineadas con las demandas y cambios del entorno. Aquí se proponen las siguientes dimensiones:

Análisis de Demanda y Oferta. Esta dimensión se centra en evaluar y proyectar las necesidades futuras de personal, considerando factores internos (como las tasas de rotación y jubilación) y externos (como cambios en la economía o en la demanda de productos/servicios). Este análisis busca equilibrar la oferta disponible con la demanda proyectada.

Capacitación y Desarrollo Continuo. Se refiere a crear programas para desarrollar las competencias necesarias en el personal actual, asegurando que los empleados estén preparados para asumir nuevas funciones o adaptarse a las innovaciones tecnológicas. Esto es crucial para mantener la fuerza laboral competitiva y alineada con las necesidades estratégicas.

Flexibilidad y Adaptación Organizacional. McKinsey resalta la importancia de diseñar estructuras organizacionales que permitan la rápida reasignación de personal y la adaptación a cambios imprevistos en el entorno.

Esto implica crear equipos multifuncionales que puedan responder a diferentes demandas y situaciones operativas.

Uso de Tecnología y Análisis de Datos. La incorporación de herramientas tecnológicas para la planificación y el análisis de datos es fundamental para predecir con precisión las necesidades laborales. La digitalización y el uso de inteligencia artificial permiten optimizar la planificación en tiempo real, ajustando las dotaciones según las variaciones en la demanda.

Monitoreo y Evaluación Continua. Este componente implica implementar sistemas que midan regularmente la eficacia de la planificación de personal en función de los resultados operativos. Permite ajustar estrategias y asegurar que la gestión de recursos humanos se mantenga alineada con las metas organizacionales, minimizando la sobrecarga laboral y maximizando la eficiencia.

Importancia de la Planificación de la dotación de personal

La planificación de la dotación de personal es fundamental para cualquier organización que busque optimizar su rendimiento y adaptarse a un entorno dinámico. Wright y McMahan (1992) argumentan que la planificación de personal, cuando se integra estratégicamente con los objetivos organizacionales, permite maximizar la eficiencia, evitando tanto la falta de personal como la sobrecarga laboral. Este enfoque estratégico asegura que la empresa disponga de los empleados adecuados en el momento y lugar precisos, optimizando recursos y minimizando costos.

Ulrich (1997) añade que una planificación efectiva no solo garantiza la cobertura de necesidades laborales actuales, sino que también permite desarrollar

competencias y habilidades críticas en los empleados, preparando a la fuerza laboral para asumir roles futuros en un entorno en constante cambio. La formación y capacitación del personal son componentes esenciales que mejoran la flexibilidad y respuesta de la organización ante innovaciones tecnológicas o fluctuaciones en el mercado.

En el sector público, la OCDE (2021) enfatiza la importancia de esta planificación para mantener la continuidad y calidad en la prestación de servicios esenciales. Las variaciones en la demanda de servicios, comunes en gobiernos y agencias públicas, requieren una planificación precisa y flexible que ajuste la dotación de personal según estas fluctuaciones. Esto implica una evaluación continua de las capacidades y la introducción de sistemas que permitan ajustes en tiempo real.

Además, McKinsey & Company (2022) resalta que el uso de tecnologías y datos en la planificación de personal puede mejorar la precisión y eficiencia en la toma de decisiones. La incorporación de herramientas digitales y el análisis de datos permite predecir las necesidades laborales futuras con mayor exactitud, optimizando la asignación de recursos humanos en función de los cambios en la demanda y minimizando la posibilidad de sobrecarga laboral.

Sobrecarga Laboral

La sobrecarga laboral ha sido un término estudiado desde hace décadas, evolucionando en su definición conforme se desarrollaban las teorías sobre el trabajo y el bienestar laboral. Originalmente, la sobrecarga laboral se conceptualizaba de manera cuantitativa, enfocándose en la cantidad de tareas y horas de trabajo. Sin embargo, con el tiempo, se empezó a considerar su impacto en la salud mental y física de los trabajadores.

En los años 70, Karasek (1979) introdujo su modelo de Demanda-Control, que definía la sobrecarga laboral no solo por la cantidad de trabajo, sino también por el bajo nivel de control que el empleado tenía sobre sus tareas. Según Karasek, la combinación de altas demandas laborales y bajo control generaba altos niveles de estrés y desgaste, afectando negativamente la salud de los trabajadores. Este enfoque fue pionero al conectar la carga de trabajo con la autonomía del empleado, abriendo paso a una definición más integral.

En los 90, Siegrist (1996) amplió este concepto con su modelo de Esfuerzo-Recompensa, argumentando que la sobrecarga laboral también se relaciona con la percepción de desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas (salario, reconocimiento, estabilidad laboral). Según Siegrist, cuando los empleados perciben que su esfuerzo no se compensa adecuadamente, la sobrecarga laboral se intensifica, lo que afecta su salud física y emocional.

A partir de estas teorías, se consolidó una visión multidimensional de la sobrecarga laboral que considera no solo el volumen de trabajo, sino también la percepción del empleado sobre su control y recompensas. En los 2000, Bakker y Demerouti (2007) introdujeron el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), en el cual la sobrecarga se conceptualiza como una demanda laboral que agota los recursos personales del trabajador. Este modelo destaca que las demandas laborales (como presión de tiempo y responsabilidades) contribuyen a la sobrecarga, pero el efecto puede mitigarse si hay suficientes recursos disponibles, como apoyo social y autonomía.

En la actualidad, la definición más aceptada de sobrecarga laboral es una que considera estos múltiples factores. Se entiende como el desequilibrio entre

las demandas laborales (cantidad y complejidad de tareas) y los recursos o apoyos que el trabajador tiene para enfrentarlas. Esta definición incluye tanto la cantidad de trabajo como las condiciones en las que se realiza y la percepción del empleado sobre su capacidad para manejar las tareas asignadas. La combinación de las perspectivas de Karasek (1979), Siegrist (1996) y Bakker y Demerouti (2007) permite comprender que la sobrecarga laboral no solo se trata del exceso de tareas, sino también de la falta de control, el apoyo insuficiente y las recompensas percibidas como injustas.

Dimensiones de la Sobrecarga Laboral

Karasek y Theorell (1990) definen la sobrecarga laboral como una situación en la que las altas demandas laborales se combinan con un bajo nivel de control o autonomía sobre el trabajo. Según ellos, este desequilibrio entre las demandas y el control puede generar altos niveles de estrés y afectar la salud del trabajador. En base a ello proponen el modelo Demanda-Control que abarcan las siguientes dimensiones:

Demandas Laborales. Incluye la cantidad de trabajo, el ritmo laboral y la presión de tiempo. Esta dimensión se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre el individuo, ya sea en términos de volumen o complejidad.

Control Laboral (Autonomía). Refleja el grado de control que los empleados tienen sobre sus tareas y decisiones en el trabajo. Karasek y Theorell argumentan que un alto nivel de control puede mitigar los efectos negativos de las altas demandas laborales, ya que brinda a los empleados la capacidad de organizar y manejar su trabajo de manera efectiva.

Apoyo Social (agregado posteriormente en el modelo). Involucra el apoyo que los trabajadores reciben de sus colegas y supervisores. Se ha

demostrado que el apoyo social puede moderar los efectos negativos de la sobrecarga, ayudando a los empleados a manejar las demandas de manera más efectiva.

Es importante resaltar que en el estudio realizado por Cirami et al. (2023), titulado Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos, se llevó a cabo un análisis exhaustivo para adaptar y validar este cuestionario en el contexto argentino. El JCQ, originalmente desarrollado por Karasek, evalúa dimensiones clave como demandas laborales, control sobre el trabajo y apoyo social. La versión adaptada en el estudio de Cirami y colegas mostró una validez y fiabilidad sólidas, con un alfa ordinal mayor a 0.86, lo que respalda su uso en estudios sobre sobrecarga laboral en contextos similares. En mi investigación, utilizaré este cuestionario adaptado, haciendo las modificaciones necesarias para aplicarlo a mi muestra específica, con el objetivo de medir de manera precisa las demandas y recursos laborales en el contexto regional que estoy estudiando.

Por otro lado, Siegrist (1996) define la sobrecarga laboral como una condición en la que existe un desequilibrio entre el esfuerzo realizado por el trabajador y las recompensas recibidas (como salario, reconocimiento, y seguridad laboral). Este desequilibrio genera estrés y afecta la salud física y emocional del empleado. Esto se presenta como el modelo de Esfuerzo-Recompensa y presenta las siguientes dimensiones:

Esfuerzo. Se refiere a las demandas físicas y mentales que un trabajador enfrenta en su puesto de trabajo, incluyendo la presión de tiempo, la complejidad de las tareas y las expectativas de rendimiento.

Recompensa. Incluye los beneficios que el empleado recibe en compensación por su esfuerzo, como el salario, el reconocimiento, y la estabilidad laboral. Siegrist argumenta que cuando el esfuerzo es alto pero las recompensas son percibidas como insuficientes, se incrementa el riesgo de sobrecarga laboral.

Compromiso Excesivo. Esta dimensión se enfoca en la tendencia de algunos trabajadores a involucrarse excesivamente en sus tareas, lo que aumenta la percepción de sobrecarga. Los empleados con un alto compromiso pueden sobrecargar sus capacidades al asumir más responsabilidades de las que pueden manejar.

Asimismo, Bakker y Demerouti (2007) definen la sobrecarga laboral como una demanda laboral que agota los recursos personales y organizacionales de los empleados. El modelo considera que la carga laboral puede ser gestionada adecuadamente si se disponen de suficientes recursos que compensen las demandas. Las dimensiones que proponen son:

Demandas Laborales. Incluye aspectos como la presión de tiempo, la carga de trabajo y la complejidad de las tareas. Estas demandas son las exigencias físicas y emocionales que el trabajo impone y que, si son excesivas, pueden llevar al agotamiento y al estrés.

Recursos Personales. Se refiere a las características y habilidades individuales, como la resiliencia, la autoeficacia y la capacidad de manejo del estrés. Estos recursos ayudan a los empleados a afrontar y manejar las demandas laborales de manera efectiva.

Recursos Organizacionales. Incluye el apoyo social, la autonomía y las oportunidades de desarrollo que la organización proporciona a sus empleados.

Estos recursos son fundamentales para contrarrestar las demandas laborales y mejorar el bienestar de los trabajadores.

Desgaste Profesional. Se considera una dimensión que surge como resultado de un desequilibrio prolongado entre las demandas y los recursos. El desgaste profesional (o burnout) se manifiesta cuando las demandas exceden consistentemente los recursos disponibles, afectando el rendimiento y la salud del empleado.

Estas teorías proporcionan un marco integral para entender la sobrecarga laboral, considerando no solo la cantidad de trabajo, sino también los factores contextuales y personales que pueden moderar o agravar su impacto. Cada uno de los modelos ofrece una perspectiva única que, en conjunto, forma una visión multidimensional y moderna sobre cómo gestionar la sobrecarga en los entornos laborales.

Importancia de las Competencias Emprendedoras

El estudio de la sobrecarga laboral es crucial para comprender cómo las condiciones de trabajo afectan la salud física y mental de los empleados, así como su rendimiento y satisfacción en el puesto de trabajo. Según Karasek y Theorell (1990), la sobrecarga laboral surge cuando hay un desequilibrio entre las altas demandas del trabajo y el bajo control que los empleados tienen sobre sus tareas. Este modelo, conocido como Demanda-Control, demuestra que la falta de autonomía y la alta carga laboral pueden aumentar el estrés y los riesgos de enfermedades cardiovasculares. Bakker y Demerouti (2007), en su Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), refuerzan esta idea al señalar que la sobrecarga laboral no solo se produce por la cantidad de trabajo, sino también por

la ausencia de recursos que permitan a los trabajadores manejar estas demandas, como el apoyo social y la autonomía en el puesto.

Estudiar la sobrecarga laboral es importante porque, como indica Siegrist (1996) en su modelo de Esfuerzo-Recompensa, los empleados que sienten que sus esfuerzos no son recompensados adecuadamente tienden a experimentar niveles más altos de estrés y agotamiento. Este desequilibrio puede llevar a problemas como el burnout, un fenómeno ampliamente documentado en la literatura, que afecta no solo la salud del trabajador, sino también la eficiencia y la productividad de la organización en general (Maslach & Leiter, 2016).

El análisis de la sobrecarga laboral permite a las organizaciones implementar intervenciones efectivas para reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los empleados. Por ejemplo, proporcionar recursos adecuados y fomentar la autonomía en el lugar de trabajo pueden ser estrategias clave para mitigar los efectos negativos de la sobrecarga laboral (Bakker et al., 2014). Así, el estudio de esta variable es fundamental para desarrollar políticas de recursos humanos que promuevan un entorno de trabajo saludable y sostenible, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones.

2.3. Definición de términos básicos

Planificación de la dotación de personal

Es el proceso estratégico de determinar las necesidades de personal en una organización para asegurar que la cantidad y las competencias de los empleados sean adecuadas para cumplir con los objetivos organizacionales. Según Wright y McMahan (1992), se trata de un proceso que busca alinear las capacidades de la fuerza laboral con las metas estratégicas de la organización.

Sobrecarga laboral

Se refiere a la situación en la que las demandas laborales superan las capacidades o recursos del trabajador, generando estrés y afectando su rendimiento y salud. Karasek y Theorell (1990) la definen como un estado en el que hay un desequilibrio entre las altas demandas del trabajo y el bajo nivel de control sobre las tareas.

Demanda laboral

Este término se refiere a las exigencias físicas, mentales y emocionales que un trabajo impone sobre un empleado. Bakker y Demerouti (2007) lo utilizan en su Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) para describir las condiciones que requieren esfuerzo sostenido y que pueden llevar al agotamiento si no se gestionan adecuadamente.

Control laboral

Es la autonomía que tienen los trabajadores para decidir cómo y cuándo realizar sus tareas. Según Karasek (1979), un alto nivel de control puede mitigar los efectos negativos de las altas demandas laborales, permitiendo que los empleados manejen su carga de manera efectiva.

Recursos laborales

Los recursos laborales son las herramientas, apoyo y autonomía disponibles para un empleado en su entorno de trabajo que le ayudan a manejar las demandas y mejorar su rendimiento. Bakker y Demerouti (2007) definen estos recursos como aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que pueden reducir las demandas laborales o facilitar el logro de objetivos laborales.

Esfuerzo-recompensa

Modelo propuesto por Siegrist (1996), que sugiere que la sobrecarga laboral surge cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que un empleado

invierte y las recompensas que recibe en términos de salario, reconocimiento y seguridad laboral.

Burnout (desgaste profesional)

Es un estado de agotamiento físico y emocional causado por la exposición prolongada a situaciones de estrés en el trabajo. Maslach y Leiter (2016) lo definen como una reacción al estrés crónico, caracterizada por agotamiento, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

Locación de servicios

Es un tipo de contrato en el cual un trabajador es contratado para realizar una tarea específica sin formar parte de la plantilla permanente de la organización. Gálvez y Montalvo (2017) señalan que este tipo de contrato limita los derechos laborales y genera vulnerabilidad, incrementando el riesgo de sobrecarga laboral debido a la falta de estabilidad y recursos.

Alineación estratégica

Este término se refiere a la integración de los recursos humanos y sus capacidades con los objetivos estratégicos de la organización. Ulrich (1997) subraya que la alineación estratégica asegura que la planificación de personal respalde las metas organizacionales, promoviendo un uso eficiente de los recursos.

Capacitación y desarrollo

La capacitación es el proceso de mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados para que puedan cumplir con las demandas actuales y futuras de la organización. Noe (2010) define la capacitación como un componente clave para desarrollar el capital humano, mejorando la eficiencia y la productividad de los trabajadores.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

2.4.2. Hipótesis específica

- a. Existe una relación significativa entre el análisis de la demanda de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
- b. Existe una relación significativa entre el análisis de la oferta de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
- c. Existe una relación significativa entre la alineación estratégica con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
- d. Existe una relación significativa relación entre la planificación de sucesión con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
- e. Existe una relación significativa entre la flexibilidad organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
- f. Existe una relación significativa entre las capacidades y desarrollo organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

- g. Existe una relación significativa entre el monitoreo y evaluación del desempeño con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
- h. Existe una relación significativa entre la retención y gestión del talento con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable 1

Planificación de la dotación de personal

Variable 2

Sobrecarga laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1. Variable 1: Planificación de la dotación de personal

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Es el proceso estratégico de determinar las necesidades de personal en una organización para asegurar que la cantidad y las competencias de los empleados sean adecuadas para cumplir con los objetivos organizacionales. Según Wright y McMahan (1992), se trata de un proceso que busca alinear las capacidades de la fuerza laboral con	Análisis de la demanda de personal	Proyección de necesidades futuras	de 1	Totalmente Desacuerdo = 1
		Consideración de calidad y cantidad de personal	de 2	
	Análisis de la oferta de personal	Evaluación de la disponibilidad de personal	de 3	En desacuerdo = 2
		Análisis de competencias	de 4	
	Alineación estratégica	Alineación con objetivos organizacionales	de 5	Indiferente = 3
		Planes de desarrollo y contratación	de 6	
	Planificación de sucesión	Anticipación de vacantes futuras	de 7	De acuerdo = 4
		Programas de desarrollo para sucesión	de 8	
	Flexibilidad organizacional	Capacidad de adaptación	de 9	Totalmente de acuerdo = 5

las metas estratégicas de la organización.		Reasignación eficiente de recursos	10
	Capacidades y desarrollo organizacional	Programas de capacitación	11
		Evaluación de capacidades internas	12
	Monitoreo y evaluación del desempeño	Sistemas de evaluación de planificación	13
		Ajuste basado en resultados	14
	Retención y gestión del talento	Estrategias de retención	15
		Reducción de la rotación de personal	16

Nota. Basado en las dimensiones propuestas por Wright y McMahan (1992), McKinsey & Company (2022) y Ulrich (1997).

Tabla 2. Variable 2: Sobrecarga laboral

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Se refiere a la situación en la que las demandas laborales superan las capacidades o recursos del trabajador, generando estrés y afectando su rendimiento y salud. Karasek y Theorell (1990) la definen como un estado en el que hay un desequilibrio entre las altas demandas del trabajo y el bajo nivel de control sobre las tareas.	Demandas Laborales	Intensidad de Trabajo	1,2,3	Totalmente
		Concentración y Carga Cognitiva	4,5	Desacuerdo = 1
	Control en el Trabajo	Desarrollo y Creatividad en el Trabajo	6, 7	En desacuerdo = 2
		Autonomía en la Toma de Decisiones	8,9,10	Indiferente = 3
		Variedad de Tareas	11	
	Apoyo Social	Relaciones con los Compañeros de Trabajo	12, 13, 14, 15, 16	De acuerdo = 4
		Relaciones con el Supervisor	17, 18, 19, 20, 21	Totalmente de acuerdo = 5

Nota. Basado en las dimensiones propuestas por Karasek y Theorell (1990) y adaptado por Lautaro Cirami et al. (2023).

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Este estudio emplea una metodología cuantitativa cuyo propósito es identificar la relación entre las variables a través de pruebas de hipótesis, utilizando valores numéricos y análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. Al no involucrar experimentación, se clasifica como un estudio de tipo básico (Eliyana, Ma'arif y Muzakki, 2019).

3.2. Nivel de investigación

De acuerdo con Eliyana et al. (2019) las investigaciones de nivel correlacional se orientan a examinar la relación existente entre dos o más variables dentro de un contexto y periodo determinado. Este tipo de estudio no pretende establecer causalidad directa, sino identificar el grado de asociación entre los factores analizados. En ese marco, la presente investigación se ubica en el nivel correlacional, ya que tiene como finalidad analizar la relación entre la

planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores contratados por locación de servicios en la Dirección Regional de Agricultura.

3.3. Métodos de investigación

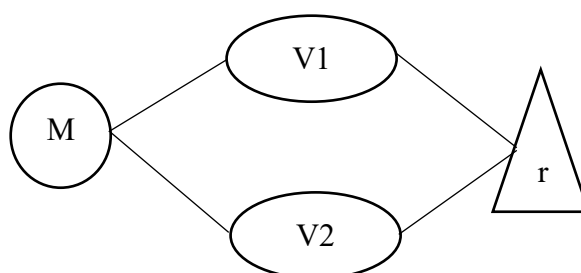
El concepto de "método" se refiere a una estrategia o procedimiento para alcanzar un objetivo o para organizar y ejecutar tareas u operaciones (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, se aplicaron técnicas correlacionales y deductivas en este estudio. El enfoque deductivo se utilizó para obtener información desde un nivel general hasta un nivel específico. Esto implicó formular hipótesis generales basadas en la observación y el análisis de hechos y fenómenos particulares, con el fin de llegar a conclusiones precisas (Hernández et al., 2014). La metodología de correlación se empleó para examinar la relación entre las dos variables de interés en esta investigación: el enfoque territorial para el desarrollo rural y la participación ciudadana.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de este estudio es no experimental, ya que no se modificaron las variables durante la investigación; en lugar de eso, se midieron en su entorno natural para su posterior análisis. Además, se trata de un estudio transversal, ya que las mediciones se realizaron en un único momento en el tiempo.

Asimismo, el alcance de la investigación es correlacional, con el objetivo de determinar cómo se relacionan las variables en un contexto específico. Esto implicó cuantificar y analizar el vínculo entre ellas mediante la formulación y prueba de hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1. *Diseño de la correlación de variables*



Nota. Elaboración propia

Donde:

M = Muestra

V1 = Planificación de la dotación de personal

V2 = Sobrecarga laboral

r = Correlación

3.5. Población y muestra

Población

De acuerdo con López (2004), "la población se define como el conjunto total de todos los elementos que la investigación toma en cuenta". Otra manera de describirla es como el conjunto de todas las unidades muestrales. Por lo tanto, la población en este estudio está conformada por todos los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura de la Región Pasco, sumando un total de 88 trabajadores.

Muestra

La muestra representa un subgrupo de la población y debe reflejar adecuadamente sus características. López (2004) sostiene que el investigador busca que los resultados obtenidos en la muestra se puedan generalizar o aplicar al conjunto total de la población. Por ello, la muestra está compuesta por 73

trabajadores seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, con un margen de error inferior al 5% y una confiabilidad del 95%.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, un conjunto de procedimientos destinados a resolver problemas previamente identificados, y se aplicó para recolectar los datos necesarios para la investigación. El uso de encuestas permitió recopilar la información relevante del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumento

El cuestionario fue el instrumento utilizado para la recolección de datos. Según Cisnero Caicedo et al. (2022), este método permite obtener y registrar información a través de preguntas sobre aspectos importantes relacionados con la investigación, lo que lo convierte en un instrumento flexible y adaptable.

3.7. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación datos

Selección de los Instrumentos de Investigación

Para la recolección de datos, se emplearon cuestionarios estructurados como instrumentos de medición de cada una de las variables de estudio: planificación de la dotación de personal y sobrecarga laboral. Estos instrumentos fueron elaborados tomando como base las dimensiones propuestas por académicos expertos en estos temas. las cuales fueron planteadas de acuerdo al contexto de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura. La selección se realizó considerando su pertinencia teórica.

Validación de los Instrumentos de Investigación

Con el objetivo de asegurar la validez del contenido de los instrumentos, se sometieron a una revisión por pares y la implementación de pruebas piloto. En esta etapa se evaluaron la claridad, pertinencia y coherencia de cada ítem en relación con las dimensiones teóricas de las variables. Asimismo, se aplicó una prueba piloto a un grupo reducido de trabajadores con características similares a los de la población objetivo, permitiendo ajustar la redacción y mejorar la comprensión de los ítems.

Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación

Para comprobar la consistencia interna de los cuestionarios, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permitió evaluar la estabilidad y homogeneidad de los ítems que conforman cada escala. Los resultados obtenidos en esta prueba están presentados en una tabla específica y se interpretaron de acuerdo con los criterios establecidos por los estándares metodológicos de la siguiente tabla:

Tabla 3. Criterios de interpretación de los resultados del Alfa de Cronbach

Intervalo del coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de fiabilidad de los cuestionarios
[0 ; 0,5[	No confiable
[0,5 ; 0,6[	Muy baja confiabilidad
[0,6 ; 0,7[	Baja confiabilidad
[0,7 ; 0,8[	Moderada
[0,8 ; 0,9[	Adecuada
[0,9 ; 1]	Satisfecha

Nota. Recuperado de Borg W. R. y Gall M. D. (1983). Educational research: an introduction

En ese sentido, una vez concluido el proceso de validación de los cuestionarios, se procedió a evaluar su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para ello, se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores

pertenecientes a la muestra previamente establecida. Los datos obtenidos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS, versión 27, y los resultados se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4. Alfa de Cronbach resultados para variable Planificación de la Dotación de Personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,883	16

Nota. Elaboración propia SPSS 27

En relación con el instrumento diseñado para medir la planificación de la dotación de personal, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.883, lo que indica un nivel adecuado de consistencia, según los rangos interpretativos establecidos en la tabla 3. Este resultado validó la pertinencia del cuestionario para su aplicación en la muestra general.

Tabla 5. Alfa de Cronbach resultados para variable Sobrecarga laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,860	21

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Respecto al instrumento correspondiente a la sobrecarga laboral, se alcanzó un valor de 0.860 en el Alfa de Cronbach, lo cual evidencia una confiabilidad adecuada. Este resultado permitió aplicar con confianza el cuestionario al resto de los participantes de la muestra del estudio.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de que se completan las encuestas en el trabajo de campo, los datos se procesaron utilizando el programa SPSS versión 27. Los resultados se presentan en forma de tablas y gráficos, proporcionando una interpretación detallada de cada pregunta.

3.9. Tratamiento estadístico

Estadística Descriptiva

Se emplea un análisis porcentual mediante estadística descriptiva para elaborar tablas y gráficos de distribución de frecuencias, lo que permite comprender el comportamiento de las variables. Posteriormente, se utilizó el programa SPSS para procesar los datos agrupados en tablas.

Estadística Inferencial

Para responder a los objetivos de la presente investigación y comprobar la hipótesis planteada, se utilizó estadística inferencial, específicamente la prueba de correlación de Spearman, dado que las variables analizadas son ordinales y no necesariamente presentan una distribución normal.

La prueba de Spearman permitió identificar la existencia, dirección y fuerza de la relación entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral en los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura. Este análisis se realizó con un nivel de significancia del 5 % ($p < 0.05$), criterio estándar para determinar si los resultados son estadísticamente significativos.

El procesamiento de los datos se llevó a cabo mediante el programa SPSS versión 27, el cual generó los coeficientes de correlación y los valores p correspondientes. Los resultados obtenidos permitieron evaluar la hipótesis de investigación y extraer conclusiones fundamentadas sobre la relación entre las variables.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

La presente investigación se guía por principios éticos fundamentales para garantizar la protección de los derechos y el bienestar de todos los participantes.

Dado que el estudio se centra en evaluar las condiciones laborales y la sobrecarga de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios, es crucial mantener la confidencialidad y el anonimato de los datos proporcionados por los encuestados. Se tomaron todas las medidas necesarias para asegurar que la información recolectada no pueda ser utilizada para identificar a los individuos, protegiendo así su privacidad y evitando cualquier tipo de repercusión negativa para los trabajadores.

Además, la participación en este estudio fue voluntaria, y se garantizó el derecho de los participantes a retirarse en cualquier momento sin que ello implique consecuencias o prejuicios para ellos. Los participantes fueron informados detalladamente sobre los objetivos, procedimientos, beneficios y riesgos potenciales del estudio mediante un consentimiento informado, que firmaron antes de su participación. Este documento especificó que la información obtenida será utilizada exclusivamente con fines académicos y de mejora organizacional.

La investigación también se compromete a actuar con imparcialidad, evitando sesgos que puedan distorsionar los resultados. El análisis de los datos se llevó a cabo de manera objetiva, respetando la verdad científica y aplicando técnicas estadísticas adecuadas para garantizar la validez y la fiabilidad de los hallazgos. Además, los resultados están presentados de forma transparente, buscando siempre contribuir a la mejora de las condiciones laborales y a la creación de políticas justas y equitativas para los trabajadores en el sector público.

Por último, el estudio respetó las normativas éticas y legales vigentes en el país, así como las directrices de las instituciones académicas y laborales pertinentes, asegurando que todas las prácticas de investigación cumplan con los

estándares éticos internacionales. La finalidad de esta orientación ética es no solo proteger a los participantes, sino también promover la justicia, la responsabilidad social y el bienestar en el ámbito laboral

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Una vez validados los instrumentos y comprobada su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, se procedió a la aplicación de los cuestionarios de manera presencial. Los instrumentos fueron impresos y distribuidos directamente a los trabajadores contratados por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, quienes fueron seleccionados de forma aleatoria simple.

Antes de responder el cuestionario, se brindó una breve explicación sobre el propósito de la investigación y se aseguró la confidencialidad de la información proporcionada. Los encuestados completaron los instrumentos de forma individual, según su percepción y experiencia laboral.

Las respuestas recolectadas fueron registradas y organizadas en una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2019, clasificando los datos según las variables y dimensiones establecidas. Posteriormente, la base de datos fue importada al

programa SPSS versión 27 para su análisis estadístico, aplicando las técnicas correspondientes de estadística descriptiva e inferencial.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Una vez procesados los datos recolectados, se procedió a la organización y análisis de la información obtenida. Los resultados se presentan inicialmente mediante cuadros estadísticos y diagramas que permiten observar de manera visual y ordenada el comportamiento de las variables de estudio: planificación de la dotación de personal y sobrecarga laboral.

Posteriormente, se ofrece la interpretación correspondiente de los hallazgos, en función de las dimensiones establecidos en el marco teórico. Además, se exponen los resultados obtenidos a partir de la prueba de hipótesis general y las hipótesis específicas, utilizando técnicas de estadística inferencial previamente definidas.

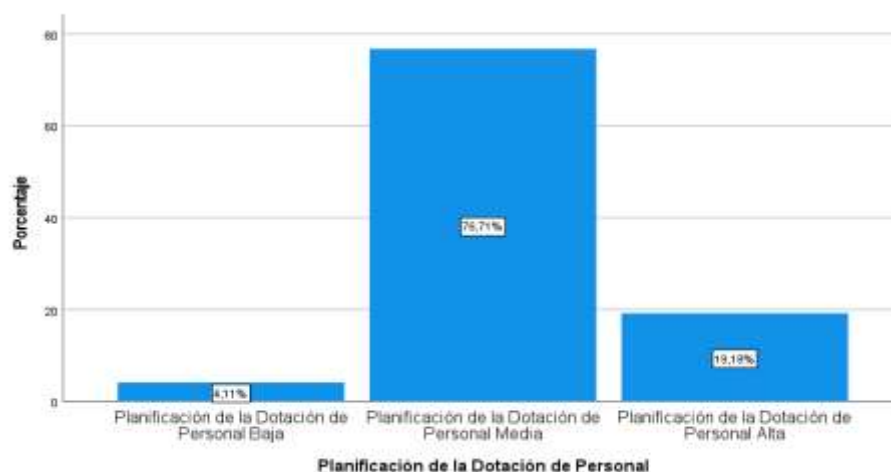
A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante el desarrollo del estudio.

Tabla 6. Nivel de Planificación de la Dotación de Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Planificación de la Dotación de Personal Bajo	3	4,11%
Planificación de la Dotación de Personal Medio	56	76,71%
Planificación de la Dotación de Personal Alto	14	19,18%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 2. Nivel de Planificación de la Dotación de Personal



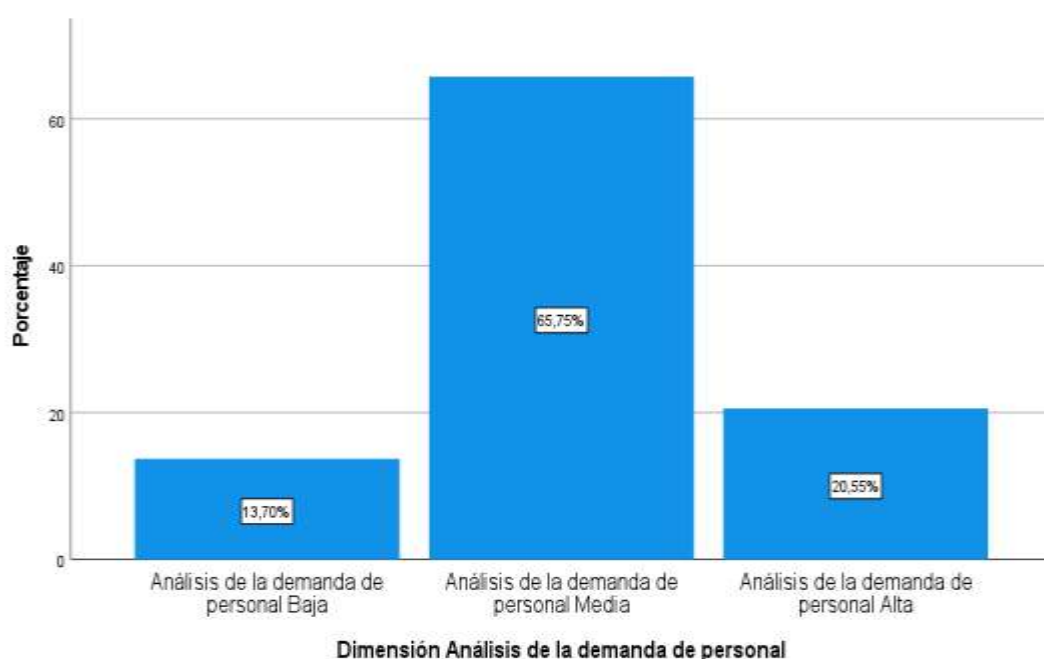
Según los datos presentados en la Tabla 6 y la Figura 2, se observa que la mayoría de los trabajadores por locación de servicios perciben que el nivel de planificación de la dotación de personal en la Dirección Regional de Agricultura es medio, con un 76,71 % (56 trabajadores). En segundo lugar, el 19,18 % (14 trabajadores) considera que dicha planificación se encuentra en un nivel alto, lo cual refleja una valoración positiva, aunque en menor proporción. Por otro lado, solo el 4,11 % (3 trabajadores) percibe que la planificación es baja. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría identifica un nivel intermedio de planificación, existe un margen de mejora significativo para elevar la percepción hacia niveles más altos, especialmente si se busca prevenir o reducir la sobrecarga laboral.

Tabla 7. Nivel de la dimensión Análisis de la demanda de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Análisis de la demanda de personal Baja	10	13,70%
Análisis de la demanda de personal Media	48	65,75%
Análisis de la demanda de personal Alta	15	20,55%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 3. Nivel de la dimensión Análisis de la demanda de personal



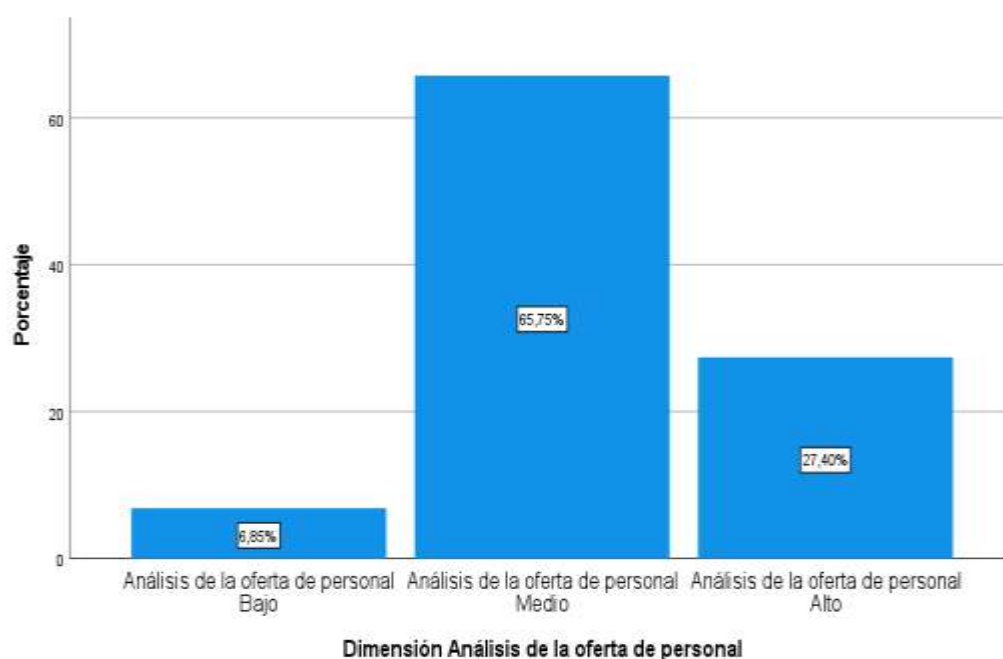
Los resultados muestran que el 65,75 % de los trabajadores perciben un nivel medio en el análisis de la demanda de personal, seguido de un 20,55 % que lo considera alto. Un 13,70 % indica un nivel bajo. La mayoría reconoce un nivel intermedio en la identificación y estimación de las necesidades futuras de personal. Sin embargo, solo una quinta parte percibe que esta labor se realiza de forma efectiva. Esto evidencia oportunidades de mejora en el diagnóstico y planificación de la demanda laboral.

Tabla 8. Nivel de la dimensión Análisis de la oferta de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Análisis de la oferta de personal Baja	5	6,8%
Análisis de la oferta de personal Media	48	65.8%
Análisis de la oferta de personal Alta	20	27,4%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 4. Nivel de la dimensión Análisis de la oferta de personal



En la tabla 8 y figura 4 un 65,8 % de los trabajadores percibe un nivel medio, mientras que un 27,4 % lo considera alto. Solo el 6,8 % indica un nivel bajo. Al igual que la dimensión anterior, predomina la percepción de una

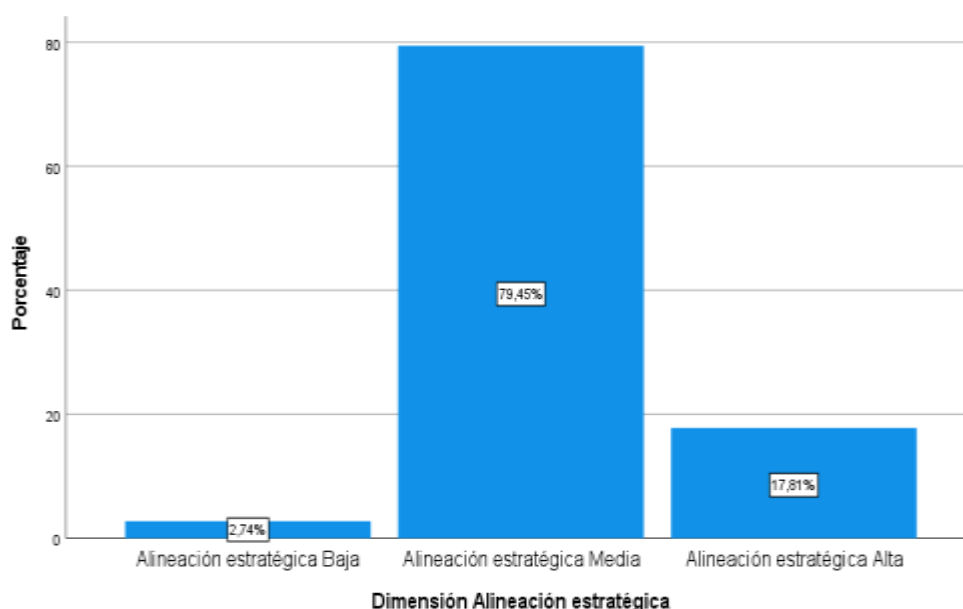
planificación moderada en cuanto a la disponibilidad de recursos humanos. La proporción relativamente alta de respuestas en el nivel alto sugiere que parte del personal valora positivamente este análisis, pero no es aún una percepción generalizada.

Tabla 9. Nivel de la dimensión Alineación estratégica

	Frecuencia	Porcentaje
Alineación estratégica Baja	2	2,7%
Alineación estratégica Media	58	79,5%
Alineación estratégica Alta	13	17,8%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 5. Nivel de la dimensión Alineación estratégica



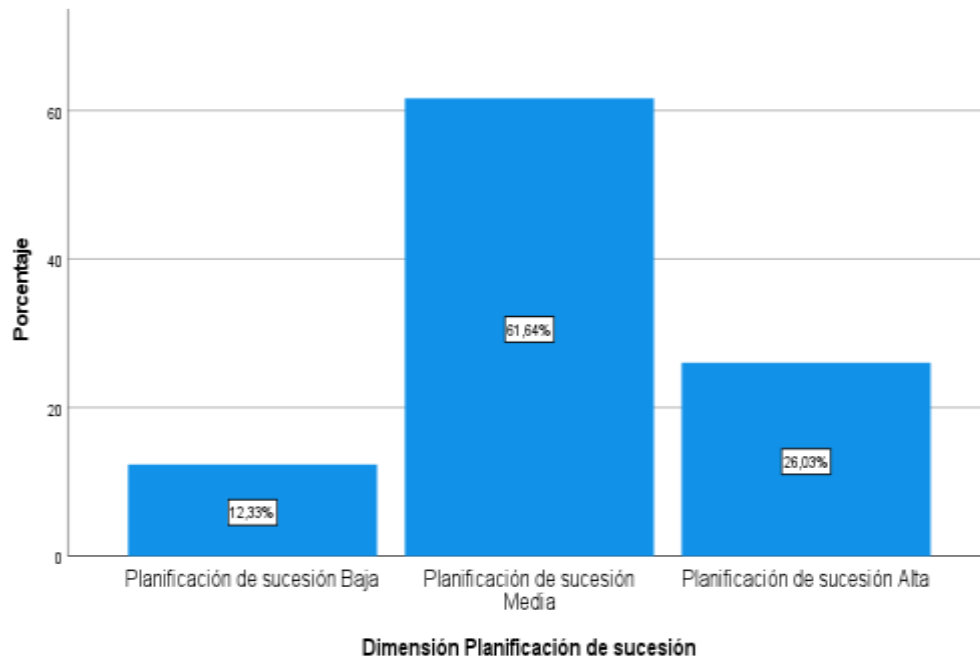
La tabla 9 y la figura 5 muestra que la gran mayoría (79,5 %) considera que la alineación entre la dotación de personal y los objetivos estratégicos es de nivel medio. Un 17,8 % la percibe como alta y solo un 2,7 % como baja. Existe una tendencia clara hacia la percepción de una alineación parcial entre la planificación de personal y los fines estratégicos institucionales. Esto podría indicar que las decisiones relacionadas con el personal aún no están completamente articuladas con la visión y misión organizacional.

Tabla 10. Nivel de la dimensión Planificación de sucesión

	Frecuencia	Porcentaje
Planificación de sucesión Baja	9	12,3%
Planificación de sucesión Media	45	61,6%
Planificación de sucesión Alta	19	26,0%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 6. Nivel de la dimensión Planificación de sucesión



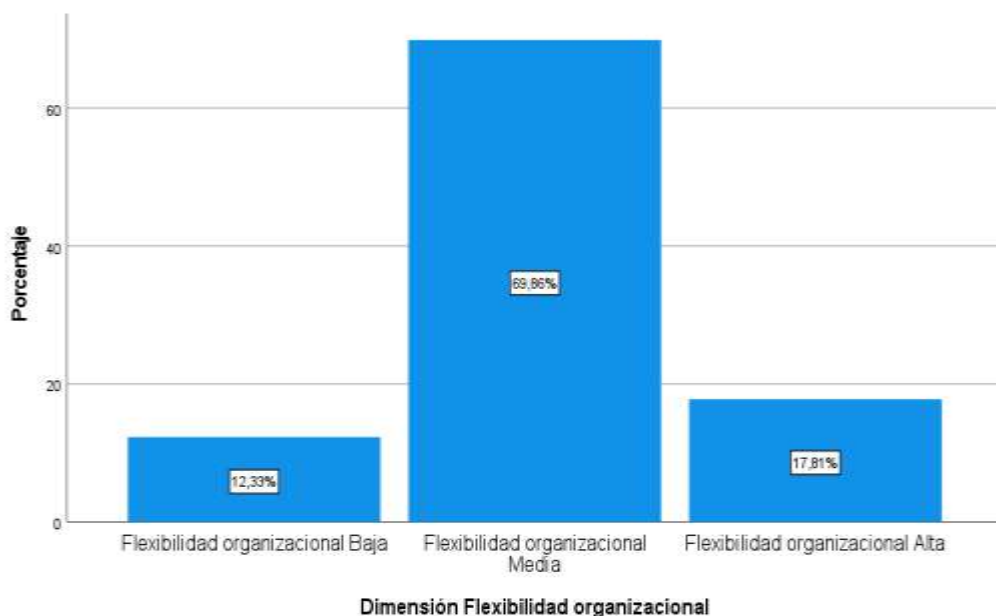
En esta dimensión el 61,6 % de los trabajadores percibe esta dimensión en un nivel medio, mientras que el 26 % la evalúa como alta y el 12,3 % como baja. La planificación de sucesión es reconocida de manera moderada en la institución, aunque es alentador que más de una cuarta parte considere que se realiza adecuadamente. Sin embargo, aún hay un porcentaje que percibe debilidades en esta área, lo que podría afectar la continuidad operativa ante salidas o rotación de personal.

Tabla 11. Nivel de la dimensión Flexibilidad organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Flexibilidad organizacional Baja	9	12,3%
Flexibilidad organizacional Media	51	69,9%
Flexibilidad organizacional Alta	13	17,8%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 7. Nivel de la dimensión Flexibilidad organizacional



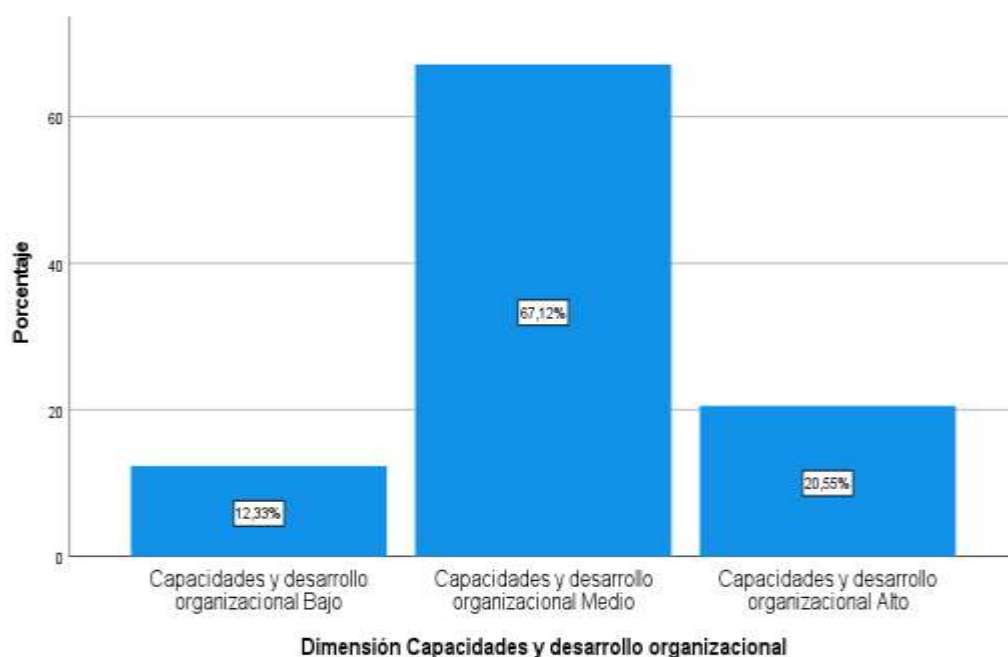
El 69,9 % de los trabajadores percibe una flexibilidad organizacional media, mientras que un 17,8 % la considera alta y un 12,3 % la evalúa como baja. La mayoría percibe una flexibilidad moderada en los procesos relacionados con la asignación y reorganización del personal, lo que puede permitir cierta adaptabilidad en la gestión de recursos humanos. No obstante, el bajo porcentaje en el nivel alto sugiere que aún existen limitaciones estructurales para responder de forma ágil a cambios en la demanda institucional.

Tabla 12. Nivel de la dimensión Capacidades y desarrollo organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Capacidades y desarrollo organizacional Bajo	9	12,3%
Capacidades y desarrollo organizacional Medio	49	67,1%
Capacidades y desarrollo organizacional Alto	15	20,5%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 8. Nivel de la dimensión Capacidades y desarrollo organizacional



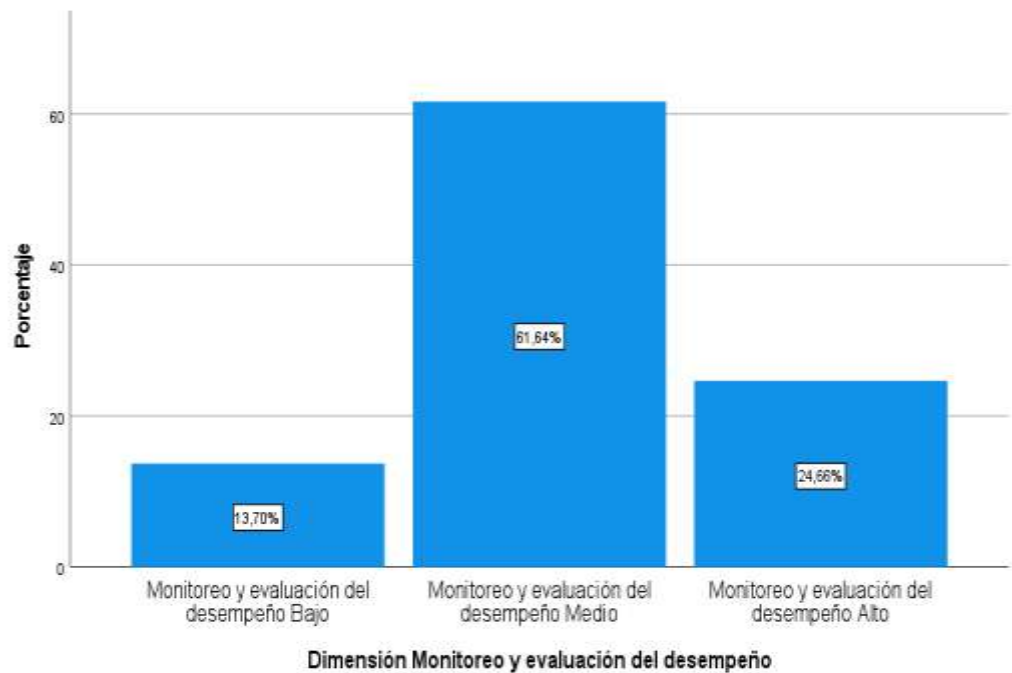
En esta dimensión el 67,1 % de los trabajadores indica un nivel medio, el 20,5 % un nivel alto, y el 12,3 % un nivel bajo en esta dimensión. Se evidencia que la organización realiza acciones vinculadas al fortalecimiento de capacidades, pero no de manera integral o sostenida. Esta percepción moderada puede tener repercusiones en la planificación del personal si no se vincula directamente con procesos de formación continua y actualización profesional.

Tabla 13. Nivel de la dimensión Monitoreo y evaluación del desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Monitoreo y evaluación del desempeño Bajo	10	13,7%
Monitoreo y evaluación del desempeño Medio	45	61,6%
Monitoreo y evaluación del desempeño Alto	18	24,7%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 9. Nivel de la dimensión Monitoreo y evaluación del desempeño



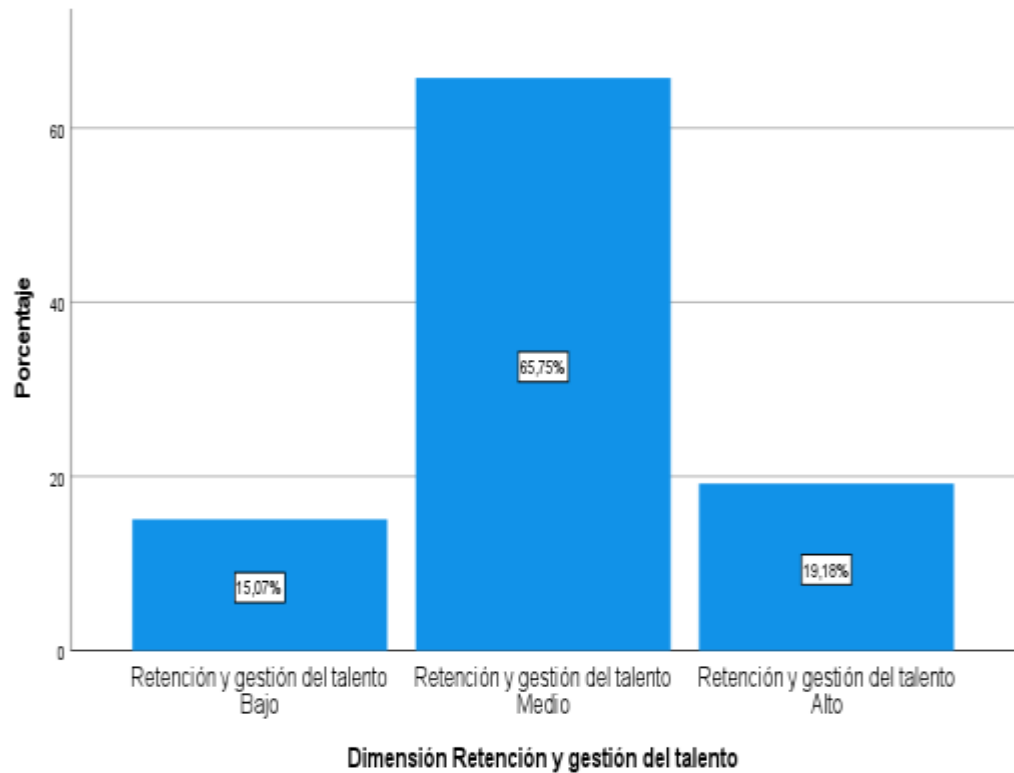
La tabla 13 y la figura 9 presentan que el 61,6 % de los trabajadores evalúan el monitoreo como de nivel medio, el 24,7 % como alto y el 13,7 % como bajo. La evaluación del desempeño es una práctica que se realiza en términos aceptables, pero con posibilidad de mejora. Si el monitoreo del desempeño no es constante ni objetivo, puede dificultar la planificación adecuada de la dotación de personal, afectando la asignación eficiente de tareas.

Tabla 14. Nivel de la dimensión Retención y gestión del talento

	Frecuencia	Porcentaje
Retención y gestión del talento Bajo	11	15,1%
Retención y gestión del talento Medio	48	65,8%
Retención y gestión del talento Alto	14	19,2%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 10. Nivel de la dimensión Retención y gestión del talento



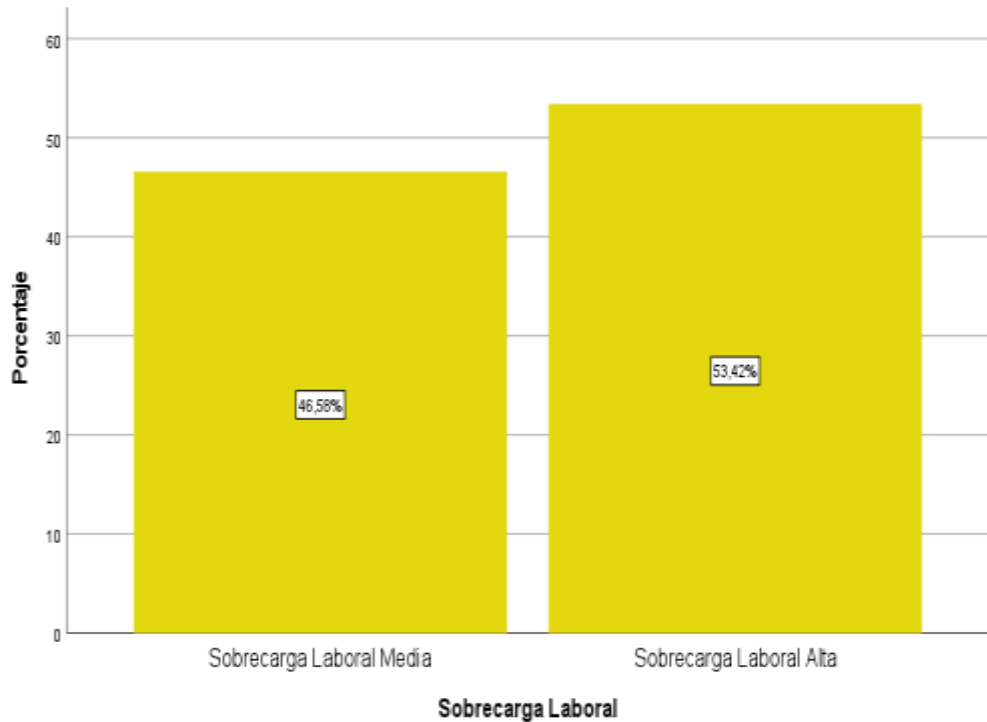
La tabla 14 y la figura 10 muestran que el 65,8 % de los trabajadores perciben esta dimensión como media, el 19,2 % como alta y el 15,1 % como baja. La gestión del talento humano y la retención del personal se perciben con un nivel aceptable (Medio), aunque no óptimo. La falta de estrategias claras para retener a personal capacitado puede afectar directamente la planificación, ya que la alta rotación implica rehacer procesos y redistribuir funciones constantemente.

Tabla 15. Nivel de Sobrecarga Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Sobrecarga Laboral Media	34	46,6%
Sobrecarga Laboral Alta	39	53,4%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 11. Nivel de Sobrecarga Laboral



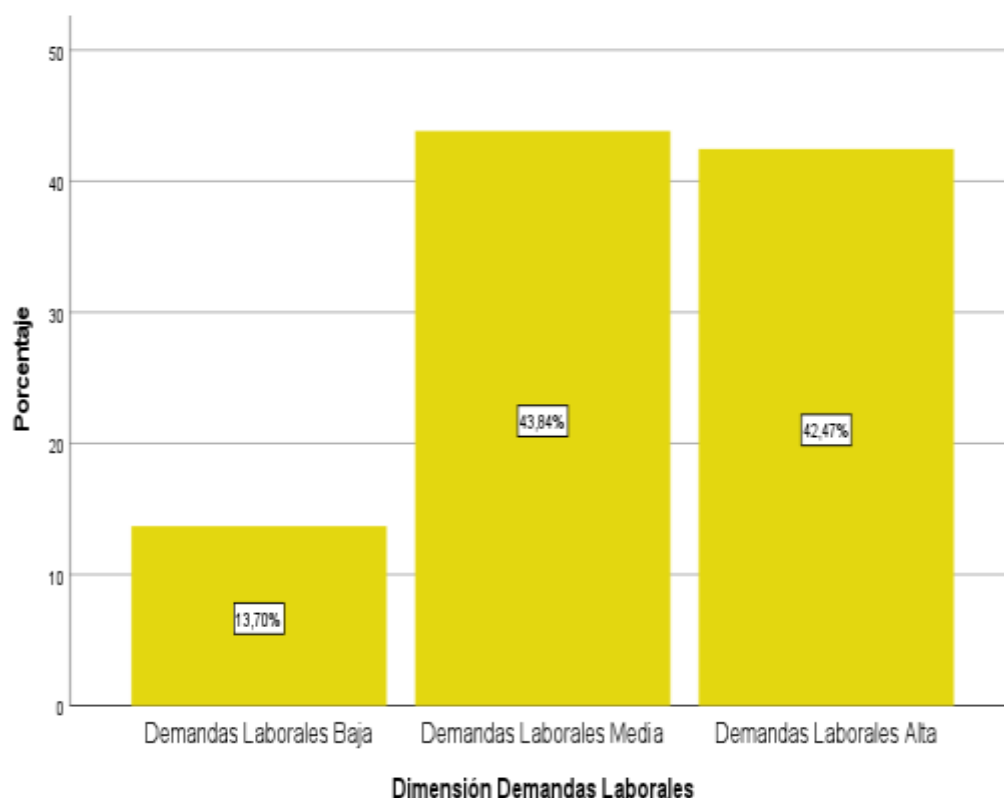
En la tabla 15 y la figura 11 se observa que una ligera mayoría de los trabajadores encuestados percibe que experimenta una sobrecarga laboral alta (53,4 %). Por otro lado, el 46,6 % señala que su nivel de sobrecarga es medio. Es importante destacar que no se reportaron percepciones de sobrecarga baja. Estos resultados reflejan un patrón medio-alto de sobrecarga laboral entre los trabajadores por locación de servicios, lo cual sugiere que una parte significativa se enfrenta a demandas laborales que podrían superar su capacidad operativa.

Tabla 16. Nivel de la Dimensión Demandas Laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Demandas Laborales Baja	10	13,7%
Demandas Laborales Media	32	43,8%
Demandas Laborales Alta	31	42,5%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 12. Nivel de la Dimensión Demandas Laborales



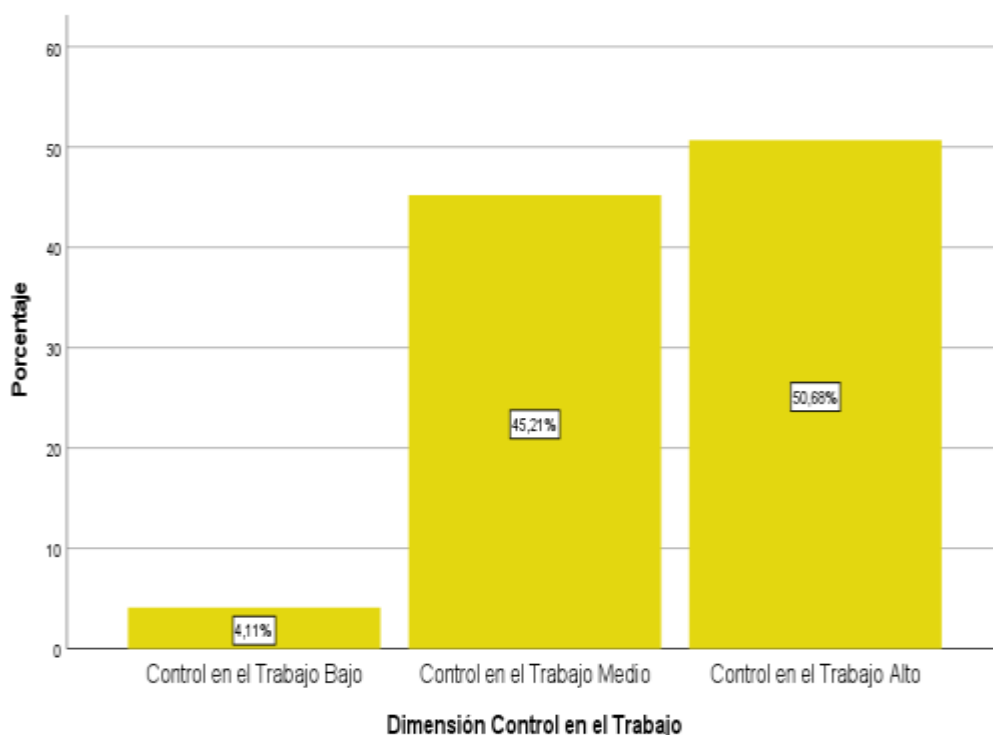
De acuerdo con la tabla 16 y la figura 12, el 43,8 % de los trabajadores percibe un nivel medio de demandas laborales, seguido muy de cerca por el 42,5 % que indica un nivel alto. Un 13,7 % señala un nivel bajo. Se puede afirmar que la percepción general sobre las demandas laborales está entre niveles moderados y altos, lo cual puede ser un factor determinante en la sensación de sobrecarga laboral en la institución.

Tabla 17. Nivel de la Dimensión Control en el Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Control en el Trabajo Bajo	3	4,1%
Control en el Trabajo Medio	33	45,2%
Control en el Trabajo Alto	37	50,7%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 13. Nivel de la Dimensión Control en el Trabajo



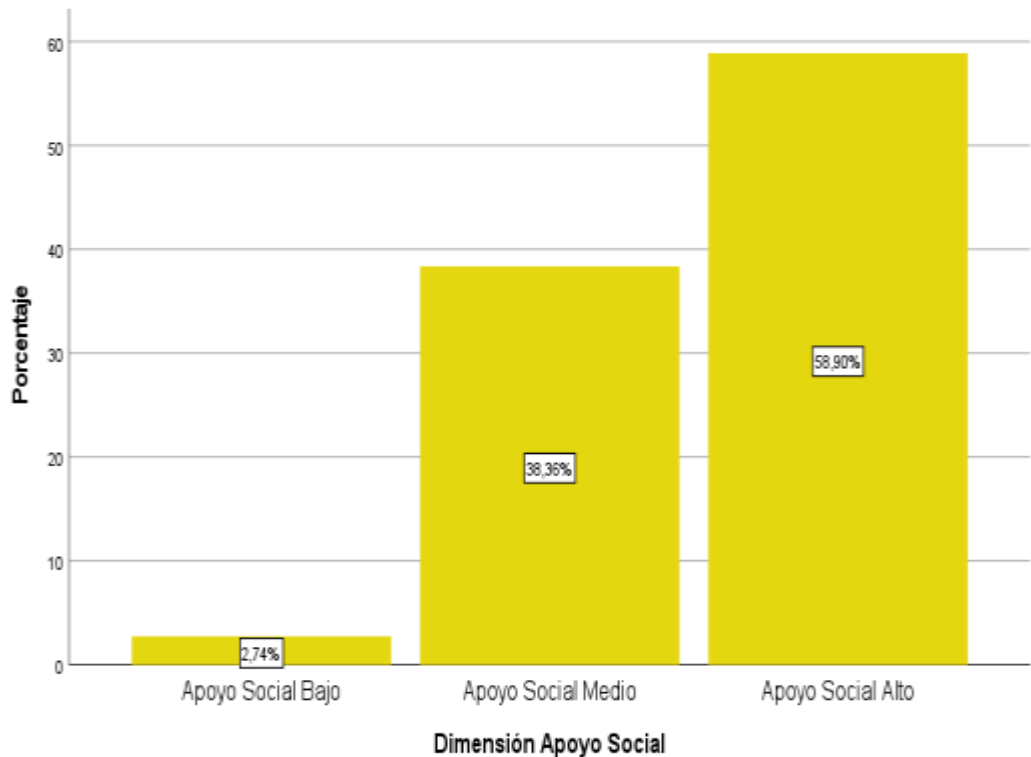
En la tabla 17 y la figura 13 se aprecia que el 50,7 % de los encuestados considera que tiene un alto nivel de control sobre su trabajo, mientras que el 45,2 % señala un nivel medio. Solo un 4,1 % percibe un bajo control. Estos resultados son positivos, ya que muestran que más de la mitad de los trabajadores sienten autonomía en la ejecución de sus labores. Sin embargo, esta percepción favorable de control no parece compensar completamente las altas demandas percibidas.

Tabla 18. Nivel de la Dimensión Apoyo Social

	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo Social Bajo	2	2,7%
Apoyo Social Medio	28	38,4%
Apoyo Social Alto	43	58,9%

Nota. Elaboración propia SPSS 27

Figura 14. Nivel de la Dimensión Apoyo Social



Según los resultados, el 58,9 % de los trabajadores considera que cuenta con un alto nivel de apoyo social en su entorno laboral. El 38,4 % percibe un apoyo medio, mientras que solo el 2,7 % manifiesta recibir un bajo apoyo social. La mayoría de los trabajadores reconoce recibir respaldo de sus compañeros o superiores. Este apoyo puede servir como factor protector frente al estrés, aunque su efecto no haya sido suficiente para disminuir la percepción general de sobrecarga laboral alta en más de la mitad de los casos.

4.3. Prueba de hipótesis

Exponemos los niveles de comprobación para la prueba de todas las hipótesis:

- a) *Intervalo de confianza* = 95 %
- b) *Nivel de significancia* = 0.05

c) **Prueba estadística:** Empleamos la correlación de Rho de Spearman

d) Regla de decisión:

Si $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se admite la hipótesis nula H_0

Si $\rho < \alpha \rightarrow$ se admite la hipótesis alterna H_1

Hipótesis General

H₀: No existe una relación significativa entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

H_a: Existe una relación significativa entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 19. *Correlación entre Planificación de la Dotación de Personal y Sobrecarga Laboral*

			Planificación de la Dotación de Personal	Sobrecarga Laboral
Rho	de	Planificación de		
Spearman	la	Dotación de		
	Personal	N	1,000	,302**
			.	,009
	Sobrecarga	Coeficiente de correlación	73	73
	Laboral	Sig. (bilateral)	,302**	1,000
			,009	.
		N	73	73

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

La Tabla 19 muestra un nivel de significancia de 0,009, el cual es menor al valor crítico de 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis general (H_a), que sostiene que existe una relación significativa entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios.

Y para poder comprender el nivel de correlación entre ambas variables, usaremos la tabla 20 que nos indica como interpretar cada valor de correlación:

Tabla 20. *Intervalos de correlación e interpretación*

Nivel de correlación	Intervalo de correlación
Correlación Perfecta	$r = 1$
Muy Alta	$0.8 < r < 1$
Alta	$0.6 < r < 0.8$
Moderada	$0.4 < r < 0.6$
Baja	$0.2 < r < 0.4$
Muy Baja	$0 < r < 0.2$
Nula	$r = 0$

Nota. Elaboración propia

En base a la tabla presentada y al valor del coeficiente de correlación de Spearman (0,302), se puede afirmar que existe una relación positiva y baja, lo que sugiere que a medida que varía la planificación de personal, también tiende a variar el nivel de sobrecarga laboral en la misma dirección, sin que esto implique una relación causal.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe una relación significativa entre el análisis de la demanda de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

H_a: Existe una relación significativa entre el análisis de la demanda de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 21. *Correlación entre Sobrecarga Laboral y la dimensión Análisis de la Demanda de Personal*

			Sobrecarga Laboral	Análisis de la Demanda de Personal
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,056
		Sig. (bilateral)	.	,639
		N	73	73
	Análisis de la Demanda de Personal	Coeficiente de correlación	,056	1,000
		Sig. (bilateral)	,639	.
		N	73	73

La Tabla 21 reporta un valor de significancia de 0,639, el cual es mayor que el nivel crítico de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis específica 1. Esto indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre el análisis de la demanda de personal y la sobrecarga laboral en los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura.

El coeficiente de correlación de Spearman es 0,056, lo cual representa una relación muy baja, y en este caso, no significativa. Por tanto, no se evidencia asociación alguna entre estas dos variables en el marco de este estudio.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre el análisis de la oferta de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el análisis de la oferta de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 22. *Correlación entre Sobrecarga Laboral y la Dimensión Análisis de la oferta de personal*

			Sobrecarga Laboral	Dimensión Análisis de la oferta de personal
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,242
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	73	73
	Dimensión Análisis de la oferta de personal	Coeficiente de correlación	,242	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N		73

En la Tabla 22, se observa un valor de significancia de 0,042, que es menor a 0,05. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis específica 2. Por lo tanto, se confirma que sí existe una relación significativa entre el análisis de la oferta de personal y la sobrecarga laboral. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,242, lo cual indica una relación positiva baja. Es decir, mientras mejor se gestione el análisis de la oferta de personal, menor tiende a ser la sobrecarga laboral, sin afirmas causalidad.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre la alineación estratégica con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la alineación estratégica con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 23. *Correlación entre Sobrecarga Laboral y la Dimensión Alineación estratégica*

		Sobrecarga Laboral	Alineación estratégica
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	1,000	,320
	Coeficiente de correlación	.	,070
	Sig. (bilateral)	198	198
Alineación estratégica	Alineación estratégica	,320	1,000
	Coeficiente de correlación	,070	.
	Sig. (bilateral)	198	198

Según la Tabla 23, el valor de significancia es 0,070, lo cual supera el umbral de 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis específica 3, concluyéndose que no existe una relación significativa entre la alineación estratégica y la sobrecarga laboral. El coeficiente de correlación es 0,320, lo cual, a pesar de mostrar una correlación positiva baja, no es estadísticamente significativa, y por ello no se puede confirmar una relación concluyente entre ambas variables.

Hipótesis Específica 4

H_0 : No existe una relación significativa relación entre la planificación de sucesión con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

H_a : Existe una relación significativa relación entre la planificación de sucesión con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 24. *Correlación entre Sobrecarga Laboral y la dimensión Planificación de sucesión*

			Sobrecarga Laboral	Planificación de sucesión
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,267*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	73	73
	Planificación de sucesión	Coeficiente de correlación	,267*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	73	73

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 24 se observa un nivel de significancia de 0,022, el cual es menor que 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis específica 4, lo que indica que existe una relación significativa entre la planificación de sucesión y la sobrecarga laboral. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,267, lo que según la Tabla 20 se interpreta como una correlación baja. Esto implica que ambas variables se relacionan positivamente, aunque de manera leve, sin establecerse una relación causal entre ellas.

Hipótesis Específica 5

Ho: No existe una relación significativa entre la flexibilidad organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la flexibilidad organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 25. Correlación entre Sobrecarga Laboral y dimensión Flexibilidad organizacional

			Sobrecarga Laboral	Flexibilidad organizacional
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,245*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	73	73
	Flexibilidad organizacional	Coefficiente de correlación	,245*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	73	73

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con la Tabla 25, el valor de significancia es 0,036, siendo menor a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis específica 5, concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre la flexibilidad organizacional y la sobrecarga laboral.

El coeficiente de correlación es 0,245, lo cual representa una correlación baja, según los rangos de la Tabla 20. Este resultado sugiere que a medida que varía el nivel de flexibilidad organizacional, también tiende a variar la sobrecarga laboral en la misma dirección, aunque de forma leve y sin afirmar causalidad.

Hipótesis Específica 6

Ho: No existe una relación significativa entre las capacidades y desarrollo organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre las capacidades y desarrollo organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 26. *Correlación entre Sobrecarga Laboral y Dimensión Capacidades y desarrollo organizacional*

			Sobrecarga Laboral	Capacidades y desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,233*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	73	73
	Capacidades y desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,233*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	73	73

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 26 muestra un nivel de significancia de 0,048, que es menor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 6, lo que indica que existe una relación significativa entre las capacidades y el desarrollo organizacional y la sobrecarga laboral.

El coeficiente de correlación de Spearman es 0,233, que, de acuerdo con la Tabla 20, corresponde a una correlación baja. Se trata de una asociación positiva débil entre ambas variables, sin que esto implique que una causa a la otra.

Hipótesis Específica 7

H_0 : No existe una relación significativa entre el monitoreo y evaluación del desempeño con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

H_a : Existe una relación significativa entre el monitoreo y evaluación del desempeño con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 27. Correlación entre Sobrecarga Laboral y Dimensión Monitoreo y evaluación del desempeño

			Sobrecarga Laboral	Monitoreo y evaluación del desempeño
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,015
		Sig. (bilateral)	.	,899
		N	73	73
	Monitoreo y evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	-,015	1,000
		Sig. (bilateral)	,899	.
		N	73	73

Según la Tabla 27, el valor de significancia es 0,899, mucho mayor que 0,05. Esto conlleva a aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis específica 7, lo cual indica que no existe una relación significativa entre el monitoreo y evaluación del desempeño y la sobrecarga laboral.

El coeficiente de correlación es 0,015, lo cual representa una correlación nula o prácticamente inexistente, según los rangos establecidos en la Tabla 20. Esto sugiere que en esta muestra no se evidencia asociación entre ambas variables.

Hipótesis Específica 8

H_0 : No existe una relación significativa entre la retención y gestión del talento con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

H_a : Existe una relación significativa entre la retención y gestión del talento con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.

Tabla 28. *Correlación entre Sobrecarga Laboral y Dimensión Retención y gestión del talento*

		Sobrecarga Laboral	Retención y gestión del talento
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,350
		N	,003
	Retención y gestión del talento	Coeficiente de correlación	,350
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003

Según la Tabla 28, se obtuvo un nivel de significancia de 0,003, el cual es menor que 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 8. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la retención y gestión del talento y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios.

El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,350, lo cual, de acuerdo con la Tabla 20, corresponde a una correlación baja, cercana al rango moderado. Esto sugiere que hay una asociación positiva entre ambas variables: a medida que varía la percepción sobre la retención y gestión del talento, también lo hace la percepción de la sobrecarga laboral, aunque esta relación es de magnitud débil.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman mostraron una correlación positiva baja ($r = 0,302$) entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral, con un nivel de significancia de 0,009, menor al umbral establecido (0,05). Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Este hallazgo coincide con estudios internacionales, como el de McKinsey & Company (2022), que sostiene que una planificación estratégica de la fuerza laboral permite asignar recursos humanos de manera eficiente, reduciendo cargas innecesarias sobre los trabajadores. También se relaciona con el estudio de la OCDE (2011), donde se evidenció que la falta de planificación del personal durante reducciones presupuestarias generó sobrecarga y pérdida de capacidades críticas.

En el plano nacional, la investigación de Farias Vera (2021) también respalda estos hallazgos al mostrar que una gestión inadecuada del talento humano incrementa la sobrecarga en contextos de alta demanda, como en el sector salud durante la pandemia. Asimismo, Arbaiza (2016) plantea que una adecuada planificación laboral permite prevenir efectos negativos, como contratos mal diseñados o exceso de responsabilidades.

Por lo tanto, se reafirma que una gestión estratégica del personal, basada en información concreta y análisis de la carga laboral, puede contribuir significativamente a reducir la sobrecarga laboral, especialmente en contextos públicos con recursos limitados.

Referente a la hipótesis específica 1, La correlación entre el análisis de la demanda de personal y la sobrecarga laboral no fue estadísticamente significativa ($p = 0,639$, $r = 0,056$), por lo que se acepta la hipótesis nula. Esto indica que no se encontró evidencia suficiente de una relación entre estas dos variables en el contexto estudiado.

Este resultado podría deberse a que, aunque se realice una estimación de la demanda de personal, esta no necesariamente se ejecuta ni se traduce en decisiones de contratación efectivas. En este sentido, el estudio de Brough y

Johnsonet (2023) recalca que, más allá de identificar la demanda, es necesario ajustar la capacidad organizacional en función de dicha demanda para que la planificación tenga un efecto real sobre la carga laboral.

La desconexión entre el análisis y la acción también fue advertida por Inga Jacay (2016), quien señaló que en muchas instituciones públicas se aplican procesos teóricos de gestión de personal, pero sin una implementación efectiva, lo cual impide mejorar las condiciones laborales de fondo.

Respecto a la segunda hipótesis específica, en este caso, la prueba de Spearman arrojó una correlación positiva baja ($r = 0,242$), con un valor de significancia de 0,042, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, evidenciando una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Esto coincide con el enfoque propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) mediante el método WISN, el cual plantea que una correcta evaluación de la oferta de personal, ajustada a la carga real de trabajo, permite distribuir adecuadamente los recursos humanos y minimizar la sobrecarga.

A nivel local, los hallazgos se alinean con la tesis de Blanco Ampudia y Callupe Casas (2023), que destaca cómo una planificación estratégica mejora la gestión de recursos humanos en entidades públicas. Evaluar la oferta disponible con realismo permite evitar desequilibrios en la asignación de tareas y distribuir de forma más justa la carga laboral.

Sobre la tercera hipótesis, El análisis de correlación entre alineación estratégica y sobrecarga laboral no arrojó significancia estadística ($p = 0,070$, $r = 0,320$), por lo que se acepta la hipótesis nula. Aunque el coeficiente de correlación

fue moderado, al no superar el umbral de significancia, no puede afirmarse una relación confiable.

Este resultado sugiere que, si bien puede existir cierto grado de alineación entre la planificación del personal y los objetivos estratégicos institucionales, esta no necesariamente se traduce en acciones concretas para reducir la sobrecarga. Tal como plantea la OCDE (2011), es fundamental que la planificación no se quede en el plano estratégico general, sino que se conecte con decisiones operativas de dotación y redistribución del trabajo.

Sobre la cuarta hipótesis, Los resultados muestran una correlación positiva baja ($r = 0,267$) con un valor de significancia de 0,022, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4. Existe, por tanto, una relación significativa entre la planificación de sucesión y la sobrecarga laboral.

Esto confirma lo señalado por Brough y Johnsonet (2023) sobre la necesidad de implementar modelos de planificación proactiva, donde la anticipación de necesidades futuras de personal (como reemplazos y retiros) permite evitar vacíos operativos que recarguen al personal existente. En el contexto local, Arbaiza (2016) también subraya que una buena planificación ayuda a prever movimientos de personal y a garantizar continuidad en los servicios sin afectar al equipo de trabajo restante.

Respeto a la quinta hipótesis específica, La prueba de Rho de Spearman reveló una correlación positiva baja ($r = 0,245$) entre la flexibilidad organizacional y la sobrecarga laboral, con un valor de significancia de 0,036, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Este hallazgo se alinea con lo expuesto por la OCDE (2011), que señala que la falta de flexibilidad en la gestión de personal, especialmente en contextos de cambios o restricciones presupuestarias, incrementa la sobrecarga laboral. Una estructura rígida impide redistribuir eficazmente los recursos humanos, generando desigualdades en la carga de trabajo.

A nivel nacional, Zárate Barrial (2017) también evidenció que la falta de organización y redistribución adecuada del personal contribuye a la sobrecarga en servicios críticos como medicina y cirugía. Por tanto, fomentar estructuras organizacionales flexibles es clave para una planificación dinámica que se adapte a la demanda del servicio y mitigue el agotamiento del personal.

Referente a la sexta hipótesis específica, la Tabla 26 muestra una correlación positiva baja ($r = 0,233$) con un nivel de significancia de 0,048, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 6. Es decir, existe una relación significativa entre el desarrollo organizacional y la sobrecarga laboral.

Este resultado puede interpretarse desde lo señalado por McKinsey & Company (2022), que recomienda el uso de datos e indicadores para mejorar la planificación del personal y promover el desarrollo organizacional como herramienta para gestionar cargas laborales de manera más efectiva.

Asimismo, Bustamante Velazque (2021) destaca que la falta de desarrollo de capacidades y la asignación de múltiples responsabilidades sin la formación adecuada incrementa la sobrecarga, especialmente en contextos de alta exigencia como los servicios de emergencia. En este sentido, fortalecer el desarrollo del personal no solo mejora el desempeño, sino que ayuda a distribuir la carga de manera más equitativa.

En ese sentido, sobre la séptima hipótesis, Los resultados estadísticos no evidenciaron una relación significativa entre el monitoreo del desempeño y la sobrecarga laboral ($r = -0,015$, $p = 0,899$), por lo cual se acepta la hipótesis nula. El valor de correlación es cercano a cero, lo que indica una relación inexistente entre ambas variables en este estudio.

Este hallazgo puede estar relacionado con la ausencia o debilidad de sistemas efectivos de seguimiento del rendimiento en instituciones públicas, como ya había sido señalado por Inga Jacay (2016), quien identificó que las evaluaciones del desempeño en muchas entidades no se aplican de manera rigurosa ni se vinculan con la asignación de responsabilidades.

Además, si bien McKinsey & Company (2022) y la OMS (WISN) recomiendan integrar sistemas de medición de carga y desempeño para planificar dotaciones óptimas, es probable que en el caso de estudio estos mecanismos aún no estén desarrollados o implementados con suficiente robustez para generar efectos en la carga percibida por el personal.

Y para la octava hipótesis específica, La prueba de Spearman arrojó una correlación positiva baja ($r = 0,350$) con un valor de significancia de 0,003, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 8, confirmando la existencia de una relación significativa entre la retención y gestión del talento y la sobrecarga laboral.

Este resultado coincide con los hallazgos de Farias Vera (2021), quien evidenció que una deficiente gestión del talento humano contribuye directamente al aumento de la sobrecarga en contextos de alta demanda. La rotación excesiva o la falta de retención de personal calificado puede generar vacíos que son cubiertos por el resto del equipo, lo que incrementa su carga de trabajo.

Asimismo, Blanco Ampudia y Callupe Casas (2023) demostraron que existe una fuerte asociación entre planificación estratégica y gestión del talento en gobiernos regionales. Si esta relación no se gestiona adecuadamente, es probable que se traduzca en una presión adicional sobre quienes permanecen, lo cual afecta tanto el rendimiento como el bienestar laboral.

CONCLUSIONES

En esta investigación se concluye que existe una relación positiva baja y significativa entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024. Esta conclusión se respalda en la prueba Rho de Spearman, la cual arrojó un nivel de significancia de $0,009 < 0,05$, con un coeficiente de correlación de 0,302, lo cual representa un 30,2 % de relación positiva baja entre ambas variables.

Sobre la primera hipótesis específica, se concluye que no existe una relación significativa entre el análisis de la demanda de personal y la sobrecarga laboral, siendo la relación positiva pero muy baja. Esto se debe a que el nivel de significancia fue de 0,639, el cual supera el valor crítico de 0,05, y el valor del coeficiente de correlación fue de 0,056, lo que indica una relación prácticamente inexistente entre ambas variables.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se concluye que sí existe una relación positiva baja y significativa entre el análisis de la oferta de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios. El análisis arrojó un nivel de significancia de $0,042 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de 0,242, lo cual representa una relación del 24,2 %, siendo esta baja pero estadísticamente válida.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se concluye que no existe una relación significativa, aunque sí se presenta una correlación positiva moderada entre la alineación estratégica y la sobrecarga laboral. Esto debido a que el nivel de significancia fue de $0,070 > 0,05$, lo que no permite rechazar la hipótesis nula. El coeficiente de correlación fue de 0,320, equivalente a un 32 %, que aunque es moderado en magnitud, no es estadísticamente significativo.

En la cuarta hipótesis específica, se encontró que sí existe una relación positiva baja y significativa entre la planificación de sucesión y la sobrecarga laboral. Esto se

respalda en un nivel de significancia de $0,022 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de 0,267, correspondiente a un 26,7 % de correlación positiva baja, con significancia estadística.

En la quinta hipótesis específica, se concluye que existe una relación positiva baja y significativa entre la flexibilidad organizacional y la sobrecarga laboral. La prueba de Spearman arrojó un nivel de significancia de $0,036 < 0,05$, y un coeficiente de correlación de 0,245, que representa un 24,5 % de asociación entre ambas variables.

Sobre la sexta hipótesis específica, se concluye que existe una relación positiva baja y significativa entre las capacidades y el desarrollo organizacional y la sobrecarga laboral. Esto se sustenta en un nivel de significancia de $0,048 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de 0,233, lo que equivale a una relación del 23,3 % entre ambos factores.

En la séptima hipótesis específica, se concluye que no existe una relación significativa, ni de magnitud importante, entre el monitoreo y la evaluación del desempeño y la sobrecarga laboral. Esto se debe a que el nivel de significancia fue de $0,899 > 0,05$, y el coeficiente de correlación fue de 0,015, lo cual indica una relación nula o inexistente entre las variables.

Finalmente, en la octava hipótesis específica, se concluye que sí existe una relación positiva baja y significativa entre la retención y gestión del talento y la sobrecarga laboral. La prueba de Spearman arrojó un nivel de significancia de $0,003 < 0,05$, y un coeficiente de correlación de 0,350, correspondiente a un 35 % de correlación positiva baja, pero estadísticamente significativa.

RECOMENDACIONES

Fortalecer la planificación de la dotación de personal mediante diagnósticos periódicos que permitan identificar brechas entre las necesidades operativas reales y el personal disponible. Esto permitirá mejorar la distribución de las tareas y reducir los niveles de sobrecarga laboral observados en el personal por locación de servicios.

Aunque el análisis de la demanda de personal no mostró una relación significativa con la sobrecarga laboral, se recomienda revisar los métodos y criterios utilizados para proyectar esta demanda, asegurando que se basen en datos reales de carga de trabajo y no en estimaciones genéricas. Así, podrá conectarse mejor con acciones concretas de contratación y distribución de personal.

Dado que sí se evidenció relación entre el análisis de la oferta de personal y la sobrecarga laboral, la institución debe implementar mecanismos de revisión constante de la disponibilidad real de trabajadores, evitando subestimaciones que generen recargas de funciones en el personal activo. Se sugiere mantener una base de datos actualizada y dinámica sobre personal disponible y habilidades.

Si bien la alineación estratégica no se relacionó significativamente con la sobrecarga, se recomienda articular mejor los planes estratégicos institucionales con la gestión diaria del personal, asegurando que los objetivos organizacionales incluyan criterios de equilibrio de carga laboral y bienestar de los trabajadores.

Con respecto a la planificación de sucesión, se sugiere implementar planes anticipados de reemplazo y transición de funciones, sobre todo en áreas clave, de modo que ante el retiro o rotación de personal no se genere sobrecarga inmediata en el equipo restante.

Se recomienda promover una mayor flexibilidad organizacional, permitiendo la redistribución temporal de tareas o el uso de equipos multidisciplinarios que puedan adaptarse a demandas cambiantes. Esta práctica puede ayudar a nivelar la carga de trabajo y optimizar los recursos humanos disponibles.

Para fortalecer las capacidades y el desarrollo organizacional, se sugiere invertir en formación continua del personal y desarrollo de habilidades específicas, asegurando que los trabajadores puedan afrontar con mayor eficiencia sus responsabilidades, y se reduzca el estrés derivado del desconocimiento o falta de preparación.

Aunque el monitoreo y evaluación del desempeño no mostró relación significativa con la sobrecarga laboral, se recomienda revisar y fortalecer estos procesos, asegurando que no sean solo administrativos, sino que permitan detectar alertas de sobrecarga y actuar preventivamente para redistribuir funciones antes de que se acumulen.

Finalmente, en relación con la retención y gestión del talento, se sugiere implementar estrategias de reconocimiento, estabilidad y mejora de condiciones laborales para evitar la rotación frecuente del personal por locación de servicios. Mantener personal capacitado y motivado reduce la necesidad de redistribuir tareas constantemente y, por ende, la sobrecarga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANZAM. (2013). Human Resource Planning: Sector-specific considerations. ANZAM Conference Proceedings.
- Arbaiza, C. (2016). La dotación de personal y la desnaturalización de los contratos laborales: Un análisis que plantea el beneficio de una adecuada planificación laboral [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Blanco Ampudia, Y. S., & Callupe Casas, D. R. (2023). Planificación Estratégica y Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Pasco, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio UNDAC.
- Brough, P., & Johnson, L. (2023). Strategic Workforce Planning in Police Agencies: Balancing Demand and Capacity. Oxford Academic. <https://academic.oup.com/policing/article/doi/10.1093/policing/paae005/7609512>
- CEPAL. (2023). Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Towards the creation of better jobs in the post-pandemic era. ECLAC-ILO Report.
- Cirami, L., Mur, J. A., Rodríguez Melgarejo, A., & Pereyra Girardi, C. I. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2), 50-76. <http://dx.doi.org/10.26864/PCS.v13.n2.3>
- Cisnero Caicedo, C., Rodríguez, A., & Villacís, L. (2022). El cuestionario como instrumento de recolección de datos en investigaciones sociales. *Revista de Investigación Social y Educativa*, 10(1), 45-58. <https://doi.org/10.12345/rise.v10i1.567>
- Drucker, P. (1964). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Harper & Row.

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Farias Vera, J. (2021). Gestión del talento humano y sobrecarga laboral del personal de salud en áreas críticas durante el contexto Covid-19 [Tesis de segunda especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UCV.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. Pitman Publishing.
- Gálvez, M., & Montalvo, J. (2017). Modalidades de contratación y precarización laboral: Un análisis crítico. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 12(1), 23-45.
- GovLoop. (2012). *Workforce Planning in the Public Sector*. GovLoop Guide.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill España.
- Inga Jacay, F. T. (2016). Gestión del Talento Humano como Herramienta Competitiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Repositorio Latinoamericano. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6527013>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kim, J. (2010). Strategic human resource practices: Introducing alternatives for organizational performance improvement in the public sector. *Public Administration Review*, 70(1), 38–49. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2009.02109.x>
- Klingner, D. E. (1993). *Public Personnel Management: Contexts and Strategies*. Prentice Hall.
- López, P. L. P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA y MUESTREO. *Scielo*, 09(8), 69-74.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A Brief History and How to Develop New Research Methods. *Annual Review of Clinical Psychology*, 12, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-021815-093222>
- McKinsey & Company. (2022). *Government Workforce Planning: A Strategic Approach*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com>
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.

- OECD. (2022). Government at a Glance: Latin America and the Caribbean.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Global Experiences in Health Workforce Policy, Planning and Management Using the Workload Indicators. BioMed Central. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-021-00695-9>
- Pynes, J. E. (2009). Human resources management for public and nonprofit organizations: A strategic approach (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>
- Zárate Barrial, R. (2017). Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017. Repositorio UNAC. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8225>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tema: La planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, Pasco – 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema General: ¿De qué manera se relacionan la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	Hipótesis Principal: Existe una relación significativa entre la planificación de la dotación de personal y la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	Variable Independiente: Planeación de la Dotación de personal	Análisis de la demanda de personal	X1 Proyección de necesidades futuras X2 Consideración de calidad y cantidad de personal	Tipo de investigación El presente estudio es de tipo básica y no experimental.	Población Según López (2004), la población se refiere al conjunto total de elementos que la investigación considera. En este estudio, está compuesta por los 88 trabajadores por locación de servicios de la Dirección de Agricultura de la Región Pasco.
				Análisis de la oferta de personal	X3 Evaluación de la disponibilidad de personal X4 Análisis de competencias	Nivel de investigación De acuerdo con Hernández et al. (2014), las investigaciones de tipo descriptivo o causal presentan las variables y las conexiones entre dos o más categorías o dimensiones en un momento específico. Por lo tanto, este estudio se clasifica como correlacional.	
				Alineación estratégica	X5 Alineación con objetivos organizacionales X6 Planes de desarrollo y contratación		
				Planificación de sucesión	X7 Anticipación de vacantes futuras X8 Programas de desarrollo para sucesión		
				Flexibilidad organizacional	X9 Capacidad de adaptación X10 Reasignación eficiente de recursos	Método	

				Capacidades y desarrollo organizacional Monitoreo y evaluación del desempeño Retención y gestión del talento	X11 Programas de capacitación X12 Evaluación de capacidades internas X13 Sistemas de evaluación de planificación X14 Ajuste basado en resultados X15 Estrategias de retención X16 Reducción de la rotación de personal	Método deductivo: Se pretende recopilar información partiendo de un enfoque general para llegar a conclusiones específicas. Método correlacional: Se analizó la relación entre las dos variables objeto de estudio. Diseño: Se empleó un diseño de tipo correlacional. Donde: M = Muestra V1 = Planificación de dotación de personal V2 = Sobrecarga laboral r = Correlación Técnicas Se utilizó la técnica de encuestas, y para el análisis y	Muestra La muestra es un subgrupo representativo de la población que permite generalizar los resultados. De acuerdo con López (2004), la muestra se compone de 73 trabajadores seleccionados mediante muestreo aleatorio simple, con un margen de error menor al 5% y una confiabilidad del 95%.
Problemas específicos a. ¿Cómo se vincula el análisis de la demanda de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024? b. ¿De qué manera se asocia el análisis de la oferta de personal con la sobrecarga laboral de	Objetivos específicos Identificar la relación entre el análisis de la demanda de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024. b. Conocer la relación entre el análisis de la oferta de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	Hipótesis Secundaria a. Existe una relación significativa entre el análisis de la demanda de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024. b. Existe una relación significativa entre el análisis de la oferta de personal con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	Variable dependiente: Sobrecarga Laboral	Demandas Laborales	Y1 Intensidad de Trabajo Y2 Concentración y Carga Cognitiva		

los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024?	c. Establecer la relación entre la alineación estratégica con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	c. Existe una relación significativa entre la alineación estratégica con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
c. ¿Cómo se conecta la alineación estratégica con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024?	d. Precisar la relación entre la planificación de sucesión con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	d. Existe una relación significativa relación entre la planificación de sucesión con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
d. ¿Cómo se enlaza la planificación de sucesión con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024?	e. Reconocer la relación entre la flexibilidad organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	e. Existe una relación significativa entre la flexibilidad organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
e. ¿Cómo se entrelaza la flexibilidad organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024?	f. Identificar cual es la relación entre las capacidades y desarrollo organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	f. Existe una relación significativa entre las capacidades y desarrollo organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
	g. Determinar la conexión entre el monitoreo y evaluación	g. Existe una relación significativa entre el monitoreo y evaluación del

Control en el Trabajo	Y3 Desarrollo y Creatividad en el Trabajo Y4 Autonomía en la Toma de Decisiones Y5 Variedad de Tareas	procesamiento de los datos se empleó el software estadístico SPSS en su versión 27.
Apoyo Social	Y6 Relaciones con los Compañeros de Trabajo Y7 Relaciones con el Supervisor	Instrumentos Se aplicó un cuestionario como herramienta para la recolección de información.

f. ¿En qué medida se correlaciona las capacidades y desarrollo organizacional con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024?	del desempeño con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	desempeño con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
g. ¿Cómo se interrelaciona el monitoreo y evaluación del desempeño con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024?	h. Establecer el vínculo entre la retención y gestión del talento con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.	h. Existe una relación significativa entre la retención y gestión del talento con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024.
h. ¿Qué relación existe entre la retención y gestión del talento con la sobrecarga laboral de los trabajadores por locación de servicios de la Dirección Regional de Agricultura, 2024?		

--	--	--	--	--

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta para medir la Planificación de dotación de personal

Fecha: _____

Sexo: Femenino ____ Masculino ____ Otro ____

Edad: 16-20 años ____ 21-25 años ____ 26-30 años ____ más de 30 años ____

En las siguientes páginas se enumeran dieciséis declaraciones descriptivas. Juzgue con qué frecuencia cada declaración se ajusta a la persona que está describiendo.

Nunca	De vez en cuando	A veces	Bastante a menudo	Con frecuencia, si no siempre
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	Nunca	De vez en cuando	A veces	Bastante a menudo	Con frecuencia, si no siempre
1	La organización proyecta adecuadamente sus necesidades de personal en función de la demanda futura.					
2	Las evaluaciones sobre las necesidades de personal consideran tanto la cantidad como la calidad requerida para cumplir con los objetivos.					
3	La organización evalúa regularmente la disponibilidad interna y externa de personal calificado.					
4	Las competencias y habilidades del personal actual se analizan para garantizar que coincidan con las necesidades proyectadas.					
5	La planificación de personal está alineada con					

	los objetivos estratégicos a largo plazo de la organización.					
6	Se diseñan planes específicos de contratación y desarrollo para garantizar que la fuerza laboral cumpla con las metas organizacionales.					
7	La organización anticipa de manera efectiva las vacantes futuras en puestos clave.					
8	Existen programas para preparar a empleados actuales para asumir responsabilidades en posiciones críticas.					
9	La organización adapta sus estrategias de dotación de personal en respuesta a cambios internos y externos.					
10	Los procesos de reasignación de recursos humanos son eficientes y se ajustan a las fluctuaciones del entorno.					
11	La organización ofrece programas de capacitación para desarrollar las competencias del personal y adaptarlas a las nuevas demandas.					
12	Se evalúan regularmente las capacidades internas para asegurar que coincidan con las demandas del mercado y la tecnología.					
13	Existen sistemas para evaluar si la planificación					

	de personal está cumpliendo con los objetivos estratégicos.					
14	Los resultados de las evaluaciones se utilizan para ajustar las estrategias de dotación en tiempo real.					
15	La organización implementa estrategias efectivas para retener a los empleados clave.					
16	Existen programas específicos para reducir la rotación de personal y asegurar la continuidad operativa.					

Encuesta para la sobrecarga laboral

Fecha: _____

Sexo: Femenino ____ Masculino ____ Otro ____

Edad: 16-20 años ____ 21-25 años ____ 26-30 años ____ más de 30 años ____

Por favor conteste todos los ítems en esta hoja de respuestas. Si un ítem es irrelevante, o si no está seguro o no sabe la respuesta, deje la respuesta en blanco. Por favor responda este cuestionario de forma anónima.

Todos los ítems tienen una escala de calificación de 5 puntos. Para ello se tiene:

Raras veces	De vez en cuando	A veces	Bastante a menudo	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Pregunta	Raras veces	De vez en cuando	A veces	Bastante a menudo	Siempre
1	Mi trabajo es muy agitado.					
2	Mi trabajo requiere trabajar muy duro.					
3	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido.					
4	Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración en lo que hago.					
5	No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo.					
6	En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis talentos.					
7	Mi trabajo requiere que sea creativo.					
8	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo.					
9	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.					

10	Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.					
11	En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas.					
12	Las personas con las que trabajo son agradables.					
13	Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo.					
14	Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga.					
15	Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga.					
16	Mi supervisor presta atención a lo que digo.					
17	Las personas con las que trabajo se interesan por mí.					
18	Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo.					
19	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo.					
20	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo.					
21	Tengo problemas en la relación con mi supervisor.					

Procesamiento de Validación y Confiabilidad

Datos para la prueba de hipótesis

[illegible]

2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4
2	3	4	3	3	4	4	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	1	3	1	1
2	3	2	3	5	5	2	3	3	4	3	3	5	3	4	4	2	3	2	3	5	5	2	3	3	4	3
5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4
4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4
2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3
1	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4
4	3	5	3	2	3	5	4	4	1	4	2	4	3	4	3	4	3	5	3	2	3	5	4	4	1	4
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3

SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL1 0	SL1 1	SL1 2	SL1 3	SL1 4	SL1 5	SL1 6	SL1 7	SL1 8	SL1 9	SL2 0	SL2 1	PD	SL	SL1
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	49	93	4
5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	39	91	5
5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	3	1	1	44	82	5
1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	1	53	69	1
4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	37	68	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	58	73	3
3	2	3	2	1	5	5	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	54	75	3
3	3	2	3	3	3	4	1	1	1	3	5	1	4	1	3	2	2	4	4	1	45	54	3
2	2	3	1	1	5	5	5	4	2	1	5	4	3	5	4	5	4	4	2	1	58	68	2
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	57	77	4
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	53	79	4
4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	56	92	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	46	60	3

3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	43	57	3
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	49	64	3
3	3	3	3	3	5	5	3	5	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	1	32	64	3
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	39	51	2
4	5	4	4	2	5	5	5	5	3	5	1	3	4	1	2	1	1	5	2	1	27	68	4
1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	58	51	1
4	3	2	2	3	1	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	50	66	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2	1	48	69	4
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	46	69	4
3	1	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	46	68	3
1	3	2	3	1	3	3	4	4	1	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	38	61	1
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	1	54	91	4
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	56	72	3
4	4	5	4	2	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	2	3	4	4	1	53	74	4
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	57	73	4
4	4	4	3	1	4	4	3	4	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	1	46	78	4
3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	38	68	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51	72	3
3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54	89	3
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	52	70	3