



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del Talento Humano y la Covid 19 en el Centro de
Salud Pampa Grande, Tumbes**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Mendoza Cabrera, Herla Yackeline (ORCID: 0000-0001-9348-5411)

ASESOR:

Dr. Alarcón Díaz, Orlando (ORCID: 0000-0003-2042-7282)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis la dedico principalmente a Dios, por ser nuestra fuente de inspiración, nuestra fuerza cuando sentía que no podría lograrlo y lo que me mantuvo en pie y con esperanza hasta el final.

Herla Yackeline

Agradecimiento

Al Dr. Orlando Alarcón Díaz, amigos y compañeros de la maestría con los que compartí las faenas del estudio, los problemas cotidianos, como también vivencias; a todas las personas que directa o indirectamente me ayudaron en esta investigación y a mi familia especialmente.

Herla Yackeline

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de la investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnica e instrumento de la recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Métodos de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSION.....	18
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES	24
VIII. REFERENCIAS	25
ANEXOS.....	32

Índice de Tablas

Tabla 1: Nivel de gestión del talento humano.....	13
Tabla 2: Nivel de la COVID-2019	14
Tabla 3: Nivel de relación entre variables.....	15
Tabla 4: Prueba de normalidad.....	16
Tabla 5: Prueba de hipótesis	17

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de gestión del talento humano y la COVID-19 en el Centro de Salud, Pampa Grande, Tumbes. La investigación es básica, diseño no experimental correlacional. Se identificó y describió las variables de estudio. La población estuvo constituida por 18 colaboradores. Se aplicó un cuestionario consistente en 20 ítems por variable, el cual fue validado por tres expertos y determinado la confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS. Luego de analizar la información obtenida se llegó a la conclusión que constituye un imperativo mejorar el índice de gestión del talento humano y COVID-19 en el Centro de Salud, Pampa Grande, Tumbes

Palabras clave: Gestión, talento, humano, COVID-19

ABSTRACT

This research work aims to determine the level of management of human talent and COVID-19 in the Health Center, Pampa Grande, Tumbes. Research is basic, non-experimental correlal design. Study variables were identified and described. The population consisted of 18 employees. A questionnaire consisting of 20 items per variable was applied, which was validated by three experts and determined reliability, through the Cronbach Alpha. The SPSS statistical program was used for data processing. After analyzing the information obtained it was concluded that it is imperative to improve the management index of human talent and COVID-19 in the Health Center, Pampa Grande, Tumbes

Keywords: Management, Talent, Human, COVID-19

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad mundial, en cuanto a la gestión del talento ha tomado extraordinaria relevancia, que amerita que las instituciones se preocupen por brindar mejores escenarios de trabajo generando motivaciones y expectativas, que tienen que ser cubiertas para que se desempeñen de manera óptima en un contexto complejo que se ha presentado de forma intempestiva como consecuencia de la COVID-19 que está afectando a la colectividad global.

En esta disposición de ideas, el talento humano en tiempos de la COVID- 19, pretende que las organizaciones se desarrollen funcionalmente, basadas en el desarrollo profesional, mejora continua y organizativa. Actualmente las condiciones de las empresas españolas se enfrentan a la innovación y en la competitividad empresarial basada en las teorías de talento (Luna, 2010, citado el portal web Universidad de Valencia, 2020).

Como efecto de la crisis sanitaria global, debido a la COVID- 19, el talento humano tiene que enfrentar retos severos, los cuales manifiestan la importancia de ejecutar una gestión orientada a salud y bienestar de las personas, los líderes de RR.HH. deberían de manera rápida y exhaustiva responder a ello, estando pendiente de las consecuencias inmediatas y de largo plazo para el talento (Canteli, 2020).

En materia de manejo de recursos humanos se exige a los trabajadores que contribuya, del mejor rendimiento productivo, es así que, (Cuesta, 2010) expresa que la administración de los servidores debe atender una gama de decisiones y como acciones directivas del entorno que influyan, procurando mejorar continuamente, en la planeación, y control de medidas estratégicas de la organización, teniendo en cuenta las interacciones con el contexto general.

El capital humano en organismos mundiales se ha visto obligado a dar un importante giro, esto debido a la crisis que sanitaria actual gracias a la Pandemia del COVID19, enfrentándose a grandes retos temerarios es por ello que se han visto obligados a acoplarse a las medidas de bio seguridad a como las organizaciones lo han establecido con la finalidad de proteger a sus colaboradores.

Si bien es cierto la COVID-19, el 31 de diciembre se informó del importante rebrote que se estaba dando en la ciudad de Wuhan (China), expandiéndose rápidamente por todo el planeta, ocasionando un caos Sanitario, que ha logrado acabar con miles de vidas, la (OMS, 2019) desde que ha empezado la pandemia la prioridad ha sido acelerar el desarrollo y un acceso equitativo a vacunas diagnósticos y terapias para la COVID -19

Simultáneamente, el 82% en rentabilidad de empresas peruanas depende del capital humano. El personal con habilidades blandas es capaz de incentivar, saber escuchar, estando en una permanente actualización, adaptándose al clima laboral y a los continuos cambios que se dan en las organizaciones, convirtiéndose en un factor fundamental para el éxito. (Mendiolaza 2019)

El talento humano pasa gran parte de su tiempo dentro de las Organizaciones, algunas de ellos, en el Perú, están inseguras de contar con este recurso. En el mercado laboral del Perú solo 19% sienten que cuentan con suficiente talento humano preparado para enfrentar los cambios, mientras que 69% reconocen que no cuentan con estos recursos. Existe un escalón bajo con 12% de empresas en Perú que admiten no contar con esa capacidad. (Cóndor, 2019). En la nación peruana según, Bautista y Uriarte (2019), las entidades para que sean consideradas exitosas deben esforzarse en la generación de espacios de trabajo gratificantes para los seres humanos, permitiéndoles que se sientan motivados y reconocidos por las labores que realizan y por consiguiente ayuden a la entidad a alcanzar las metas previstas.

Sin duda, las cifras del CFO Research Services, nos dicen que la gestión del capital humano , hace que la satisfacción con el cliente sea del 92%, un desarrollo de productos de 66% ; y un crecimiento integral de 64%. (Mendiolaza 2019)

Como resultado de la COVID-19 a nivel mundial, el 16 de marzo del 2020, el Perú fue declarado en estado de emergencia mediante el DS N° 025-2020, con respaldo de Ley N° 26842 precisa que la preservación de la salud constituye una acción de interés colectivo y es de obligación del Estado protegerla, monitorearla

y promoverla en las condiciones que aseguren la cobertura para toda la colectividad (Congreso de la República, 2020)

El gran esfuerzo que se viene trabajando en todo el Perú y en particular en Tumbes, los resultados no han sido nada favorables debido al deficiente apoyo de los gobiernos tanto central y local, como también la irresponsabilidad de la población que no ha tomado las medidas para evitar la propagación, esto a echo que actualmente tengamos en la región elevadas cifras: Casos confirmados 12, 439, y 575 fallecidos cifras que son actualizadas (MINSA, 2020).

El problema en el estudio formulado es: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la Covid-19 en el centro de salud Pampa Grande, Tumbes?

La investigación se justifica teóricamente, porque a través de su desarrollo se trata de realizar un aporte al saber científico encaminado a la búsqueda del entendimiento del problema concatenado con la vinculación existente entre la gestión del talento humano y la COVID-19. Desde el punto de vista práctico busca que sus resultados tengan una aplicación concreta en la realidad, mediante la implementación de estrategias y metodológicamente, ayudados del uso de instrumentos, válidos y confiables podrán, a su vez, ser utilizados en otros trabajos de investigación.

El objetivo general es, Determinar el nivel de relación de la gestión del talento humano y la Covid-19 en el Centro de Salud de Pampa Grande, Tumbes. Se formularon los siguientes objetivos específicos para responder al objetivo general: Identificar el nivel de gestión del talento humano; establecer el nivel de la Covid-19; Analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la Covid-19 en el centro de salud Pampa Grande, Tumbes.

De acuerdo a lo antes expuesto se formuló las siguientes Hipótesis: H_1 : la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la Pandemia de Covid- 19 en el centro de salud Pampa Grande. H_0 : la Gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la Pandemia de Covid-19 en el centro de salud de Pampa Grande, Tumbes.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación, considero antecedentes como los citados a continuación. Según, Flores et al;(2017), en su estudio buscó determinar cómo influye la GGRRHH en el desenvolvimiento de los servidores de la comuna de Sabanas, Nicaragua se identificó que el trabajo de calidad se orienta al bienestar de la gente trabajadora en el ejercicio de sus funciones actividades. Sugiere a la institución la implementación de una evaluación del desempeño obteniendo así mejores resultados en el desempeño del personal. Las situaciones influyentes en el desenvolvimiento de las tareas son destrezas, cooperación, adecuación a las innovaciones, efectividad, eficiencia, complacencia, rendimiento en las labores y atmósfera institucional (Flores, 2017)

Almeida (2016), en su estudio se propuso la realización de un análisis sobre la administración de los RRHH de corporaciones que se dedican a la elaboración y generación de señaléticas y rotulaciones en Quito. Concluyó que, en efecto, al ejecutar el análisis respectivo se pudo también detectar ciertos inconvenientes que existen y que necesitan ser fortalecidos en ligazón al RRHH

Ponce (2015), en Quito identifico que la valoración del desenvolvimiento de los trabajadores era excelente un 51,09%, muy bueno 38,24%, satisfactorio 8,43%, regular e insuficiente (1,07%) concluyó que casi la totalidad de los trabajadores no ingresan por concurso de méritos. Concluyo que la gestión del talento humano, el ingreso de personal, la capacidad y la retribución de los trabajadores obtuvo una vinculación favorable media con su desenvolvimiento en las labores.

En el ámbito Nacional, Ascencios (2017), en la investigación titulada administración de los RRHH y desenvolvimiento laboral en el nosocomio Hipólito Unanue concluyó que los trabajadores administrativos perciben la gestión de las personas como moderada, asimismo otro porcentaje menor perciben la administración del recurso humano como alto y en fin, otro porcentaje menor la sitúan como una gestión del talento humano como bajo.

Bedoya (2016), en su investigación la nueva administración de seres humanos y su apreciación de desenvolvimiento en corporaciones altamente competitivas concluyó que el desempeño del recurso humano se vincula con la tarea concedida, los resultados que cubren las expectativas y más que eso, debido a que se obtuvieron calificaciones de bueno hasta excelente. En la circunspección del actuar se logra saber que el funcionario, colaborador, saludable y presto que se necesita de actualización continua para encontrarse en armonía con las transformaciones empresariales actuales.

Oscoco (2015), en su estudio sobre la administración de RRHH y su vinculación con el desenvolvimiento en las tareas de los trabajadores del municipio de Pacucha, Andahuaylas, arribó a la conclusión de que los servidores expresan que, en la comuna, al menos se realiza el planeamiento de personal. Asimismo, los colaboradores señalan que solamente ciertas veces se implementan los proyectos de personal. Las valoraciones dan como resultados que el 34% de los empleados con desenvolvimiento regular. Un elemento es la ayuda y asesoramiento que realizan las autoridades de cada área, el manejo de los RRHH se asocia favorablemente con el actuar laboral al $Rho=0,552$. El planeamiento del recurso humano es favorable con un $Rho=,475$.

Inca (2015) desarrolló un estudio respecto de la administración de los RRHHH en relación con el desenvolvimiento laboral en el municipio de Andahuaylas, por el cual concluyó que subsiste correlación favorable entre actualización del personal y trabajo de calidad se identificó un grado de relación positivo moderado entre la elección de los trabajadores y la calidad en el ejercicio de las labores, de selección de servidores y trabajo en equipo.

En este estudio se revisó variedad de antecedentes, teorías, definiciones, diversos autores, sin embargo, se tuvo a consideración la opinión de varios autores que se aproximan al propósito de la investigación que es la de describir la relación de la gestión del talento humano y la Covid 19.

En cuanto a teorías se tiene la teoría bifactorial de Herzberg (1996), la cual se centra en el desarrollo de la pirámide de las insuficiencias de Maslow,

insuficiencias elementales en un grupo que señaló como elementos de conservación, incluyendo a aquellas de seguridad y de naturaleza social.

Esta teoría denomino factores de motivación, los mismos incluyen las necesidades de estima y autorrealización. La teoría bifactorial dice que la motivación de un individuo se origina de los factores de motivación (internos), y no de mantenimiento (externos).

Los elementos de motivación de carácter interno proceden de la interna de los seres humanos y se alimenta constantemente con su accionar productivo. Estos se aprovechan para la motivación en la medida que se gestionan en el ejercicio de las tareas por sí mismas, en tal sentido no se subordinan a factores de motivación de tendencia externa.

La Teoría de la inteligencia emocional de Goleman, de la evolución física y estructural que experimenta el cerebro, tiene en cuenta en tiempos ancestrales las funciones de sobrevivencia eran incipientes, esto al hecho de que solo era respuestas simples para mantenernos vivos, por lo que el área del tallo encefálico es la que regula las funciones relacionadas con la temperatura del cuerpo, el proceso de digestión, la respiración. (Goleman, 1995)

La teoría de Sr Donald Acheson, es un autor reconocido de la salud pública de Europa, retoma a C. Winslow, conceptualiza a salud de la colectividad como el arte y la ciencia de prever las dolencias, extender la subsistencia y para propiciar la salud a través de despliegues sistematizados por la humanidad.

Recientemente, la OPS conceptualiza la salud pública como el esfuerzo sistematizado de la colectividad, fundamentalmente, mediante sus entidades de índole pública para fortalecer, propiciar, preservar y restablecer la salud de la gente por mediación de actividades de trascendencia colectiva.

Para Chiavenato (2009) la gestión del talento humano implica procesos internos e innumerables variables de importancia implicadas en conglomerados de hechos que necesitan ser implementados mejorando en cada instante el nivel de los saberes, destrezas y competencias para convertirse en más competitivo en el contexto vigente y futuro.

Según, Ibáñez (2011) la administración de RRHH constituye un enfoque estratégico que tiene como propósito alcanzar la máxima generación de valor agregado para una entidad, a través de actividades que se encuentren encaminadas a disponer en todo instante del grado de saberes de las competencias y destrezas en el logro de resultados importantes para convertirse en competitivo

Por otro lado, la administración de RRHH conduce el recurso humano de toda organización, y depende de acciones ejecutadas en cada instante para lograr productos favorables en beneficio del entorno laboral (Ibáñez 2011).

Dessler (2012), definió la gestión del talento humano, como aquellos ejercicios indispensables de los temas asociados con las relaciones interpersonales del quehacer administrativo como realizar el reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y ofrecimiento de un escenario equitativo y garantista para los servidores de una corporación.

Joaquín (2011), concluyo que en la gestión de los RRHH se tiene que asumir un eficiente ejercicio del liderazgo que estimule a todos los trabajadores a doblegar esfuerzos, ya que constituye el elemento que orienta al incremento del rendimiento, que describe el nivel del trabajo del personal colaboran a obtener los objetivos y hasta qué nivel de cumplimiento existe del personal con los requisitos de su cargo, en la organización.

Vallejo (2015) señala que la gestión de los RRHH necesita realizar el reclutamiento, selección, orientación, compensación, desarrollo, auditoría y monitoreo a los trabajadores, además constituir data sólida para la toma de decisiones, compromiso con la institución y sentido de pertinencia, y conseguir la productividad, calidad y logro de los propósitos institucionales.

La gestión del talento humano realiza el análisis de una variedad de factores como los dogmas, la configuración organizacional, el entorno ambiental, la visión, la misión, las tecnologías, los procedimientos internos, la forma de gestión, elementos que son analizado para el provecho de la entidad.

Douglas McGregor identifica hasta dos supuestos: Expresa que, según los postulados de la teoría X un ser humano promedio tiende a rechazar el ejercicio de las labores y trataría de evitarlo si pudiera, por tal motivo este debe ser controlado, dirigido y amenazado con castigos en aras de lograr que se esfuercen de manera adecuada; no obstante, la persona promedio adquiere predilección por ser dirigida y evadir compromisos.

Goleman (2008), manifiesta que la inteligencia emocional es la capacidad de llevarse bien con otras personas, permite entender lo que sienten y viven, para actuar ante sus insuficiencias. Es el sostén de la empatía hacia los otros, la conciencia subjetiva y las habilidades de carácter social.

Goleman (2008) expresa que la inteligencia emocional de ninguna manera puede ser considerada como contrapuesta a la de naturaleza cognitiva. Postula que una se gestiona en cierta forma en los adolescentes intermedios y en la medida que maduran los componentes del cerebro que controlan la forma en los individuos se orientan por sus emociones se generan los estados emocionales.

Rensis Likert, psicólogo estadounidense, dice que las suposiciones son de dos tipos que califica como Sistema I y Sistema IV.

Sistema I: la administración se muestra como recelada hacia los subalternos: las determinaciones y fijaciones de metas de la entidad se llevan a cabo en la cúpula, los subordinados se perciben obligados a laborar con miedo, amenazas y castigos y la fiscalización se encuentra concentrada en la alta gerencia.

Sistema IV: la administración asume absoluta confianza en los subalternos, la adopción de determinaciones se encuentra, por lo general, ubicada en forma heterogénea y asimismo desconcentrada, los trabajadores están motivados para intervenir e incidir en las decisiones que se van a adoptar, existe interrelación entre empleadores y empleados y el compromiso en la fiscalización está muy difundida en los rangos más bajos y su intervención es relevante.

La expresión 'salud pública' es, una conceptualización del occidente que no se condice con otras culturas originada desde el empirismo biológico, cuyo corolario es poner en práctica hechos curativos centrados en el control de patología clínica fundamentadas en tecnologías de tipo médico. (MINSA, 2015).

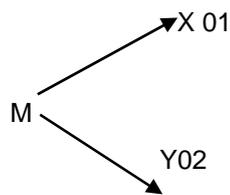
La COVID-19 resulta ser probablemente la enfermedad de infección respiratoria que ha producido más efecto y perjuicio general en la actualidad, no obstante, han subsistido dolencias parecidas previas recientes como el MERS y el SARS de las que se pueden extraer evidencias relevantes para entender de mejor modo esta realidad.

Desde que el brote de la Covid 19 apareció en el mundo miles de servidores de la salud han sido infectados con el virus (Dai et al., 2020). Se valoró la apreciación del riesgo, el estado mental, particularidades demográficas y la exposición al COVID-19. Las inquietudes fueron la infección de trabajadores, integrantes de la familia, disposiciones de protección y en conclusión la violencia médica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo básica por qué su objetivo es obtener información para explicar los fenómenos del mundo, sin profundizar; y la metodología es un diseño no experimental correlacional porque es susceptible a que el investigador mida dos variables.



M= Muestra

O= Observación de cada x

y = variable

En la investigación no experimental no se manipulan las variables independientes. Toro & Parra (2006) explica que la metodología no experimental demostró que es aquella que se realiza sin la manipulación libre de variables.

Según, Sánchez (citado en Salinas, 2017) la investigación responde a un diseño correlacional, que tiene como objetivo determinar el grado de relación existente entre las dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos.

3.2. Variables y Operacionalización

La gestión del talento humano como primera variable de estudio tiene un enfoque estratégico de dirección, su objetivo es lograr creación de valor para la institución, además se dice que la gestión del talento humano que es responsable de administrar el recurso humano de toda organización (Ibáñez, 2011).

Sus dimensiones son reclutamiento y selección de personal, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, entrenamiento y desarrollo personal, relaciones laborales y protección personal; sus indicadores son: nunca, a veces y siempre.

La otra variable de estudio es la Covid 19 es la enfermedad viral infecciosa ocasionada por el coronavirus descubierta recientemente, la enfermedad que ocasiona era desconocida antes del brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. (minsa,2019), sus dimensiones son protección personal, capacitación y entrenamiento, atención primaria, comunicación de riesgos y medidas preventivas sus indicadores son: nunca, a veces y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población conformada por trabajadores del centro de salud pampa grande los cuales son 96 personas; se incluyen los trabajadores que realizan labores presenciales, remotas y mixtas, y se excluyen los de suspensión perfecta o licencias; se considera una población finita, asimismo para Novoa y Mejía (2014) la población está conformada por personas o instituciones en el estudio. Ferreyra (2014) la muestra es obtenida por el procedimiento que recoge datos para optimizar el trabajo de investigación y cuando es representativa, permite generalizar el resultado.

3.4. Técnica e instrumento de la recolección de datos

La técnica de la investigación fue la encuesta, Naresh (citado en Morales, 2017) dice que este método es un cuestionario estructurado aplicado a una muestra de población para obtener información específica de los entrevistados. Asimismo, el instrumento fue el cuestionario, García (2003) señala que el cuestionario es el procedimiento para la obtención y registros de datos. Este instrumento puede abarcar aspectos cuantitativos.

En cuanto, a la validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos.

3.5. Procedimientos

Para recoger los datos, se aplicó el instrumento, debidamente validado por los expertos de juicio, luego de haber realizado la prueba piloto y haber procesado los resultados en el Alfa de Cronbach, se podrá llevar a cabo una apropiada aplicación del instrumento en el campo de estudio.

Por lo tanto, se procedió a realizar el pedido de autorización a la jefatura del centro de salud pampa grande, para y se aplicó el instrumento. Asimismo, solicitar el apoyo pertinente de su grupo de trabajo durante el tiempo que amerite aplicar el cuestionario.

Mientras tanto, debido a la situación sanitaria que estamos pasando, por causas de la pandemia COVID-19, y encontrándonos en aislamiento social, se realizó, se ha opto y con el apoyo de la población el cual se llevó a cabo de manera virtual utilizando la tecnología correspondiente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados recabados en la aplicación del cuestionario han sido procesados, tabulándolos en tablas para su análisis utilizando la estadística descriptiva a través de programas como Excel y SPSS. También se utilizó la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad.

3.7. Aspectos éticos

La Universidad Cesar Vallejo considera como principio de investigación el respeto por las personas en su integridad y autonomía. El cual reconoce a las personas como dignos, sea cual sea su procedencia, estatus social o económico. Para poder realizar una investigación científica, tenemos que tener presente las normas presentes que regulan y aseguran los principios éticos, garantizando el bienestar social y la autonomía de los participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Nivel de gestión del talento humano

Niveles	Reclutamiento y Selección del Personal			Compensación			Beneficios Sociales			Higiene y Seguridad en el Trabajo			Entrenamiento			Relaciones laborales		
	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafo
Alto	27	28.13	$\bar{X} = 16,83$	19	19.79	$\bar{X} = 16,76$	27	28.13	$\bar{X} = 16,83$	29	30.21	$\bar{X} = 16,0$	25	26,04	$\bar{X} = 16,0$	45	46.87	$\bar{X} = 15.67$
Medio	59	61.46	$S = 3,60$ $CV = 21.39\%$	59	61.46	$S = 3,03$ $CV = 18,17\%$	59	61.46	$S = 3,60$	64	66.67	$S = 3,05$	41	42,71	$S = 3,05$	35	36.46	$S = 2.86$ $CV = 18.25\%$
Bajo	10	10.42		18	18,75		10	10.42	$CV = 21,39\%$	3	13.3	$CV = 19,06\%$	30	31,25	$\bar{X} = 19,06\%$	16	16..67	
Total	96	100		96	100		96	100		96	100		96	100		96	100	

Fuente: Elaboración propia

De los resultados obtenidos respecto al nivel de gestión del talento humano, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio. En la dimensión selección del personal, 61.46%; la dimensión Compensación, 61.46%; en la dimensión de beneficios sociales 21.39%; en la dimensión de Higiene y seguridad en el trabajo 19.06%; en la dimensión de entrenamiento 19.06% y en la dimensión de relaciones laborales 18.25%, lo cual nos permite que el Centro de Salud de Pampa Grande, debe optimizar el nivel de Gestión del Talento Humano.

Tabla 2. Nivel de la COVID-2019

Niveles	Protección de Personal			Capacitación y entrenamiento			Atención Primaria			Comunicación de Riesgos			Medidas Preventivas		
	F	%	\bar{X} Estadígrafo	F	%	Estadígrafo	F	%	Estadígrafo	F	%	Estadígrafo	F	%	Estadígrafo
Alto	26	27.08	$\bar{X} = 16.67$ $S = 2,73$	30	41.85	$\bar{X} = 17.0$ $S = 2.5$	46	47.92	$\bar{X} = 15.50$ $S = 3,04$ $CV = 20.0\%$	43	44.79	$\bar{X} = 16.5$ $S = 3,26$ $CV = 19.75\%$	22	22.94	$\bar{X} = 16.50$ $S = 3.04$ $CV = 20.0\%$
Medio	60	62.50	$CV = 16.38\%$	43	44.79	$CV = 18.17\%$	36	37.50		35	36.46		66	68.73	
Bajo	10	10.42		13	13.36		14	14.58		18	18.75		8	8.33	
Total	96	100		96	100		96	100		96	100		96	100	

Fuente: elaboración propia

De los resultados obtenidos respecto al nivel de medidas de la Covid 19, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio. En la dimensión protección de personal, 62,50%; dimensión de capacitación y entrenamiento, 44,79%; dimensión atención primaria un nivel alto con 47,92%; dimensión Comunicación de riesgos un nivel alto de 44.79% y la dimensión medidas preventivas un nivel medio de 68.75% estos resultados demuestran que el Centro de Salud de Pampa Grande debe optimizar un mejor proceso de protección personal y medidas preventivas de la Covid 19.

Tabla 3: Nivel de relación entre variables

Niveles	Reclutamiento y Selección del Personal		Compensación		Beneficios Sociales		Higiene y Seguridad en el Trabajo		Entrenamiento		Relaciones laborales		Protección de Personal		Capacitación y entrenamiento		Atención Primaria		Comunicación de Riesgos		Medidas Preventivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	27	28.13	19	19.79	27	28.13	29	30.21	25	26.04	45	46.88	26	27.08	30	31.25	46	47.92	43	44.79	22	22.9
Medio	59	61.46	59	61.46	59	61.46	64	66.67	41	42.71	35	36.46	60	62.50	43	44.79	36	37.50	35	36.46	66	68.75
Bajo	10	10.42	18	18.75	10	10.42	3	13.3	30	31.25	16	16.67	10	10.42	13	13.54	14	14.58	18	18.75	8	8.33
Total	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100	96	100

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: octubre 2020

De los hallazgos obtenidos presentados se observa que el Centro de Salud de Pampa Grande necesita optimizar los procesos relacionados con la asignación de personal, compensaciones, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, y entrenamiento, Asimismo, es necesario que se optimice las dimensiones: Protección personal, capacitación y entrenamiento y medidas preventivas, asociadas a la Covid 19 en el Centro de Salud.

Tabla 4: Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Variables	Estadístico	f	Sig.
Gestión del Talento Humano	,183	96	,01
Covid 19	,149	96	,04

Fuente: Data de resultados

En la tabla 4 se aprecia que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov revela que el nivel de significatividad es menor de 0,05

Tabla 5: Prueba de hipótesis

Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)

		V1 Gestión del Talento Humano	V2: Covid 19
Rho de Spearman	V1: gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,550
	Sig (bilateral)		,002
	N	96	96
	V2: covid19	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig (bilateral)		,002
	N	96	96

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

De la tabla 5 se desprende que, como p valor (Sig. (bilateral)) es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN.

Los resultados fueron comparados con investigaciones y teorías propuestas, de acuerdo al tema tratado, contrastándose en que la realidad es diferente de las variables, demostrando su confiabilidad en su aplicación.

En cuanto al objetivo 1 se encontró que hay relación entre la gestión del talento Humano y la Covid 19, en el Centro de salud de Pampa Grande se observaron la necesidad de optimización procesos como la selección de personal, compensaciones y beneficios sociales, así como de las relaciones personales y medidas de prevención en cuanto a la covid19.

López-Fé y Figueroa (2008) explican que el reclutamiento es la fase anterior cerca al proceso de selección propio, sin embargo, casi siempre se considera parte del proceso mismo; este se enfoca en la captación de potenciales candidatos para someterse a un proceso de selección.

Stacey, J (1965), manifiesta que los individuos tienen tendencia natural a compararse socialmente, comparan su conducta y los resultados con los de los otros. Los individuos que trabajan analizan sus contribuciones y las compensaciones que obtienen.

Chiavenato (2006) expresa que el procedimiento de reclutar trabajadores se enmarca en la elección del individuo para la función adecuada, seleccionar entre los postores reclutados a los más idóneos para ocupar los cargos disponibles en una entidad.

Publicaciones Vértice (200()) precisa que la elección de los servidores es un procedimiento que busca prevenir que los requirentes alcancen el éxito al ser seleccionados y contratados. Al realizar la selección de los trabajadores se debe identificar las demandas del cargo que se les ofrece.

Se identifica en el objetivo 2 el nivel de gestión del talento humano, donde se observa un nivel medio de satisfacción en lo que es selección de personal,

compensaciones y beneficios sociales, así como de capacitación y entrenamiento del personal.

De la Cruz (2009) ha puesto de manifiesto evidencias relevantes que los desenvolvimientos laborales en las entidades de finanzas en Huamanga en definitiva reciben la influencia de las actividades motivacionales y de los distintos proyectos de estímulos.

Madies (2007) expresó que en los centros de salud la implementación de los RRHH sucede de modo incipiente, por tanto, es muy urgente que se asuma las sugerencias del MINSA respecto de su rápida ejecución

Vásquez (2006) señala en torno al procedimiento de incorporación de personal a una entidad de labores considerando las condiciones de la institución que contrata, rasgos técnicos y profesionales de quien ha de asumir funciones, quienes necesitan ser evaluados por especialista.

Obando (2008), menciona que la intervención de los servidores actualmente resulta relevante. El gestor de los RRHH debe ser un personaje proactivo que favorezca la iniciativa, inventiva, creatividad, trabajo en equipo y efectividad.

Se establece el nivel de la Covid 19, en el objetivo 3, observando un nivel de satisfacción medio respecto a protección personal, capacitación y entrenamiento, comunicación de riesgos y medidas preventivas, así como un alto nivel de atención primaria de la salud.

Huamán (2018) en su investigación “Conocimientos Sobre Medidas de Protección y Vacunación para la Influenza en Pobladores del Caserío San Rafael”, concluyó que la población encuestada alcanzo un nivel de conocimiento bajo con un 40.6 %, el 38.6% un nivel de conocimiento medio y solo un 20.8 % tienen nivel de conocimiento alto, hace referencia que falta mayor conocimiento en la población, ya que estas cifras indican un riesgo en la población en esta clase de pandemia.

Montaño y colaboradores, el cual menciona que de la población encuestada, el 95% tiene un buen conocimiento acerca de los síntomas que se manifiestan los al contraer esta enfermedad como: tos seca, fiebre y dificultad para respirar.

De igual forma Huapaya y colaboradores en su estudio manifestaron que del 100% de los estudiantes encuestados, el 76% tiene un conocimiento adecuado contestando al menos tres síntomas de un caso sospechoso de influenza AH1NI.

Oliveira, y colaboradores concluyeron que la Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló que el cambio para reducir la velocidad de la circulación del virus, controlar y reducir el número de casos y decesos resultantes de esta pandemia únicamente se puede lograr con masivas medidas fundamentales que incluyan el lavado de manos, uso de alcohol, mascarilla, higiene de las superficies, evitar hacinamiento y promover la distancia social. Es importante la participación de toda la sociedad para adoptar conscientemente las medidas cautelares contra el COVID-19, requiere un cambio de conductas y hábitos individual y colectivo para el autocuidado, que es el deber de cuidar su salud con responsabilidad.

Singh, R. demostró que los sujetos que conformaron la muestra de su estudio respondieron correctamente sobre los síntomas principales del COVID-19 (87%) y el modo inicial de transmisión (82,5%); un tercio no estaba informado de los equipos de protección personal (EPP) que debían usarse durante los procedimientos estomatológicos y menos de un tercio (30,2%) obtuvo puntuaciones altas, resultados que guardan relación con los de esta investigación pues se obtuvo que solo (3.94%) personas encuestadas se obtuvieron los mayores puntajes, siendo equivalente a menos de un tercio de la muestra.

Gaffar, B. difiere con nuestros resultados, pues encontraron que el nivel de conocimiento del personal encuestado fue malo con respecto a las vías de transmisión de COVID-19 pues solo el 38.9% sabía que esta enfermedad era contagiosa, mostrando conocimiento insuficiente

Se analizó, en el objetivo 4 la relación que existen entre ambas variables y se determinó la existencia de la relación entre talento humano y la Covid 19 en casi todas las dimensiones.

Narváez y Cruz (2015) plantean elementos psicosociales, riesgos laborales y riesgos psicosociales asociados con la calidad de vida en el trabajo; Peydró (2015) describe los determinantes calidad de vida laboral y satisfacción laboral, la salud y la espiritualidad del trabajador. Otros conceptos planteados en las investigaciones referidas se refieren a condiciones salariales, desarrollo vocacional, el liderazgo, el bienestar, la satisfacción laboral, productividad, competitividad, calidad del empleo, y trabajo.

La OIT, mediante su director manifestó una aproximación a la magnitud de la crisis, en el mundo que ocasiona una reducción del empleo en alrededor del 6,7% de las horas trabajadas, el equivalente a 195 millones de personal a tiempo completo. Se mencionaron tres grandes desafíos: vencer la pandemia, reaccionar frente a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia, preparar la salida de la crisis y atender los desafíos de más largo plazo.

El personal de salud en todo el mundo lucha desde la primera línea para contener el virus y salvar vidas. La seguridad y salud del personal es importante para que puedan realizar su trabajo durante esta crisis. Por lo tanto, su protección debe ser prioritaria

La información sobre la transmisión de la enfermedad debe difundirse lo amplia y rápidamente posible en los trabajadores de salud, incluida la referente a las normativas más actualizadas, las medidas de prevención del contagio y la forma de aplicarlas. La plática entre el personal sanitario y los empleadores es un factor determinante para que las medidas y los procedimientos se apliquen óptimamente.

La pandemia sitúa al personal de salud en situaciones de exigencia extremadamente excepcional. Están sometidos a un enorme volumen laboral y en

ocasiones se ven en situaciones traumáticas y frente a decisiones difíciles, con una tasa de letalidad históricamente sin precedentes, y deben convivir con el temor a contraer la enfermedad o a propagarla entre sus familiares y allegados.

Por los aprendizajes extraídos de otros brotes, como la epidemia de ébola en África Occidental en 2014 se conoce que la personal salud puede vivir en carne propia la discriminación y el estigma de sus propios compañeros y de la población usuaria misma, debido al temor del público a contraer la enfermedad.

Se debe de invertir en los sistemas de salud, para que puedan establecer contratos, desplegar y mantener a un número suficiente de personal de salud bien capacitada, respaldada y motivada. La actual pandemia vuelve a poner de manifiesto la imperante necesidad de una fuerza de trabajo de salud fuerte, como elemento de todo sistema de salud resiliente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que existe una relación muy estrecha entre la gestión del talento humano y la Covid 19. Hay preocupación que el establecimiento está preparado para asumir, existen niveles medios de satisfacción reclutamiento del personal, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, así como también en el desarrollo personal y relaciones laborales.
2. En el nivel de la Covid 19, existe nivel de satisfacción medio respecto a protección personal, capacitación y entrenamiento, comunicación de riesgos y medidas preventivas, así como un alto nivel de atención primaria de la salud. Se logró determinar el nivel de conocimiento de la COVID-19 el cual fue adecuado en casi la totalidad de la población del establecimiento de salud.
3. La relación que existen entre ambas variables y se determinó que existe una relación entre talento humano y la Covid 19 en todas las dimensiones, ya sea en mayor o menor grado. La Covid- 19 ha provocado que las instituciones, en este caso el Centro de Salud Pampa Grande, se analizó el centro laboral y su reto entre la gestión y el Covid 19.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Dirección Regional de Tumbes mejorar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la Covid 19 a través de planes propuestos con carácter multidisciplinario, y que sean ejecutables a corto, mediano y largo plazo para reducir la brecha cuantitativa como cualitativa, involucrando a tres actores importantes las autoridades de la región como el gobierno regional y municipalidades; ente rector y sus funcionarios en este caso la Dirección Regional de Salud de Tumbes y por último el personal del Centro de Salud de Pampa Grande

Se sugiere a la unidad ejecutora, aliados estratégicos y la institución a fin de establecer un plan diversificado y específico de gestión del talento humano que sea satisfactorio con énfasis de calidad en cada proceso desde Reclutamiento y selección de recursos humanos hasta el aseguramiento de sus compensaciones y beneficios sociales, incorporando un plan integral y específico de capacitación.

Se recomienda al Centro de Salud de Pampa Grande a que establezca un plan específico de selección de personal con competencias y habilidades en Covid 19, para tal efecto se debe precisar el perfil específico tanto del personal seleccionador como el de los aspirantes al cargo.

REFERENCIAS

- Alcántara, A. (2012). El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado. Universidad autónoma, Chincha-Perú. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos93/talento-humano-influencia-desarrollo-organizacional-microempresas/t>.
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. [Tesis post grado en internet]. Universidad de Chile. [citado el 20 de oct 2017]. 26 p. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/csarratia_a/pdfAmont/csarratia_a.pdf.
- Bautista R, Delgado, Hernández Z, Sanguino J, Cuevas S, Arias C, et al. (2017). Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería. Ciencia y Cuidado [Internet]. 2017 [citado 19 octubre 2017];(10):127 - 133. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4698254>.
- Bedoya, E. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. [Tesis post grado en internet] Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. [citado el 20 de oct 2017]. 87 - 90 p. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2698/1/Bedoya_s_e.pdf.
- Carranza, T. (2015). Conocimiento del personal de enfermería sobre barreras protectoras de riesgos biológicos en el servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora [Internet]. Cybertesis [citado 17 octubre 2017]. <http://200.62.146.130/handle/Cybertesi>.
- Castro, R. (2014). Gestión del talento humano y su influencia en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio PRODES La

Libertad, 2014. (Tesis de licenciatura, Universidad de Trujillo). Perú.
Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2794>.

Cataldi; Pignataro; y Tagliatela. (2020). Neurobiology of coronaviruses: Potential
relevance for COVID-19.
<https://doi.org/10.1016/j.nbd.2020.105007>

Controversial treatments (2019). An updated understanding of the coronavirus
disease.

Cruzado, C. (2018). Incrementar los niveles de satisfacción laboral en el personal
de enfermería a través de un modelo de cultura de servicio de una empresa
privada del sector salud de Lima Metropolitana. Repositorio Académico
USMP Disponible en:
<http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/5466/cruzado>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3ra.ed.) México, D.F.:
McGraw-Hill Interamericana.

Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas.
Revista Horizonte de la Ciencia. [citado el 20 de oct 2017] 4 (6): 7 p.
Disponible en:
[file:///C:/Users/stefanny/Downloads/DialnetGestionDelDesempenoEnLasOr
ganizacionesEducativas-5420475](file:///C:/Users/stefanny/Downloads/DialnetGestionDelDesempenoEnLasOrganizacionesEducativas-5420475).

De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de
desempeño en las instituciones financieras de huamanga. [Tesis en internet]
Perú: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, 83 Ayacucho –
Perú.

De la Cruz, J. (2009). Conocimiento y medidas de protección personal que practican
las Enfermeras Del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martens. [Tesis
Posgrado]. Universidad Mayor de San Marcos, Lima- Perú.

Fernández del Moral. (1994). “La comunicación aplicada a las organizaciones de
las Ciencias de la Información” (35-54) Comunicar para crear valor: La

dirección de comunicación en las organizaciones. José Ignacio Bel Mallén (Coord.). Navarra, Editorial EUNSA. Madrid, España.

Franco S, Nunes E, Brehil J, Granda E, Yépez J, Costales P, Laurell C. (1991). Debates en medicina social. OPS;1991. (Serie Desarrollo de Recursos Humanos, 92). Quito, Ecuador.

Frank E, Zhao Z, et al. (2019). Mental health of young physicians in China during the Novel Coronavirus Disease outbreak. JAMA Network Open,2020.https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/articlepdf/2766578/li_2020_id_200072.pdf.

García, A. (2013). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador; [citado el 29 de oct 2017].

Gaffar B, El M, Al-Ansari A, Al Agl A, Farooqi F, Almas K. Knowledge and practices of dentists regarding MERS-CoV. A cross-sectional survey in Saudi Arabia. Saudi Medical Journal. 2020 Julio; 40(7): p. 714-720.

Goldhaber, G. (1994) Comunicación organizacional, editorial Diana. México.

Guimarães, H. (2015). Capacitación por competencias, principios y Métodos. Santiago de Chile: Austral Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. D.F, México: McGraw-Hill.

Hernández M. (2000). El enfoque sociopolítico para el análisis de las reformas sanitarias en América Latina (Ponencia). En: Congreso Latinoamericano de Medicina Social, Congreso de la Asociación Internacional de Política de Salud (8,3: jul 3-7 de 2000: La Habana).

Huamán H, Romero T. (2014) Nivel de conocimiento y práctica de medidas de bioseguridad en las enfermeras de los servicios de medicina del Hospital

Belén de Trujillo 2014 [Internet]. Repositorio. 2013 [citado 14 octubre 2017].
Disponibile en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/270>.

Huamán R. (2018). Conocimientos sobre medidas de protección y vacunación para la influenza en pobladores del Caserío San Rafael. [tesis licenciatura]. Ica-Perú: Universidad Alas Peruanas; 2018. [internet].
<http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/>.

Huapaya J, Maquera J, García P, Cárcamo C, Cleza J. (2020). Conocimientos, prácticas y actitudes hacia el voluntariado ante una influenza pandémica: estudio transversal con estudiantes de medicina en Perú. Revista Biomédica [Internet]. 2015. [acceso 8 de mayo del 2020]; 15(4): e6136
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Estudios/Investigacion/6136.act?ver=sindisenio>.

Hurtado, J. (2016). Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores en la Dirección General de Salud Ambiental Inocuidad Alimentaria (DIGESA) - Lima, 2016. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) Perú.

Ibáñez M. (2011). Gestión del Talento Humano en la empresa. (1ra ed.). Perú: San Marcos.

López F. y Figueroa, C. M. (2008). Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación. España: TEA ediciones S.A.

Madies, C. (2007). La gestión del talento humano del Sector Salud. Argentina: Universidad de Buenos Aires.

Martín, C. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. (Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid.) España. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>

Martens, L. (2007). Gestión de Recursos Humanos por Competencia laboral, el desafío de la empresa para: Aprender, innovar y competir. Recuperado de

[http://www.gestionescolar.cl/UserFiles/P0001/File/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos, %20Leonard%20Mertens.pdf](http://www.gestionescolar.cl/UserFiles/P0001/File/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos,%20Leonard%20Mertens.pdf).

Martínez, M. (2008). Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de protección personal en las acciones de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrana de Arequipa. Universidad Nacional San Marcos. Lima, Perú.
Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4173/1/Martinez_ne.pdf

Maslow, A. (1954), Teoría de jerarquía de necesidades- Nueva York - www.Newyorkpass.com.

Ministerio de Salud (MINSA). (2017). Mejorar el desempeño del personal de salud para una atención de calidad. Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud PARSALUD II [Internet]. Lima, Perú; [citado el 23 de oct 2017];
Disponible en: http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicaciones-institucionales/HOJAS%20INFOR_4rhus.pdf

Minsa (2014). Guía de Procedimientos técnicos de Enfermería. Ediciones Peruanas. Ministerio de Salud. Lima, Perú.

Montaño V, Gutiérrez V, Puentes J, Pacheco J, Gonzales J. (2020). ¿Cuáles son los conocimientos y medidas de prevención que han tomado los habitantes de las localidades de Ciudad Bolívar y Kennedy frente al COVID-19?, 2020. [trabajo social]. Colombia: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Estadística Aplicada a las Ciencias Sociales..

Montoya, M. (2017). El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín.

Narváez, L. C., & Cruz, A. M. (2015). Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intra-laboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales.

- Oscoco, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-Perú. 2015 [citado el 15 de oct 2017]. 101 p. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE->
- Oliveira A, Coaglio T, Iquiapaza R. (2020). ¿Qué nos enseña la pandemia covid19 sobre la adopción de medidas precaucionales? Ciencias de la Salud. [acceso 8 de mayo de 2020]; 29: 13p. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/238/version/243>
- Obando, M. (2008). La gestión del talento humano como instrumento de desarrollo competitivo” de la ciudad de Lima. Lima: Universidad de Lima.
- Oliveira A, Coaglio T, Iquiapaza R. ¿Qué nos enseña la pandemia covid19 sobre la adopción de medidas precaucionales? Ciencias de la Salud. [internet]. 2020. [acceso 8 de mayo de 2020]; 29: 13p. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/238/version/243>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2018). Las normas de la OIT y el COVID-19. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publicormes/documents>.
- Palmer S, Talbot M. (1998). From public health to the health of the public: Modern public health problems will not be solved by anything as simple as sewers. *BMJ*; 317:550-551.
- Piedrola G, Del Rey J, Domínguez M. (1991). Medicina preventiva y salud pública. 9 ed. Barcelona. España.
- Pinto, C. (2007). Planeación estratégica de capacitación como alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio. Mantaro. Lima, Perú.

Preliminary Recommendations for Surgical Practice of Neurosurgery (2019).

Department in the Central Epidemic Area Coronavirus Infection.

Romero Arias, R. M. (2008). La satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud como un factor de calidad.

Reátegui, C. (2016). Conocimiento de la norma de bioseguridad en el personal de salud de emergencia y cuidados críticos del hospital santa rosa de puerto Maldonado. [Internet]. Renati. 2017 [citado 17 Octubre 2017].disponible en: <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/207>.

Serna, C. y Mojica, E. (2007). Teoría de la motivación y práctica profesional. ED. Pueblo y Educación. La Habana.

Singh R, Singh J, Aggarwal A, Anand S, Anand V, Bhangu A. Covid-19: a survey on knowledge, awareness and hygiene practices among dental health professionals in an Indian scenario. Rocz Panstw Zakl Hig. 2020; 7(2): p. 223-229.

Stac, A. (2008) Teoría de la equidad-Bélgica- Edición.europages.es

Vértice, Editorial. (2008). Retribución de personal. Málaga: Publicaciones Vértice S.L.

Vásquez, A. (2006). Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones laborales. Santiago de Chile: UCCH.

Wiskow, (2017). Maren Hopfe (oficial técnica, sector de la salud), Departamento de Políticas Sectoriales. Encontrado en: <https://www.ilo.org/global/about-th>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Un enfoque estratégico de dirección su objetivo es obtener la máxima creación de valor para la institución, a través de un conjunto de labores dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de resultados precisos para ser competitivo en el entorno presente y futuro, menciona que la gestión del talento humano es responsable de manejar el recurso humano de toda organización (Ibáñez, 2011, p.71).	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Reclutamiento y Selección de personal	Análisis de perfiles Habilidades y experiencias	Ordinal	Cuestionario
			Compensación	Incentivos acordes Compensaciones oportunas		
			Beneficios Sociales	Beneficios legales Retribuciones justas		
			Higiene y seguridad en el trabajo	Conocimiento de las normas y medidas Establecimiento cumple con medidas		
			Entrenamiento y desarrollo de personal	Capacitación continua y adecuada		
			Relaciones laborales	Personal con capacitación específica Trabajo en equipo optimo Buen clima organizacional		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
VARIABLE 2: LA COVID 19	La enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.(minsa,2019)	La clasificación clínica permite determinar el nivel de severidad de los casos sospechosos y confirmados de acuerdo a la alerta epidemiológica tales como, caso leve, caso moderado, caso severo.	<p>Protección personal</p> <p>Capacitación y entrenamiento</p> <p>Atención Primaria</p> <p>Comunicación de riesgos</p> <p>Medidas preventivas</p>	<p>Conocimiento y aplicación de las medidas.</p> <p>Número de personal que las aplica</p> <p>Cantidad de capacitaciones oportunas</p> <p>Cursos de entrenamiento en Covid 19</p> <p>Intervenciones oportunas de atención primaria.</p> <p>Actividades de repotenciación de atención primaria</p> <p>Cantidad de identificación de riesgos</p> <p>Comunicación oportuna de riesgos</p> <p>Respuesta inmediata a la notificación</p> <p>Número de personal que conoce las medidas</p> <p>Numero de medidas que se aplican</p>	Ordinal	Cuestionario

Anexo 2. Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Apellidos y nombres:

El presente documento tiene como finalidad valorar la gestión del Talento humano en el Centro de Salud de Pampa Grande. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
Variable 1: Gestión del Talento Humano				
Dimensión: Selección de personal				
1	Está Usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador.			
2	Está usted de acuerdo que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la facilidad de expresión verbal de la persona.			
3	Está Usted de acuerdo que la selección del personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo.			
Dimensión: Compensación de personal				
4	Usted está de acuerdo que la compensación del personal no es la adecuada.			
5	Está de acuerdo en el tiempo de otorgamiento de las compensaciones de su trabajo.			
Dimensión: Beneficios Sociales				
6	Está Usted de acuerdo que los beneficios sociales son importantes para al trabajador			
7	Está usted de acuerdo que los beneficios sociales ayudan a mejorar la calidad de trabajo			

	de las personas			
8	Está usted de acuerdo que los beneficios sociales no son los adecuados para el trabajador.			
Dimensión: Higiene y Seguridad en el trabajo				
9	Está Usted de acuerdo que las medidas de Higiene y seguridad en el trabajo son importantes para al trabajador.			
10	Conoce Usted las medidas de seguridad y Salud en el trabajo			
11	Se realiza las medidas de Higiene y seguridad en el trabajo en su establecimiento.			
Dimensión: Entrenamiento y desarrollo personal				
12	Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal genera oportunidades de superación.			
13	Cree Usted que el entrenamiento y desarrollo personal es el adecuado para el personal.			
14	Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado.			
Dimensión: Relaciones laborales				
15	Está usted de acuerdo que la experiencia de trabajos en puesto similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.			
16	Está usted de acuerdo que los equipos de trabajo deben obtener resultados de calidad.			
17	Usted considera que la formación familiar			

	influye en las relaciones laborales.			
18	Considera usted que la confianza entre los trabajadores se relaciona con un mejor clima laboral.			
19	Es importante el manejo del estrés en el ambiente laboral.			
20	Considera usted que es importante discernir entre amistad y responsabilidad laboral para un mejor clima interpersonal.			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora



Cuestionario de COVID-2019

Apellidos y nombres:

El presente documento tiene como finalidad valorar la COVID-2019 en el Centro de Salud de Pampa Grande. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
Variable 2: Covid 19				
Dimensión: Protección del personal				
1	Conoce y aplica las medidas de protección personal para la Covid 19.			
2	Considera que la dotación de elementos de protección personal (EPP) es el adecuado en su establecimiento.			
3	Reconoce en que situaciones debe de utilizar las medidas de protección personal.			
4	Usted identifica las necesidades de medidas de protección personal.			
5	Usted considera importantes la aplicación de las medidas de protección personal.			
Dimensión: Capacitación y entrenamiento				
6	Usted está capacitado y entrenado en manejo de Covid 19.			
7	Usted considera que la frecuencia de capacitación y entrenamiento sobre la Covid 19 son las adecuadas.			
8	Usted considera que los contenidos de las capacitaciones son los adecuados.			
Dimensión: Atención primaria				
9	Usted conoce y aplica las medidas de atención primaria en la Covid 19.			

10	Usted considera relevante la atención primaria en la Covid 19.			
11	Considera usted que la atención primaria debe ser repotenciada durante la Covid 19.			
Dimensión: Comunicación de riesgos				
12	Usted identifica y comunica los riesgos oportunamente en la Covid 19.			
13	Es adecuada la respuesta a la comunicación de los riesgos.			
14	Existe estandarización en la priorización de riesgos.			
15	Sabe usted porque es importante la comunicación oportuna de los riesgos.			
Dimensión: Medidas preventivas				
16	Usted conoce y practica las medidas preventivas en la Covid 19.			
17	Usted hace replicas sobre medidas preventivas en su establecimiento.			
18	Conoce usted si se aplican correctamente las medidas preventivas entre su personal.			
19	Usted está de acuerdo con la distribución y abastecimiento de EPP para el personal de salud.			
20	Conoce el protocolo de uso de los EPP.			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora



Anexo 3: Validez del instrumento de recolección de datos

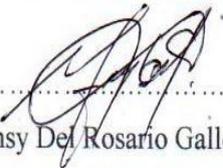
Constancia de validación

Yo, Jennsy Del Rosario Gallo Salgado, identificado con DNI N° 00239852, grado académico de magister, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de control simultáneo y medidas correctivas y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



.....
Mg. Jeny Del Rosario Gallo Salgado

DNI 00239852

e mail: jensygs@hotmail.com

Constancia de validación

Yo, María Elisa Toro Herrera, identificado con DNI N° 40273864, grado académico de doctora, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Presupuesto público y calidad del gasto y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Elisa Toro Herrera', is written over a horizontal dashed line.

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

e-mail: mariaelisa204@hotmail.com

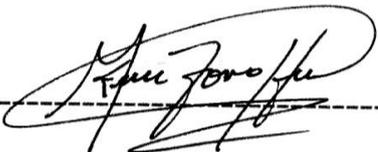
Constancia de validación

Yo, María Elisa Toro Herrera, identificado con DNI N° 40273864, grado académico de doctora, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano y calidad del servicio y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

Matriz de confiabilidad del instrumento

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	
1	.	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
2	.	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
3	.	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
4	.	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	.	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
6	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
7	.	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1
9	.	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
10	.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos / Vista de variables / < >

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	40