



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de personal y preocupación por el contagio del Covid 19 en el
Servicio de Estomatología de un hospital de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramos Cristobal, Raquel Luisa (orcid.org/0000-0001-6343-017X)

ASESOR:

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para Abdiel. Mamá sí pudo.

Agradecimiento

Esta tesis fue hecha con mucha dedicación y sacrificio por parte de la autora, gracias al trabajo en conjunto de todas las personas que citaré a continuación que hicieron posible la culminación de tan magnífico trabajo.

En primer lugar, a Dios por ser mi guía, y el soporte lo largo de mi vida, por permitir todo lo bueno y lo malo en mi vida, por darme la sabiduría y la resiliencia necesaria para poder enfrentar cada situación.

A mis padres Abad y Eusebia que honor el mío ser hija suya, gracias por siempre creer en mí, apoyar mis sueños y ser ese soporte en medio de dificultades, son los mejores padres que me pudo dar la vida.

A mis hermanos por ser los mejores compañeros de la vida.

A mi asesor por su paciencia y sus conocimientos de la misma forma a mis compañeros por compartir este tiempo de aprendizaje

Índice de Contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.1.1. Tipo de Investigación | 12 |
| 3.1.2. Diseño de Investigación | 12 |
| 3.2. Variables y Operacionalización..... | 13 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.3.1. La población..... | 15 |
| 3.3.2. La muestra | 15 |
| 3.3.3. El muestreo | 15 |
| 3.3.4. Unidad de análisis... .. | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 18 |

| | |
|---------------------------|----|
| IV. RESULTADOS..... | 29 |
| V. DISCUSIÓN..... | 38 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 44 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 46 |
| REFERENCIAS..... | 48 |
| ANEXOS..... | 55 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 | 19 |
| <i>Variable 1. Gestión de personal</i> | |
| Tabla 2 | 20 |
| <i>D1: Reclutamiento</i> | |
| Tabla 3 | 21 |
| <i>D2: Selección</i> | |
| Tabla 4. | 22 |
| <i>D3: Contratación</i> | |
| Tabla 5 | 23 |
| <i>D4: Inducción</i> | |
| Tabla 6 | 24 |
| <i>D5: Capacitación</i> | |
| Tabla 7 | 25 |
| <i>D6: Entrenamiento</i> | |
| Tabla 8 | 26 |
| <i>V2: Preocupación por el contagio del COVID 19</i> | |
| Tabla 9 | 27 |
| <i>D1: Frecuencia de preocupación</i> | |
| Tabla 10 | 28 |
| <i>D2: Efecto en sus actividades</i> | |
| Tabla 11 | 29 |
| <i>D3: Nivel máximo de preocupación</i> | |
| Tabla 12 | 30 |
| <i>Prueba de Normalidad 39</i> | |
| Tabla 13 | 31 |
| <i>Prueba de hipótesis general</i> | |
| Tabla 14 | 32 |
| <i>Prueba de la hipótesis específica 1</i> | |
| Tabla 15 | 33 |

| | |
|--|----|
| <i>Prueba de la hipótesis específica 2</i> | |
| Tabla 16 | 34 |
| <i>Prueba de Hipótesis específica 3</i> | |
| Tabla 17 | 35 |
| <i>Prueba de hipótesis específica 4</i> | |
| Tabla 18 | 36 |
| <i>Prueba de hipótesis específica 5</i> | |
| Tabla 19 | 37 |
| <i>Prueba de hipótesis específica 6</i> | |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Variable 1. Gestión de personal</i> | 19 |
| Figura 2 | |
| <i>D1: Reclutamiento</i> | 20 |
| Figura 3 | |
| <i>D2: Selección</i> | 21 |
| Figura 4 | |
| <i>D3: Contratación</i> | 22 |
| Figura 5 | |
| <i>D4: Inducción</i> | 23 |
| Figura 6 | |
| <i>D5: Capacitación</i> | 24 |
| Figura 7 | |
| <i>D6: Entrenamiento</i> | 25 |
| Figura 8 | |
| <i>V2: Preocupación por el contagio del COVID 19</i> | 26 |
| Figura 9 | |
| <i>D1: Frecuencia de preocupación</i> | 27 |
| Figura 10 | |
| <i>D2: Efecto en sus actividades</i> | 28 |
| Figura 11 | |
| <i>D3: Nivel máximo de preocupación</i> | 29 |

Resumen

Esta investigación tiene como propósito relacionar gestión de personal y preocupación por el contagio del COVID-19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima, 2022. Fue una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional y transversal, aplicada a una muestra de 120 profesionales de salud a los cuales se les aplicó dos cuestionarios.

Como resultado, se observó que los profesionales de salud califican como buenos sus procesos en un 50%, pero también un 25% que menciona que es casi siempre y un 15% algunas veces. Asimismo, respecto a la preocupación por el contagio del Covid 19, el 32% manifestó que siempre están preocupados, y el 23.3% dijeron casi siempre, cabe mencionar que el 24% indicaron que casi nunca están preocupados.

En conclusión, se determinó que hay significancia estadística entre las variables gestión de personal y preocupación por el contagio del COVID-19, con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, y un nivel de correlación muy alto, por lo que se deduce que las buenas acciones en los procesos de gestión de personal van a tener una relación directa con la preocupación del personal de salud respecto al contagio del COVID-19.

Palabras clave: Contagio, procesos, preocupación, gestión, relación directa.

Abstract

The present research work has the relational purpose of personnel management and concern for the spread of COVID-19 in the Stomatology Service of a hospital in Lima, 2022. It was an applied type of research, non-experimental, correlational and cross-sectional design, applied to a sample of 120 health professionals to whom two questionnaire-type instruments were applied.

As a result, it was observed that health professionals rate the management of personnel who always carry out their processes well by 50%, but there are also 25% who mention that it is almost always and 15% sometimes. Likewise, regarding concern about the spread of Covid 19, 32% stated that they are always worried, and 23.3% said almost always, it is worth mentioning that 24% indicate that they are almost never worried.

In conclusion, it was determined that there is statistical significance between the variables personnel management and concern about the spread of COVID-19, with a significance level of $0.000 < 0.05$, and a very high level of correlation, so it follows that the Good deeds in personnel management processes will have a direct relationship with my aunt, the concern of health personnel regarding the spread of COVID-19.

Keywords: Contagion, processes, concern, management, direct relationship

I. INTRODUCCIÓN

La enfermedad denominada COVID-19, es una pandemia causada por el virus SARS-CoV-2 (síndrome agudo respiratorio severo 2) el cual se ha extendido a una velocidad alarmante en el planeta, uno de los casos iniciales se presentó en China, en Wuhan, que es provincia de Hubei. (Huang, C, et al, 2020). Este brote ha originado millones de muertes humanas, llevando a la Organización Mundial de la Salud declarar la condición de pandemia el 12 de marzo del año 2020, otra de las consecuencias fue el detrimento de los ingresos las repercusiones económicas desfavorables, debido al encarecimiento de los tratamientos, de los medicamentos, y los balones de oxígeno, asimismo la falta de centros de acceso a los hospitales por estar saturados, llegando la población afectada a niveles extremos de pobreza. Durante la pandemia, como medida de seguridad se realizó el aislamiento en muchas partes del mundo, sin embargo, esta medida ha ocasionado que muchas personas experimenten alteraciones emocionales durante la pandemia, considerado como un desastre social provocando un estrés psicológico (Ciotti, M. et al., 2020). El impacto psicosocial y psicológico que trae consigo la pandemia, por ende, el aislamiento ha generado estrés laboral, sobre todo en los profesionales de la salud en todos los centros de todo el mundo, ya sea en la rama que se encarguen, puesto que el COVID-19 puede estar en cualquier persona, sobre todo en los centros de salud. Los trabajadores de salud generalmente pueden estar en contacto directo con casos sospechosos o ya confirmados de COVID-19.

En épocas de crisis sanitaria, es importante la presencia de un buen equipo directivo que maneje los asuntos de gestión de personal debido a que no se deben disminuir los niveles de atención a los pacientes, debido a que los trabajadores de salud cumplen un rol muy humano, y por lo tanto deben mejorar sus capacidades, competencias y habilidades, el área de talento debe dar los medios necesarios para el logro de los objetivos, declarando procesos articulados de desarrollo humano y de organización que se logran por medio de la selección, contrato e inducción; así como del talento humano que corresponde a la calidad de vida laboral, previas capacitaciones, Ambiente organizacional y constante evaluación del rendimiento. (Mantilla, Tulcán, y Obando, 2017)

Debido a la circunstancia que se vive por la crisis sanitaria COVID 19, se observó la preocupación del personal de salud por el contagio de COVID 19, igualmente esto trajo como consecuencia que con frecuencia los trabajadores de salud muestren agotamiento o cansancio emocional debido un número mayor de horas de trabajo, la alta demanda de pacientes donde la probabilidad de contagio es muy alta y no se percibe una adecuada protección contra el COVID-19. Así mismo, también presentan inconvenientes como el no contar con el equipamiento suficiente o adecuado, para la protección contra COVID-19, donde muchas veces esta obligados a enfrentar situaciones que pueden afectar considerablemente a su estabilidad emocional. (Wang, J. et, al., 2020), la despersonalización también es muy común por tanto estrés laboral en el personal de salud, siendo como resultado la muestra de insensibilidad que se tiene a los pacientes, con actitudes frías, muchas veces deshumanizadas, utilizando términos peyorativos a sus pacientes e inclusive a sus colegas (Maslach y Jackson, 1981).

A nivel mundial, por el incremento de casos de contagio, la ansiedad y las preocupaciones de las personas han aumentado, afectando la salud mental de las personas, y también porque muchas personas ya padecen otras enfermedades acompañantes que pueden agravar la enfermedad. En China, un estudio de trabajadores de la salud anunció que son los cuidadores de primera línea de estos pacientes, con una alta prevalencia del 50,4%, que padecen síntomas relacionados con la ansiedad como el insomnio y la ansiedad. (Instituto Psicología Social, 2019). Asimismo, las principales preocupaciones es que son atacados directamente y están preocupados por ser contagiados por ellos y sus familiares. El 39% de ellos se debe a la muerte y aislamiento de muchos familiares, salvo otras medidas elegidas por el Gobierno. . (Urzúa, Vera, Caqueo, y Polanco, 2020).

A nivel de Latinoamérica, en México, al 42.82% de las personas les preocupa que puedan pasar cosas negativas a sus seres queridos debido a una infección por el COVID-19, lo que ocasiona una fuente de estrés, e incluso cambia sus patrones de sueño. El 43.76% de las personas dice tener dificultades para conciliar el sueño, despertarse todavía muy cansado, además, implica que el trabajo es estresante (Loera, Reyes, Bolaños, Jaime, y Martínez, 2020).

Los sistemas de salud de varios países de América Latina son precarios, lo cual dificulta el adecuado manejo de los pacientes con Covid-19, y a pesar de los escasos medios, los trabajadores de salud siguen muy comprometidos en atender y poder dar soluciones a sus preocupaciones con mayor presión. Así mismo, en Colombia se muestra que el 35,4% de los profesionales de la salud presentan ansiedad, 26,7% depresión y 13% insomnio, los cuales afectan su desempeño laboral. (Universidad CES, 2020)

En el Perú, El sistema de salud colapsó debido a la pandemia y se evidenció el encarecimiento de provisión de elementos de protección personal a los trabajadores de la salud para prevenir la transmisión del COVID-19, así mismo la de crear barreras, lo cual tuvo como consecuencia muchas muertes en este entorno médico, esto nos deja en el tercer puesto a nivel de América sobre profesionales de la salud que han muerto por el COVID-19, con un promedio de 589, donde el 52% son médicos. (Canal N, 2021)

A nivel local, el estrés laboral del personal de salud del hospital, ha incrementado por la presencia del virus COVID 19, generando que el personal de salud se vea afectado en su salud emocional, presentando estrés, despersonalización y el truncamiento de su realización personal, lo cual repercute en su desempeño laboral, y es de mucha importancia tomar medidas que puedan ayudar al personal de salud que puedan controlar el nivel de estrés, por el bien personal e institucional.

De acuerdo con los acontecimientos observados y la realidad problemática planteado, se expresan las siguientes preguntas de investigación; el problema General:

¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022?; y las preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la preocupación por el contagio del COVID 19?; ¿Cuál es la relación entre la selección y la preocupación por el contagio del COVID 19?; ¿Cuál es la relación entre la contratación y la preocupación por el contagio del COVID 19?; ¿Cuál es la relación entre la inducción y la preocupación por el contagio del COVID 19?; ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la preocupación por el contagio del COVID 19?; y, ¿Cuál es la relación entre el entrenamiento y la preocupación por el contagio del COVID 19?.

La investigación tiene justificación teórica, debido a que se ha realizado una búsqueda

revistas indexadas, libros digitales, repositorios, encontrando los modelos teóricos que van a fundamentar la investigación. Tiene justificación metodológica, debido a que es una investigación que, se basa en la observación, elaboración del problema, planteamiento de los objetivos e hipótesis, los datos son recogidos por dos cuestionarios, sobre la preocupación y el cuestionario de Burnout que mide las características del estrés laboral; Tiene justificación práctica, debido a que tiene como objetivo demostrar la gran preocupación que existe por el contagio de COVID 19 y su relación con el estrés laboral que afrontan el personal de salud, en su contacto diario con los pacientes, para lo cual también se elevarán propuestas para reducir el estrés dentro del personal de salud, lo que va a redundar en beneficio del mismo personal y los usuarios.

Se expresa el siguiente Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión de personal y preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022; y los objetivos específicos son: determinar la relación entre el reclutamiento y la preocupación por el contagio del COVID19; Determinar la relación entre la selección y la preocupación por el contagio del COVID19; Determinar la relación entre la contratación y la preocupación por el contagio del COVID 19 determinar la relación entre la inducción y la preocupación por el contagio del COVID 19; determinar la relación entre la capacitación y la preocupación por el contagio del COVID 19; y, determinar la relación entre el entrenamiento y la preocupación por el contagio del COVID 19.

La Hipótesis General es: La gestión de personal tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022; y las preguntas específicas: reclutamiento tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19; la selección tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19; la contratación tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 la inducción tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19; la capacitación tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19; y, el entrenamiento tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19.

II. MARCO TEÓRICO

Según los **precedentes nacionales** tenemos a: Carranza, et al. (2021) en su investigación tuvo como objetivo hallar si la preocupación por la COVID-19 y la sobrecarga laboral es causa de las consecuencias psicológicas en los trabajadores de salud, mediante un estudio predictivo, con una muestra de 367 profesionales de la salud. Se obtuvieron como resultados que existen diferentes formas en las que recae la preocupación entre hombres y mujeres además se demostró que la preocupación por la COVID-19 y la carga laboral provocan el malestar psicológico en el personal de salud. Concluyeron que ambas variables analizadas son factores de predicción de los males psicológicos ocurridos entre los trabajadores del sector salud.

También, Ocas (2021) en su investigación tuvo como objetivo hallar cual es el nivel de ansiedad, depresión y de estrés entre los trabajadores de salud correspondientes al nivel I de atención, fue realizado en tiempo de la crisis sanitaria durante el 2020. La investigación fue de tipo descriptivo, se utilizaron cuestionarios online, a través de Google Forms sobre escalas de estrés, ansiedad y depresión. Se obtuvieron como resultados. Concluyeron que existe una correlación fuerte entre la preocupación y el estrés, ansiedad y depresión en el personal de salud que se encuentran expuestos a ser infectado; el cuidado de pacientes sospechosos o diagnosticados, además de ausencia de recursos hospitalarios.

Quiñones (2021), en su investigación sobre la determinación de la percepción de riesgo de contagio por el COVID 10 y los índices de salud mental, realizados entre el personal asistencial de salud en un Hospital de la provincia de Chancay durante el año 2020, mediante un estudio analítico transversal. Se obtuvieron como resultados existe asociación entre el estrés con el contacto directo con paciente COVID-19. Concluyó que hay una relación directa entre las variables, por lo tanto el estrés y los problemas psicológicos se incrementan por la percepción de contagio al atender a pacientes con COVID-19.

Espinoza, Quevedo, y Agurto (2020), en la investigación sobre problemas de gestión de personal en los establecimientos de salud, se tuvo como objetivo identificar

los principales problemas con la finalidad de tomar decisiones acertadas, para ello se utilizó el método de análisis descriptivo, se recolectó información por medio de una encuesta denominada ENSUSALUD 2016, y la muestra fueron los directivos de las instituciones de salud, en total 366 personas de 184 instituciones de salud; como resultado 68.03 % fueron de sexo masculino y el 52.73% eran médicos, la edad promedio fue de 48.62, el tiempo de servicio promedio en un cargo directivo de salud fue de 4.6; asimismo se concluyó que el 43.7% manifestaron dentro de los problemas principales, falta de recursos humanos, falta de presupuesto 38.2% y déficit de especialistas el 34.7%.

Jara, Asmat, Alberca, y Medina (2018) en su trabajo de investigación relaciona la administración del talento humano y el mejoramiento del desempeño laboral en una institución de salud, con la finalidad de determinar como una eficiente gestión de talento humano promueve el incremento del rendimiento de los trabajadores de salud. Fue una investigación basada en hipótesis de tipo deductivo, con un diseño no experimental y transeccional, la muestra fue no probabilística y se aplicó una encuesta. Como resultado se obtuvo un coeficiente R2 Nagelkerke de 44.4% y 28.4%, lo que indica que la gestión del talento humano si mejora el desempeño de los trabajadores de salud; en conclusión se determinó que para direccionar y administrar los recursos humanos del sector salud es necesario seleccionar personas con capacidades, competencias y especializadas a nivel gerencial, en los lugares estratégicos y a los colaboradores directos, lo que no ocurrió la muestra del estudio afectando al sistema de su conjunto.

Según los **precedentes internacionales** tenemos a:

Petros, et al. (2021) en su investigación que tuvo como objetivo examinar el agotamiento del personal del área de enfermería y causas de riesgo que se asocian durante la pandemia mediante un estudio descriptivo, documental usando como muestrafuentes de datos tales como; Pubmed, Scopis, CINAHL y servicio de preimpresión, en total 16 estudios de investigación científica. Concluyeron que la prevalencia global de Burnout fue de 34.1%, con un porcentaje de despersonalización de 12.6%, y la falta de realización con un 15.2%, teniendo como principales factores de riesgo que aumentaron; como el menor apoyo social, jóvenes, una deficiente disposición de las personas para

hacer frente a la pandemia, mayor amenaza a ser contagiados por el trabajo en ambientes de alto riesgo, trabajo con recurso humano y material inadecuado y el aumento de la carga laboral con una menor actualización y especialización para tratar esta enfermedad.

Heredia y Narváez (2021) en su investigación sobre el talento humano tuvo como objetivo resaltar que es la columna vertebral del sistema de salud. Se aplicó un estudio transversal, de diseño no experimental. Cuyos resultados se basaron en la aplicación de los procesos administrativos según las normas y la planificación del talento humano sobre la reubicación del personal. En conclusión, en el Hospital Homero Castanier Crespo se determinó aplicar la modalidad de 360°, a fin de lograr resultados óptimos en el rendimiento de funcionarios, del centro hospitalario y mejorar los resultados de la gestión administrativa.

También, Hoseinabadi, et al. (2020) En su investigación que tuvo como propósito determinar cuál fue el nivel del agotamiento en tiempos de la pandemia COVID 19, identificando las causas de riesgo que influyen entre el personal de enfermería en un estudio transversal, comparativo mediante el inventario de Burnout, un cuestionario de estrés laboral (JSQ), cuestionario de recursos hospitalarios, apoyo familiar y medición del miedo frente al virus. Concluyeron que existe una correlación positiva entre el estrés laboral y Bournout en el grupo de personas que se encuentran con una mayor exposición a ser infectado y se consideraron como factores de riesgo; el cuidado de pacientes sospechosos o diagnosticados, ausencia de recursos hospitalarios y el estrés laboral.

Asimismo, Castro, et al. (2020) en su trabajo de investigación presentó como propósito determinar síntomas que anuncien la presencia de estrés laboral, del nivel de ansiedad y de miedo ante el contagio de COVID 19, el cual fue tomado como muestra a 19 médicos. Fue un estudio transaccional, con una muestra de 531 profesionales de salud, por medio de un formulario virtual. Los resultados fueron que 1 de cada 3 profesionales presentaban estrés de nivel leve, un 6% nivel alto y el 37,1% manifestaron un miedo al contagio. En conclusión, 7 de cada 10 profesionales de salud fueron diagnosticados con síntomas ansiosos y de estrés, y 4 tenían ya los síntomas del virus.

Carbonell (2018) en su investigación presenta como objetivo el análisis de la administración de los recursos humanos en un centro de análisis clínicos. Se aplicó el método de tipo descriptivo y transeccional, los datos fueron recolectados por medio de cuestionario a los trabajadores que tuvieron más de 1 año de servicios laborales. En el cual se obtuvieron los siguientes resultados, que una motivación para que el personal se encuentre estable es la posibilidad de lograr un desarrollo técnico profesional, en un 81.8%, la buena dirección en un 66.7%, el desafío de los problemas laborales en un 45.5%, un 66.7% dijeron que no cuentan con materiales suficientes y el 48.5% que solo en ocasiones sienten libertad para trabajar, ya que existe un control excesivo. En conclusión, la gestión exige mejoras especialmente en la provisión de los materiales, y estímulo para generar nuevas formas de ambiente laboral y alcanzar situaciones deseables.

Según Chiavenato, la gestión del personal son un conjunto de actividades, donde debe existir una participación activa de los colaboradores de una empresa, con el fin de crear una relación conjunta de dirección entre todo el personal, con el objetivo de evitar diferencias por la relación jerárquica, la función de cada persona es importante; es por ello que cada persona es evaluada conforme a sus conocimientos, su habilidad académica y su habilidad frente a logro de metas organizacionales. (Arias, 2018)

También, es definida como un instrumento estratégico fundamental para hacer frente a los desafíos presentados en el camino, logrando dar un impulso a brindar competencias de calidad en los trabajadores, es importante evaluar los conocimientos de los trabajadores y lo que pueden hacer, Así mismo Lledó, sostiene que la gestión de talento humano es práctica y aplicativa de las acciones diarias que se realizan en la empresa, a medida de que se consolide son pilares fundamentales en todos los procesos, para finalmente ser los mismos trabajadores los que ejecuten las actividades, siendo ellos los gestores. (Torres, 2017) Así también, es referida a un parte filosófica de creencias, valores, formas y roles de organización de la sociedad, de esta manera poder deducir que si las empresas son lentas, es debido a que hay un retraso al asumir cambios y desarrollos de gestión. (Majad, 2016)

Sobre las Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano; se menciona a Chiavenato (2009, citado en Arias, 2018), se precisa que la manera de dimensionar la variable indicada es mediante el reclutamiento, selección, contratación, entrenamiento, motivación y otros. Además, es un aspecto fundamental para una gestión efectiva, evaluar el rendimiento, donde está involucrada la dimensión de motivación, que tiene relación con todos los elementos que benefician a mantener el talento humano, mediante la estimulación, de igual manera con la dimensión de liderazgo que está orientado a lograr objetivos de la gestión. (López, Díaz y Segredo, 2017).

Según Chiavenato (2009, citado en Arias, 2018), sostiene que los Indicadores de Gestión del Talento Humano son: el reclutamiento, respecto a cómo se define como lo que la empresa busca mediante un perfil profesional formulado, que desarrolle funciones específicas que la empresa necesite, buscando identificar y reclutar colaboradores potenciales, tiene un fin tanto cuantitativo como cualitativo. (Ganga y Sánchez, 2008). Respecto a la selección, es necesario realizar una evaluación en base al desarrollo del profesional, buscando habilidades originales y creativas más que el potencial, resaltando más como piensa, siente y vive. (Ganga y Sánchez, 2008). En la contratación, se refiere a la recolección de talento humano a la organización, donde se valore diferentes aspectos al recibir al nuevo personal, donde muchas veces las empresas desean disminuir los costos por razones laborales y de protección de los futuros colaboradores. (Añez, 2007). En la inducción, hace referencia al recibimiento y presentación del nuevo colaborador a la empresa, donde se le informa sobre los principios, ética, valores de la empresa. Además, se le presenta los aspectos organizacionales, sus deberes, derechos y funciones, el trabajo diario, el seguimiento y el cómo se evalúan a los trabajadores; en la capacitación, se basa en brindar a los trabajadores la oportunidad de fortalecer sus conocimientos y capacidades con el objetivo de aumentar su rendimiento, mejorando el perfil de cada empleado (Bermúdez, 2015), dando un mayor valor al capital humano según la competencia de cada área de trabajo (Didier, Pérez, y Valdenegro, 2013). Por último, el entrenamiento, basado en implementar mayor capacidad al personal, también denominado formación o adiestramiento, este indicador es fundamental en toda empresa porque brinda

oportunidades de que el personal se pueda desarrollar cada vez más. (Castillo, 2019).

Respecto a la variable preocupación, (Borkovec, et al); sostiene que es un intento de solucionar de forma mental los diversos problemas sobre un tema en específico cuya consecuencia es incierta y puede conllevar a una o varias consecuencias negativas (Borkovec, et al., 1988). En ese sentido el incremento de casos con COVID-19 ha tenido como consecuencia el aumento de la preocupación en el personal de salud, puesto que tiene severas secuelas con el riesgo de provocar la muerte (Lin, 2020).

En ese sentido existen diversos estudios que investigan los cambios de comportamiento durante enfermedades infecciosas, evaluando el riesgo como un proceso cognitivo y la probabilidad de infectarse o la misma gravedad de la enfermedad como un proceso afectivo (Liao, et al., 2014). Estas dimensiones tanto cognitiva como afectiva son necesarias para analizar las características de las personas relacionadas a la preocupación del contagio del COVID 19. (Leppin, 2009).

Respecto a la variable preocupación en relación con las enfermedades es definida como una respuesta de tipo emocional frente a cualquier dolor. (Ro, et al., 2017). Estudios realizados sobre la COVID-19 indican que, durante la etapa temprana, donde la enfermedad es incierta aun, el asumir riesgos afectivos dan una mejor respuesta para adoptar comportamientos de protección. (Lerman, et al., 1991). Es por ello por lo que existen estudios que indican la importancia de conocer la variable preocupación relacionadas con la enfermedad, en especial la del COVID-19 (Rodríguez, et al., 2021).

Asimismo, de acuerdo a estudios realizados sobre el impacto psicológico en la salud de las personas por la preocupación de contagio de la COVID-19, se ha demostrado que tiene una fuerte significancia en las personas y su evaluación es importante ya que de ella va a depender la adopción de métodos que promuevan el bienestar de la salud de los profesionales involucrados, sin embargo son pocos aún los estudios con propiedades y con métricas que midan dicha preocupación más aún en el idioma español, el miedo y la preocupación es comprensible ya que las personas no quieren infectarse con un virus que está provocando numerosas muertes a nivel

mundial, los autores presenta un cuestionario tomando como referencia las siguientes dimensiones. Frecuencia de preocupación por el contagio de coronavirus en la última semana, Efecto en sus actividades, frecuencia de preocupación, nivel máximo de preocupación, Frecuencia e importancia sobre posibilidad de contagio como tema de preocupación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 tipo de investigación

El estudio desarrollado resulta de tipo básica, dado que servirá de origen para futuras investigaciones. (Hernández Sampieri, 2018)

3.1.2 Diseño de Investigación

La investigación es de diseño no experimental, correlacional y transversal.

Es de diseño no experimental, debido a que las variables no fueron alteradas, donde no se desarrolló en ningún contexto, observando a cambio, hechos que ya se han realizado, donde su incidencia no ha sido originada por el investigador. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2018)

Es correlacional, debido a que las variables están relacionadas y/o asociadas. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2018)

También es denominada transversal o transeccional, puesto que recopila información de un hecho determinado, en un tiempo determinado, con el fin de investigar y describir la relación entre las variables en el respectivo tiempo. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2018)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1.- Gestión de Personal

- **Definición conceptual**

Según Chiavenato comprenden a un conjunto de actividades, donde participó activamente de los colaboradores de una empresa, con el fin de crear una relación conjunta de dirección entre todo el personal. (Arias, 2018)

- **Definición Operacional**

La variable gestión de personal será analizada por medio de las dimensiones de: Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción, Capacitación y entrenamiento

| Dimensión | Indicadores | Ítem | Escala de medición |
|-----------------------|--|-------------|---|
| Reclutamiento: | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentos internos y externos ✓ Registro de información ✓ Evaluación y mejoramiento | 1-2-3 | Ordinal |
| Selección | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesamiento ✓ Determinación de las características de habilidad, aptitud y valores ✓ Consideraciones de condiciones físicas y de salud | 4-5-6 | La muestra es de 120 personas profesionales del servicio de salud del área de estomatología del Hospital. |
| Contratación | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lineamientos de contrato ✓ Los contratos laborales ✓ Tipos de contratos | 7-8-9 | (1) Nunca (2) Casi (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre |
| Inducción | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Medio de transmisión de la información ✓ Mecanismos de promoción y adaptación. | 10-11 | |
| Capacitación | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación del personal y funcionarios ✓ Mejoramiento de programas de capacitación ✓ Logro de resultados | 12-13-14-15 | |
| Entrenamiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación del desarrollo ✓ Logros ✓ Indicadores de gestión | 16-17-18 | |

Variable 2.- Preocupación por el contagio con el COVID 19

- **Definición conceptual**

Son los cambios de comportamiento durante enfermedades infecciosas, evaluando el riesgo como un proceso cognitivo y la probabilidad de infectarse. (Liao, et al., 2014).

- **Definición Operacional**

La variable preocupación por el contagio con el COVID 19 será medida a través de las siguientes dimensiones:

Frecuencia de preocupación por el contagio de coronavirus en la última semana, Efecto en sus actividades, frecuencia de preocupación, nivel máximo de preocupación, Frecuencia e importancia sobre posibilidad de contagio como tema de preocupación.

| Dimensión | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|-----------------------------------|---|-------|--------------------------------|
| Frecuencia de preocupación | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Por el contagio de coronavirus en la última semana ✓ Por el contagio de su familia que viven en su casa | 1 | (1) Nunca |
| Efecto en sus actividades | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Frecuencia de preocupación y estado de ánimo ✓ Frecuencia de preocupación y el efecto en las actividades diarias. | 2-3 | (2) Así (3) A veces |
| Nivel de preocupación | <ul style="list-style-type: none"> ✓ El contagio de coronavirus es elevado ✓ El contagio es un tema de preocupación ✓ El contagio es una preocupación frecuente ✓ El contagio es un tema muy importante para usted. | 4-5-6 | (4) Así siempre (5) Siempre |

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. La población

La población determinada es de 120 profesionales del servicio de salud del área de estomatología del Hospital.

La población es el conjunto de elementos que pueden ser objetos, personas, recursos, sobre los que se realiza la investigación. (Hernández Sampieri, 2018)

•Criterios de inclusión

- ✓ Pertener al área de estomatología del Hospital
- ✓ Haber dado su consentimiento.

•Criterios de exclusión

- ✓ Personal que no labora en el área de estomatología del Hospital
- ✓ Tener menos de 1 año de servicio en el área.

3.3.2. La muestra

La muestra con la que se va a trabajar es censal, porque se va a aplicar el instrumento de recolección de datos a toda la población.

La muestra es censal cuando se ha seleccionado al 100% de la población, por lo tanto, todos los elementos de la población se consideran como muestra. (Hernández Sampieri, 2018)

3.3.3. El muestreo

Comprenden a la unidad tomada del marco muestral, se refiere al elemento que nos permite seleccionar la muestra. (Hernández Sampieri, 2018). En la presente investigación no aplica, porque se toma como muestra el total de la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Es el individuo del cual vamos a obtener los datos. (Hernández Sampieri, 2018); En este caso es un profesional de salud del área de estomatología del Hospital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a las técnicas de recolección de datos se aplicará la encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumentos para su recolección.

Los cuestionarios brindan una descripción, explicación o comparación de preferencias, o conocimientos de los individuos que han sido encuestados. (Hernández Sampieri, 2018).

Los datos serán recolectados a través de:

(1) Cuestionario sobre Gestión de Personal: clasificado en 6 dimensiones: reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y entrenamiento, cuyas respuestas son categorizadas según la escala de Likert:

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

(2) Cuestionario sobre Preocupación por el contagio de Covid 19, clasificado por 3 dimensiones: frecuencia de preocupación en la última semana, efecto en sus actividades y nivel máximo de preocupación, cuyas respuestas son categorizadas según la escala de Likert:

- (1) Nunca

- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

La Confiabilidad del instrumento Gestión de Personal es 0.997 y la confiabilidad del instrumento Preocupación por el contagio del COVID-19 es 0.992, según la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, se determinan que ambos cuestionarios son de “alta confiabilidad”.

La confiabilidad, es un principio de medición de precisión de un estudio, que proporcionan confianza en resultados y conclusiones, por lo que un instrumento será deconfianza cuando las mediciones producen los mismos resultados en diferentes escenarios (Manterola, et al 2018).

La validez de los instrumentos fue aprobada por dos profesionales de investigación, lo que se determinó, que el cuestionario sobre Gestión de personal es aplicable y el cuestionario sobre Preocupación por el contagio del COVID-10 es aplicable. Se entiende por validez como la evidencia y teoría sostienen la interpretación, existen cinco fuentes las cuales son de contenido, estructura interna, relacionadas con otras variables, en los efectos del instrumento y procesos de respuesta, garantiza la interpretación de las conclusiones, la más usada es la validez interna, que se halla por

Análisis factorial (Ventura & José, 2017).

3.5. Procedimientos

En esta fase se tomaron en cuenta, la realización del cuestionario, para luego proceder a su aprobación, por medio de pruebas piloto y juicio de expertos, con el fin de asegurar su confiabilidad y validez. Así mismo, se procederá a la aplicación del cuestionario en los profesionales de salud que laboran en el servicio de estomatología del Hospital, tomados de manera no probabilística.

3.6. Método de análisis de datos

El método aplicado para el análisis de los datos se inicia con la aplicación del cuestionario, por medio del cual se recolectarán los datos, luego se ordenan o tabulan en el programa Excel, para luego procesar la información por medio del programa estadístico SPSS. Se aplicará la estadística descriptiva e inferencial, mostrando las frecuencias y resultados por medio de tablas y gráficos, a continuación, se desarrollarán las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

La estadística descriptiva comprende la tabulación de datos, presentándola en forma gráfica y con el cálculo de medidas descriptivas; la estadística inferencial son el conjunto de métodos que estiman las características de la población basándose en los resultados de una muestra (Barreto, 2012).

3.7. Aspectos éticos

Se realizó la solicitud de autorización al director del servicio de estomatología del hospital, con el objetivo de poder recolectar los datos del personal de salud, por lo cual se solicitará de forma voluntaria a cada uno, mediante las encuestas para que puedan rellenar los cuestionarios. De igual manera respetando los estatutos y lineamientos en la elaboración de la investigación dispuesto por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Análisis Univariado

Tabla 1

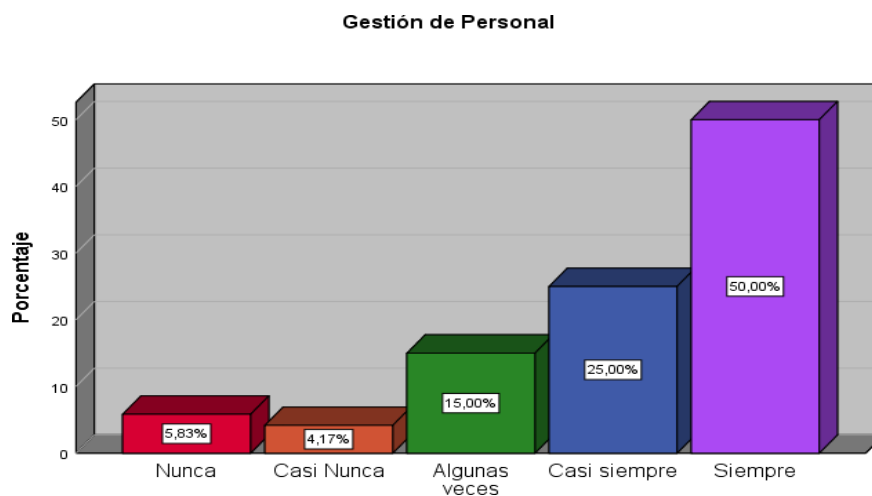
Variable 1. Gestión de personal

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 7 | 5,8 |
| | Casi Nunca | 5 | 4,2 |
| | Algunas veces | 18 | 15,0 |
| | Casi siempre | 30 | 25,0 |
| | Siempre | 60 | 50,0 |
| | Total | 120 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 1

Variable 1. Gestión de personal



Del análisis de la tabla y figura de la variable se concluye que, del total de personal de salud, sobre cumplimiento de los procesos de gestión de personal, el 50% manifestó siempre, el 25% casi siempre, el 15% algunas veces, el 4.17% casi nunca y el 5.83% nunca.

Tabla 2

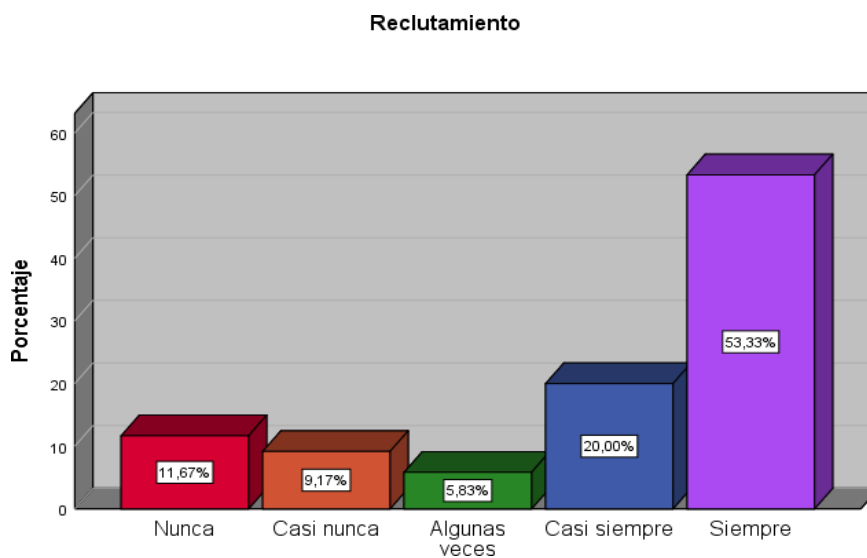
D1: Reclutamiento

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 14 | 11,7 |
| | Casi nunca | 11 | 9,2 |
| | Algunas veces | 7 | 5,8 |
| | Casi siempre | 24 | 20,0 |
| | Siempre | 64 | 53,3 |
| Total | | 120 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 2

D1: Reclutamiento



Del análisis de la tabla dos y figura dos de la dimensión reclutamiento se concluye que del total del personal de salud el 53.33% manifestaron siempre, el 20% casi siempre, el 5.83% algunas veces, el 9.17% casi nunca y el 11.67% nunca.

Tabla 3

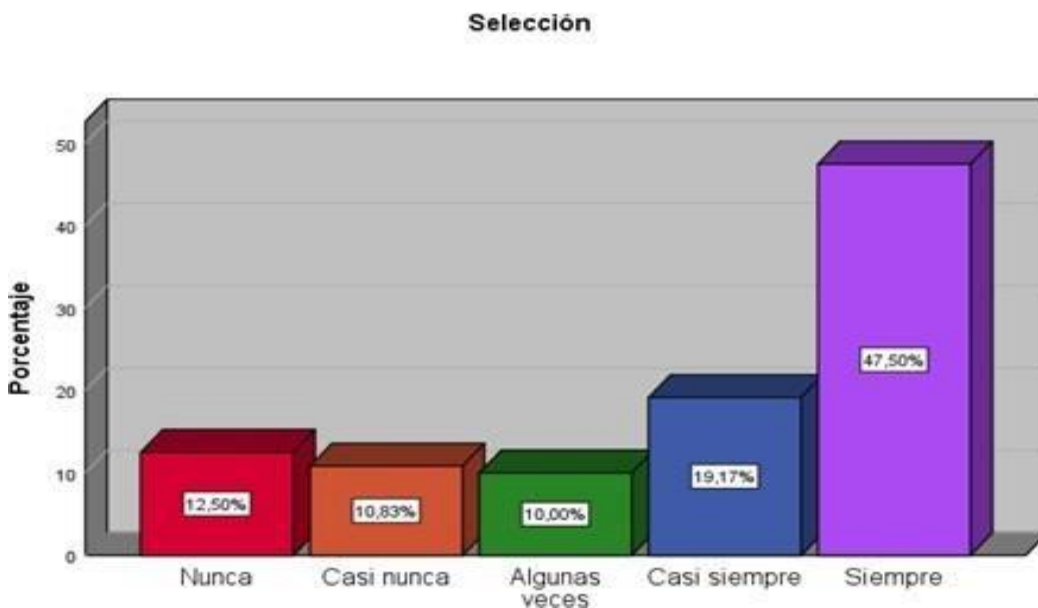
D2: Selección

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 15 | 12,5 |
| | Casi nunca | 13 | 10,8 |
| | Algunas veces | 12 | 10,0 |
| | Casi siempre | 23 | 19,2 |
| | Siempre | 57 | 47,5 |
| | Total | | 120 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 3

D2: Selección



El análisis de la tabla y figura sobre los procesos de selección de captación de personal, se observa que el 47.5% respondieron siempre y el 19.17% casi siempre, el 10.00% algunas veces, el 10.83% casi nunca y el 12.5% nunca.

Tabla 4

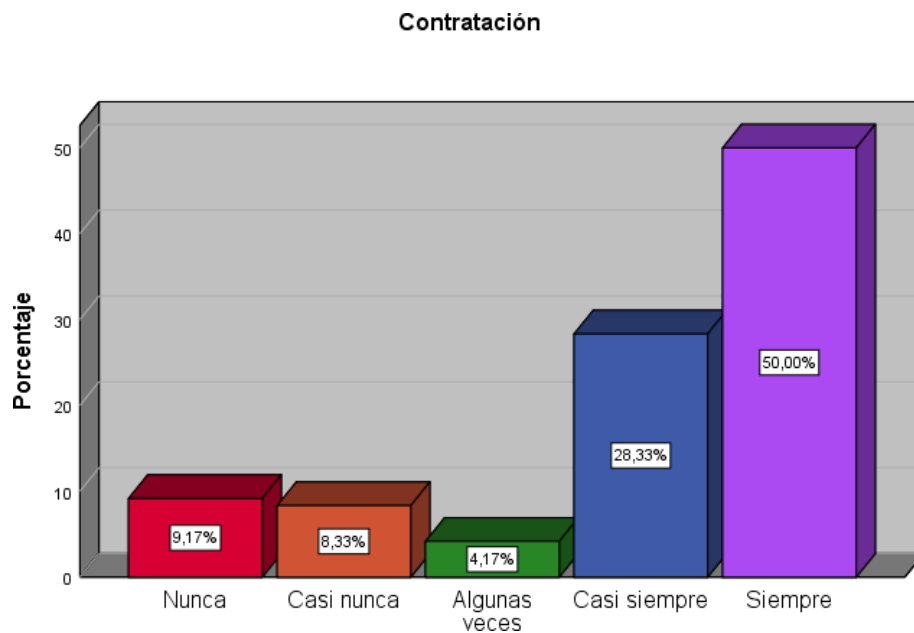
D3: Contratación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 11 | 9,2 |
| | Casi nunca | 10 | 8,3 |
| | Algunas veces | 5 | 4,2 |
| | Casi siempre | 34 | 28,3 |
| | Siempre | 60 | 50,0 |
| | Total | 120 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 4

D3: Contratación



Sobre la tabla y figura de los procesos de contratación de personal se observa que el 50% opinaron siempre, el 28.33% casi siempre, el 4.17% algunas veces el 8.33% casi nunca y el 9.17% nunca.

Tabla 5

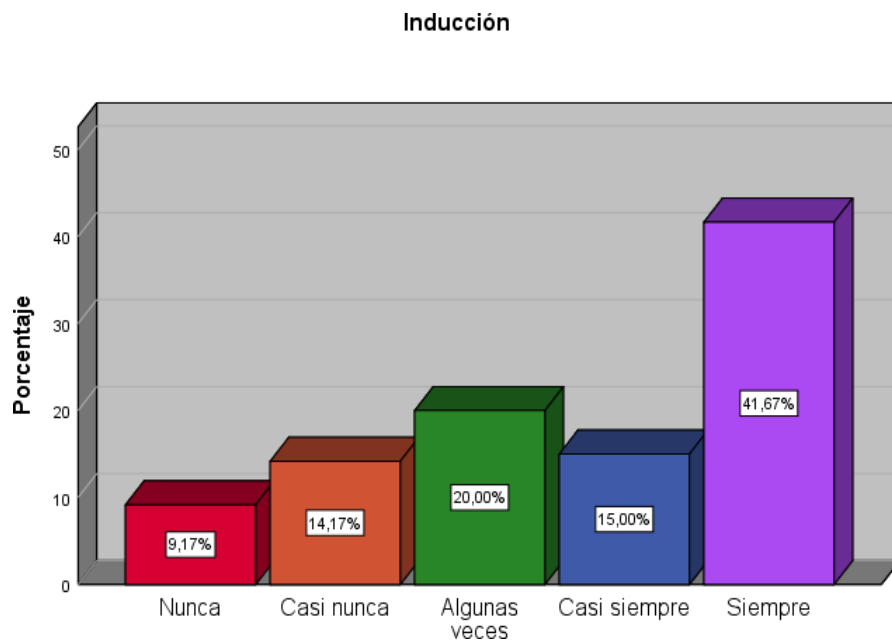
D4: Inducción

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 11 | 9,2 |
| | Casi nunca | 17 | 14,2 |
| | Algunas veces | 24 | 20,0 |
| | Casi siempre | 18 | 15,0 |
| | Siempre | 50 | 41,7 |
| | Total | | 120 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 5

D4: Inducción



Sobre la tabla y figura respecto a la inducción al personal, el 41 67% manifestaron siempre, el 15% casi siempre, el 20% algunas veces, el 14 17% casi nunca y el 9.17% nunca.

Tabla 6

D5: Capacitación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 21 | 17,5 |
| | Casi nunca | 23 | 19,2 |
| | Algunas veces | 29 | 24,2 |
| | Casi siempre | 11 | 9,2 |
| | Siempre | 36 | 30,0 |
| | Total | | 120 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 6

D5: Capacitación

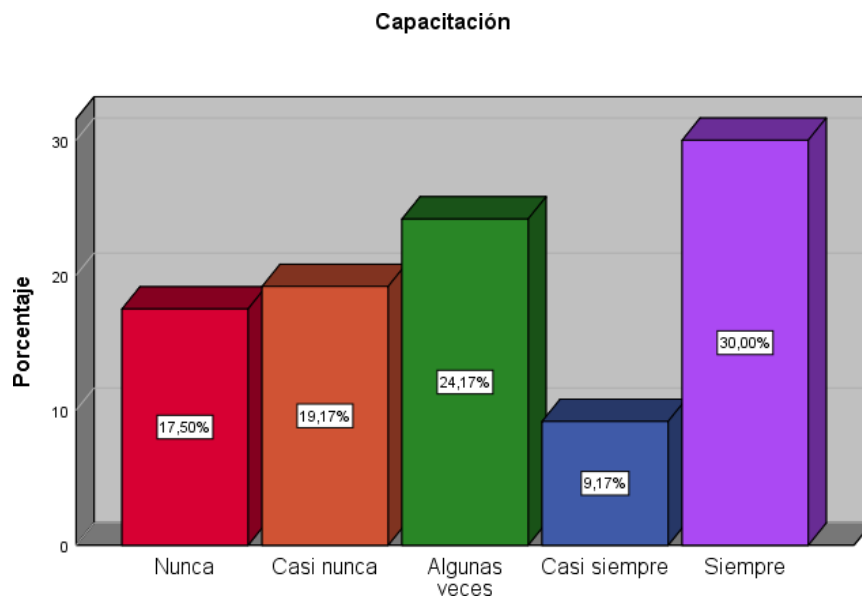


Tabla 7

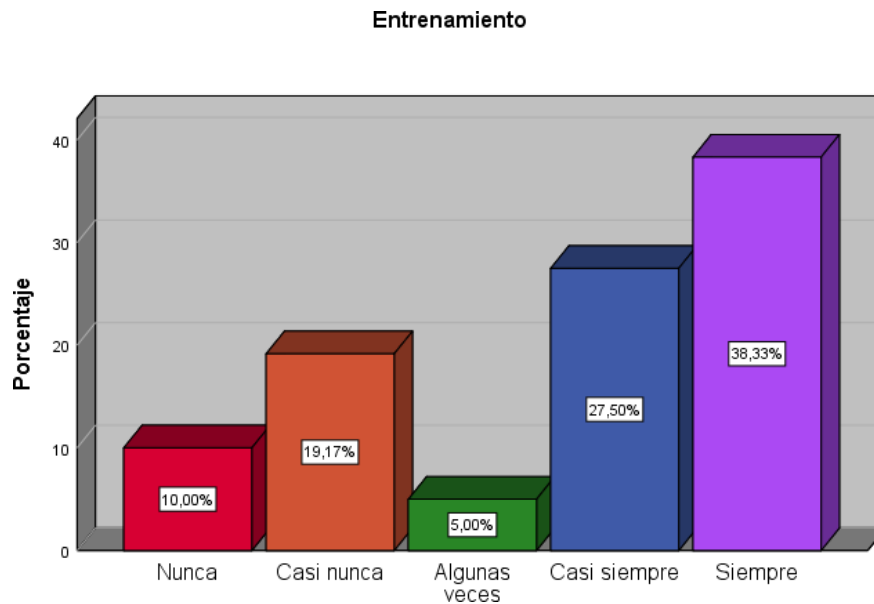
D6: Entrenamiento

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 12 | 10,0 |
| | Casi nunca | 23 | 19,2 |
| | Algunas veces | 6 | 5,0 |
| | Casi siempre | 33 | 27,5 |
| | Siempre | 46 | 38,3 |
| | Total | 120 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 7

D6: Entrenamiento



Sobre la tabla y figura respecto a los procesos de entrenamiento del personal, se observa que el 38.33% manifestaron siempre, el 27 5% casi siempre, el 5% algunas veces, el 19 puntos 17% casi nunca y el 10% nunca.

Tabla 8

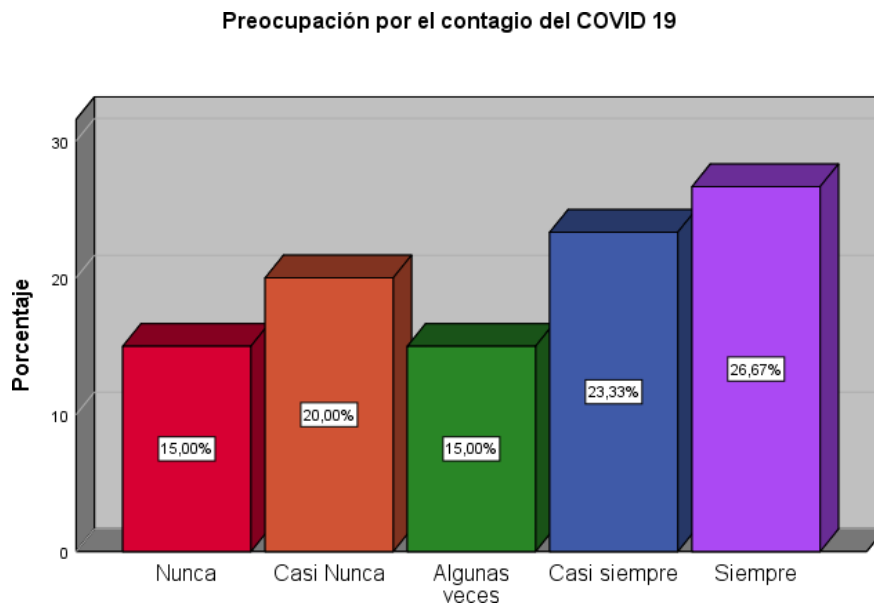
V2: Preocupación por el contagio del COVID 19

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 18 | 15,0 |
| | Casi Nunca | 24 | 20,0 |
| | Algunas veces | 18 | 15,0 |
| | Casi siempre | 28 | 23,3 |
| | Siempre | 32 | 26,7 |
| | Total | 120 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario de Preocupación por el contagio del COVID 19

Figura 8

V2: Preocupación por el contagio del COVID 19



Sobre la tabla y figura respecto a la preocupación por el contagio del COVID-19, el 26.67% manifestaron siempre, el 23.33% casi siempre, el 15% algunas veces, el 20% casi nunca y el 15% nunca.

Tabla 9

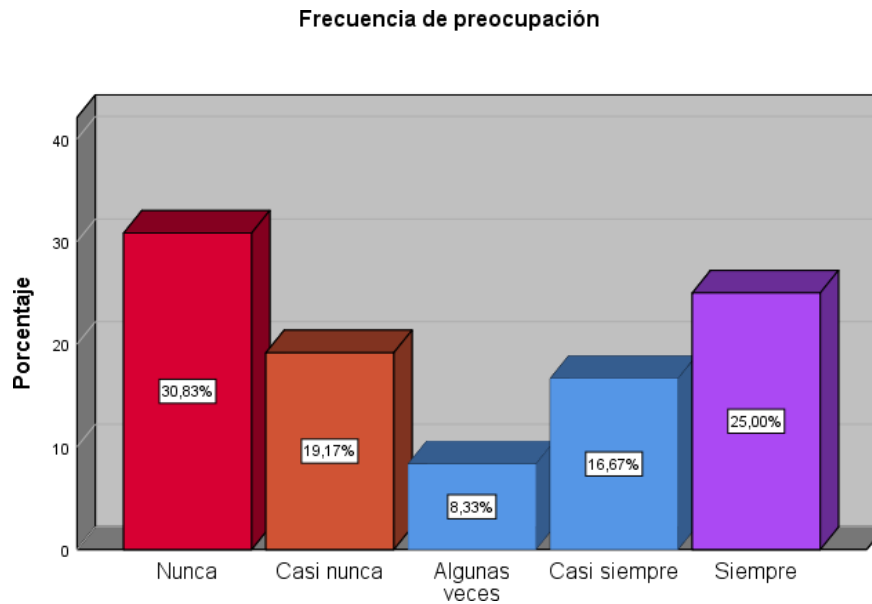
D1: Frecuencia de preocupación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 37 | 30,8 |
| | Casi nunca | 23 | 19,2 |
| | Algunas veces | 10 | 8,3 |
| | Casi siempre | 20 | 16,7 |
| | Siempre | 30 | 25,0 |
| | Total | | 120 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 9

D1: Frecuencia de preocupación



Sobre las tablas y el gráfico respecto a la frecuencia de preocupación por el miedo al contagio del COVID-19, el 25% manifestaron siempre el 16 puntos 67% casi siempre, el 8.33% algunas veces, el 19.17% casi nunca y el 30.83% nunca.

Tabla 10

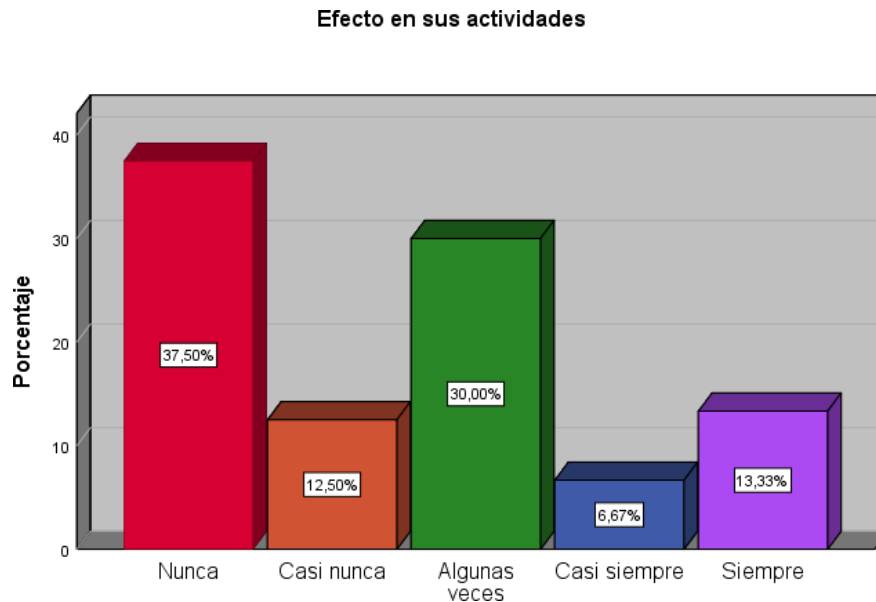
D2: Efecto en sus actividades

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 45 | 37,5 |
| | Casi nunca | 15 | 12,5 |
| | Algunas veces | 36 | 30,0 |
| | Casi siempre | 8 | 6,7 |
| | Siempre | 16 | 13,3 |
| | Total | | 120 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 10

D2: Efecto en sus actividades



Sobre la tabla y figura respecto al efecto de sus actividades por la preocupación del contagio del virus del COVID-19, el 13 33% manifestaron siempre, el 6.67% casi siempre, el 30% algunas veces, el 12 5% casi nunca y el 37.5% nunca.

Tabla 11

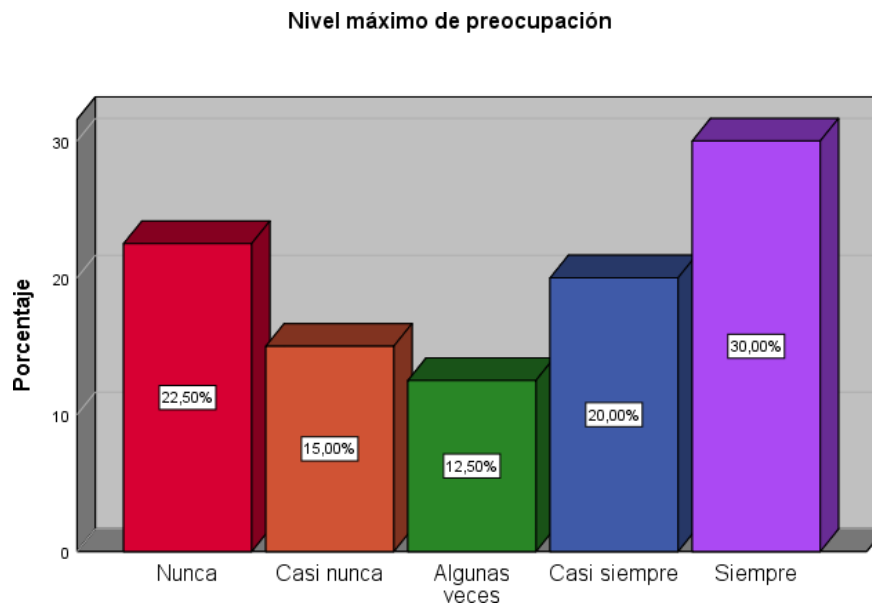
D3: Nivel máximo de preocupación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Nunca | 27 | 22,5 |
| | Casi nunca | 18 | 15,0 |
| | Algunas veces | 15 | 12,5 |
| | Casi siempre | 24 | 20,0 |
| | Siempre | 36 | 30,0 |
| | Total | | 120 |

Fuente: Cuestionario de Gestión de Personal

Figura 11

D3: Nivel máximo de preocupación



Sobre la dificultad respecto al nivel máximo de preocupación por el contagio del COVID-19, se evidencia que el 30% manifestaron siempre el 20% manifestaron casi siempre, el 12 5% algunas veces, el 15% casi nunca y el 22 5% nunca.

Prueba de Normalidad

Ho. Los datos tienen distribución

normal

H1. Los datos no tienen distribución

normal

Tabla 12

Prueba de Normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|---|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión de Personal | ,162 | 120 | ,000 |
| Preocupación por el contagio del COVID 19 | ,094 | 120 | ,011 |

De acuerdo a la tabla sobre la prueba de normalidad, se evidencia que el nivel de significancia de gestión de personal es 0.000 y de preocupación por el contagio del COVID 19 es 0.011, ambos son menores a < 0.05 , por lo tanto son datos que no tienen distribución normal y se determina que es una muestra no paramétrica y se procede a aplicar el estadístico Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis General

Ho La gestión de personal no tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022

H1 La gestión de personal tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022

Tabla 13*Prueba de hipótesis general*

| Correlaciones | | | Gestión de Personal | Preocupación por el contagio del COVID 19 |
|----------------------|---|----------------------------|---------------------|---|
| Rho de Spearman | Gestión de Personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,929 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 120 | 120 |
| | Preocupación por el contagio del COVID 19 | Coeficiente de correlación | ,929 | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| N | | 120 | 120 | |

Según la tabla de correlación se determina un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, y de esta manera se rechaza H_0 y se acepta H_1 , La gestión de personal tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, además el coeficiente de correlación es 0,929 que significa una correlación positiva muy alta entre las variables.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H_0 . El reclutamiento no tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID19

H_1 . El reclutamiento tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

Tabla 14*Prueba de la hipótesis específica 1*

| | | Correlaciones | |
|---|----------------------------|----------------------|---|
| Rho de Spearman | | Reclutamiento | Preocupación por el contagio del COVID 19 |
| Reclutamiento | Coeficiente de correlación | 1 | ,888** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 120 | 120 |
| Preocupación por el contagio del COVID 19 | Correlación de correlación | ,888** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 120 | 120 |

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

Según la tabla de correlación se determina un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, y de esta manera se rechaza H_0 y se acepta H_1 , el reclutamiento tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, además el coeficiente de correlación es 0,888 que significa una correlación positiva alta entre las variables.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H_0 . La selección no tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

H_1 . La selección tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

Tabla 15

Prueba de la hipótesis específica 2

| | | Correlaciones | |
|---|-------------------------------|---------------|---|
| Rho de Spearman | | Selección | Preocupación por el contagio del COVID 19 |
| Selección | Coeficiente de correlación | 1 | ,931** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 120 | 120 |
| Preocupación por el contagio del COVID 19 | Coeficiente de correlación de | ,931** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 120 | 120 |

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

Según la tabla de correlación se determina un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, y de esta manera se rechaza H_0 y se acepta H_1 , el reclutamiento tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, además el coeficiente de correlación es 0,931 que significa una correlación positiva alta entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 . La contratación no tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID19

H_1 . La contratación tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

Tabla 16

Prueba de Hipótesis específica 3

| Correlaciones | | | |
|---|----------------------------|---|----------|
| Rho de Spearman | | Preocupación por el contagio del COVID 19 | |
| | | Contratación | COVID 19 |
| Contratación | Coeficiente de correlación | 1 | ,882** |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 120 | 120 |
| Preocupación por el contagio del COVID 19 | Coeficiente de correlación | ,882** | 1 |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 120 | 120 |

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

Según la tabla de correlación se determina un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, y de esta manera se rechaza H_0 y se acepta H_1 , la contratación tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, además el coeficiente de correlación es 0,882 que significa una correlación positiva alta entre las variables.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho. La inducción no tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

H1. La inducción tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

Tabla 17*Prueba de hipótesis específica 4*

| | | Correlaciones | |
|---|----------------------------|---------------|---|
| Rho de Spearman | | Inducción | Preocupación por el contagio del COVID 19 |
| Inducción | Coeficiente de correlación | 1 | ,940** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 120 | 120 |
| Preocupación por el contagio del COVID 19 | Coeficiente de correlación | ,940** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 120 | 120 |

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

Según la tabla de correlación se determina un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, y de esta manera se rechaza H_0 y se acepta H_1 , la inducción tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, además el coeficiente de correlación es 0,940 que significa una correlación positiva muy alta entre las variables.

Prueba de Hipótesis específica 4

H_0 . La capacitación no tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

H_1 . La capacitación tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 5

| | | Correlaciones | |
|---|----------------------------|---------------|---|
| Rho de Spearman | | Capacitación | Preocupación por el contagio del COVID 19 |
| Capacitación | Coeficiente de correlación | 1 | ,960** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 120 | 120 |
| Preocupación por el contagio del COVID 19 | Coeficiente de correlación | ,960** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 120 | 120 |

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

Según la tabla de correlación se determina un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, y de esta manera se rechaza H_0 y se acepta H_1 , la capacitación tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, además el coeficiente de correlación es 0,960 que significa una correlación positiva muy alta entre las variables.

Prueba de Hipótesis específica 6

H_0 . El entrenamiento no tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID19

H_1 . El entrenamiento tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 6

| Correlaciones | | | |
|---|----------------------------|---------------|---|
| Rho de Spearman | | Entrenamiento | Preocupación por el contagio del COVID 19 |
| Entrenamiento | Coeficiente de correlación | 1 | ,937** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 120 | 120 |
| Preocupación por el contagio del COVID 19 | Coeficiente de correlación | ,937** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 120 | 120 |

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

Según la tabla de correlación se determina un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, y de esta manera se rechaza H_0 y se acepta H_1 , el entrenamiento tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, además el coeficiente de correlación es 0,937 que significa una correlación positiva muy alta entre las variables.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de personal y preocupación por el contagio del Covid 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima, 2022; asimismo se busca determinar la relación que existe con cada una de las dimensiones de la variable gestión de personal con la variable preocupación por el contagio del COVID-19.

Los resultados muestran que los profesionales de salud califican a la gestión de personal que siempre realizan bien sus procesos en un 50%, pero también hay un 25% que mencionan que es casi siempre y un 15% algunas veces. Asimismo, respecto a la preocupación por el contagio del Covid 19, el 32% manifestaron que siempre están preocupados, y el 23.3% dijeron casi siempre, cabe mencionar que el 24% indican que casi nunca están preocupados.

Sobre los resultados de la variable reclutamiento el 53.3% respondieron que siempre realizan bien los procesos de reclutar y el 20% dijeron que casi siempre; sobre la dimensión selección el 47.5% manifestaron que siempre realizan bien sus procesos y el 19.2% dijeron casi siempre; sobre la dimensión selección el 47.5% manifestaron siempre realizan bien los procesos y el 19.17% indicaron casi siempre; respecto a la contratación el 50% dijeron siempre y el 28.3% manifestaron casi siempre; sobre la inducción del personal el 41.7% indicaron siempre realizan bien los procesos y el 20% dijeron algunas veces; respecto a la capacitación el 30% indicaron que siempre realiza en pie sus procesos y el 24.2% manifestaron algunas veces; así también sobre el entrenamiento, el 38.3% dijeron siempre y el 19.2% indicaron que casi nunca realizan bien sus procesos de entrenamiento.

En lo que respecta a la preocupación por el contagio del COVID el 26.7% indicaron que siempre están preocupados y el 23.3% dijeron casi siempre, así también el 20% manifestaron casi nunca; en la dimensión frecuencia de preocupación el 30.8% dijeron nunca estuvieron preocupados frecuentemente en una semana, el 25% dijeron siempre

están preocupados durante la semana, en la dimensión efecto de sus actividades el 37.5% manifestaron que nunca la preocupación repercute en sus actividades pero el 13.3% dijeron que sí repercute; en el nivel máximo de preocupación el 30% que faltaron que siempre llegan a este nivel y el 22.5% dijeron nunca.

Los resultados determinados por la prueba estadística entre dimensiones de gestión de personal y preocupación por el contagio del COVID 19, analizada empleando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, indicaron que las dimensiones de

La gestión de personal tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, con un nivel de significancia (0,000) y un Coeficiente Rho de Spearman (0.929) , lo que se basa en los resultados del valor de significancia de reclutamiento (0.000) y Rho de Spearman (0.888), selección con un nivel de significancia (0.000) y un Coeficiente Rho de Spearman (0,931), contratación con un nivel de significancia (0.000) y un Coeficiente Rho de Spearman (0.882), inducción con un valor de significancia (0.000) y un Coeficiente de Rho de Spearman (0.940); capacitación con un valor de significancia de (0,000) y un Coeficiente Rho de Spearman (0.960), entrenamiento con un valor de significancia de (0.000) y un Coeficiente de Rho de Spearman (0.937). Por lo que se puede expresar que todas las dimensiones de la variable gestión de personal tienen correlación significativamente con la variable preocupación por el contagio del COVID 19, y se observa que el nivel más bajo de correlación es contratación (0,000) y Rho (0.882) y más alto a capacitación (0,000) y Rho (0.960).

A continuación, se comparan los resultados obtenidos con los hallados en los estudios previos, consideramos a:

Se hallaron coincidencias con Carranza, et al (2021), quien manifestó que la preocupación por el contagio del COVID-19 sumado a la carga laboral están provocando un malestar psicológico en los profesionales de salud; así también, Ocas (2021), una fuerte correlación entre preocupaciones, estrés, de precio y ansiedad en el personal de

salud porque tienen que brindar asistencia a pacientes con diagnóstico de COVID 19 o en condición de sospecha; también Quiñones (2021) firma que estos problemas ecológicos se ha incrementado por el temor al contagio de pacientes con COVID-19; Por otro lado Espinoza, Quevedo, y Agurto (2020), indicaron que el 43.7% sostuvieron como causas la falta de recurso humano, de financiamiento (38.2%) y de especialistas (34.7%); también Heredia y Narváez (2021) sostuvieron que aplicar normas y planificar las actividades del recurso humano tendría como resultado la optimización de los funcionarios de un centro hospitalario y mejoraría la gestión del talento humano. Así también Hoseinabadi, et al. (2020) manifestó que el estrés laboral causado también y el personal de salud más aún en tiempos de la pandemia COVID-19.

Al respecto, Castro, et al. (2020) como resultado expresa que en su trabajo de investigación 1 de cada 3 profesionales de salud presentaba un cuadro de estrés de nivel leve, un 6% nivel alto y el 37.1% tenían miedo a ser contagiados, por lo tanto 7 de 10 profesionales de salud fueron diagnosticados con síntomas de estrés y cuatro manifestaron tener el virus.

Cabe mencionar, que en el proceso de reclutamiento del total del personal de salud el 53.33% opinaron que siempre se cumple con los procesos, el 20% casi siempre, el 5.83% algunas veces, el 9.17% casi nunca y el 11.67%. Este proceso se debe realizar cuando previamente se ha definido el perfil requerido para la función, en el cual se deben especificar el nivel de estudios y años de experiencia laboral en cargos similares, a fin de elegir a la persona competente; luego se publica; el anuncio también debe cumplir con requisitos como nombre de la empresa, cargo solicitado, requisitos para presentarse, cronograma de presentación, evaluación, entrevista y publicación de resultados.

La selección tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19; así lo manifiesta Jara, Asmat, Alberca, y Medina (2018), quienes sostuvieron que seleccionar personas con capacidades y especialidad en lugares estratégicos sumado a colaboradores eficientes mejora la gestión del talento humano; Por otro lado Petros,

et al. (2021) sostuvo que realizar una selección deficiente de personal que hará frente a la pandemia era una amenaza potencial para ser contagiados y si hay el exceso de carga laboral se presenta la prevalencia del síndrome de Burnout que fue de 34.1%, despersonalización 12.6% y la falta de realización 15.2%

Cabe mencionar, que la selección de personal se encarga de elegir a un profesional de salud ideal para el cargo, es el momento en el que se empieza con el contacto directo luego del reclutamiento, los procedimientos varían de acuerdo al tipo de establecimiento y cultura organizacional, pero el caso del sector salud los requerimientos son similares, para la selección adecuada se realizan entrevistas, pruebas psicológicas y psicométricas las cuales determinarán su nivel de eficiencia. Esta etapa es de suma importancia para el centro de salud porque se va a definir al personal que enfrentará un escenario de crisis sanitaria por la pandemia COVID-19.

La contratación, se observa que el 50% opinaron siempre, el 28.33% casi siempre, el 4.17% algunas veces, el 8.33% casi nunca y el 9.17% nunca, cabe mencionar que en esta etapa es el cierre de los procesos de reclutamiento y selección y se pasa a un nivel de formalización para el ingreso del profesional de salud y culmina cuando se firma el contrato aplicando los ajustes de ley pertinentes, en esta etapa se debe considerar los términos del contrato que se rige de acuerdo a las políticas del establecimiento, lo descrito en el contrato debe ser muy estricto ya que por ningún motivo se deberá modificar en cualquier momento, y debe cumplirse tal como se explicitan.

Sobre los procesos de inducción al personal, el 41.67% manifestaron siempre, el 15% casi siempre, el 20% algunas veces, el 14.17% casi nunca y el 9.17% nunca. Este proceso tiene como objetivo la integración del personal de salud al establecimiento haciéndole conocer las funciones que deberá realizar y presentarlo con los demás compañeros de trabajo, algunos autores manifiestan de que detrás del éxito o fracaso de muchas contrataciones está la inducción, ya que es aquí cuando se le indica al nuevo ingresante sus obligaciones y los recursos con que cuenta, así como el clima laboral que va a enfrentar. No se debe perder el objetivo principal que es lograr que el trabajador se

adapte lo más rápido posible a su contexto laboral, el establecimiento debe contar con un protocolo previamente elaborado para facilitar toda información necesaria en los primeros días.

La capacitación tiene relación con la preocupación por el contagio del COVID 19; al respecto con la finalidad de desarrollar un profesional es importante el mantener una buena dirección (66.7%); enfrentar los problemas laborales (45.5%); ante lo cual 67 7% mencionaron que no le brinda un material suficiente y el 48 5% dijeron que se encuentran presionados y no hay libertad para trabajar para ir a ese sitio control.

Cabe mencionar que la capacitación de profesional de salud es muy importante en la medida que se relaciona con pacientes con diferentes niveles de enfermedad, la capacitación tiene como objetivo reforzar, instruir y direccionar al personal de salud en el área que le tocará trabajar, este proceso asegura el éxito en el desarrollo de las funciones y prestación de servicios, debido a tu programa de capacitación bien diseñado va a promover una mayor eficiencia en el personal de salud, mayor motivación porque de esta manera habrá también más unidad entre los departamentos o áreas de servicio asistencial apoyando la misión que cumple un establecimiento de salud.

En el entrenamiento del personal, se observa que el 38.33% manifestaron siempre, el 27 5% casi siempre, el 5% algunas veces, 17% casi nunca y el 10% nunca. Este proceso tiene como objetivo desarrollar competencias para un buen desempeño en el cargo asignado es indispensable para el profesional de salud recibir continuo entrenamiento especialmente en las medidas de bioseguridad, debido a la crisis sanitaria que se está viviendo, este proceso es diferente a la inducción de personal, el entrenamiento tienen orientación educativa y de corto plazo a través del cual el personal va a adquirir más conocimientos mejora actitudes y el desarrollo de habilidades técnicas, de esta manera los responsables deberán tener un programa especificando los puntos o temas que van a transmitir, incluyendo tareas que sean fáciles de entender y realizar.

La gestión de personal en el área de salud, en los momentos que viven las

personas por la crisis sanitaria la pandemia COVID-19, adquiere una importancia relevante, debido a que el recurso humano es el principal activo que tiene los establecimientos de salud del cual depende la eficiencia y eficacia de sus funciones, por lo tanto esta gestión debería implementar nuevas técnicas de administración de personal que refleje un sentido más humanístico, destacando valores y principios fundamentales para el respeto humano, ya que es importante resaltar que los cuidados que brindan a los pacientes deben ser realizados de la mejor manera. Por otro lado, el personal de salud debe ser motivado a través de reconocimientos y felicitaciones por un buen desarrollo de sus funciones, esto incentivará y promueve mayor compromiso, así como se obtendrían un mejor rendimiento.

Así mismo respecto a la preocupación por el contagio del COVID-19, es un desafío que personal de salud tiene que enfrentar diariamente asistiendo a pacientes infectados con el virus, sumado a ello la carga laboral, la presión de los directivos y de familiares, así como la falta de personal y equipo protector ha provocado una disminución en el rendimiento de las profesionales de salud. Existen factores de riesgo que debe solucionarse en el más breve tiempo cómo es la sobrecarga laboral, control deficiente de las infecciones, equipos de protección personal y mejora en el trato a pesar de estar viviendo momentos de crisis, estudios al respecto han determinado su preocupación por las consecuencias de una ineficiente gestión de personal en un establecimiento de salud que está provocando en el personal el riesgo psicológico y malestar físico.

En resumen se puede afirmar que hay evidencia suficiente para manifestar que si hay correlación entre las dimensiones de gestión del personal y la preocupación por el contagio del COVID-19, por lo tanto en la medida que los procesos de gestión de personal mejore, entonces habría el ingreso de profesionales competentes que tomarían los cuidados y protocolos correspondientes a fin de evitar el contagio de este virus, Por otro lado administración del hospital deberá proporcionar los equipos, materiales e indumentaria adecuada para el fines.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados de la investigación, que fueron tomados de los profesionales de salud en un hospital de Lima; se llegaron a las siguientes conclusiones.

Primero: La gestión de personal tiene una relación con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, con un nivel de significancia (0,000) y un Coeficiente Rho de Spearman (0.929), que corresponde a una correlación muy alta. Esto es porque el 50% manifestaron que siempre se toma buenas acciones en gestión de persona y el 26.7% manifestaron que siempre hay preocupación por el contagio del COVID-19.

Segundo: Se identificó que el **reclutamiento de personal** presenta una relación con la preocupación por el contagio del COVID-19, con un nivel de significancia (0.000) y un coeficiente Rho de Spearman (0.888), en una correlación muy alta. Esto es porque el 53.3% respondieron que siempre realizan bien los procesos de reclutar y el 20% dijeron que casi siempre.

Tercero: Se identificó que la **selección** de personal presenta una relación con la preocupación por el contagio del COVID-19 con un nivel de significancia (0.000) y un Coeficiente Rho de Spearman (0,931), en una correlación muy alta. Esto es porque los profesionales de salud manifestaron en un 47.5% que gestión de personal realiza bien los procesos de selección sumado al 19 17% que mencionaron casi siempre realiza bien los procesos de selección.

Cuarto: Se identificó que la **contratación** de personal presenta una relación con la preocupación por el contagio del COVID-19, con un nivel de significancia (0.000) y un Coeficiente Rho de Spearman (0.882), en una correlación alta. Esto es debido a que el 47 5% manifestaron que siempre realizan bien sus procesos de contratación y el 19 2% dijeron casi siempre

Quinto: Se identificó que la inducción de personal tiene una relación con la preocupación de contagio por el COVID 19, con un valor de significancia (0.000) y un Coeficiente de Rho de Spearman (0.940) en una correlación muy alta. Esto es porque el 41.7% indicaron siempre realizan bien los procesos de inducción y el 20% dijeron algunas veces.

Sexto: Se identificó que la capacitación de personal tiene una relación con la preocupación de contagio por el COVID-19, con un valor de significancia de (0,000) y un Coeficiente Rho de Spearman (0.960), en una correlación muy alta. Esto es porque el 30% indicaron que siempre realizan bien los procesos de capacitación y el 24.2% manifestaron algunas veces.

Séptimo: Se identificó que el entrenamiento de personal tiene una relación con la preocupación de contagio por el COVID 19, con un valor de significancia de (0.000) y un Coeficiente de Rho de Spearman (0.937) en una correlación muy alta. Esto es porque el 38.3% dijeron siempre y el 27.5% indicaron que casi siempre realizan bien sus procesos de entrenamiento.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos y el interés de los directivos del hospital de mantener un buen nivel de gestión de personal con los profesionales de salud se recomienda lo siguiente:

Primera: La gestión de personal tiene una correlación muy alta con la preocupación por el contagio del COVID 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima 2022, por lo tanto, se recomienda que los directivos del hospital en su gestión de personal que ratifiquen las medidas de seguridad e identifiquen los puntos débiles para reforzar y evitar el contagio masivo el virus es el COVID-19 que la principal preocupación de los tiempos de pandemia y que afecta al desempeño laboral.

Segunda: Se identificó que el **reclutamiento de personal** presenta una correlación alta con la preocupación por el contagio del COVID-19, por lo tanto, se recomienda que los directivos deleguen a los responsables de reclutamiento del personal que indiquen efectivamente los puntos que debe contener el perfil de los puestos que necesita el hospital tomando en cuenta la presencia de la pandemia, de esta manera será más eficaz las acciones de reclutamiento.

Tercera: Se identificó que la **selección** de personal presenta una correlación muy alta con la preocupación por el contagio del COVID-19, por lo tanto, se recomienda que los directivos del hospital deleguen la función de supervisar a un personal idóneo a fin de que la selección del personal que se va a contratar sea realmente apta para el cargo, para lo cual se tendrá que medir sus conocimientos y habilidades técnicas.

Se identificó que la **contratación** de personal presenta una correlación alta con la preocupación por el contagio del COVID-19, por lo tanto, se recomienda que los directivos del hospital recomienden a los responsables de elaborar y ejecutar los contratos del personal tener más cuidado en las cláusulas que se pactan, en los cuales debe contener específicamente el conocimiento de los protocolos de bioseguridad, así como el cuidado y la atención de los pacientes, y el uso del equipo de protección.

Se identificó que la inducción de personal tiene una correlación muy alta con la preocupación de contagio por el COVID 19, por lo tanto, se recomienda a los directivos del hospital contraten una empresa de capacitación al nuevo personal que ingresa, o en caso contrario formar un equipo de profesionales que trabajen en el hospital a fin de que se sirvan dar charlas de inducción a los nuevos profesionales de salud, con el objetivo de evitar contratiempos y preocupaciones por temor al contagio.

Cuarta: Se identificó que la capacitación de personal tiene una correlación muy alta con la preocupación de contagio por el COVID-19, por lo tanto, se recomienda a los directivos del hospital realicen constantes capacitaciones al personal nuevo y personal antiguo a fin de que refuercen y actualicen sus conocimientos y tome medidas de precaución ante la nueva epidemia de esta manera disminuirán los temores y miedos por contagio.

Quinta: Se identificó que el entrenamiento de personal tiene una correlación muy alta con la preocupación de contagio por el COVID 19, por lo tanto se recomienda a los directivos del hospital aquí delegar responsabilidades a las áreas pertinentes para la programación de prácticas de entrenamiento sobre el cuidado que debe tener a fin de evitar contagios, realizar simulacros y eventos que refuercen el conocimiento teórico, de esta manera se pretende reducir errores y toma decisiones equivocadas.

REFERENCIAS

- Aguilar, C. (2018). Processes of induction to nursing staff diagnosis in a hospital in Costa Rica. *Horizontes sanitario*, 17(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00141.pdf>
- Añez, C. (2007). Strategies of recruiting human resource in the service industries. *Revista Venezolana de Fermentum*, 123-141. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/705/70504807.pdf>
- Arias, L. (2018). *La gestión del talento humano y la calidad educativa en la escuela decadetes de policía "General Francisco de Paula Santander" Ecsan*. Universidad Norbert Wiener. Colombia: Escuela de Posgrado. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2195/DOCTOR%20Liliana%20Patricia%20Arias%20Jim%C3%A9nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreto, A. (2012). El progreso de la Estadística y su utilidad en la evaluación del desarrollo. (U. A. México, Ed.) *Papeles de población*, 18(73), 1-31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/112/11224638010.pdf>
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación. Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes. *Intersedes*, 16(33), 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Borkovec, et al. (1988). Treatment of nonphobic anxiety: a comparison of nondirective, cognitive, and doping desensitization therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56, 16. Recuperado el 25 de Enero de 2022
- Canal N. (2021). Recuperado el 11 de 06 de 2021, de Coronavirus: Perú ocupa tercer lugar en América en muertes de personal de salud y embarazadas: <https://canaln.pe/actualidad/covid-19-peru-ocupa-tercer-lugar-america-muertes-personal-salud-y-embarazadas-n431192>

- Carbonell, G. L. (2018). Human talent management characterization in the National Center for Clinical Trials Coordination in Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4578/457868589009/html/>
- Carranza, et al. (2 de Julio de 2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 7. doi:10.1016/j.rcp.2021.06.005
- Castillo, J. (2019). El entrenamiento. *Vlex*, 159-175. Obtenido de <https://vlex.com.co/vid/entrenamiento-400875734>
- Castro, et al. (Agosto de 2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 23(2), 19. Recuperado el 15 de Enero de 2022, de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Caycho, T., Ventura, J., & Barboza, M. (2021). Diseño y validación de una escala para medir la preocupación por el contagio de la COVID 19 (PRE COVID-19). *Enfermería clínica* (31), 9. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862120305350>
- Ciotti, M. et al. (Septiembre de 2020). The COVID-19 pandemic. *National Library of Medicine*. Recuperado el 6 de Agosto de 2021
- Didier, N., Pérez, C., & Valdenegro, D. (2013). Training and human capital: An analysis of the last decades. *Revista de Psicología*, 87-99. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/264/26430690009.pdf>
- Equipo de profesionales médicos. (2022). *Síndrome de burnout o de desgaste profesional*. España. Obtenido de <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
- Espinoza, Quevedo, & Agurto. (2020). Main problems in the management of health facilities in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), 16. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v46n4/1561-3127-rcsp-46-04-e2146.pdf>

Ganga, F., & Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral*, 14(2).

Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005

Gonzales, N. (Diciembre de 2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. *Argumentos*, 25(70). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/595/59524971009.pdf>

Heredia, & Narváez. (2021). The importance of Human Talent Performance Evaluation in healthcare organizations. *Fundación Koinonía*, 6(12). doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>

Hernández Sampieri, F. B. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hoseinabadi, T., Kakhki, S., Teimori, G., & Nayyeri, S. (2020). Burnout and its influencing factors between frontline nurses and nurses from other wards during the outbreak of Coronavirus Disease -COVID-19- in Iran. *Investigación y Educación en enfermería*. Recuperado el 02 de 07 de 2021, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072020000200003

Huang, C, et al. (24 de Enero de 2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *National Library of Medicine*, 496. Recuperado el 6 de Agosto de 2021, de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31986264/>

Instituto Psicología Social. (2019). Aportes del Núcleo Interdisciplinario de Estudios sobre la Vejez y el Envejecimiento (NIEVE) para el trabajo en Salud Mental con Personas Mayores en el marco de la situación sanitaria por COVID 19, desde una perspectiva de DDHH. *Universidad de la Republica*. Recuperado el 11 de 06 de 2021, de <http://www.cien.ei.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2020/04/Comunicado1-PersonasMayores-NIEVE-UDELAR-5->

4- 20.pdf

- Jara, Asmat, Alberca, & Medina. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Leppin, A. (2009). Risk perceptions related to SARS and avian influenza: Theoretical foundations of current empirical research. *In tJ Behav Med*, 16, 29. Recuperado el 15 de Enero de 2022, de <http://dx.doi.org/10.1007/s12529-008-9002-8>
- Lerman, et al. (1991). Psychological side effects of breast cancer screening. *Health Psychol*, 10(259), 67. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0278-6133.10.4.259>
- Liao, et al. (2014). Anxiety, worry and cognitive risk estimate in relation to protective behaviors during the 2009. influenza A/H1N1 pandemic in Hong Kong: Ten cross-sectional surveys. *BMC Infect Dis*, 14, 169. doi:<http://dx.doi.org/10.1186/1471-2334-14-169>.
- Lin, C. (2020). Social reaction toward the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *J. Health Soc Behav*, 3, 2. Recuperado el 12 de Enero de 2022, de <http://dx.doi.org/10.4103/SHB.SHB1120>
- Loera, A., Reyes, D., Bolaños, C., Jaime, A., & Martínez, J. (Julio de 2020). El impacto del COVID-19 en la salud mental durante la contingencia. *Tecnológico de Monterrey*. Recuperado el 11 de 06 de 2020, de <https://transferencia.tec.mx/2020/07/21/el-impacto-del-covid-19-en-la-salud-mental-durante-la-contingencia/>
- López, P., Díaz, Z., & Segredo, A. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Revista Cubana de Salud Pública*, 1, 43. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*, 40(88), 148-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

- Manterola, C., Grande, L., Otzen, G. N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). Reliability, precision or reproducibility of the measurements. Methods of assessment, utility and applications in clinical practice. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 9. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182018000600680
- Mantilla, M., Tulcán, M., & Obando. (2017). Human talent development processes in a specialty clinic in Pasto, Colombia. 20(1), 11. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00026.pdf>
- Maslach & Jackson. (1981). The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*, 113. Recuperado el 6 de Agosto de 2021
- Muñoz, F. (2019). *Evaluación del estrés laboral y sus manifestaciones en el personal desalud Quininde - Esmeraldas*. Univerisdad Internacional de Ecuador, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4093/1/T-UIDE-2308.pdf>
- Ocas, L. (2021). *Estrés, Ansiedad y Depresión en el personal de salud de primer nivel de atención durante la pandemia de COVID-19. Lima, 2020*. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado el 12 de Enero de 2022, de El 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19 (FCV-19S). No se observó asociación en la regresión logística realizada.
- Omint.(2015). *Cuestionariode Bournout*. Obtenido de [file:///C:/Users/INTCOPERU/Downloads/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/INTCOPERU/Downloads/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO%20(1).PDF)
- Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (Enero de 2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfade Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, XXXIV(4), 572-580.
- Peiro, J., & Rodriguez, I. (1 de Enero de 2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional. *Papeles del Psicologo*, 29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Petros, I., A, D., & Kaitelidou, D. (Marzo de 2021). Nurses' burnout and associated risk

factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*. Recuperado el 02 de 07 de 2021, de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33764561/>

Quero. (Mayo-Agosto de 2010). Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.

Quiñones, D. (2021). *Percepción de riesgo al COVID-19 y salud mental en trabajadores de salud del hospital de Chancay en el periodo Julio a Agosto del 2020 en Lima, Perú*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Recuperado el 12 de enero de 2022, de

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3785/HILLARY%20LIZBETH>

[H%20GUILLEN%20%20VIDARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3785/HILLARY%20LIZBETH%20GUILLEN%20%20VIDARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ro, et al. (2017). Worry experienced during the 2015 Middle East respiratory syndrome(MERS) pandemic in Korea. *Plos One*,12. doi:<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0173234>

Rodríguez, et al. (2021). Diseño de una escala para medir la preocupación por el contagiode la COVID-19. *Enfermería Clinica* , 31, 9. Recuperado el 15 de Enero de 2022, de <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862120305350>

Torres, K. (2017). *Gestión del Talento Humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017*. Universidad César Vallejo. Perú: Escuela de Post Grado. Obtenido de file:///C:/Users/INTCOPERU/Downloads/Torres_TKE.pdf

Universidad Católica Boliviana San Pablo. (Diciembre de 2007). El estrés laboral como sintoma de una empresa. *Perspectivas*, 10(20). Recuperado el 29 de 06 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf> Universidad CES. (2020). El 40% del personal de salud en Colombia padece detranstornos por la pandemia. *CES/SM*. Recuperado el 11 de 06 de 2021, de <https://www.ces.edu.co/noticias/el-40-del-personal-de-salud-en-colombia->

padece-trastornos-por-la-pandemia-cesism/

Urzúa, A., Vera, P., Caqueo, A., & Polanco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Psicología y COVID-19*. Recuperado el 11 de 06 de 2021, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v38n1/0718-4808-terpsicol-38-01-0103.pdf>

Ventura, & José. (2017). The importance of reporting validity and reliability in measuring instruments: Comments to Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 144(11), 954- 956. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000700955

Wang, J. et, al. (20 de Agosto de 2020). The impacts of a COVID-19 epidemic focus and general belief in a just world on individual emotions. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*. Recuperado el 6 de Agosto de 2021, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7440079/>

ANEXOS

TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|---|--|--|--|--|--|
| Variables de estudio | de | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | ítems | Escala de medición |
| Gestión Personal | de | Según Chiavenato son un conjunto de actividades, donde debe existir una participación de los colaboradores de una empresa, con el fin de crear una relación conjunta de dirección entre todo el personal. (Arias, 2018) | La variable gestión de personal será analizada por medio de las dimensiones de: Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción, Capacitación y entrenamiento. | <p>Reclutamiento:</p> <p>Selección</p> <p>Contratación</p> <p>Inducción</p> <p>Capacitación</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentos internos y externos ✓ Registro de información ✓ Evaluación y mejoramiento ✓ Procesamiento ✓ Determinación de las características de habilidad, aptitud y valores ✓ Consideraciones de condiciones físicas y de salud ✓ Lineamientos de contrato ✓ Los contratos laborales ✓ Tipos de contratos ✓ Medio de transmisión de la información ✓ Mecanismos de promoción y adaptación. ✓ Capacitación del personal y funcionarios | <p>1-2-3</p> <p>4-5-6</p> <p>7-8-9</p> <p>10-11</p> <p>12-13-14-15</p> | <p>Ordinal</p> <p>La muestra es de 120 personas profesionales del servicio de salud del área de estomatología del Hospital Militar.</p> <p>(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p> |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---------------------------|---|
| | | | Entrenamiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejoramiento de programas de capacitación ✓ Logro de resultados ✓ Evaluación del desarrollo ✓ Logros ✓ Indicadores de gestión | 16-17-18 | |
| Preocupación por el contagio del COVID 19 | Son los cambios de comportamiento durante enfermedades infecciosas, evaluando el riesgo como un proceso cognitivo y la probabilidad de infectarse. (Liao, et al., 2014). | La variable preocupación por el contagio con el COVID 19 será medido a través de las siguientes dimensiones: Frecuencia de preocupación por el contagio de coronavirus en la última semana, Efecto en sus actividades, frecuencia de preocupación, nivel máximo de preocupación, Frecuencia e importancia sobre posibilidad de contagio como tema de preocupación | Frecuencia de preocupación Efecto en sus actividades Nivel de preocupación | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Por el contagio de coronavirus en la última semana ✓ Frecuencia de preocupación y estado de ánimo ✓ Frecuencia de preocupación y el efecto en las actividades diarias. ✓ El contagio de coronavirus es elevado ✓ El contagio es un tema de preocupación ✓ El contagio es una preocupación frecuente ✓ El contagio es un tema muy importante para usted. | 1 2-3 1-5-6 | (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre |

CUESTIONARIO GESTIÓN DE PERSONAL

Objetivo: Establecer la opinión sobre los procesos que se desarrollan en la puesta en marcha de la de Gestión de Personal.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la “Gestión de Personal”.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** la respuesta que corresponda a su opción.

| S = Siempre | CS = Casi Siempre | AV = Algunas Veces | CN = Casi Nunca | N = Nunca | | |
|----------------------|---|--------------------|-----------------|-----------|----|---|
| ITEMS | PREGUNTAS | S | CS | AV | CN | N |
| RECLUTAMIENTO | | | | | | |
| 1Alg | Existen normas, fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario. | | | | | |
| 2 | Existe normas legales del Ministerio de Salud sobre el perfil del profesional de salud | | | | | |
| 3 | Existe un manual de procedimientos para registrar la información actualizada de los colaboradores potenciales. | | | | | |
| 4 | Existen formatos de registros o software para registrar los datos de los colaboradores potenciales. | | | | | |
| 5 | Existen mecanismos de evaluación del proceso de reclutamiento | | | | | |
| 6 | Se dictan charlas de mejoramiento durante el proceso de reclutamiento | | | | | |
| SELECCIÓN | | | | | | |
| 7 | Existe proceso de selección como entrevistas o pruebas. | | | | | |
| 8 | Existe un proceso de verificación de referencias o antecedentes. | | | | | |
| 9 | Existen las prioridades con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de aspirantes | | | | | |
| 10 | En el proceso de selección se prioriza el conocimiento | | | | | |
| 11 | Existen criterios físicos para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. | | | | | |
| 12 | Existen criterios de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. | | | | | |
| CONTRATACIÓN | | | | | | |
| 13 | Existen políticas de contratación | | | | | |
| 14 | Los contratos cumplen con la normativa del Ministerio de Trabajo para casos del personal de salud. | | | | | |
| 15 | Se utilizan lineamientos internos o externos de referencia para la elaboración de contratos laborales. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Las cláusulas de los contratos laborales han sido aprobadas previamente por un comité de control interno. | | | | | |
| 17 | Se utilizan modelos de contrato | | | | | |
| 18 | Los contratos se pueden descargar vía web | | | | | |
| INDUCCIÓN | | | | | | |
| 19 | Existen mecanismos para informar al nuevo personal sobre los aspectos básicos de la organización. | | | | | |
| 20 | Se informa sobre las actividades de la institución al nuevo personal utilizando la página web. | | | | | |
| 21 | Existen mecanismos para promover y medir la adaptación de un (a) trabajador (a) nuevo (a). | | | | | |
| 22 | Se realizan reuniones de bienvenida al nuevo personal de salud | | | | | |
| CAPACITACIÓN | | | | | | |
| 23 | Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación del personal. | | | | | |
| 24 | Existe un programa establecido de temas referente a las necesidades de la institución, para la capacitación del personal. | | | | | |
| 25 | Existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación. | | | | | |
| 26 | Se contrata asesoría externa para la capacitación del personal de salud. | | | | | |
| 27 | Se evidencian los logros en los profesionales capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica. | | | | | |
| 28 | Se entregan incentivos a los profesionales que se han esforzado en su superación profesional y en lograr los objetivos de la institución. | | | | | |
| ENTRENAMIENTO | | | | | | |
| 29 | Se trabaja de manera organizada criterios que evalúan el desarrollo del personal de salud en su labor. | | | | | |
| 30 | Priorizan para la evaluación los grados de estudio | | | | | |
| 31 | Los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en el personal, se evidencia. | | | | | |
| 32 | Los logros obtenidos en la etapa de entrenamiento determinan su contratación. | | | | | |
| 33 | Se evidencia indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento del personal de salud. | | | | | |
| 34 | Se establecen indicadores de gestión para medir el comportamiento y desempeño de un proceso comparado con un nivel de referencia. | | | | | |

CUESTIONARIO PREOCUPACIÓN POR EL CONTAGIO DEL COVID-19

Objetivo: Definir la preocupación por el contagio del COVID-19

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a la preocupación por el contagio del COVID – 19.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** la respuesta que corresponda a su opción.

| S = Siempre | CS = Casi Siempre | AV = Algunas Veces | CN = Casi Nunca | N = Nunca | | | | | |
|-------------|---|--------------------|-----------------|-----------|---|----|----|----|---|
| ITEMS | PREGUNTAS | | | | S | CS | AV | CN | N |
| | Frecuencia de preocupación | | | | | | | | |
| 1 | Durante la última semana, usted ha pensado frecuentemente sobre la probabilidad de contagiarse con el coronavirus | | | | | | | | |
| 2 | Durante la última semana, usted ha sentido síntomas de contagio | | | | | | | | |
| 3 | En la última semana, usted se preocupó porque su familia que vive con usted se puede contagiar | | | | | | | | |
| 4 | En la última semana ha observado a sus familiares cercanos con síntomas de contagio | | | | | | | | |
| | Efecto en sus actividades | | | | | | | | |
| 5 | Durante la última semana, el haber pensado en la posibilidad de contagio de coronavirus le ha afectado su estado de ánimo | | | | | | | | |
| 6 | Durante la última semana, usted se ha sentido triste y depresivo porque teme el contagio en su centro laboral | | | | | | | | |
| 7 | Durante la última semana el haber pensado sobre la posibilidad de contagio de coronavirus ha afectado su capacidad para realizar actividades del día a día. | | | | | | | | |
| 8 | Durante la última semana el haber pensado sobre la posibilidad de contagio de coronavirus ha afectado su capacidad de relacionarse con los compañeros de trabajo y pacientes. | | | | | | | | |
| | Nivel máximo de preocupación | | | | | | | | |
| 9 | Consideró usted que la preocupación que tiene por el contagio de coronavirus es muy elevada | | | | | | | | |
| 10 | Consideró usted que la preocupación que tiene por el contagio ha influido en sus familiares y compañeros de trabajo. | | | | | | | | |
| 11 | La frecuencia e importancia sobre posibilidad de contagio es un tema de preocupación | | | | | | | | |
| 12 | Considera usted que se debe preocupar por el contagio del coronavirus. | | | | | | | | |
| 13 | Usted se preocupa frecuentemente de la posibilidad de contagiarse de coronavirus | | | | | | | | |
| 14 | Ha observado que la preocupación que usted tiene ha afectado a su entorno familiar y laboral | | | | | | | | |
| 15 | Considera que la preocupación por la posibilidad de contagio de coronavirus es un problema muy importante para usted | | | | | | | | |
| 16 | Considera usted que la preocupación por el contagio del coronavirus debe superarse tomando las medidas de precaución | | | | | | | | |

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ declaro que he sido informado e invitado a participar de la investigación denominada “**Gestión de personal y Preocupación por el contagio del Covid 19 en el Servicio de Estomatología de un hospital de Lima, 2022**”, este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo y financiamiento del investigador.

Entiendo que este estudio busca determinar de qué manera la preocupación por el contagio del Covid influyen en la gestión de personal en el servicio de estomatología de un hospital de Lima, 2022, y sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes no podrán ser conocidos por otras personas ni tampoco ser identificados en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, y que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este

estudio Fecha:

Firma participante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE PERSONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 1: RECLUTAMIENTO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Existen normas, fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario. | X | | X | | X | | |
| 2 | Existe normas legales del Ministerio de Salud sobre el perfil del profesional de salud | X | | X | | X | | |
| 3 | Existe un manual de procedimientos para registrar la información actualizada de los colaboradores potenciales. | X | | X | | X | | |
| 4 | Existen formatos de registros o software para registrar los datos de los colaboradores potenciales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Existen mecanismos de evaluación del proceso de reclutamiento | X | | X | | X | | |
| 6 | Se dictan charlas de mejoramiento durante el proceso de reclutamiento | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2: SELECCIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Existe proceso de selección como entrevistas o pruebas. | X | | X | | X | | |
| 8 | Existe un proceso de verificación de referencias o antecedentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Existen las prioridades con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de aspirantes | X | | X | | X | | |
| 10 | En el proceso de selección se prioriza el conocimiento | X | | X | | X | | |
| 11 | Existen criterios físicos para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. | X | | X | | X | | |
| 12 | Existen criterios de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3: CONTRATACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Existen políticas de contratación | X | | X | | X | | |
| 14 | Los contratos cumplen con la normativa del Ministerio de Trabajo para casos del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 15 | Se utilizan lineamientos internos o externos de referencia para la elaboración de contratos laborales. | X | | X | | X | | |
| 16 | Las cláusulas de los contratos laborales han sido aprobadas previamente por un comité de control interno. | X | | X | | X | | |
| 17 | Se utilizan modelos de contrato | X | | X | | X | | |
| 18 | Los contratos se pueden descargar vía web | X | | X | | X | | |
| Nº | DIMENSIONES 4: INDUCCIÓN | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 19 | Existen mecanismos para informar al nuevo personal sobre los aspectos básicos de la organización. | X | | X | | X | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 20 | Se informa sobre las actividades de la institución al nuevo personal utilizando la página web. | X | | X | | X | | |
| 21 | Existen mecanismos para promover y medir la adaptación de un (a) trabajador (a) nuevo (a). | X | | X | | X | | |
| 22 | Se realizan reuniones de bienvenida al nuevo personal de salud | X | | X | | X | | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 5: CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 23 | Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación del personal. | X | | X | | X | | |
| 24 | Existe un programa establecido de temas referente a las necesidades de la institución, para la capacitación del personal. | X | | X | | X | | |
| 25 | Existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación. | X | | X | | X | | |
| 26 | Se contrata asesoría externa para la capacitación del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 27 | Se evidencian los logros en los profesionales capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica. | X | | X | | X | | |
| 28 | Se entregan incentivos a los profesionales que se han esforzado en su superación profesional y en lograr los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 6: ENTRENAMIENTO | | | | | | | |
| 29 | Se trabaja de manera organizada criterios que evalúan el desarrollo del personal de salud en su labor. | X | | X | | X | | |
| 30 | Priorizan para la evaluación los grados de estudio | X | | X | | X | | |
| 31 | Los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en el personal, se evidencia. | X | | X | | X | | |
| 32 | Los logros obtenidos en la etapa de entrenamiento determinan su contratación. | X | | X | | X | | |
| 33 | Se evidencia indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 34 | Se establecen indicadores de gestión para medir el comportamiento y desempeño de un proceso comparado con un nivel de referencia. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Cehua Alvarez Efrain Antonio **DNI:**

42226451

Especialidad del validador: Mg. En Gerencia de Servicios de salud / Mg. En Salud Pública ORCID: 0000-0001-7730-4609

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Efrain A. Cehua Alvarez
Médico Auditor
Mg. En Gerencia de Servicios de Salud
Mg. En Salud Pública
CMP 60892 – RNA A02726

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide PREOCUPACIÓN POR EL CONTAGIO DEL COVID-19

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: FRECUENCIA DE PREOCUPACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Durante la última semana, usted ha pensado frecuentemente sobre la probabilidad de contagiarse con el coronavirus | X | | X | | X | | |
| 2 | Durante la última semana, usted ha sentido síntomas de contagio | X | | X | | X | | |
| 3 | En la última semana, usted se preocupó porque su familia que vive con usted se puede contagiar | X | | X | | X | | |
| 4 | En la última semana ha observado a sus familiares cercanos con síntomas de contagio | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2: EFECTO EN SUS ACTIVIDADES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Durante la última semana, el haber pensado en la posibilidad de contagio de coronavirus le ha afectado su estado de ánimo | X | | X | | X | | |
| 6 | Durante la última semana, usted se ha sentido triste y depresivo porque teme el contagio en su centro laboral | X | | X | | X | | |
| 7 | Durante la última semana el haber pensado sobre la posibilidad de contagio de coronavirus ha afectado su capacidad para realizar actividades del día a día. | X | | X | | X | | |
| 8 | Durante la última semana el haber pensado sobre la posibilidad de contagio de coronavirus ha afectado su capacidad de relacionarse con los compañeros de trabajo y pacientes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: NIVEL MÁXIMO DE PREOCUPACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Consideró usted que la preocupación que tiene por el contagio de coronavirus es muy elevada | X | | X | | X | | |
| 10 | Consideró usted que la preocupación que tiene por el contagio ha influido en sus familiares y compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 11 | La frecuencia e importancia sobre posibilidad de contagio es un tema de preocupación | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera usted que se debe preocupar por el contagio del coronavirus. | X | | X | | X | | |
| 13 | Usted se preocupa frecuentemente de la posibilidad de contagiarse de coronavirus | X | | X | | X | | |
| 14 | Ha observado que la preocupación que usted tiene ha afectado a su entorno familiar y laboral | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que la preocupación por la posibilidad de contagio de coronavirus es un problema muy importante para usted | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera usted que la preocupación por el contagio del coronavirus debe superarse tomando las medidas de precaución | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador: Cehua Alvarez Efrain Antonio** **DNI:**
42226451

Especialidad del validador: Mg. En Gerencia de Servicios de salud / Mg. En Salud Pública ORCID: 0000-0001-7730-4609

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Efrain A. Cehua Alvarez
Médico Auditor
Mg. En Gerencia de Servicios de Salud
Mg. En Salud Pública
CMP 60892 – RNA A02726

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

X

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|---|---|
| CEHUA ALVAREZ, EFRAIN ANTONIO DNI 42226451 | MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 24/02/2012 Modalidad de estudios: - | ASOCIACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA PERU |
| CEHUA ALVAREZ, EFRAIN ANTONIO DNI 42226451 | BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 26/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | ASOCIACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA PERU |
| CEHUA ALVAREZ, EFRAIN ANTONIO DNI 42226451 | MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 23/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/03/2014 Fecha egreso: 18/12/2015 | UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU |
| CEHUA ALVAREZ, EFRAIN ANTONIO DNI 42226451 | MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 18/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/09/2019 Fecha egreso: 31/08/2020 | UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA PERU |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE PERSONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Existen normas, fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario. | X | | X | | X | | |
| 2 | Existe normas legales del Ministerio de Salud sobre el perfil del profesional de salud | X | | X | | X | | |
| 3 | Existe un manual de procedimientos para registrar la información actualizada de los colaboradores potenciales. | X | | X | | X | | |
| 4 | Existen formatos de registros o software para registrar los datos de los colaboradores potenciales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Existen mecanismos de evaluación del proceso de reclutamiento | X | | X | | X | | |
| 6 | Se dictan charlas de mejoramiento durante el proceso de reclutamiento | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2: SELECCIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Existe proceso de selección como entrevistas o pruebas. | X | | X | | X | | |
| 8 | Existe un proceso de verificación de referencias o antecedentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Existen las prioridades con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de aspirantes | X | | X | | X | | |
| 10 | En el proceso de selección se prioriza el conocimiento | X | | X | | X | | |
| 11 | Existen criterios físicos para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. | X | | X | | X | | |
| 12 | Existen criterios de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONTRATACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Existen políticas de contratación | X | | X | | X | | |
| 14 | Los contratos cumplen con la normativa del Ministerio de Trabajo para casos del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 15 | Se utilizan lineamientos internos o externos de referencia para la elaboración de contratos laborales. | X | | X | | X | | |
| 16 | Las cláusulas de los contratos laborales han sido aprobadas previamente por un comité de control interno. | X | | X | | X | | |
| 17 | Se utilizan modelos de contrato | X | | X | | X | | |
| 18 | Los contratos se pueden descargar vía web | X | | X | | X | | |
| Nº | DIMENSIONES 4: INDUCCIÓN | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 19 | Existen mecanismos para informar al nuevo personal sobre los aspectos básicos de la organización. | X | | X | | X | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 20 | Se informa sobre las actividades de la institución al nuevo personal utilizando la página web. | X | | X | | X | | |
| 21 | Existen mecanismos para promover y medir la adaptación de un (a) trabajador (a) nuevo (a). | X | | X | | X | | |
| 22 | Se realizan reuniones de bienvenida al nuevo personal de salud | X | | X | | X | | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 5: CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 23 | Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación del personal. | X | | X | | X | | |
| 24 | Existe un programa establecido de temas referente a las necesidades de la institución, para la capacitación del personal. | X | | X | | X | | |
| 25 | Existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación. | X | | X | | X | | |
| 26 | Se contrata asesoría externa para la capacitación del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 27 | Se evidencian los logros en los profesionales capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica. | X | | X | | X | | |
| 28 | Se entregan incentivos a los profesionales que se han esforzado en su superación profesional y en lograr los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 6: ENTRENAMIENTO | | | | | | | |
| 29 | Se trabaja de manera organizada criterios que evalúan el desarrollo del personal de salud en su labor. | X | | X | | X | | |
| 30 | Priorizan para la evaluación los grados de estudio | X | | X | | X | | |
| 31 | Los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en el personal, se evidencia. | X | | X | | X | | |
| 32 | Los logros obtenidos en la etapa de entrenamiento determinan su contratación. | X | | X | | X | | |
| 33 | Se evidencia indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 34 | Se establecen indicadores de gestión para medir el comportamiento y desempeño de un proceso comparado con un nivel de referencia. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador: FABIAN ROJAS, LENIN ENRIQUE** **DNI:**

20016805

Especialidad del validador: MBA - Magister en Administración de Negocios (Metodólogo) ORCID: 000-0003-1949-6352

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



DNI: 20016805

Especialidad: Metodólogo
Firma del experto validador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide PREOCUPACIÓN POR EL CONTAGIO DEL COVID-19

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: FRECUENCIA DE PREOCUPACIÓN | | | | | | | |
| 1 | Durante la última semana, usted ha pensado frecuentemente sobre la probabilidad de contagiarse con el coronavirus. | X | | X | | X | | |
| 2 | Durante la última semana, usted ha sentido síntomas de contagio | X | | X | | X | | |
| 3 | En la última semana, usted se preocupó porque su familia que vive con usted se puede contagiar | X | | X | | X | | |
| 4 | En la última semana ha observado a sus familiares cercanos con síntomas de contagio | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: EFECTO EN SUS ACTIVIDADES | | | | | | | |
| 5 | Durante la última semana, el haber pensado en la posibilidad de contagio de coronavirus le ha afectado su estado de ánimo | X | | X | | X | | |
| 6 | Durante la última semana, usted se ha sentido triste y depresivo porque teme el contagio en su centro laboral | X | | X | | X | | |
| 7 | Durante la última semana el haber pensado sobre la posibilidad de contagio de coronavirus ha afectado su capacidad para realizar actividades del día a día. | X | | X | | X | | |
| 8 | Durante la última semana el haber pensado sobre la posibilidad de contagio de coronavirus ha afectado su capacidad de relacionarse con los compañeros de trabajo y pacientes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: NIVEL MÁXIMO DE PREOCUPACIÓN | | | | | | | |
| 9 | Consideró usted que la preocupación que tiene por el contagio de coronavirus es muy elevada | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----------|---|---|--|---|--|---|--|
| 10 | Consideró usted que la preocupación que tiene por el contagio ha influido en sus familiares y compañeros de trabajo. | X | | X | | X | |
| 11 | La frecuencia e importancia sobre posibilidad de contagio es un tema de preocupación | X | | X | | X | |
| 12 | Considera usted que se debe preocupar por el contagio del coronavirus. | X | | X | | X | |
| 13 | Usted se preocupa frecuentemente de la posibilidad de contagiarse de coronavirus | X | | X | | X | |
| 14 | Ha observado que la preocupación que usted tiene ha afectado a su entorno familiar y laboral | X | | X | | X | |
| 15 | Considera que la preocupación por la posibilidad de contagio de coronavirus es un problema muy importante para usted | X | | X | | X | |
| 16 | Considera usted que la preocupación por el contagio del coronavirus debe superarse tomando las medidas de precaución. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: FABIAN ROJAS. LENIN
ENRIQUE

DNI: 20016805

Especialidad del validador: MBA - Magister en Administración de Negocios (Metodólogo) ...ORCID: 000-0003-1949-6352

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

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

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

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

Lima, 18 de junio

DNI: 20016805

Especialidad: Metodólogo
Firma del experto validador

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|---|--|
| FABIAN ROJAS, LENIN ENRIQUE DNI 20016805 | BACHILLER EN INGENIERIA MECANICA Fecha de diploma: 12/01/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i> |
| FABIAN ROJAS, LENIN ENRIQUE DNI 20016805 | MAGISTER EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION Fecha de diploma: 21/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i> |
| FABIAN ROJAS, LENIN ENRIQUE DNI 20016805 | INGENIERO MECANICO Fecha de diploma: 18/06/2003 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i> |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE PERSONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|--------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Existen normas, fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario. | X | | X | | X | | |
| 2 | Existen normas legales del Ministerio de Salud sobre el perfil del profesional de salud | X | | X | | X | | |
| 3 | Existen manuales de procedimientos para registrar la información actualizada de los colaboradores potenciales. | X | | X | | X | | |
| 4 | Existen formatos de registros o software para registrar los datos de los colaboradores potenciales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Existen mecanismos de evaluación del proceso de reclutamiento | X | | X | | X | | |
| 6 | Se dictan charlas de mejoramiento durante el proceso de reclutamiento | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Existen procesos de selección como entrevistas o pruebas. | X | | X | | X | | |
| 8 | Existen procesos de verificación de referencias o antecedentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Existen las prioridades con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de aspirantes | X | | X | | X | | |
| 10 | En el proceso de selección se prioriza el conocimiento | X | | X | | X | | |
| 11 | Existen criterios físicos para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. | X | | X | | X | | |
| 12 | Existen criterios de salud para determinar si el aspirante es apto para el cargo y existencia de pruebas para su ingreso. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONTRATACIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Existen políticas de contratación | X | | X | | X | | |
| 14 | Los contratos cumplen con la normativa del Ministerio de Trabajo para casos del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 15 | Se utilizan lineamientos internos o externos de referencia para la elaboración de contratos laborales. | X | | X | | X | | |
| 16 | Las cláusulas de los contratos laborales han sido aprobadas previamente por un comité de control interno. | X | | X | | X | | |
| 17 | Se utilizan modelos de contrato | X | | X | | X | | |
| 18 | Los contratos se pueden descargar vía web | X | | X | | X | | |
| Nº | DIMENSIONES 4: INDUCCIÓN | Pertinencia¹ | | Relevancia² | | Claridad³ | | Sugerencias |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 19 | Existen mecanismos para informar al nuevo personal sobre los aspectos básicos de la organización. | X | | X | | X | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 20 | Se informa sobre las actividades de la institución al nuevo personal utilizando la página web. | X | | X | | X | | |
| 21 | Existen mecanismos para promover y medir la adaptación de un (a) trabajador (a) nuevo (a). | X | | X | | X | | |
| 22 | Se realizan reuniones de bienvenida al nuevo personal de salud | X | | X | | X | | |

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION 5: CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 23 | Existen criterios para la determinación de las necesidades de capacitación del personal. | X | | X | | X | | |
| 24 | Existe un programa establecido de temas referente a las necesidades de la institución, para la capacitación del personal. | X | | X | | X | | |
| 25 | Existe mejoramiento e innovación de los programas de capacitación. | X | | X | | X | | |
| 26 | Se contrata asesoría externa para la capacitación del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 27 | Se evidencian los logros en los profesionales capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica. | X | | X | | X | | |
| 28 | Se entregan incentivos a los profesionales que se han esforzado en su superación profesional y en lograr los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 6: ENTRENAMIENTO | | | | | | | |
| 29 | Se trabaja de manera organizada criterios que evalúan el desarrollo del personal de salud en su labor. | X | | X | | X | | |
| 30 | Priorizan para la evaluación los grados de estudio | X | | X | | X | | |
| 31 | Los logros obtenidos en la aplicación del proceso de entrenamiento en el personal, se evidencia. | X | | X | | X | | |
| 32 | Los logros obtenidos en la etapa de entrenamiento determinan su contratación. | X | | X | | X | | |
| 33 | Se evidencia indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del entrenamiento del personal de salud. | X | | X | | X | | |
| 34 | Se establecen indicadores de gestión para medir el comportamiento y desempeño de un proceso comparado con un nivel de referencia. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

aplicable []Apellidos y nombres del juez validador: Sánchez Pantaleón, Alex Javier

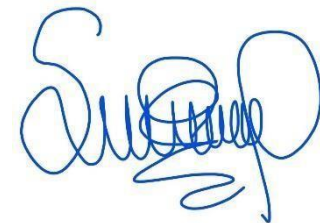
DNI:47080698

Especialidad del validador: Economista, Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5708-272X>

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Sánchez Pantaleón', written in a cursive style.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide PREOCUPACIÓN POR EL CONTAGIO DEL COVID-19

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: FRECUENCIA DE PREOCUPACIÓN | | | | | | | |
| 1 | Durante la última semana, usted ha pensado frecuentemente sobre la probabilidad de contagiarse con el coronavirus | X | | X | | X | | |
| 2 | Durante la última semana, usted ha sentido síntomas de contagio | X | | X | | X | | |
| 3 | En la última semana, usted se preocupó porque su familia que vive con usted se puede contagiar | X | | X | | X | | |
| 4 | En la última semana ha observado a sus familiares cercanos con síntomas de contagio | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: EFECTO EN SUS ACTIVIDADES | | | | | | | |
| 5 | Durante la última semana, el haber pensado en la posibilidad de contagio de coronavirus le ha afectado su estado de ánimo | X | | X | | X | | |
| 6 | Durante la última semana, usted se ha sentido triste y depresivo porque teme el contagio en su centro laboral | X | | X | | X | | |
| 7 | Durante la última semana el haber pensado sobre la posibilidad de contagio de coronavirus ha afectado su capacidad para realizar actividades del día a día. | X | | X | | X | | |
| 8 | Durante la última semana el haber pensado sobre la posibilidad de contagio de coronavirus ha afectado su capacidad de relacionarse con los compañeros de trabajo y pacientes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: NIVEL MÁXIMO DE PREOCUPACIÓN | | | | | | | |
| 9 | Consideró usted que la preocupación que tiene por el contagio de coronavirus es muy elevada | X | | X | | X | | |
| 10 | Consideró usted que la preocupación que tiene por el contagio ha influido en sus familiares y compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 11 | La frecuencia e importancia sobre posibilidad de contagio es un tema de preocupación | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera usted que se debe preocupar por el contagio del coronavirus. | X | | X | | X | | |
| 13 | Usted se preocupa frecuentemente de la posibilidad de contagiarse de coronavirus | X | | X | | X | | |
| 14 | Ha observado que la preocupación que usted tiene ha afectado a su entorno familiar y laboral | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que la preocupación por la posibilidad de contagio de coronavirus es un problema muy importante para usted | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera usted que la preocupación por el contagio del coronavirus debe superarse tomando las medidas de precaución | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

aplicable []Apellidos y nombres del juez validador: Sánchez Pantaleón, Alex Javier **DNI:**

47080698

Especialidad del validador: Economista, Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5708-272X>

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|---|---|
| SANCHEZ PANTALEON, ALEX JAVIER DNI 47080698 | BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 02/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i> |
| SANCHEZ PANTALEON, ALEX JAVIER DNI 47080698 | ECONOMISTA Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i> |
| SÁNCHEZ PANTALEÓN, ALEX JAVIER DNI 47080698 | MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| SÁNCHEZ PANTALEÓN, ALEX JAVIER DNI 47080698 | DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 30/01/2022 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Personal y Preocupación por el Contagio del Covid 19 en el Servicio de Estomatología de un Hospital de Lima, 2022", cuyo autor es RAMOS CRISTOBAL RAQUEL LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352 | Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 03-08- 2022 12:58:07 |

Código documento Trilce: TRI - 0370929