



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y
satisfacción laboral en la Gerencia de Planeamiento, Gobierno
Regional Ancash, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública**

AUTORA:

Rurush Lázaro, Carolina Mercedes (ORCID: 0000-0002-6645-8917)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

A quienes me acompañan continuamente: mi Madre Mercedes y mi Padre Roger; quiero dar las gracias a estas dos personas por esa labor tan esmerada y sacrificada, pero impregnada de un amor infinito que siempre supo mantener el límite entre la confianza y el respeto.

A mi Hermano Pedro, gracias porque desde niños fuiste mi compañero incansable de juegos, gracias por existir, gracias por estar y gracias por no irte.

Carolina Mercedes.

Agradecimiento

Al Gerente de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento, quien me otorgo el permiso correspondiente para poder ejecutar esta investigación.

A mis compañeros de trabajo, los cuales participaron gustosa y voluntariamente.

Al Dr. Robert Iturria Huamán, por el apoyo académico y profesional en el proceso de investigación.

La Autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Relación entre la aplicación del plan de vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el ámbito laboral y la satisfacción laboral	30
Tabla 2	Relación entre la Variable 1 y la Variable 2	31
Tabla 3	Nivel de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el ámbito laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020	32
Tabla 4	Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.	33
Tabla 5	Relación entre la vigilancia como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.	34
Tabla 6	Relación entre la vigilancia como dimensión de la variable 1, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.	35
Tabla 7	Nivel de las dimensiones de la aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19.	35
Tabla 8	La prevención como dimensión de la variable 1 con la variable 2.	36
Tabla 9	Relación entre la prevención como dimensión de la variable 1 con la variable 2.	37
Tabla 10	El control como dimensión de la variable 1 con la variable 2.	38
Tabla 11	Relación que existe entre el control como tercera dimensión de la variable 1 con la variable 2 satisfacción laboral.	39

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de diseño de investigación

16

RESUMEN

El desarrollo del estudio se ubica en la línea de investigación de gestión de políticas públicas, cuya finalidad es demostrar si existe relación entre la aplicación del “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19” en el ámbito laboral y la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Ancash, 2020. Por tal motivo, se desarrolla una investigación con un diseño no experimental de tipo transversal con los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, representada por 50 trabajadores, la cual es la muestra poblacional. Cabe resaltar que se aplicaron dos cuestionarios, el primer cuestionario referente al Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y el segundo referente a Satisfacción Laboral. Asimismo, el 32.0% de los trabajadores opina que la aplicación del Plan es alta, y el 8% que tiene una aplicación baja; un 44.0% de los trabajadores se encuentran satisfechos. En tanto se concluye, que existe relación significativa ($p < 0,05$) y moderada entre la aplicación del “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19” en el ámbito laboral y la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Palabras clave: Satisfacción laboral, enfoque, lineamientos, medidas preventivas.

ABSTRACT

The development of the study is located in the research line of public policy management, the purpose of which is to demonstrate whether there is a relationship between the application of the "Plan for surveillance, prevention and control of COVID-19" in the workplace and job satisfaction in the Regional Management of Planning, Budget and Territorial Conditioning, Ancash, 2020. For this reason, an investigation is carried out with a non-experimental design of a transversal type with the workers of the Regional Management of Planning, Budget and Territorial Conditioning, represented by 50 workers, which is the population sample. It should be noted that two questionnaires were applied, the first questionnaire referring to the Plan for surveillance, prevention and control of COVID-19 and the second referring to Job Satisfaction. Likewise, 32.0% of the workers believe that the application of the Plan is high, and 8% that it has a low application; 44.0% of the workers are satisfied. While it is concluded that there is a significant ($p < 0.05$) and moderate relationship between the application of the "Plan for surveillance, prevention and control of COVID-19" in the workplace and job satisfaction of the Regional Planning Management, Budget and Territorial Conditioning in 2020.

Keywords: Job satisfaction, focus, guidelines, preventive measures

I. INTRODUCCIÓN

El mundo atraviesa una crisis humana y sanitaria por origen del COVID-19; el cual, según el Órgano Mundial de la Salud, decreta alerta de salud estatal de acontecimiento internacional el 30/01/2020 (OMS, 2020). Bajo esta premisa el COVID-19 ha desencadenado en la toma de acciones de prevención y control en el ámbito social y laboral a fin de contrarrestar las pérdidas humanas ocasionadas a origen del virus en mención, pues posee fuertes consecuencias en el ámbito de la salud y profundas incidencias sobre el desarrollo social y económico. Aragón (2020) p16 - 20

Ahora bien, desde la aceptación del D.S. N° 008-2020-SA Vizcarra (2020), que decreto estado de emergencia (alerta) al Perú el 11 de marzo del 2020 hasta la autorización del D. S. N° 116-2020-PCM Vizcarra (2020) que dispone el cerco social necesario (cuarentena), se dispuso el desplazamiento de los ciudadanos sólo para la prestación de bienes y servicios primordiales; pues las preocupaciones giraron alrededor de la exposición del COVID-19; que produce una actitud epidemiológica de alta transportabilidad, del cual el ambiente laborales ambientes que conforman lugares de exposición e infección para lo cual se deben de implementar medidas de prevención para que la capacidad humana sea el aparejado, suficiente y eficaz (Grimson, 2020) p 35 - 40.

Es así que nos centramos en el ámbito laboral, para lo cual según datos de la Organización Mundial del Trabajo (International Labour Organization, 2021) el efecto del COVID-19 en los mercados laborales es de un 8.8 % en disminución de las horas de trabajo, 8.3% en disminución de los ingresos laborales y 71% de las pérdidas de empleo a nivel mundial. Asimismo, según el (IEP, 2020) en junio 2020, el 45% de empleados continuaban laborando; de ellos el 19% realizo trabajo remoto, el 17% salió a laburar con permiso y el 8% laburo sin autorización trascendental.

En tal sentido, a fin de tener un adecuado plan que prevenga, vigile y controle la salud de los empleados. En ese contexto, se busca contribuir al descenso de expansión de difusión del SARS-CoV-2 en el rubro de trabajo, aplicando lineamientos universales a través de un plan que vigile, prevenga y controle la salud

de los empleados con peligro de exposición en las instalaciones de su centro laboral.

Tal escenario plasmado en lo circunscrito en los párrafos precedentes, conllevan a la implementación de un plan que vigile, prevenga y controle el COVID-19 en el centro laboral tanto en el rubro estatal como en el privado a fin de permanecer con sus funciones laborales. En tanto es fundamental manifestar que el Perú ha sido uno de los países con una máxima respuesta de la gestión para confutar los efectos de la pandemia. A pesar de ello, no solo persiste un excesivo nivel de contagios y descensos por COVID-19.

Bajo lo expuesto en los párrafos precedentes, el problema de investigación queda formulado bajo la prerrogativa: ¿Qué relación existe entre el “Plan de Vigilancia, prevención y control del COVID-19” en el ámbito laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial y la satisfacción laboral en el año 2020? Por tal motivo la presente investigación se justifica:

En el aspecto teórico, resulto relevante el estudio pues contribuye a ampliar conocimiento existente sobre los lineamientos de prevengan, vigilen y controlen el COVID-19 en los espacios laborales de las entidades y la satisfacción laboral.

En el aspecto metodológico, evidencia instrumentos de recopilación y análisis de información de satisfacción laboral y la aplicación del plan que vigila, previene y controla el SARS-CoV-2 en trabajo; asimismo, brindará conclusiones para otros investigadores.

En el aspecto práctico, la investigación contribuye a mostrar información sobre los lineamientos que vigilen, prevengan y controlen el COVID-19 y el nivel de satisfacción en el trabajo; a fin de contrarrestar la difusión de contagios, resultado que contribuye con el nuevo conocimiento.

En base al objetivo general los objetivos específicos son: a) Determinar el nivel de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el ámbito laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020. b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020. c) Establecer la relación entre la

prevención como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020. d) Establecer la relación entre el control como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020. e) Establecer la relación entre la vigilancia como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020

Desde dicha postura investigativa, se tiene como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Plan de vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el ámbito laboral y la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020. El objetivo general que orienta la investigación es: Determinar la relación existe entre la aplicación del “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19” en el ámbito laboral y la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Asimismo, las hipótesis específicas referente a las variables y cada una de sus dimensiones, son: a) Existe un nivel alto de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de covid-19 del Gobierno Regional de Ancash, 2020. b) Existe un nivel alto de satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, 2020. c) Existe relación significativa entre la vigilancia como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020. d) Existe relación significativa entre la prevención como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020. e) Existe relación significativa entre el control como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se exponen estudios sobre las variables que fueron estudiadas a nivel internacional, nacional y regional. Asimismo, se presenta el conocimiento definiéndolas conceptualmente y teóricamente:

Se ha considerado presentar el estudio de la investigadora Peraza de Aparicio, (2020) denominado: “Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador”, su objetivo fue manifestar a los trabajadores de Salud que necesitan implementos esenciales idóneos para preservarse en su espacio de trabajo; estas necesidades son de suma importancia, y garantizar de que los empleados no se conviertan en un foco infeccioso de transmisión del COVID-19, exponiendo a su corporación descendiente. Ecuador ha afrontado frente a otros países de Sudamérica, los índices más altos de casos de COVID-19, con 1 564 descensos registrados hasta fines de mayo del 2020. Empleando el método descriptivo, exploratorio, de esfera y de revisión bibliográfica, como utensilios utilizó las fichas de observación. Se finaliza que se evidencian incoherencias en medio de las bases que disponen la exigencia de los jefes de dotar con equipos de protección personal a personas que tienen a cargo a pacientes que requieren de asistencia médica. Reflejo de esto, es la cantidad abundantes de personal profesional de la salud infectados y difunto, pues el perjuicio de infección por COVID-19 como percance en el trabajo.

Menciona Ortiz & Capriati (2020) en el artículo titulado “Preocupaciones y demandas frente a Covid-19” El ecuánime de este fue inspeccionar las nociones de los empleados de salud sobre situaciones asociadas a las dimensiones del COVID-19 primordiales a fin de surcar la pandemia por COVID-19, a través de una averiguación cuali – cuantitativa, a través de un diseño convergente de corte transversal. Para lo cual, se encuestaron a 5670 empleados(as) y 50 entrevistas a empleados de tres sub-sectores del sistema de salud (estatal, privado y de seguridad social); concluyendo que el COVID-19 tras las situaciones contra la pandemia se percibió un déficit que alarma y genera contrataciones de personal de salud, en especial de empleados que se desempeñan en el subsector estatal.

Avella & Cuervo (2021) en el artículo titulado “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio, Colombia, 2021”. Analiza nivel de satisfacción de los enfermeros del hospital de Villavicencio

mediante un formulario de satisfacción en el ámbito Laboral de Meliá y Peiró. A través de una averiguación de tipo descriptivo con una población del total de enfermeros del Hospital regional de la aldea de Villavicencio, el 65.0% de los trabajadores están satisfechos con un nivel Alto.

Amezquita (2012) en la investigación denominada “Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: Una interpretación conjunta para junio del año 2012”. A través de una indagación de individuo gráfico, realizo un cuestionario. Del cual se pudo comprobar que la calidad de empleo y la satisfacción laboral reflejan perspectivas distintas que de forma conjunta representan las condiciones laborales. Es así que en términos generales casi el 96% poseen calidad de empleo, pero no se encuentran satisfechos y el 50% tiene calidad de empleo y se encuentran satisfechos.

OSHA - Departamento de trabajo en EE.UU (2020) acota que elaborar un plan de acondicionamiento de lugares de trabajo para COVID-19, a través de circunstancias de cómo se está desarrollando, motivo por el cual este plan ordena a las empresas, trabajadores, clientes y colaboradores a conformarse con la pandemia, pues tiene en cuenta los modelos de limpieza y vigilancia de los ambientes proporcionadamente preparadas, estos deben guardar alertas de las infecciones. Se define así que la revisión de ingeniería, administrativos, material de influencia y control de prácticas en la obligación, cuenta con un complemento que será necesario en la convivencia con el COVID-19.

A nivel nacional; Espinoza (2020) realiza una investigación denominada: “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la gerencia regional de salud La Libertad, en tiempos COVID-19” maestrante de la Universidad Cesar Vallejo, en gestión de los servicios de la salud, Trujillo, Perú. El cual concluyó, que existe una relación entre el talento humano con la satisfacción profesional en la Gerencia Regional de Salud ($p < 0,05$). Esto se dio mediante una investigación que tuvo como fin: Analizar la correlación entre la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del personal. Asimismo, se aplicó una encuesta de tipo descriptiva – correlacional con una aldea de 400 trabajadores, estando constituida la muestra por 106 personas; teniendo como técnica de investigación, una encuesta; y como

instrumento de investigación un cuestionario de gestión de talento humano y un cuestionario de satisfacción.

Orihuela (2020) “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020” maestrante de la Universidad Cesar Vallejo, en Gestión de los Servicios de la Salud, Trujillo, Perú. Concluye, que existe relación significativa y moderada entre sus variables de estudio ($p < 0,05$). Dicha conclusión bajo el fin de: Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Puente Chao en tiempos del COVID-19, 2020. A través de un estudio descriptivo – correlacional con una población de 60 empleados; a través de un cuestionario multidimensional de satisfacción laboral y cultura organizacional.

Morales (2020) investigo sobre las “Medidas de seguridad aplicadas por el personal de enfermería durante la estancia hospitalaria de los pacientes con COVID -19 del Hospital I EsSalud Sullana, 2020”, quien es maestrante de la Universidad Cesar Vallejo, en Gestión de los Servicios de la Salud, Piura, Perú. Quien intenta explicar los parámetros de bioseguridad dadas para el personal durante el cuarto hospitalario de pacientes del COVID-19. Del cual concluye, que en cuanto a medidas que más se aplica por los enfermeros, estos son la manipulación y eliminación de residuos (60%), seguido de medidas de precaución universal ambas con (50%). Dicha obtención de resultados se dio a través del desarrollo una investigación descriptiva - transversal con una población muestral de 30 personas equivalente a empleados del dispensario del Hospital I EsSalud Sullana; a través de un formulario y Guía de observación.

Ramos (2020) investiga sobre el “Plan de Continuidad en Recursos Humanos para la preparación de lugares de trabajo a efectos del SRAS-CoV-2 DFJ Soluciones 2020”, quien es maestrante de la Universidad Cesar Vallejo, en Gestión del Talento Humano, Lima, Perú. Aquel que menciona que el plan de continuidad laboral frente al COVID-19, es sumamente primordial puesto que en esta pandemia se ha perjudicado a las entidades y también a la empresa DFJ Soluciones. Esto se concluyó en base al objetivo de Analizar el plan en recursos humanos que ayuda preparando espacios laborales a efectos del SARS–CoV-2 en la empresa DFJ

Soluciones 2020. Desarrollo una investigación cualitativa a 09 colaboradores que laboran en la empresa DFJ Soluciones; a través de una encuesta y una entrevista.

Es así que, dentro de las variables de investigación, se ha recopilado el siguiente marco conceptual en lo que respecta al Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 y satisfacción laboral.

ITACA (2015) respecto a la observación de la vitalidad sindical, que esta es importante y se debe realizar revisiones médicas; a través de la observación de las condiciones de misión y de sanidad de los empleados, mediante el recojo y la indagación de información referente a los factores de riesgo laboral. De otro modo más específico, la vigilancia de la salud en la entidad debe ser descrito como la observación continua de la distribución de fenómenos de interés, a través del recojo sistemático, la consolidación y el análisis de datos, con el indeterminado de identificar los problemas, así, como planear y determinar las intervenciones preventivas frente a los problemas.

Sanchez & Cuadros (2021) mencionan en su libro de “Flexibilización laboral y de la Seguridad Social” que los sectores, además, deben realizar las coordinaciones correspondientes con otros niveles de gobierno. Pues la aprobación que requiere el sector considera “Criterios de Salud Pública” en base a data que posee el MINSA (evolución del desplazamiento epidemiológico; potencialidad y oportuna respuesta de salubridad y la vigilancia considerando también el nivel de desplazamiento de los sujetos implica una acción reanudada determinada en una jurisdicción específica. Es así que las organizaciones o sujetos autorizadas para prestar servicios durante la reactivación deberán considerar lo decretado en la R.M. N° 239-2020-MINSA, “Lineamiento que vigilen la salubridad de los trabajadores con peligro de exposición a COVID-19” y sus posteriores modificaciones, y los protocolos sectoriales aprobados previamente por el sector al que pertenecen, a fin de aprobar un “Plan que vigile, prevenga y controle de COVID-19 en el trabajo”

Cervantes Nieto (2020) manifiesta que el sector salud junto a los gobiernos deben establecer cronogramas de ferias temporales o fijas, para el control y/o eliminación de enfermedades transmisibles que conforman un problema real o potencial en la salud, dentro del cual se encuentra el brote por virus COVID-19 en el territorio

estatal. Asimismo, según normativa legal los gobiernos establecen en caso de epidemia o enfermedades transmisibles, decisiones fundamentales para prevenir y combatir efectos perjudiciales contra la salud, a reserva de que tales medios sean sancionados en caso de incumplimiento.

García (2021) menciona, que durante ese tiempo también los departamentos Ministeriales y sus Organismos Dependientes fueron elaborando e implantando sus planes de contingencias para garantizar una reincorporación en condiciones seguras de su personal, reiterándose en ellos las menciones, directas o indirectas, al teletrabajo. De acuerdo a los medios urgentes que prevengan, contengan y coordinen para contrarrestar la crisis de salubridad ocasionada por el SARS-CoV-2, dentro de las medidas de preventivas y limpieza en los centros de trabajo en cumplimiento de las normativas que previenen peligros laborales, como obligación del jefe para adoptar medidas progresivas en cuanto a la actividad laboral.

Ebot (2020) manifiesta, que a la población se les tiene que obligar a que traigan planes de acción que definan claramente los roles y responsabilidades. Con la innovación de la inteligencia artificial y otras prácticas de detección, tales virus se deberían predecir mucho a fin de que los departamentos de enfermedades y vigilancia de salubridad deberían incluir medidas preventivas, de rehabilitación, promoción cura, a fin de asegurar la preparación y construir una inmunidad más fuerte. Y que las medidas sean de estricto cumplimiento según las necesidades de acuerdo a género, edad y naturaleza de trabajo.

Díaz (2017) reafirma que la observación de la salubridad de los trabajadores es uno de los deberes básicos del empresario en listado con los inconvenientes laborales. Esta acechancia, al propio tiempo, permite a la administración desarrollar una actividad de defensa de la salud laboral en términos de generalidad. En consecuencia, la vigilancia de la salubridad se síntoma como un bono con dispar finalidad: a) una meta de indagación y detección de las causas generales de afecto, baza objetiva como subjetivas. B) una finalidad preventiva, identificando situaciones individuales y singulares de fuerza o aceptabilidad que puedan nacer en la ralea laboral y deriven en riesgos ya reconocidos e identificados. C) una artículo de examen del alimento de determinados parámetros fisiológicos o psicológicos, de cuya decadencia se pueda generalizar la efectiva intensidad del diligente.

Diez (2007) asevera que la prevención de riesgo laboral, se fundamenta en los factores o mecanismos que se desarrollan en el compromiso versus gratificación. Es por ello que de forma descendiente se proporcionan técnicas de seguridad en las que se debió sobrevenir operatividad en la reducción de daños laborales a escaso decenio. Estas técnicas de confianza deben de ir encaminadas a quemarropa. Asimismo, otra explicación de ello, es la técnica de certamen encaminada a adoptar al difícil de una guisa directa, como pueden ser los instrumentos de amarras parcial que las empresas ponen a distribución de los trabajadores. Asimismo, señala que la prevención y la protección son dos técnicas preventivas complementarias encaminadas a que el empleado no sufra daños como consecuencia del trabajo designado. La inoculación, por una parte; son las actuaciones tomadas mano en etapa de diseño como luego a la hora de hacer los trabajos encaminados a la lucha de los inconvenientes. La protección, juega un papel interesante fundamental en todos los casos que no se haya podido borrar del mapa el derrame, sin embargo, si podemos evitar o amortiguar las lesiones del trabajador, en azar de que el mencionado flujo llegue a desempolvar.

ITACA (2015) revalida las medidas generales de la prevención de las enfermedades relacionadas con lo sucesivo: siendo estas planificar y calcular mensualmente las actividades preventivas, asimismo fomentar la noticia, enseñanza y asistencia de los trabajadores y jefes. Y con ello conocer y evaluar los inconvenientes, ejecutar mediciones cuantitativas en la responsabilidad y cotejar los resultados con nivel favorable. Promoviendo métodos de misión seguros y actitudes buenas contra los hábitos tóxicos a través de medidas de prevención: explotación de equipos de agarraderas unipersonal: explotación de equipos de amarras personal.

Rubio (2014) indica que el control de sobresuelo laborales, se realiza a través de directivas relativas a los organismos de acuerdo de confianza y vitalidad en el ámbito laboral; igualmente, están minimizan los gajes de que ocurra un evento intrincado.

Asimismo, según R.M. N° 972-2020-MINSA basados en principios epidemiológicos de aplicación colectiva de los lineamientos: Primero: Aseo y desinfección del centro laboral, Segundo: Evaluar de la salud del empleado, Tercero: Medios preventivos

de adaptación conjunta, Cuarto: Medios de resguardo individual, Quinto: Vigilancia la salubridad del trabajador en el ámbito del COVID-19, sexto: Aseo de manos y séptimo: Concientizar del contagio en el centro de trabajo (MINSA, 2020)

Los procesos y medios que previenen y controlan la infección se recogen para determinados colectivos laborales. Es así que se recogen también diferentes medidas específicas “para colectivos y grupos vulnerables” y para la “higiene y promoción de la salud relacionados con cada sector correspondientes”. El Plan de acción preventiva, lógicamente, no es un fin en sí mismo, sino un medio para desarrollar medidas preventivas necesarias y eficaces, dado que “La responsabilidad de la entidad se elimina adoptando medidas de seguridad necesarias, aunque se imponga por el Artículo 16 - Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ni ese percepto ni ningún otro limitan la obligación de la entidad al cumplimiento del plan, no obstante, se debe observar las medidas de seguridad exigibles o no el referido plan”. En consecuencia, las medidas planificadas no se pueden quedar en un simple documento escrito. La obligación no se de proteger a los trabajadores pasa por llevar las medidas a la práctica, de manera que se produzca la efectiva y eficaz protección, y asegurar de forma pertinente y oportuna la protección sanitaria y la estabilidad de los empleados. Así aplicar las recomendaciones de prevención y las pautas y sugerencias emitidas por las autoridades sanitarias. (Lopez & Fernandez, 2021)

Las normas reguladoras del estado de alarma que hemos visto, su interpretación, su recto entendimiento y su aplicación, han generado un bagaje que podrá ser utilizado en presencia de nuevas circunstancias excepcionales. Tal sea la situación de que se sospeche o exista sobre riesgo de salubridad, los organismos sanitarios plantearon los medios que prevengan según sea pertinente, tal como la detención, suspensión del ejercicio de actividades, cierres temporales y otras cuantas que se consideren sanitariamente justificadas. (Bravo, 2020)

Las consideraciones éticas frente a decisiones de salud frente al COVID-19, ofrece algunas respuestas adicionales; pues ante el incremento rápido de las necesidades de atención, supera las posibilidades de respuesta del sistema sanitario, por lo general es recomendable que el criterio guía se dé una valoración contextual de las posibilidades de mejora frente a la toma de decisiones. (Landa, 2020)

El OIT, publico normas de trabajo frente al COVID-19, ello en base al derecho de las disposiciones legales justas para asegurar a los empleados y que se les brinde las garantías para el pleno cumplimiento de sus funciones. Por ello se reglamenta el acceso y operación en los centros laborales a fin de que los trabajadores se sientan seguros y como consecuencia no se vean perjudicados en su actividad laboral. (Rivera, Angulo, & Rivera, 2020)

Las circunstancias evidencian la necesidad de elaborar una normativa laboral ad hoc para las situaciones para las situaciones de emergencia de carácter estructural y no coyuntural – para evitar tener que llevar a cabo una actividad legislativa precipitada, centrada en el trabajo a distancia y en los procedimientos provisionales de empleo, de detención de contratos y de restricción temporal de jordanas, como medidas de flexibilidad interna, para garantizar el mantenimiento del empleo y la seguridad de este. (Gomez & Morat, 2021)

La aprobación y desarrollo de un Plan de trabajo, es un aspecto estructurante del desempeño de las comisiones de investigación, que, por ello, es terreno propicio para tácticas y controversias entre los grupos. En ese sentido, bajo las circunstancias del COVID-19 esta operación participa de la cotidianidad con actividades que se adaptan bajo la normativa dada por parte de organismos internacionales a fin de ponerse en práctica. (Arevalo, 2020)

Marquina (2011) manifiesta con respecto a la delimitación de la continuo de confort sindical se define como la apreciación, transigencia de los elementos que generan que los individuos actúen de una u otra forma. Asimismo, hace hincapié en la manera como se realizan las labores insatisfechas de los empleados y que jefe puede solucionar

El propósito de la satisfacción laboral, según el tipo del bono, siempre va a proponer el análisis que motive al autónomo para maximizar su desempeño. Muchas veces en la vida se llegan a sistematizar las necesidades insatisfechas del empleado y en tanto, se pretende incentivarlo para una obra en claro y los frutos son negativos con fracasos. Así se consiguen ganancias determinadas, pero, cuando esto pasa el jefe puede ultimar desconcentrarlo o desorientarlo por lo que representan las acciones

que se tienen en cuenta en esa orientación (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

La satisfacción laboral es producto del equilibrio final que se obtiene entre la labor de cada trabajador y la labor final que desarrolla, esta apreciación subjetiva de las prácticas que obtiene en su centro de labores se considera un estado emocional positivo. (Samanez & Medina, 2017)

La satisfacción laboral como la clase de gracia y aspectos individuales que posee el de segunda mano y se generan como resultado de la celada que hay entre casta de la obligación del agregado y la productividad de la compañía, que se vinculan bruscamente con la inherente ganancia profesional. Es decir, se basa en el nivel de conformidad que los empleados que ocupan internamente de su ámbito sindical que lo lleva a realizar sus tareas de una guisa mejor. (Alcover, Iñigo, & Rodríguez, 2004)

La satisfacción laboral se define de un modo de actitud muy permanente que busca estacionarse a partir de eludir compromisos por temor a errar y se retoma el trayecto de la desenvolvura cuando se siente que ya no hay gratificación de ser auditoría. Puesto que el desarrollo de la satisfacción laboral incide conscientemente en el comportamiento inevitable, por ello, el desarrollo de esta perspectiva conlleva necesidades insatisfechas que pasan por custodiar la cuestión de autoestima y atención y, cuando esto no resulta, se comprende la curiosidad de abonar laboralmente al jefe relacionándolo con el menester de usura. (PAHO, 2016).

Gómez, Hernández & Méndez (2014) describen a la satisfacción laboral desde la visión de Locke como el estado emocional actual producto de la estimación que el complicado realiza del resultado de su obligación o destreza que ha obtenido. Sin retención, existen dos panoramas en lista a su concreción: por un final, autores que lo consideran como una clase emocional que alega a actitudes o respuestas afectivas alce la granazón de labores determinadas y, en otro zaguero, autores que lo consideran como una convergencia entre prisma, emergencia y fortuna que otorga el cargo que ocupa

Desde este aspecto la satisfacción laboral es diversa en cada comarca o incluso internamente de cada jefatura o del organismo laboral de encargo. No obstante, los principios de satisfacción no dejan de tener validez, por lo contrario, es primordial en tanto que orientan a los subordinados a través de herramientas para enjuiciar las estrategias de trabajo del jefe. ((Uribe, 2015)

Cualquier posición negativa a puntos de vista referentes a satisfacción de necesidades decretadas insatisfechas, por lo tanto, depende mucho del incentivo a los empleados a fin de establecer carencias de acorde a lo posible de la entidad para cubrir sus perspectivas (OIT, 2019).

Cernas (2017) respecto a la satisfacción laboral señala que este comportamiento se basa en fuentes como el hecho, las órdenes y la interrelación entre hecho y órdenes en el centro de trabajo.

Sánchez y García (2017) delimita a la satisfacción laboral dependiente de la manera de actuar del colaborador que se vincula directamente con el conocimiento que obtiene el empleado dentro de la institución, este conocimiento se modifica en la perspectiva que tiene el empleado y termina en una relación directa con el factor emocional.

Este momento de crisis ha dejado desmoralizado a los trabajadores, pues la suerte se ha vuelta relativa ya que el trabajo en cuestión no genera satisfacción por la seguridad de la salud, ya que, aunque genere estabilidad financiera no cubre todas las necesidades personales. En tanto determinar la satisfacción laboral es mencionar aquello que nos hace feliz en el trabajo, es una misión que puede resultar difícil cuando tenemos que manejar con destreza varios parámetros que generan malestar. (COACHING, s.f.)

La satisfacción laboral con el trabajo, presenta cinco perspectivas generales interrelacionadas a cerca del concepto laboral, así como tres formas específicas; en otras palabras, se estudia como un criterio variable, sujeto a ser precedido y explicado por otras variables, algunas de las cuales están muy relacionadas con las importantes posiciones respecto a satisfacción. En tanto es considerada como una variable independiente para varios comportamientos relacionados con el trabajo como son, productividad, el ausentismo, los cambios de empleo y el

comportamiento evidente con la institución. Asimismo, dentro de los factores generadores de satisfacción laboral se vinculan con la calidad de vida: a) La escuela físico-económico menciona que los componentes concluyentes de la satisfacción en el trabajo son las condiciones de infraestructura donde se desempeña el trabajo y la remuneración de acorde a las funciones dadas. B) La escuela de relaciones colectivas o personales, enfatiza la supervisión, los equipos laborales y los vínculos de empleado-dirección como fuente primaria de satisfacción laboral. c) La escuela del desarrollo personal, señala el ingenio, la eficacia y el compromiso funcional dado como los factores más predominantes en la satisfacción con el trabajo. Estas 3 posiciones asumen que la satisfacción laboral es una conclusión directa de ciertas variables y no suponen conceptualizaciones teóricas adicionales, considerados responsables de fomentar la satisfacción de los empleados en el trabajo. (Galaz, 2005)

La satisfacción en el trabajo se conceptualiza como la suma de actividades que presenta un sujeto con funciones dentro de la organización. Esta actitud vendrá definida por características y/o funciones del puesto laboral y por cómo consignada dicha función. En ese sentido se manifiesta que está ligada con el clima organizativo. Esto, incluye componentes que existen en el entorno laboral y a través del cual el sujeto puede notar la realidad organizacional en lo que está inmerso. Para poder desarrollar un clima adecuado influye la satisfacción laboral del individuo con el ambiente. (Gonzales, 2016)

Es la suma de posturas universales del sujeto hacia sus funciones laborales. Quien se encuentra satisfecho laboralmente tiene actitudes buenas; quien esta insatisfecho laboralmente muestra actitudes malas. Es así, que refiere que la satisfacción se fundamente en base a los principales factores laborales intelectuales, recompensas proporcionales, condiciones óptimas de trabajo y compañeros entusiastas. Los empleados prefirieren puestos que otorguen oportunidades de desarrollar destrezas y facultades dentro de sus funciones, libertad y retroalimentación sobre que tan bien lo están haciendo. Siendo estos cómodos, aseados y sin distracciones. Los empleados muestran inquietud por el ambiente de trabajo, de tal forma que conlleve a su confort personal y a las posibilidades para realizar un buen trabajo. (Robbins, 2000)

Puede ser que estas formas abruptas de modificar las conductas del trabajo profesional en salud hayan sido siempre las deseadas pero que nunca tuvieron la oportunidad siquiera de expresarse con una posibilidad estratégica. En consecuencia, se estaría viviendo un proceso de aprendizaje que anula procedimientos desagradables y frenan comportamientos distractores, quizás porque no tienen ni el tiempo, ni el contexto u oportunidad de hacerlo, pero que, evidentemente, está resultando una experiencia aleccionadora para propios y extraños (Herzberg, 1959).

Asimismo, desde otra perspectiva la satisfacción laboral es vista y evaluada de diferente manera en cada país o incluso dentro de cada organización o institución de un mismo país o de un mismo sistema laboral de trabajo. Y no por ello las teorías de la satisfacción dejan de tener valor, por el contrario, son valiosas en la medida en que están orientadas a servir de herramientas para establecer los planes motivacionales del personal (Maslow, 1970).

III.METODOLOGÍA

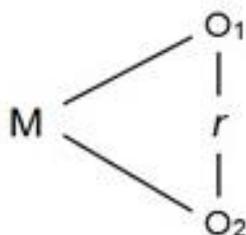
3.1. Tipo y diseño de investigación

Es una investigación cuantitativa, aplicada; porque relación dos o más variables dentro de una masa objetiva, está se clasifica en función de las fuentes de recopilación de datos a través de herramientas como encuestas, cuestionarios, etc. En tanto, se recopilen los datos se procede con el análisis utilizando métodos estadísticos.

De Nivel Descriptiva puesto que: “Las preguntas del investigador se plantean hipótesis en los estudios descriptivos y se prueban dichas hipótesis” (FEC, 2016)

En tanto el diseño de investigación es no experimental de corte Transversal, Correlacional pues su fin es evidenciar o averiguar la conexión entre variables o fruto de variables, en otras palabras, examina asociaciones, no obstante, no compromisos casuales donde una vicisitud en un aspecto que influye directamente en una vicisitud en otro.

Figura 1: Esquema de diseño de investigación:



Dónde:

M : Muestra conformada por los 50 trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

O₁ : Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19.

O₂: Satisfacción laboral.

r : Relación entre el Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y la satisfacción laboral.

3.2. Variable y Operacionalización

Variable 1. Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19

Definición conceptual: Es el plan que establece los lineamientos que vigilen, prevengan y controlen la salud laboral por el peligro de exposición al COVID-19 (MINSA, 2020).

Definición Operacional: El Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19, es el resultado de la aplicación del instrumento de cuestionario en las dimensiones de vigilancia, prevención y control.

Variable 2. Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Es el estado de emociones positivas y placentero producto de la apreciación subjetiva del servicio laboral del sujeto. (Stephen P., 2010)

Definición Operacional: La satisfacción laboral es el resultado de la aplicación del instrumento de cuestionario en las dimensiones de enfoque genérico, enfoque de utilidad y enfoque emocional.

Las dimensiones de cada una de las variables de investigación para el presente estudio, son:

Con relación a la variable independiente: Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19; se tiene las siguientes dimensiones: a) Vigilancia: Se define como la acción por parte de un sujeto de inspección o vigilancia, el cual tiene como función la revisión del trabajo de otros empleados, el resguardo y seguridad de bienes y sujetos. (Carballo Mena & Villasmil Prieto, 2005), b) Prevención: Se presenta ante el peligro de los daños que el empleado pueda sufrir como consecuencia del cumplimiento de las funciones que realiza, delimitando de esta forma el campo de riesgos laborales. (Gonzales Ruiz & Gonzales Maestre, 2006) y c) Control: Disposición del empleador que ocupan los trabajadores al poner a disposición de manera ordenado un control. (Ortega Figuieral, 2008)

Asimismo, se presenta la dimensión de la variable de satisfacción laboral esta "Describe de diversas maneras, de acuerdo a factores objetivos y subjetivos" Ferrada (2017), que según las disciplinas tenemos los siguientes: a) Enfoque

genérico, busca comprender el estado emocional del usuario como resultado de la comprensión subjetiva del empleado respecto a sus experiencias en su centro de labores. b) Enfoque emocional, orientado a comprender el nivel de bienestar que tiene el empleado en el desarrollo de su trabajo. c) Enfoque de la utilidad, que se basa en conocer si el empleado en el desarrollo de su trabajo, percibe una buena vida de calidad como respuesta a sus exigencias y perspectivas personales por parte de la organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Diaz (2006) define a la población como la suma de elementos (personas, animales, números, etc) posibles de representar una o varias características en común que estén bien enmarcadas, es decir sin ambigüedad, de modo que sea posible decidir cuando un individuo pertenece o no al universo bajo consideración.

Bajo ese contexto, esta investigación considera que su población está conformada por el total de empleados de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial que en siglas es GRPPAT, siendo la población de 50.

Asimismo Rodriguez (2005) define que el muestreo tiene como origen de que las partes simbolizan al conjunto y por tal este está reflejado en las particularidades que conceptualizan la población de la cual está separada, lo que evidencia que es significativa, en otras palabras, hace una generalización limitada de una población que es preciso tener una muestra característica y la validez y el tamaño de la muestra.

Por tanto, esta investigación, tiene una población muestral de 50 empleados de la GRPPAT, siendo la unidad de medida: un empleado de la GRPPAT.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Namakforoosh (2005) conceptualiza como técnica de recolección de datos, a aquel que indique lo que interesa medir con facilidad y eficiencia, las cuales tienen como características principales: validez, confiabilidad y factibilidad.

La técnica que se aplicó para obtener la información necesaria en base al diseño de investigación fue la encuesta; la cual se define: "En toda investigación como las

correlacionales o transeccionales se deben utilizar las encuestas de opinión que son examinadas como el método o diseño para poder recolectar los datos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es así que, se aplicó un cuestionario para obtener información de la aplicación del Plan de Vigilancia, Prevención y control del COVID-19 y otro cuestionario para recopilar información sobre la Satisfacción Laboral.

A la postre, en lo referente al instrumento de recolección de datos, en el libro de Metodología de la Investigación define como instrumento, a la estructuración de formatos, de acuerdo al tipo de investigación adoptado para la recolección de datos pertinentes. (Namakforoosh, 2005). Asimismo, los instrumentos de investigación fueron validados a través del juicio de expertos y del alfa de Cronbach, el cual según los intervalos de valores se considera un instrumento de recolección de datos con confiabilidad aceptable cuando este tiene un intervalo de entre 0.70 a 0.79, para lo cual en esta investigación el alfa de Cronbach de los instrumentos arrojó 0.77, considerándose como confiabilidad aceptable.

Al respecto, la presente investigación tiene como instrumento al cuestionario: el cual es la suma de preguntas que son realizadas para la obtención de datos idóneos para los objetivos.

En base a lo expuesto en los párrafos precedentes, se tiene dos cuestionarios, el primer cuestionario referente al Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19; que contiene 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Vigilancia con 6 ítems, prevención con 6 ítems y control con 6 ítems. El segundo cuestionario referente a Satisfacción Laboral con 3 dimensiones: Nivel de beneficios laborales 6 ítems, nivel de políticas administrativas 6 ítems, nivel de relaciones interpersonales 6 ítems.

3.5. Procedimientos

El método de obtención de la información; se dio a través de dos cuestionarios elaborados por la autora, luego de consultar diversos cuestionarios aplicados que realizan mediciones las variables a estudiar, motivo por el cual se procedió a solicitar la autorización a la GRPPAT, para que autorice la aplicación del instrumento

En base a lo expuesto, en esta investigación se aplicó el cuestionario a los trabajadores de la GRPPAT; a fin de obtener el nivel de percepción y conocimiento directo de la problemática al interior de la entidad.

Por ello, el cuestionario consta de 39 ítems, considerando la escala de Likert, el cual contiene un grupo de afirmaciones sobre los que se indaga la reacción en base a tres respuestas valoradas numéricamente, obteniéndose una puntuación en cada una de las afirmaciones y, finalmente, el valor total de la sumatoria de las puntuaciones obtenidas. Estas valoraciones se mostrarán en la tabla de especificaciones. Hernández (2014, p. 238). La información se recabo mediante la interacción directa con los encuestados de la GRPPAT.

3.6. Método de análisis de datos

Para la presente investigación, los datos serán tabulados otorgándoles códigos numéricos excluyentes para su recaudación rectilíneo a la procesadora a través del software IBM SPSS STADISTIC. Posteriormente, la data ingresada al ordenador mostrara, resultados en tablas descriptivas-correlacionales definiéndose coeficientes de correlación de Spearman R. No se hace uso del coeficiente de correlación de Pearson R por no presentarse una distribución normal de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

El estudio considera principios éticos recomendados por la Declaración de Helsinki (2013), estos son: a) Autonomía, pues los encuestados deben estar al tanto del fin y objetivo del estudio, para decidir oportunamente su participación. b) Justicia, pues los encuestados tendrán un trato digno, de equidad y consideración. c) Privacidad, pues el encuestado se mantendrán en el anonimato y reserva de los datos dados. d) Estabilidad y trato digno, pues todos los encuestados no incurrirán en daños de integridad física y/o psicológica, recibirán el respeto correspondiente y e) Credibilidad, debido a que los datos y los instrumentos de aplicación de pruebas no estarán expuestos a interpretaciones de ninguna naturaleza.

IV. RESULTADOS

En el estudio de investigación se realizó 50 encuestas a empleados que integraron la población muestral por personal de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020. Respondiendo los dos cuestionarios web enviados mediante un link a través de una encuesta virtual elaborada mediante la herramienta del Google Drive.

Según Pedrosa, Juarros, Robles, Bateiro & García (2015) para aplicar una prueba de normalidad es porque se necesita reconocer que ambas variables se van a relacionar, con la intención de probar que tipo de estadístico de prueba se va a utilizar para probar esa relación. Se presenta dos tipos de pruebas de Kolmogorov-Smirnov y de Shapiro Wilk siendo la primera para muestras grandes igual o mayores de 50 datos y la segunda para muestras pequeñas menores de 50. Entonces cuando una de estas pruebas se evalúa y su significancia es menor al 5% ($p < 0.05$) o al menos una variable tiene esos niveles, se aplicará la prueba de Rho Spearman (p.245)

En el presente estudio se tiene como resultados una vez aplicada la prueba de la normalidad para ambas variables un promedio de significancia de 0.000 ubicadas debajo del 0.05; por lo cual se aprueba aplicar la prueba no paramétrica correlacional de Rho de Spearman, tal como establece su uso (Mondragón, 2014, p. 99,100).

La cual determinará la relación existente entre el “Plan de Vigilancia, prevención y control del COVID-19” en el ámbito laboral y la satisfacción laboral. Asimismo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que al contrastar la hipótesis se tendrá en cuenta los asteriscos que proporciona la prueba correlacional, cuando se tiene un valor de dos asteriscos (**) se trabaja con el 0.01 y cuando se presente con un asterisco (*) se deberá trabajar con el 0.01 que es el valor utilizado en el presente estudio. (p.305).

Respecto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la aplicación del plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el ámbito laboral y la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Tabla 1

Relación entre la aplicación del plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el ámbito laboral y la satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral				Total	
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto		
Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19	Muy Bajo	Recuento	1	1	0	0	2
		%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	Bajo	Recuento	2	0	2	0	4
		%	4,0%	0,0%	4,0%	0,0%	8,0%
	Medio	Recuento	0	0	22	6	28
		%	0,0%	0,0%	44,0%	12,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	0	6	10	16
		%	0,0%	0,0%	12,0%	20,0%	32,0%
Total	Recuento	3	1	28	18	50	
	%	6,0%	2,0%	56,0%	36,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación:

En la tabla 1 se observa que el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 con la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de planeamiento, se encuentra en un nivel Medio, donde el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 tiene los niveles muy bajo, bajo, medio y alto el más resaltante es el nivel medio con un 56.0% y la satisfacción laboral tiene los niveles muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto donde el más resaltante es el nivel medio con 56.0%.

Tabla 2*Relación entre la Variable1 y la variable 2.*

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
	Coeficiente de correlación	,546
Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19	Sig. (bilateral)	,007
	N	50

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

Interpretación:

En la tabla 2 se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.546$ (existiendo una relación positiva moderada) la cual quiere decir que el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial en el año 2020. Por otro lado, se halló un nivel de significancia $p = 0.007$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo cual quiere decir, que mientras mejor se aplique el plan de vigilancia y control de COVID - 19, mejor será la satisfacción laboral.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el ámbito laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Tabla 3

Nivel de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el ámbito laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Nivel de aplicación del Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19	Trabajadores	
	f	%
Bajo	4	8,0%
Medio	15	30,0%
Alto	16	32,0%
Muy Alto	15	30,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación:

En la tabla 3 se observa que el 32.0% de los trabajadores opinaron que el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 tienen un nivel Alto, y el 30% que el nivel del plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 está con un nivel muy alto, por el contrario, con un 30.0% está con un nivel Medio y con el 8% con un nivel Bajo del plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Nivel de Satisfacción Laboral	Trabajadores	
	f	%
BAJO	3	6,0%
MEDIO	18	36,0%
ALTO	22	44,0%
MUY ALTO	7	14,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación:

En la tabla 4 de la variable en estudio, el 44.0% de los trabajadores opinaron que la satisfacción laboral tiene un nivel Alto, y el 14.0% manifestaron que el nivel de satisfacción laboral está con un nivel Muy alto, por lo contrario, con un 36.0% está con un nivel Medio y con el 6.0% con un nivel Bajo de la satisfacción laboral.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la vigilancia como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Tabla 5

Relación entre la vigilancia como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

			Satisfacción Laboral				
			Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Total
Vigilancia	Muy Bajo	Recuento	3	0	0	0	3
		%	6,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Bajo	Recuento	0	1	0	1	2
		%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%	4,0%
	Medio	Recuento	0	0	15	24	27
		%	0,0%	0,0%	30,0%	48,0%	54,0%
	Alto	Recuento	0	0	3	3	18
		%	0,0%	0,0%	6,0%	6,0%	36,0%
Total		Recuento	3	1	18	28	50
		%	6,0%	2,0%	36,0%	56,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de estudio

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que la dimensión vigilancia con la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de planeamiento, se encuentran en un nivel Medio - alto, donde la dimensión vigilancia tiene los niveles muy bajo, bajo, medio y alto el más resaltante es el nivel medio con un 54.0% y la satisfacción laboral tiene los niveles muy bajo, bajo, medio, alto donde el más resaltante es el nivel alto con 56.0%.

Tabla 6

Relación entre la vigilancia como dimensión de la variable 1, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
	Coeficiente de correlación	,711**
VIGILANCIA	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

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

Interpretación:

En la tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.711$ (existiendo una relación positiva Alta) la cual quiere decir que el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 de su dimensión Vigilancia se relacionan significativamente. Por otro lado, se halló un nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo cual significa que mientras mejor se aplique la dimensión vigilancia, mejor será la satisfacción laboral.

Tabla 7

Nivel de las dimensiones de la aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de covid-19.

	VIGILANCIA		PREVENCION		CONTROL	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
MUY BAJO	3	6,0%	3	6,0%	1	2,0%
BAJO	2	4,0%	3	6,0%	3	6,0%
MEDIO	18	36,0%	5	10,0%	9	18,0%
ALTO	27	54,0%	39	78,0%	37	74,0%
MUY ALTO	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Fuente: *Base de datos de estudio*

Interpretación:

En la tabla 7 se observa que las dimensiones de vigilancia, prevención y control están en un nivel mayormente Alto con un 54%, 78% y 74% luego el siguiente nivel es el Medio con un 36%, 10% y 18% del plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la prevención como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Tabla 8

La prevención como dimensión de la variable 1 con la variable 2.

		Satisfacción Laboral				Total	
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto		
Prevención	Muy Bajo	Recuento	3	0	0	0	3
		%	6,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Bajo	Recuento	0	1	2	0	3
		%	0,0%	2,0%	4,0%	0,0%	6,0%
	Medio	Recuento	0	0	28	0	28
		%	0,0%	0,0%	56,0%	0,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	0	11	5	16
		%	0,0%	0,0%	22,0%	10,0%	32,0%
	Total	Recuento	3	1	18	28	50
		%	6,0%	2,0%	36,0%	56,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de estudio

Interpretación:

En la tabla 8 se observa que la dimensión prevención con la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de planeamiento, se encuentran en un nivel Medio, donde la dimensión prevención tiene los niveles muy bajo, bajo, medio y alto el más resaltante es el nivel medio con un 56.0% y la satisfacción laboral tiene los niveles muy bajo, bajo, medio, alto donde el más resaltante es el nivel alto con 56.0%.

Tabla 9

Relación entre la prevención como dimensión de la variable 1 con la variable 2.

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
	Coeficiente de correlación	,444**
Prevención	Sig. (bilateral)	,001
	N	50

**.

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

En la tabla 9 se muestra que la correlacional Rho Spearman es $R = 0.444$ (existiendo una relación positiva Alta) lo que significa que la dimensión Prevención se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la GR de PP y AT en el año 2020. Por otro lado, se halló un nivel de significancia $p = 0.001$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que significa que mientras mejor sea la dimensión prevención mejor será la satisfacción laboral.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre el control como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

Tabla 10

El control como dimensión de la variable 1 con la variable 2.

		Satisfacción Laboral					
			Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Total
Control	Muy Bajo	Recuento	1	0	0	0	1
		%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Bajo	Recuento	2	1	0	0	3
		%	4,0%	2,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Medio	Recuento	0	0	11	26	37
		%	0,0%	0,0%	22,0%	52,0%	74,0%
	Alto	Recuento	0	0	7	2	9
		%	0,0%	0,0%	14,0%	4,0%	18,0%
Total		Recuento	3	1	18	28	50
		%	6,0%	2,0%	36,0%	56,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de estudio

Interpretación:

En la tabla 10 se observa que la dimensión control con la satisfacción laboral de la GRRPAT, se encuentran en un nivel Medio, donde la dimensión control tiene los niveles muy bajo, bajo, medio y alto el más resaltante es el nivel medio con un 74.0% y la satisfacción laboral tiene los niveles muy bajo, bajo, medio, alto donde el más resaltante es el nivel alto con 56.0%.

Tabla 11

Relación que existe entre el control como tercera dimensión de la variable 1 con la variable 2 satisfacción laboral

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
	Coefficiente de correlación	,512
CONTROL	Sig. (bilateral)	,003
	N	50

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

Interpretación:

Se observa en la Tabla 11 que la correlacional de Rho Spearman es $R = 0.512$ (existiendo una relación positiva Alta) lo cual quiere decir que la dimensión Control de la variable 1 se relacionan significativamente con la Satisfacción Laboral de la Gerencia regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial en el año 2020. Por otro lado, se halló un nivel de significancia $p = 0.003$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que significa que mientras mejor se aplique la dimensión control, mejor será la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

Con el Covid-19, el mundo se ha enfrentado a un acontecimiento extraordinario que desencadena masivamente en la salud y en la economía, sino que cambian excepcionalmente la manera habitual en que nos relacionamos con los demás. generando ajustes en el mundo laboral, pues en cuanto de dispuso el cofinanciamiento, una gran masa de la fuerza gremial debió mantenerse en casa y otra realizar teletrabajo, en caso sus funciones lo requieran; en caso, contrario se implementaron cierto tipo de medidas para que los empleados se inmiscuyan en nuevas disposiciones de cumplir con las funciones, estableciendo lineamientos e incluyendo el cronograma de actos para vigilar la salubridad laboral, determinando criterios universales a cumplir durante el estado de emergencia y posterior al mismo.

Respecto a la Tabla 2 de la relación del plan aplicación del plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el ámbito laboral y la satisfacción laboral se halló un nivel de significancia $p = 0.007$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), evidenciando que existe relación significativa entre las variables mencionadas y que mientras mejor se aplique el plan en mención, mejor será la satisfacción laboral; probablemente se deba a la respuesta de la gestión del gobierno central para contrarrestar contextos de contingencia contra el COVID-19 que hicieron establecer lineamientos que vigilen, prevengan y controlen la salud de los trabajadores para así garantizar el éxito de las medidas adoptadas y evitar la transmisibilidad de COVID-19 (ITACA, 2015). Asimismo, los trabajadores están demostrando capacidad para el manejo y la aplicación del Plan, que tiene nuevos lineamientos considerados como una nueva forma de normalidad, acorde a las circunstancias que les ha tocado vivir. En este sentido, se han generado nuevos liderazgos intra institucionales internacionales, que han pasado a ser desarrollados bajo sus propias convicciones, a pesar que muchas veces estas iniciativas puedan ser puestas en tela de juicio.

Respecto a la Tabla 3 sobre el nivel de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, el 32.0% de los trabajadores opinaron que la aplicación del Plan tiene un nivel Alto, y el 30% que tiene un nivel muy alto; son resultados que pueden explicarse por que bajo el contexto del COVID-19, el Plan es una

herramienta de suma importancia para garantizar la continuidad operativa, la posibilidad que los empleados se concentren en sus funciones lejos de evitar riesgos de salubridad, pues los empleados que realizan sus funciones ante esta crisis deben verse salvaguardados a través de aplicación de medidas drásticas para salvar vidas, sin que resulte perjudicial para la economía y así llegar a un equilibrio entre la vida laboral y profesional (OIT, 2020c). Esto significa que ante los cambios se han utilizado medidas de prevención para ayudar al personal a mantener las nuevas formas de trabajo y estas están generando nuevas actitudes, valores y comportamientos para asegurar nuevos patrones de conducta relaciones directamente con el estado emocional y la satisfacción de estos. Avella & Cuervo (2021). De esta forma, se estaría generando un nuevo enriquecimiento de las nuevas formas de trabajo en las entidades. En adelante, desde esta perspectiva, parecía que resultara difícil y hasta imposible cambiar las habilidades y destrezas, las actitudes, percepciones y expectativas que hoy muestran los empleados de la GRPPAT. Sin duda, es un esfuerzo de gran alcance que tiene como objetivo primario mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación organizacional. Si, como sospechamos, en este proceso están participando mano a mano el personal directivo y (Wang et al., 2020).

Respecto a la Tabla 4 sobre el nivel de satisfacción laboral en la GRPPAT - 2020, el 44.0% de los trabajadores opinaron que el nivel de Satisfacción Laboral tiene un nivel Alto, y el 14% que tiene un nivel muy alto; son resultados que frente a la crisis es algo muy personal. Lo vivido por cada sujeto y la manera de manejar la incertidumbre es únicamente personal. Sin embargo, estos datos demuestran que, en general, se han sabido adaptar correctamente a la adversidad, Asimismo, es incentivador evidenciar que los datos globales de bienestar se han conservado permanentes, resaltando la capacidad de sobrellevar las cosas mientras intentan centrarse en los aspectos positivos ante la presente situación. (Samanez & Medina, 2017) Bajo el contexto de pandemia, inicialmente evidencio actitudes y comportamiento laborales negativos. En un segundo momento su accionar errático, especialmente para manejar los nuevos lineamientos de vigilancia, prevención y control, hicieron que sus planes se convirtieran en herramientas ineficaces, generando pensamientos negativos y actitudes que no están en armonía con el entusiasmo y optimismo con los que los directivos efectivos deberían contar para enfrentar

situaciones problemáticas, como lo ha hecho y lo sigue haciendo el COVID-19. Posteriormente, conforme se han ido normando nuevas disposiciones están se han relacionado directamente con los niveles de satisfacción. (OIT, 2020f).

Respecto a la Tabla 6 sobre la relación entre la vigilancia como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la GRPPAT - 2020, se halló un nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), concluyendo que existe relación significativa. Ello se refleja debido a que, ante la crisis sanitaria, para que una entidad pueda operar, se debía realizar un conjunto de guías y lineamientos propuestos por el MTC y MINSA; se tenía que seleccionar los medios de vigilancia para la reapertura de las entidades y el regreso al trabajo en tiempos de COVID-19, de modo que estos resulten seguros y cuiden la salud a fin de contrarrestar brotes de contagios que pongan en peligro las vidas de las personas (Díaz, 2017). Igualmente, es cierto que no existen formatos estándares para el accionar de grandes burocracias enquistadas en los gobiernos regionales, pero igualmente se ha podido actuar acorde a sus atribuciones para evitar que el temor y el desconcierto rompa el sentido mismo de las relaciones interpersonales desde sus propias entrañas, dejándole en estado crítico y la deriva y con tiempos muy cortos para que puedan reaccionar por sí solas (Lunn et al , 2020).

Respecto a la Tabla 9 sobre la relación entre la prevención como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la GRPPAT 2020; se muestra que la correlacional Rho Spearman es $R = 0.444$ lo que significa que la dimensión Prevención se relaciona significativamente; asimismo, el nivel de significancia $p = 0.001$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), concluyendo que existe relación significativa. Todo ello se debe a la política nacional implementada, las legislaciones estatales y las instrucciones y avisos emitidos por las autoridades públicas a cargo de los sectores de salud, trabajo, protección social, es preciso mencionar que la prevención de la salud se dio en medida de situación epidemiológica de cada espacio y las funciones de los trabajadores, de los lugares de trabajo y de las tareas encomendadas en cada puesto que son diferentes. (OIT, 2020) En términos generales las medidas de prevención y las relaciones interpersonales, tomaron acciones específicas a corto plazo, mediano y a largo plazo, con el propósito de desarrollo a través del alta con

trabajos claros, a través de la aplicación de los formatos de trabajo bajo la nueva normalidad. (MOS, 2016).

Respecto a la Tabla 11 sobre la relación entre el Control como dimensión del Plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la GRPPAT - 2020; la correlacional Rho Spearman es $R = 0.512$ lo cual quiere decir que la dimensión Control de la variable 1 se relacionan significativamente con la Satisfacción Laboral. Asimismo, se halló un nivel de significancia $p = 0.003$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0), concluyendo que existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral, pues el plan es una guía que describe actividades, acciones e intervenciones que velan el cumplimiento de lineamientos como: limpieza y desinfección de los centros de trabajo; identificación de sintomatología SARS-CoV-2 previo al ingreso al centro de trabajo; lavado y desinfección de manos obligatorio; sensibilización de la prevención al contagio en el centro de trabajo; medidas preventivas colectivas, medidas de protección personal y vigilancia permanente de comorbilidades relacionadas al trabajo en el contexto SARS-CoV-2. (Wang et al., 2020).

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación significativa ($p < 0,05$) y moderada entre la aplicación del “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19” en el ámbito laboral y la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.
- Segunda.** El 32.0% de los trabajadores opinaron que la aplicación del Plan tiene un nivel Alto, y el 30% que tiene un nivel muy alto en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.
- Tercera.** El 44.0% de los trabajadores opinaron que el nivel de Satisfacción laboral tiene un nivel Alto, y el 14% que tiene un nivel muy alto en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.
- Cuarta.** Existe relación significativa ($p > 0,05$) moderada entre Vigilancia como dimensión del Plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la Satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.
- Quinta.** Existe relación significativa ($p > 0,05$) moderada entre Prevención como dimensión del Plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la Satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.
- Sexta.** Existe relación significativa ($p > 0,05$) moderada entre control como dimensión del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19, con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Continuar con la sensibilización a los trabajadores de la GRPPAT, a fin de que realicen adecuadamente las pautas de seguridad para protegerse unos a otros, el medio ambiente y a los visitantes; a si continuar fortaleciendo el cumplimiento del protocolo universal de seguridad, para disminuir el riesgo de contagio en los trabajadores.
- Segunda.** Promover la generación de un plan de instrucción del personal nuevo contratado, por parte de la GRPPAT; considerando pautas de seguridad actuales a fin de implementar directrices que incentiven la participación de técnicos para adaptar ambientes (infraestructura) que contribuyan al cumplimiento de las normas establecidas por el MINSA acordes con la realidad durante la pandemia.
- Tercera.** Generar nuevos espacios y oportunidades para reestablecer y/o mejorar las relaciones interpersonales en la GRPPAT, considerando las nuevas condiciones del trabajo institucional. Con el fin, de es establecer nuevos canales de interacción en el trabajo que garanticen la adaptabilidad del personal ante los nuevos retos del presente.

REFERENCIAS

- Alcover, M., Iñigo, D., & Rodriguez, F. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Amezquita, D. (2012). Satisfacción Laboral y Calidad del empleo en Colombia: análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012. Santiago de Cali.
- Aragón, C. (2020). *Impacto del COVID-19 en materia laboral y de seguridad social*. Lefebvre - España.
- Arevalo, A. (2020). *El parlamento en los tiempos de la pandemia*. DYKINSON. Madrid.
- Autoridad del Servicio Civil. (25 de Marzo de 2020). SERVIR - Autoridad del Servicio Civil. Obtenido de SERVIR - Autoridad del Servicio Civil: <https://www.servir.gob.pe/comunicado-pautas-generales-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto-en-el-sector-publico/>
- Avella, A., & Cuervo, N. (2021). Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio, Colombia, 2021. Colombia.
- Bakker A y Demerouti E (2014). Job Demands-resources theory, in Copper and Chen, P. (Eds), Wellbeing: A Complete Reference Guide, Wiley-Blackwell, Chichester, pp. 37-64.
- Bravo, G. (2020). *Coronavirus y Derecho en estado de alarma*. REUS, Madrid.
- Cervantes Nieto, H. (2020). *Obligaciones Laboral del COVID-19*. Ediciones Fiscales ISEF, Mexico.
- COACHING. (s.f.). *Alcanza la satisfacción laboral*. Obtenido de Alcanza la satisfacción laboral: https://books.google.com.pe/books?id=VmdmDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=SATISFACCION+LABORAL&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- Ebot, E. (2020). *Soluciones Innovadoras para las pandemias - Integrando la gestión de pandemias*. E & E Medicals, Atlanta.

- Espinoza, B. (2020). *Gestion del Talento Humano y satisfaccion laboral en la Gerencia Regional de Salud La libertad, en tiempos COVID-19*. Trujillo. Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas . (2006). *Metodologia de la Investigacion - Para administracion, economia, humanidades y ciencias sociales*. Mexico: Perason Educacion.
- Galaz, J. (2005). *La Satisfaccion laboral de los academicos en una universidad estatal publica*. ANUIES: Ciudad de Mexico.
- Garcia, M. (2021). *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*. Editorial Aranzadi S.A.U. España.
- Gomez, R., & Morat, F. (2021). *Memoria del Pleno sobre tres crisis encadenadas: Sanitaria, Economica y Social*. ARANZADI, España.
- Gonzales, M. (2016). *Habilidades Directivas*. España: INNOVA.
- Grimson, A. (2020). *El futuro despues del COVID-19*. Argentina Unida.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación del trabajo*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Instituto de Estudios Peruanos. (2020). *IEP Informe de Opinion - Abril 2020 COVID-19 y su impacto economico* . Lima.
- International Labour Organization. (Abril de 2021). *International Labour Organization - ILOSTAT*. Obtenido de International Labour Organization- ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/covid-19/>
- Landa, C. (2020). *Constitucion y emergencia sanitaria*. Palestra Editores S.A.C. Lima.
- Lopez, G., & Fernandez, E. (2021). *La epidemia de COVID-19 en las residencias para personas mayores*. ARANZADI, España.
- Marquina, C. (2011). *Satisfaccion laboral y compromiso organizacion en empleados de una universidad privada de Lima 2011*. Lima.
- Maslow AH (1970) *Motivación y personalidad*. 7ma ed. Nueva York: Harper and Bros. Publishers.

- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Decreto Supremo N°005-2012-TR*. Lima: Industria Gráfica Matías E.I.R.L.
- MINSA. (2020). *R.M. N°972-2020/MINSA*. Lima.
- Morales, A. (2020). *Medidas de bioseguridad aplicadas por el personal de enfermería durante la estancia hospitalaria de los pacientes con COVID-19 del Hospital I EsSalud Sullana, 2020*. Piura.
- Occupational Safety and Health Administration. (2020). OSHA. Obtenido de OSHA: <https://www.osha.gov/>
- OMS. (30 de Enero de 2020). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/30-1-2020-oms-declara-que-nuevo-brote-coronavirus-es-emergencia-salud-publica-importancia>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral 2019 - América latina y el Caribe*. Ginebra: ISSN.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Global Health Estimates (GHE).
En: Health statistics and information systems [en línea].
https://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/en.
- Órgano Supervisor de Contrataciones con el Estado. (2020). *Aspectos Generales del SEACE*. Lima.
- Orihuela, L. (2020). *Cultura Organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19 Centro de Salud Puente Chao, 2020*. Trujillo.
- Ortiz, Z., & Capriati, A. &. (2020). *Preocupaciones y demandas frente a COVID-19*.
- Pan American Health Organization (2016). *Situación de Salud en las Américas: Indicadores Básicos*. Washington, D.C: OPS.
- Pan American Health Organization. (2017). *Regional Goals for Human Resources for Health 2016-2020: Final Report*. Washington, D.C: PAHO.
- Peraza de Aparicio, X. (2020). *Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador*. Ecuador.

- Presidencia Ejecutiva. (2009). *PLAN ESTRATÉGICO DE CONTRATACIONES PUBLICAS DEL ESTADO PERUANO*. Lima.
- Ramos, L. (2020). *Plan de continuidad en Recursos Humanos para la preparacion de lugares de trabajo a efectos del COVID-19 DFJ SOLUCIONES, 2020*. Lima.
- Rivera, D., Angulo, U., & Rivera, D. (2020). *Legislacion Laboral - Teoria y practica 2021*. DGP Editores SAS, Colombia.
- Robbins, S. (2000). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Copyrighted image. Mexico.
- Samanez, M., & Medina, P. (2017). *"Motivacion y satisfaccion laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado"*. Lima.
- Sanchez, C., & Cuadros, F. (2021). *Flexibilizacion Laboral y de la Seguridad Social*. Palestra editores . Lima.
- Uribe, F. (2015). *Clima y ambiente organizacional - Trabajo, salud y factores psicosociales*. Manuel Moderno. Ciudad de Mexico.
- Vizcarra, . (26 de Junio de 2020). D.S. N° 116-2020-PCM. *Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano"*, págs. 1 - 5.
- Vizcarra, M. (11 de Marzo de 2020). D.S. N° 008-2020-SA. *Diario oficial del Bicentenario "El Peruano"*, págs. 6 - 7.
- Wang C, Horby PW, Hayden FG, et al. (2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. *Lancet*.2020 Jan 24. pii: S0140-6736(20)30185-9 [Epub ahead of print].
- World Health Organization, (2020). Novel coronavirus (2019-nCoV). Situation report-8. 28 Jan 2020 [internet publication]
- World Health Organization (2020a). Pneumonia of unknown cause – China. Disease outbreak news. Jan 2020 [internet publication].

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1. Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19.	Plan que establece los lineamientos para la Vigilancia, prevención y control de la Salud de los Trabajadores con riesgo de exposición a Sars-Cov-2 (COVID-19) (Ministerio de Salud, 2020)	El Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19, es el resultado de la aplicación del instrumento de cuestionario en las dimensiones de vigilancia, prevención y control.	Vigilancia	Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del COVID 19	Escala Ordinal Muy alto (73 – 90) Alto (55 – 72) Medio (37 – 54) Bajo (18 – 36)
				Inspección de la Salud del trabajador en el contexto del COVID 19	
			Prevención	Limpieza y desinfección de los centros de trabajo.	
				Medidas preventivas de aplicación colectiva	
			Control	Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo	
				Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo	

TABLA DE ESPECIFICACIONES

Rango Multidimensional de Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19.

I. Datos Informativos:

Autor	: Carolina Mercedes Rurush Lázaro
Tipo de instrumento	: Cuestionario tipo Escala de Likert
Niveles de aplicación	: Trabajadores de la Gerencia Regional de Planificación, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
Administración	: Individual
Duración	: 40 minutos
Materiales	: Hoja impresa, lapicero.
Responsable de la aplicación	: Carolina Mercedes Rurush Lázaro

II. Descripción y propósito:

La herramienta contiene 18 ítems de apreciación con opciones que valoran la categoría de aceptabilidad a la argumentación mostrada para determinar el nivel de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el ámbito laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
Vigilancia	Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del COVID-19	40 %	3	1, 2, 3,	1 - 5
	Inspección de la Salud del trabajador en el contexto del COVID 19		3	4 ,5 ,6	1 – 5
Prevención	Limpieza y desinfección de los centros de trabajo.	30 %	3	7, 8, 9	1 - 5
	Medidas preventivas de aplicación colectiva		3	10, 11, 12	1 - 5

Control	Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo	30 %	3	13, 14, 15,	1 - 5
	Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo		3	16, 17, 18	1 - 5
	TOTAL	100%	18	18 ítems	00 – 30

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 18	Totalmente de acuerdo	5
	De acuerdo	4
	Indiferente	3
	En desacuerdo	2
	Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- Vigilancia.
- Prevención.
- Control.

5.2. Escala de Valoración de las Dimensiones:

Nivel	Intervalo de Valores
Alto	[15 – 18]
Medio	[11 – 14]
Bajo	[06 – 10]

5.3. Formula de Calculo:

$$\text{Intervalo} = \frac{\text{Valor máximo} - \text{Valor mínimo}}{\text{N}^\circ \text{ de intervalos}}$$

Para las dimensiones (6 ítems)

$$X = \frac{18 - 6}{4} = 3$$

Para la variable (18 ítems)

$$X = \frac{90 - 18}{4} = 18$$

5.4. Valoración de la Variable:

Escala de Valoración de la Variable

Nivel	Intervalo de Valor		
Muy alto	73 – 90	19 - 20	91 -100%
Alto	55 – 72	15 - 18	71 - 90%
Medio	37 – 54	11 - 14	51 - 70%
Bajo	18 - 36	0 - 10	00 - 50%

Nivel	Intervalo de Valor
Muy alto	73 – 90
Alto	55 – 72
Medio	37 – 54
Bajo	18 – 36

Rango Multidimensional del Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 (RMPVPP)

Apreciado(a) servidor(a):

Nos encontramos efectuando un análisis sobre la aplicación del Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19, a través de ello se podrá obtener información necesaria para determinar el nivel de aplicación. Esta herramienta es un cuestionario diseñado para recoger información respecto a elementos relacionados a la vigilancia, prevención y control; es así que cada uno de ellos presenta 06 afirmaciones.

I. Datos informativos:

Sexo		Formación		Tiempo de servicio			Estado Civil		
Femenino	Masculino	Profesional	Técnico	Menos de 6 meses	1 año	2 años	Casado Conviviente	Divorciado (a)	Soltero

II. Instrucciones:

Examina las premisas formuladas y asócialas con lo que ocurre en tu centro de trabajo, luego manifiesta tu posición marcando con un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. Le requerimos que responda este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

III. Aspectos a evaluar:

Indicadores	Opinión				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
Vigilancia					
¿Se realiza la vigilancia sanitaria de medidas de prevención?	1	2	3	4	5
¿Se realiza el monitoreo del cumplimiento de medidas de prevención?	1	2	3	4	5
Identificación y monitoreo de los casos sospechosos.	1	2	3	4	5
Equipos de protección personal (Mascarillas, protector facial, trajes PVC, lentes protectores, etc.)	1	2	3	4	5
Sensibilizar el uso obligatorio y correcto de los equipos de protección personal.	1	2	3	4	5

Ante caso positivo o de sospecha de COVID-19, el trabajador no podrá continuar con sus actividades laborales.	1	2	3	4	5
A. Valoración	26				
Prevención	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
El proceso de limpieza y desinfección en las instalaciones de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.	1	2	3	4	5
Ante casos de sospecha de COVID 19, el proceso de limpieza y desinfección en los ambientes.	1	2	3	4	5
Ubicación de puntos de lavados de mano, para el uso libre y desinfección de los trabajadores.	1	2	3	4	5
Aforo máximo de 50% en los espacios físicos de las instalaciones de la entidad	1	2	3	4	5
Distanciamiento en las oficinas administrativas.	1	2	3	4	5
Priorización de trabajo remoto.	1	2	3	4	5
B. Valoración	24				
Control	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
Sensibilizar a los trabajadores sobre las acciones de prevención, control y mitigación del riesgo de propagación del COVID-19.	1	2	3	4	5
Exponer información sobre protección laboral.	1	2	3	4	5

Afiches ilustrativos ubicados en pasadizos, servicios higiénicos y áreas de uso común.	1	2	3	4	5
Identificación del riesgo (COVID-19), según naturaleza y función del puesto.	1	2	3	4	5
Tomar temperatura corporal al ingreso del centro de trabajo.	1	2	3	4	5
Aplicación de pruebas serológicas y/o moleculares para vigilancia de la COVID-19.	1	2	3	4	5
C. Valoración	24				
Puntaje total (A + B + C)	(26 + 24 + 24) = 74				

Gracias por su colaboración.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2. Satisfacción Laboral	Estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (Stephen P., 2010)	La satisfacción laboral es el resultado de la aplicación del instrumento de cuestionario en las dimensiones de enfoque genérico, enfoque de utilidad y enfoque emocional.	Enfoque genérico	Condiciones Físicas y/o materiales	Escala Ordinal Muy alto (73 – 90) Alto (55 – 72) Medio (37 – 54) Bajo (18 – 36)
				Beneficios laborales y/o remunerativas	
			Enfoque de utilidad	Políticas administrativas	
				Desempeño de Tareas	
			Enfoque emocional	Relación con la autoridad y colegas	
				Relaciones interpersonales	

TABLA DE ESPECIFICACIONES

Rango Multidimensional de Satisfacción Laboral (RMSL)

I. Datos Informativos:

Autor	: Carolina Mercedes Rurush Lázaro
Tipo de instrumento	: Cuestionario tipo Escala de Likert
Niveles de aplicación	: Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
Administración	: Individual
Duración	: 40 minutos
Materiales	: Hoja impresa, lapicero.
Responsable de la aplicación	: Carolina Mercedes Rurush Lázaro

II. Descripción y propósito:

La herramienta contiene 18 ítems de apreciación con opciones que valoran la categoría de aceptabilidad a la argumentación mostrada, destinado a descubrir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Enfoque genérico	Condiciones Físicas y/o materiales	40 %	3	1, 2, 3	1 - 5
	Beneficios laborales y/o remunerativas		3	4, 5, 6	1 - 5
B. Enfoque de utilidad	Políticas administrativas	30 %	3	7, 8, 9	1 - 5
	Desempeño de tareas		3	10, 11, 12	1 - 5
C. Enfoque emocional	Relación con la autoridad y colegas	30 %	3	13, 14, 15	1 - 5
	Realización personal		3	16, 17, 18	1 - 5
	TOTAL	100%	18	18 ítems	00 - 30

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 32	Totalmente de acuerdo	5
	De acuerdo	4
	Indiferente	3
	En desacuerdo	2
	Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- Enfoque genérico
- Enfoque de utilidad
- Enfoque emocional

5.2. Escala de Valoración de las Dimensiones

Nivel	Intervalo de Valores
Alto	[15 – 18]
Medio	[11 – 14]
Bajo	[06 – 10]

5.3. Formula de Calculo:

$$\text{Intervalo} = \frac{\text{Valor máximo} - \text{Valor mínimo}}{\text{Nº de intervalos}}$$

Para las dimensiones (6 ítems)

$$X = \frac{18 - 6}{3} = 3$$

Para la variable (18 ítems)

$$X = \frac{90 - 18}{4} = 18$$

4

5.4. Valoración de la Variable:

Escala de Valoración de la Variable

Nivel	Intervalo de Valor		
Muy alto	73 – 90	19 - 20	91 -100%
Alto	55 – 72	15 - 18	71 - 90%
Medio	37 – 54	11 - 14	51 - 70%
Bajo	18 - 36	0 - 10	00 - 50%

Nivel	Intervalo de Valor
Muy alto	73 – 90
Alto	55 – 72
Medio	37 – 54
Bajo	18 - 36

Rango Multidimensional de Satisfacción Laboral (RMSL)

Apreciado(a) servidor(a):

Nos encontramos efectuando un análisis sobre la calidad de servicio que hará posible obtener información necesaria para establecer las actuaciones que conduzcan a potenciar el servicio que brinda la Municipalidad Provincial de Atalaya. Esta herramienta es un cuestionario diseñado para recoger información respecto a elementos relacionados al enfoque genérico, enfoque de utilidad y enfoque emocional, cada uno de ellos presenta 08 afirmaciones.

I. Datos informativos:

Sexo		Formación		Tiempo de servicio			Estado Civil		
Femenino	Masculino	Profesional	Técnico	Menos de 6 meses	1 año	2 años	Casado Conviviente	Divorciado (a)	Soltero

II. Instrucciones:

Examina las premisas formuladas y asócialas con lo que ocurre en tu centro de trabajo, luego manifiesta tu posición marcando con un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. Le requerimos que responda este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

III. Aspectos a evaluar:

Indicadores	Opinión				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
Enfoque genérico					
¿Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas?	1	2	3	4	5
¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos de protección, entrenamientos, inversiones, etc) para lograr mayor nivel de productividad?	1	2	3	4	5
¿La distribución del ambiente de trabajo facilita mis labores?	1	2	3	4	5

¿En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada?	1	2	3	4	5
¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la entidad?	1	2	3	4	5
¿La entidad prepara a sus colaboradores para que puedan asumir nuevas responsabilidades?	1	2	3	4	5
A. Valoración	24				
Enfoque de utilidad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
¿La entidad se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo competencia económica, mercado, tecnología?	1	2	3	4	5
¿El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados?	1	2	3	4	5
¿Considera que la forma que se organiza el trabajo en mi Área contribuye con la productividad?	1	2	3	4	5
¿Me siento orgulloso del trabajo que desempeño?	1	2	3	4	5
¿Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido?	1	2	3	4	5
¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la entidad?	1	2	3	4	5
B. Valoración	24				
Enfoque emocional	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
¿Es satisfactoria la relación con mi jefe?	1	2	3	4	5

¿Mi superior inmediato me trata con respeto?	1	2	3	4	5
¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y solidaria?	1	2	3	4	5
¿Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción?	1	2	3	4	5
¿Mi trabajo me permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades?	1	2	3	4	5
¿En general, estoy satisfecho de trabajar en esta entidad?	1	2	3	4	5
C. Valoración	24				
Puntaje total (A + B + C)	(24 + 24 + 24) = 72				

Gracias por su colaboración.

Anexo N° 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19
- 1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
- 1.4. Autora : Bach. Carolina Mercedes Rurush Lázaro
- 1.5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de covid-19 del Gobierno Regional de Ancash, 2020

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Carmen Dila Salas Medina
- 2.2. Grado Académico : Mgtr. en Educación.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión		B. Coherencia entre indicador		C. Las opciones de respuesta		D. Redacción clara y precisa			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19	C. CONTROL	5. Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo	13. Sensibilizar a los trabajadores sobre las acciones de prevención, control y mitigación del riesgo de propagación del COVID-19.	- Totalmente de acuerdo (5)	x		x		x		x			
			14. Exponer información sobre protección laboral.	- De acuerdo (4)	x		x		x		x			
			15. Afiches ilustrativos ubicados en pasadizos, servicios higiénicos y áreas de uso común.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	x		x		x		x			
		6. Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo	16. Identificación del riesgo (COVID-19), según naturaleza y función del puesto.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	x		x		x		x			
			17. Tomar temperatura corporal al ingreso del centro de trabajo.	- En desacuerdo (2)	x		x		x		x			
			18. Aplicación de pruebas serológicas y/o moleculares para vigilancia de la COVID-19.	- Totalmente en desacuerdo (1)	x		x		x		x			

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2021

Firma del evaluador:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19
- 1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
- 1.4. Autora : Bach. Carolina Mercedes Rurush Lázaro

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Carmen Dila Salas Medina
- 2.2. Grado Académico : Mgtr. en Educación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2021

Firma:



Mgtr. Carmen Dila Salas Medina

DNI : 3160622

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Satisfacción Laboral

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Satisfacción Laboral
- 1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
- 1.4. Autora : Bach. Carolina Mercedes Rurush Lázaro
- 1.5. Objetivo : Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, 2020

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Carmen Dila Salas Medina
- 2.2. Grado Académico : Mgtr. en Educación.

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión		B. Coherencia entre indicador		C. Las opciones de respuesta		D. Redacción clara y		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCION LABORAL	A. ENFOQUE GENERICO	1. Condiciones Físicas y/o materiales	1. ¿Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			2. ¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos de protección, entrenamientos, inversiones, etc) para lograr mayor nivel de productividad?		X		X		X		X		
			3. ¿La distribución del ambiente de trabajo facilita mis labores?										
		2. Beneficios laborales y/o remunerativas	4. ¿En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada?		X		X		X		X		
			5. ¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la entidad?		X		X		X		X		
			6. ¿La entidad prepara a sus colaboradores para que puedan asumir nuevas responsabilidades?		X		X		X		X		
	B. ENFOQUE	3. Políticas administrativas	7. ¿La entidad se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo competencia económica, mercado, tecnología?		X		X		X		X		

C. ENFOQUE EMOCIONAL	4. Desempeño de tarea.	8. ¿El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados?		X		X		X		X		
		9. ¿Considera que la forma que se organiza el trabajo en mi Área contribuye con la productividad?		X		X		X		X		
		10. ¿Me siento orgulloso del trabajo que desempeño?		X		X		X		X		
		11. ¿Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido?		X		X		X		X		
		12. ¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la entidad?										
		13. ¿Es satisfactoria la relación con mi jefe?		X		X		X		X		
	5. Relación con la autoridad y colegas	14. ¿Mi superior inmediato me trata con respeto?		X		X		X		X		
		15. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y solidaria?		X		X		X		X		
		16. ¿Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción?		X		X		X		X		
	6. Realización personal.	17. ¿Mi trabajo me permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades?		X		X		X		X		
		18. ¿En general, estoy satisfecho de trabajar en esta entidad?	-	X		X		X		X		

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2021

Firma del evaluador:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Satisfacción Laboral
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
1.4. Autora : Bach. Carolina Mercedes Rurush Lázaro

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Carmen Dila Salas Medina
2.2. Grado Académico : Mgtr. en Educación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2021

Firma:



Mgtr. Carmen Dila Salas Medina

DNI : 31606225

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
4. Autora : Bach. Carolina Mercedes Rurush Lázaro
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del plan de vigilancia, prevención y control de covid-19 del Gobierno Regional de Ancash, 2020

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : ATILIO RUBEN LOPEZ CARRANZA
2. Grado Académico : MAESTRO EN GERENCIA DE LA CONSTRUCCION MODERNA

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre el indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19	A. VIGILANCIA	1. Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del COVID 19	1. ¿Se realiza la vigilancia sanitaria de medidas de prevención?	- Totalmente de acuerdo	X		X		X		X		
			2. ¿Se realiza el monitoreo del cumplimiento de medidas de prevención?	(5) De acuerdo	X		X		X		X		
			3. Identificación y monitoreo de los casos sospechosos.	(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	X		X		X		X		
		2. Inspección de la Salud del trabajador en el contexto del COVID 19	4. Equipos de protección personal (Mascarillas, protector facial, trajes PVC, lentes protectores, etc.)	(3) En desacuerdo	X		X		X		X		
			5. Sensibilizar el uso obligatorio y correcto de los equipos de protección personal	(2) En desacuerdo	X		X		X		X		
			6. Ante caso positivo o de sospecha de COVID-19, el trabajador no podrá continuar con sus actividades laborales	(1) Totalmente en desacuerdo	X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19	B. PREVENCIÓN	3. Limpieza y desinfección de los centros de trabajo	7. El proceso de limpieza y desinfección en las instalaciones de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	- Totalmente de acuerdo (5)	x		x		x		x			
			8. Ante casos de sospecha de COVID 19, el proceso de limpieza y desinfección en los ambientes	- De acuerdo (4)	X		X		X		X			
			9. Ubicación de puntos de lavados de mano, para el uso libre y desinfección de los trabajadores.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X			
		4. Medidas preventivas de aplicación colectiva	10. Aforo máximo de 50% en los espacios físicos de las instalaciones de la entidad	- En desacuerdo (2)	X		X		X		X			
			11. Distanciamiento en las oficinas administrativas.	- En desacuerdo (2)	X		X		X		X			
			12. Priorización de trabajo remoto	- Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X			

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y		B. Coherencia entre indicador e		C. Las opciones de respuesta tienen		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19	C: CONTROL	5. Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo	13. Sensibilizar a los trabajadores sobre las acciones de prevención, control y mitigación del riesgo de propagación del COVID-19.	- Totalmente de acuerdo (5)	x		x		x		x			
			14. Exponer información sobre protección laboral.	- De acuerdo (4)	x		x		x		x			
			15. Afiches ilustrativos ubicados en pasadizos, servicios higiénicos y áreas de uso común.	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	x		x		x		x			
		6. Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo	16. Identificación del riesgo (COVID-19), según naturaleza y función del puesto.	- En desacuerdo (2)	x		x		x		x			
			17. Tomar temperatura corporal al ingreso del centro de trabajo.	- Totalmente en desacuerdo (1)	x		x		x		x			
			18. Aplicación de pruebas serológicas y/o moleculares para vigilancia de la COVID-19.											

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2021

Firma del evaluador

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
1.4. Autora : Bach. Carolina Mercedes Rurush Lázaro

II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : ATILIO RUBEN LOPEZ CARRANZA
2.2. Grado Académico : MAESTRO EN GERENCIA DE LA CONSTRUCCION MODERNA

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Firma:



Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2021

DNI:

32965940

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Satisfacción Laboral

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Satisfacción Laboral
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
4. Autora : Bach. Carolina Mercedes Rurush Lázaro
5. Objetivo : Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, 2020

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : ATILIO RUBEN LOPEZ CARRANZA
2. Grado Académico : MAESTRO EN GERENCIA DE LA CONSTRUCCION MODERNA

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión		B. Coherencia entre indicadores		C. Las opciones de respuesta tienen		D. Redacción clara y precisa		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCION LABORAL	A. ENFOQUE GENERICO	1. Condiciones Físicas y/o materiales	1. ¿Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, ergonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			2. ¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos de protección, entrenamientos, inversiones, etc) para lograr mayor nivel de productividad?		X		X		X		X		
			3. ¿La distribución del ambiente de trabajo facilita mis labores?										
		2. Beneficios laborales y/o remunerativas	4. ¿En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada?		X		X		X		X		
			5. ¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la entidad?		X		X		X		X		
			6. ¿La entidad prepara a sus colaboradores para que puedan asumir nuevas responsabilidades?		X		X		X		X		
	B. ENFOQUE DE UTILIDAD	3. Políticas administrativas	7. ¿La entidad se adapta rápidamente a los cambios del ambiente externo competencia económica, mercado, tecnología?		X		X		X		X		
			8. ¿El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados?		X		X		X		X		

C. ENFOQUE EMOCIONAL	4. Desempeño de tarea.	9. ¿Considera que la forma que se organiza el trabajo en mi Área contribuye con la productividad?	X		X		X		X		
		10. ¿Me siento orgulloso del trabajo que desempeño?	X		X		X		X		
		11. ¿Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido?	X		X		X		X		
		12. ¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la entidad?									
	5. Relación con la autoridad y colegas	13. ¿Es satisfactoria la relación con mi jefe?	X		X		X		X		
		14. ¿Mi superior inmediato me trata con respeto?	X		X		X		X		
		15. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y solidaria?	X		X		X		X		
	6. Realización personal.	16. ¿Estar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción?	X		X		X		X		
		17. ¿Mi trabajo me permite que haga buen uso de mis competencias y habilidades?	X		X		X		X		
		18. ¿En general, estoy satisfecho de trabajar en esta entidad?	X		X		X		X		

Observaciones:

Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2021



Firma del evaluador

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.5. Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Satisfacción Laboral
1.6. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
1.7. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
1.8. Autora : Bach. Carolina Mercedes Rurush Lázaro

II. EVALUADOR:

- 2.3. Nombre y Apellidos : ATILIO RUBEN LOPEZ CARRANZA
2.4. Grado Académico : MAESTRO EN GERENCIA DE LA CONSTRUCCION MODERNA

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2021

Firma:



Mgtr.

DNI : 32965940

Anexo 03: Prueba de Normalidad

Prueba de la normalidad de la relación existe entre la aplicación del “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19” en el ámbito laboral y la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial en el año 2020.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Muestra	Significancia
Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19	,190	50	,000
Vigilancia	,278	50	,000
Prevención	,272	50	,000
Control	,242	50	,000
Satisfacción Laboral	,260	50	,000
Enfoque genérico	,215	50	,000
Enfoque de utilidad	,268	50	,000
Enfoque emocional	,316	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la Tabla se observa que la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores o iguales a 50 ($n \geq 50$) que prueba la normalidad de los datos de las variables en estudio, donde se muestra que al menos una variable tienen niveles de significancia menores al 5% ($p < 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera NO normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de Rho de Spearman, para determinar la relación entre el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 y la Satisfacción Laboral.

Anexo N° 05: Carta de aceptación para investigar en la institución.

	Gobierno Regional de Ancash	Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
---	-----------------------------	--

AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

02

GRPPAT
REG. DOC. 1637568
REG. EXP. 1027179

Huaraz, 13 MAYO 2021

OFICIO N° 0238 -2021-GRA-GRPPAT

Señor:
Mg. Jorge Vargas Llumpo
Coordinador de Investigación
Escuela de posgrado
Universidad Cesar Vallejo – Chimbote

Nuevo Chimbote. –

Asunto : RESPUESTA A SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION PARA DESARROLLO DE TESIS DE MAESTRIA.

Referencia : Carta S/N (CP2021-037) Sisgedo (1628270-1027179)

Tengo el agrado de dirigirme a Usted con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo de acuerdo a lo solicitado; se le comunica que la Econ. Carolina Mercedes Rurush Lázaro, identificado con DNI N° 76228702 estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, tiene la AUTORIZACION para aplicar su instrumento de recolección de datos con los trabajadores de esta Gerencia.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
C.P.C. Ciro Camarena Hilario
GERENTE REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL

Chimbote, 01 de mayo de 2021.

SR. CIRO HELENO CAMARENA HILARIO

GERENTE REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH

INDEPENDENCIA
HUARAZ - ANCASH

Presente

De mi especial consideración:



Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

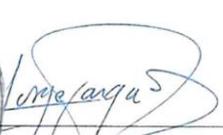
La Escuela de Posgrado ha previsto en su plan de estudios el desarrollo de Informes de Investigación, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle las facilidades para que el alumno RURUSH LÁZARO, CAROLINA MERCEDES, identificado con DNI Nro.: 76228702 estudiante del Programa Académico de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA del periodo 2021-1, pueda acceder a información o aplicar sus instrumentos de recolección de datos a fin de estudiar alguna problemática de interés para su institución y por consiguiente logre desarrollar su Informe de Tesis por lo que solicitamos nos brinde su apoyo en la realización de la misma.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Atentamente




Mg. JORGE VARGAS LLUMPO
COORDINADOR DE INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHIMBOTE