



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del plan covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Panduro Rios, Ethel Adith (orcid.org/0000-0002-0241-9476)

**ASESORA:**

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi hijo Fabio Arturo, eres el amor de mi vida y todo lo que hago es Por ti, esta maestría es un logro más para demostrarte que juntos lo podemos todo.

**Ethel**

## **Agradecimiento**

A mi familia, a mi madre por el apoyo incondicional para poder cumplir mis sueños.

Querido esposo gracias por el tiempo dedicado a nuestro hijo en mis tiempos de estudio.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	39

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la Gestión de plan covid-19 en personal administrativo.....	21
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la Gestión de plan covid-19 en personal administrativo .....	21
Tabla 3. Nivel de bienestar psicológico en personal administrativo.....	22
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de bienestar psicológico en personal administrativo .....	23
Tabla 5. Prueba de normalidad entre las variables gestión del plan covid-19 y el bienestar psicológico.....	24
Tabla 6. Correlación entre las variables gestión del plan covid-19 y el bienestar psicológico. ....	25

## Índice de figuras

Figura 1. Análisis de dispersión de las variables.....	26
--	----

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del plan covid-19 y el bienestar psicológico en el personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021. Respecto a los aspectos metodológicos, el estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 130 personas que conforman el personal administrativo del hospital. Los resultados indicaron que el 72% del personal administrativo considera a la gestión del plan Covid-19 en un nivel alto, consiguientemente se obtuvo que el 56% del personal administrativo considera que el bienestar psicológico se encuentra en un nivel alto. Por último, la gestión del plan Covid-19 se relacionó positiva y significativamente con el bienestar psicológico ( $\rho$  de Spearman =,440;  $p=000$ ). En consecuencia, todas las hipótesis nulas ingresaron en la región de rechazo.

**Palabras clave:** Gestión, plan, covid-19, bienestar, psicológico

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between the management of the covid-19 plan and psychological well-being in the administrative staff of Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021. Regarding methodological aspects, the study was quantitative, not experimental. and correlational. The population and sample consisted of 130 people who make up the administrative staff of the hospital. The results indicated that 72% of the administrative personnel consider the management of the Covid-19 plan at a high level, consequently it was obtained that 56% of the administrative personnel consider that psychological well-being is at a high level. Finally, the management of the Covid-19 plan was positively and significantly related to psychological well-being (Spearman's rho =.440; p=000). Consequently, all the null hypotheses entered the rejection region.

**Keywords:** Management, plan, covid-19, well-being, psychological



## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las estadísticas de la (OCDE, 2021); desde marzo 2020, la prevalencia de ansiedad a sufrir contagio y depresión se multiplicó notablemente en los países de Bélgica, México, Reino Unido, Francia y Estados Unidos; en comparación con años precedentes. También se presentaron otros factores que se relacionaron negativamente al bienestar psicológico, entre las que cabe mencionar a la prensa sensacionalista y su práctica de desinformación generalizada y por otro lado, la restricción de desplazamiento que coadyuvó a la extensión de casos sobre la violencia contra la mujer y los niños (World Health Organization 2020).

La alarma mundial por la propagación de la Covid-19 empezó desde el primer caso registrado en Wuhan, China; invocó la declaratoria de estado de emergencia por pandemia en numerosas naciones en casos como Ecuador específicamente en el Hospital Luis Vernaza, en donde se presentó incumplimiento de las normas de bioseguridad, esto debido al poco manejo del contagio de Covid-19, ya que no capacita al personal sobre normativas, uso de equipo de protección al personal y la manipulación de desechos (Vera & Ramón, 2021).

En el Perú, un estudio epidemiológico sobre bienestar psicológico durante la pandemia por COVID-19, identificó que el 28.5% de los encuestados experimentó depresión; lo cual se caracterizó para el 41% en un rango moderado o severo, mientras que el 12.8% se vinculó a la idealización suicida (Antiporta et al., 2020). Según, el Ministerio de Salud (2020) entre abril y mayo, se registraron un promedio de 657 llamadas al día. Las razones fueron variadas, entre las principales figuraron los síntomas de estrés (82.35%) y la ansiedad y depresión (12.68%). El estrés en los consultantes se relacionó a la gestión del manejo del contagio, el duelo; la inestabilidad laboral y económica y el acceso al tratamiento especializado y a las pruebas de descarte.

En el panorama local, a partir de una exploración preliminar de la situación del personal administrativo del H.II-E BSH, 2021, se pudo recopilar y estructurar

información que ofrece una mirada aproximada a su realidad problemática. Tras la declaratoria de confinamiento social, si bien se redujeron los roles del personal administrativo que eran efectuados presencialmente; sustituyéndose por el trabajo de modalidad remota. No obstante; hasta la fecha, gradualmente se han reestablecido las actividades en el H.II-E BSH; por ende, el contacto directo entre los trabajadores y los usuarios, aunque se deban respetar los protocolos sanitarios.

Los colaboradores administrativos, debido a que conviven con al menos un familiar perteneciente a la población de riesgo; aseveraron temer contraer Covid-19. Fundamentan su aserto, aducen que, en la práctica, no se cumple la normativa de seguridad ya que aun disponiéndose de señalizaciones; los pacientes parecen olvidar que han de conservar el distanciamiento social, aglomerándose en el nosocomio. Por otra parte, portan doble mascarilla, pero incorrectamente colocada.

Alusivo a las deficiencias del hospital, advierten que existe un insuficiente abastecimiento de insumos para la desinfección como alcohol en gel, artículos de limpieza como lejía y de protección como mascarillas descartables; produciéndoles una sensación de incertidumbre porque no confían en el manejo de la situación por las autoridades políticas; así como también una dificultad para tomar decisiones frente a la demanda de los pacientes y el estrés en las interacciones con el resto de colaboradores, comprometiendo su bienestar psicológico. Ante la descripción de la problemática, el proyecto de investigación examinará la asociación entre la gestión del Plan Covid-19 y bienestar psicológico en el personal administrativo del H.II-E - BSH 2021.

Frente a lo señalado, surgen las interrogantes de investigación. Como problema general: “¿Cuál es la relación entre la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del H.II-E BSH.2021?”; mientras que los específicos: ¿Cuál es el nivel de la Gestión del Plan Covid-19 en personal administrativo del H.II-E BSH, 2021?, ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico en personal administrativo del H.II-E BSH, 2021?

La investigación se justificó en primera instancia por conveniencia, ya que permitió explicar como la gestión del Plan Covid-19 tiene relación con el bienestar psicológico, utilizando diversos conocimientos; lo que hizo posible lograr los objetivos planteados. En cuanto a la relevancia social se benefició al Hospital II-E BSH, pues el hospital logró adquirir conocimientos en cuanto a la gestión del plan Covid-19 y al bienestar psicológico del personal administrativo.

Los principales aportes teóricos fueron que representaron un acervo de carácter empírico que posibilitó la actualización de la cobertura y vigencia de las propuestas teóricas en torno a las variables: Gestión del Plan Covid-19 y bienestar psicológico. De manera práctica los resultados de la investigación por el H. II-E ubicada en Banda de Shilcayo; se logró elaborar y aplicar programas de intervención a efectos de favorecer las condiciones psicológicas de sus empleados administrativos. De forma metodológica, se realizó un análisis de confiabilidad de los instrumentos.

En cuanto a los objetivos, el general plantea: Determinar la relación entre la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo (H.II-E-BH), 2021; mientras que en los específicos: identificar el nivel de la gestión del Plan Covid-19 en personal administrativo del H.II-E BSH, 2021; analizar el nivel de bienestar psicológica en personal administrativo del H.II-E BSH, 2021.

Referente a la hipótesis general señala: “Existe relación significativa entre la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del H.II-E BSH, 2021”; mientras que los específicos: “La gestión del Plan Covid-19 en personal administrativo del H.II-E B de Shilcayo, 2021”; es alto, “El bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021; es alto.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Desde el contexto internacional, a través de la exploración de la literatura actualizada, se encontró que el autor señala, Kayisa et al. (2021), En su

investigación, el tipo del estudio fue básico con diseño descriptivo-correlacional. La técnica seleccionada fue una encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. Concluyendo que la COVID-19 ejerce un efecto tanto directo como indirecto sobre el bienestar mental; lo que abarca sensaciones displacenteras y una dificultad para vivir de forma adaptativa. Complementario a lo previo, dicho efecto es mediado por factores como la soledad y la adicción a los smartphones.

Por esto, García et al. (2021), Su investigación fue, de nivel correlacional, con una muestra establecida por 121 trabajadores del sector salud, quienes fueron partícipes de la aplicación del instrumento que fue cuestionario. Se concluyó que el bienestar psicológico no presentó diferencias significativas entre los médicos y enfermeros, además que la ausencia de un bienestar psicológico entre los trabajadores puede generar el síndrome de burnout, por lo cual es importante la pronta atención de la salud mental contra los efectos del cansancio emocional durante la pandemia.

Ademas también, Hidalgo et al. (2021), su investigación fue de nivel descriptivo en donde se realizó un análisis de diferentes artículos científicos sobre el manejo y atención del Covid-19. Los autores concluyeron que, la propagación del coronavirus ha generado un conjunto de afectaciones en los diferentes ámbitos sociales, especialmente en el sector salud donde el personal médico presentó una afectación psicológica debido a la exposición diaria a la enfermedad, el exceso de horas laborales y el deterioro físico y mental para contrarrestar el contagio por Covid-19.

Por ende, Pérez et al. (2021) el estudio realizado fue descriptivo y su muestra integrada por 50 trabajadores de salud a quienes aplicaron el instrumento del cuestionario que permite evaluar la consecuencia del coronavirus en el bienestar psicológico del personal de un centro de salud. En conclusión, la Covid-19 tuvo consecuencias en el estado de salud de los trabajadores, dado que presentaron ansiedad, miedo a la realización de las actividades, depresión, cansancio, cefaleas y sensación de enfermedad.

Por lo tanto, Elizarrarás et al. (2020), la investigación fue de nivel descriptivo donde se realizó un análisis de las medidas de protección que implementa sobre el personal de salud, así reducir el contagio de la Covid - 19. Los autores concluyeron que, para una adecuada gestión del manejo del contagio del coronavirus es necesario que los hospitales cuenten la planificación de las jornadas laborales, dado que las excesivas horas de trabajo produce un alto riesgo de contagio, además debe de poseer los equipos de protección personal, capacitaciones constantes a fin de que resguarden el bienestar y la integridad de los trabajadores.

Por ello, Almanza (2020) tuvo una investigación descriptiva y se empleó la técnica de la revisión documental para analizar el plan Covid-19 y las actividades que permitan establecer las principales medidas de protección y aislamiento del personal de salud. En conclusión, ante la constante actualización del estado situacional de la Covid-19 a nivel mundial, es necesario que los centros de salud implementen acciones para el cuidado de los pacientes fortaleciendo las medidas de aislamiento y el cuidado de los trabajadores con la finalidad de reducir el riesgo de expansión y contagio.

Entre los antecedentes nacionales, vale exponer los siguientes: Romero et al. (2022), su investigación fue cuantitativa, además de nivel descriptivo, en donde busco analizar las estrategias para gestionar la pandemia del Covid-19. La conclusión fue que, existe una deficiente gestión respecto al cumplimiento de los planes y políticas Covid-19, lo cual afecta a reducción del contagio e incrementa la inestabilidad del sistema de salud, dado que las instituciones públicas no se encuentran preparadas para afrontar la situación de la pandemia.

Por lo cual, Carranza, et al. (2021), su estudio fue básico y de diseño descriptivo-comparativo y correlacional, con una muestra constituida por 367 servidores de la salud, pertenecientes a Puno. La técnica utilizada fue la encuesta, cuyo instrumento el cuestionario. En conclusión, en el plano comparativo, los grupos no contrastan significativamente de acuerdo al sexo en el malestar psicológico, la preocupación por el contagio de la COVID-19 y

la carga laboral. En el plano correlacional, las variables evaluadas se relacionaron también de forma considerable ( $p < .01$ ). Asimismo, en el modelo predictivo ( $F = 94.834$ ;  $p < .001$ ), las variables de la preocupación de la Covid-19 es ( $\beta = -.436$ ;  $p < 0,01$ ) y de carga laboral de ( $\beta = .239$ ;  $p < .01$ ) donde se llegó a predecir de manera significativa sobre el malestar psicológico ( $R^2 = .33$ ).

El autor Reyes et al. (2021), refiere en su investigación de nivel descriptivo donde se evaluó las diversas situaciones relacionadas con el bienestar psicológico del personal médico durante la pandemia generado por la Covid -19. Tuvo por conclusión que la crisis sanitaria por el coronavirus generó un impacto negativo en la salud psicológica de los trabajadores del sector salud, dado que se reportó un incremento en las tasas de depresión clínica, estrés postraumático y daño moral, lo cual afectó su vida personal como el rendimiento en sus labores.

Por esto, Rodríguez et al. (2020), en su estudio, el tipo de investigación es básico y el diseño es descriptivo-comparativo. La muestra estuvo compuesta por 418 universitarios, fundamentalmente de sexo femenino. La técnica escogida fue la encuesta mientras que el instrumento, el cuestionario. En conclusión, los estudiantes difirieron significativamente según sexo en el indicador de depresión ( $U = 15260.50$ ,  $p = .008$ ).

Es así que Aguilar (2020) en su investigación con nivel descriptivo, se logró evaluar las diversas situaciones que implican un desafío para el manejo del Covid-19 en Latinoamérica. Se concluyó que con respecto a la gestión del manejo del coronavirus es deficiente porque no existe disponibilidad sobre el equipo de protección al personal, lo cual es una de las preocupaciones a nivel de Latinoamérica. Por lo que, los centros médicos deben de evaluar la efectividad de la implementación de las medidas para evitar el incremento del contagio.

Entonces Huarcaya (2020) refiere en su investigación descriptivo en donde realizó una evaluación sobre los efectos a la salud generados por la pandemia de Covid-19. Conclusión: la presencia de la emergencia sanitaria a nivel

mundial que generó la covid-19 causó graves problemas en el bienestar psicológico, dado que las personas presentaron depresión, ansiedad y estrés, especialmente en las enfermeras y demás personal médico que trabajó de manera directa con los casos sospechosos de coronavirus.

De acuerdo a los antecedentes expuestos, se describen los conceptos, teorías y constructos teóricos concernientes a las variables, que posibilitan la fundamentación de la investigación a efectos de alcanzar una mejor comprensión de la conducta de las variables gestión del plan Covid-19 y el bienestar psicológico.

La gestión del plan Covid-19 son un conjunto de acciones direccionada al logro de un determinado objetivo, que en este caso es la reducción o disminución de los contagios, lo cual lo realiza por medio del cumplimiento de actividades o funciones clásicas del proceso asistencial y administrativo como: la planificación, organización, dirección y el control. De esta manera la gestión viene a ser procedimiento dinámico, participativo y debidamente organizado, que busca alcanzar el bienestar entre las personas involucradas (Mendoza, 2017).

De acuerdo con, González et al. (2020), expresa que la gestión es un elemento importante dentro de la administración, dado que es un conjunto de procesos que planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades que se deben de cumplir en una determinada institución, con la finalidad de lograr cumplir los objetivos propuestos. De manera que, la gestión son una serie de actividades que optimizan la ejecución de ciertos procesos con el propósito de mejorar la eficacia y la calidad de servicio.

Conforme con lo indicado por, Galarza et al. (2020), la gestión sobre el plan Covid-19 en las instituciones son una serie de actividades direccionadas al empleo de los recursos de la entidad y el cumplimiento de cada una de las acciones que permitan obtener resultados positivos. De manera que, la gestión es parte de la solución, dado que disminuye los problemas que la emergencia sanitaria genera, además fortalece la responsabilidad con la sociedad sin descuidar la competitividad y con el propósito de lograr las metas

trazadas. La gestión del plan Covid -19 es la bioseguridad implementada para dominar los contagios masivos, para lo cual se adiciona la reorganización del sistema laboral (Betancourt et al., 2020).

En cuanto a la teoría relacionada con la gestión se encuentra al autor Henri Fayol, quien es el representante de la teoría clásica, en donde señala que las instituciones para cumplir con sus actividades y funciones deben de realizar determinados procesos, las cuales son: la planificación, organización, dirección y control, siendo uno de los procesos más reconocidos para aplicar la gestión dentro de una entidad y pueden ser adaptados a diferentes contextos o situaciones específicas, sin dejar de lado la base y naturaleza de la teoría (Bacud, 2020).

La planificación del plan covid-19 es una de las funciones que permite la definición de objetivos, metas, determinación de actividades y recursos que se tienen que considerar e implementar por un determinado periodo (González et al., 2020). Los indicadores de la planificación es la visión, que se caracteriza por la determinación sobre el plan Covid-19, es decir se define lo que se quiere lograr. Por otro lado, se presenta la misión, que es el propósito de la organización, que es la mitigación del contagio de coronavirus, es decir es la razón de ser la institución. Finalmente, se presentan los recursos disponibles, que son todos los implementos y equipos de protección que se deben de adquirir y brindar al personal para cumplir con la reducción del coronavirus (Ramírez et al., 2017).

La organización es una estructura para la distribución de los diversos recursos con los que cuenta una institución como los recursos de información, tecnológicos, materiales, humanos y financieros, los cuales permitirán desarrollar las actividades y cumplir con los objetivos y metas planificadas (González et al., 2020). Dentro de la organización, se encuentra la asignación de las tareas, que es la definición de los responsables que cumplirán cada una de las actividades que permita manejar de manera adecuada el contexto generado por el coronavirus. Respecto a la comunicación entre áreas, es la comunicación interrelacional entre los diferentes departamentos, lo cual



genera el desarrollo de un trabajo en equipo para el logro de la reducción del contagio por Covid-19 (Ramírez et al., 2017).

La dirección es el proceso en donde se realiza la ejecución de las estrategias planificadas, guiando las actividades hacia el cumplimiento de los objetivos. González et al. (2020). Dentro de la dirección se encuentra la motivación, que es el impulso de los jefes o responsables de una determinada área para que los trabajadores cumplan con los protocolos de bioseguridad. Asimismo, el liderazgo es la capacidad del jefe de la institución por dirigir e incentivar a que los trabajadores implementen el protocolo de bioseguridad al momento de atender a los diversos pacientes (Ramírez et al., 2017).

El control es la verificación de que todas las actividades y tareas se encuentren alineadas a las estrategias propuestas, con la finalidad de que se pueda subsanar los inconvenientes que se puedan presentar y analizar los resultados para mejorar el proceso de toma de decisiones (González et al., 2020). Dentro del control, se encuentran las evaluaciones del cumplimiento del protocolo, es el monitoreo sobre la implementación de las medidas y normas para proteger la salud de cada trabajador y de los pacientes frente a la Covid-19. Finalmente, logro de objetivos, es la verificación, evaluación e información si se logró reducir o contener el contagio por Covid-19, para lo cual se debe considerar si se debe implementar correctivos necesarios para alcanzar los objetivos planteados (Ramírez et al., 2017).

En otra instancia, la variable de bienestar psicológico no es inequívoca dada la amplia diversificación y ambigüedad en las propuestas teóricas que lo señalan. Cabe indicar que, pese a ser un constructor y como tal, no posee propiedades fisicoquímicas, se demanda en la actualidad no solo de una homogeneidad entre las definiciones del bienestar psicológico sino de claridad. Por ejemplo, la American Psychological Association (s.f.) concibe al bienestar como un estado de felicidad y satisfacción; incluyendo, bajos niveles de angustia, salud y calidad de vida.

El bienestar psicológico también se tipifica como el desarrollo de potencialidades a partir de la autovaloración en seis dominios transculturales

principales: autonomía, crecimiento personal, autoaceptación, propósitos en la vida, manejo del entorno e interacciones positivas (Bahamón et al., 2020).

Asimismo, otro abordaje reciente ha declarado al bienestar psicológico como un constructo complejo que se asocia a la adaptación y la vivencia psicológica óptimos. Engloba la felicidad hedónica; es decir, el placer, y eudaimonia, el cual es el significado y, por último, la resiliencia que atañe al afrontamiento, gestión emocional y resolución de problemas (NIH Report, 2018).

Los modelos de bienestar psicológico son variados, entre los que podemos reconocer el modelo multidimensional del bienestar psicológico de Riff; esquema teórico construido por Riff (1989), siendo uno de los que ha gozado de mayor popularidad en el rubro de la Psicología positiva. Consta de seis dimensiones y son la autoaceptación, capacidad de conservar relaciones sociales favorables, la independencia, manejo del ambiente, crecimiento, madurez y sentido de la vida.

La capacidad de conservar relaciones sociales favorables hace mención de lograr estabilidad en las relaciones sociales que sean importantes por la confianza recíproca, la empatía y brindar afecto. Cuando se genera lo opuesto; es decir, el aislamiento social, la salud está visiblemente involucrada, el manejo del ambiente se trata de la capacidad para desenvolverse con efectividad en el contexto; convirtiéndolo en uno de agrado y direccionado a suplir las necesidades personales. Esta dimensión supone una sensación de dominio sobre sí mismo y sobre el entorno que lo rodea (Riff, 1989).

El sentido de la vida es una dimensión fundada en metas que sean redactadas con precisión y claridad; de manera que asignen un valor a los recuerdos y motiven la propicia gestión del tiempo para alcanzar los objetivos (Riff, 1989). Otro de modelo es el de bienestar cuyo autor es, Seligman (2011), quien, en aras de apartarse de la perspectiva médica binaria de salud-enfermedad como es el eje de la Psicología positiva, procuró orientarse a su reestructuración.

Su premisa fundamental fue que el bienestar no es observable ni mediable directamente; por tanto, es un constructo conformado por determinados componentes y son la emoción positiva, el compromiso, el sentido, la realización personal y las relaciones positivas.

La emoción positiva abarca emociones o sensaciones placenteras o excitantes; del mismo modo que las relativas a la calma y la relajación (Seligman, 2011).

El compromiso prioriza la adherencia y concentración en una tarea que se esté llevando a cabo. Por lo tanto, se focaliza en el presente e implica una escasa o nula conciencia de los pensamientos o sentimientos que estén surgiendo en el momento. Estos podrán ser verbalizados cuando ya finalicen la actividad (Seligman, 2011).

El este sentido concierne a dedicar los esfuerzos en un propósito de orden superior al nuestro y, dada su subjetividad inherente, cada persona puede tener su significado particular en la vida, la realización es el pilar de la realización es la búsqueda de poder al conseguir triunfar en competencias formales y/o informales, a efectos de producir ganancias monetarias (Seligman, 2011).

Las relaciones positivas, pese a que el autor admite que la inclusión de este aspecto socava las características que agrupan a los componentes del bienestar psicológico ya que no está en condiciones de demostrar que el individuo pretenda establecer interacciones de este tipo como un fin en sí mismo (Seligman, 2011).

Por otro lado, la evaluación del bienestar psicológico será efectuada a través del Modelo Multidimensional del bienestar psicológico de Riff (1989). Pese a las de dimensiones que fueron aminorado a cuatro y el nombre de algunas ha sido modificado por Casullo (2002) quien mantiene la definición original y se expondrán individualmente con los respectivos indicadores.

La aceptación/control es alusiva a las apreciaciones beneficiosas que el sujeto considere de sí mismo; concientizándose tanto de sus fortalezas como de sus defectos. Ese conocimiento coadyuva al desenvolvimiento con efectividad en el contexto; convirtiéndolo en uno de agrado, direccionado a suplir las necesidades personales. Esta dimensión supone una sensación de dominio sobre sí mismo y sobre el entorno que lo rodea (Riff, 1989).

La autonomía implica la capacidad para proteger la propia personalidad en múltiples planos sociales según los principios y el mantenimiento de la libertad y autoridad personal en el transcurso del tiempo (Riff, 1989). Sus indicadores son: "Puedo decir lo que pienso sin miedo". "puedo lograr las metas que me planteo". "En general hago lo que quiero, soy poco influenciado" y "Puedo tomar decisiones sin dudar mucho".

Los vínculos se refieren a lograr estabilidad en las relaciones sociales que sean importantes por la confianza recíproca, empatía y brindar afecto. Cuando se genera lo opuesto; es decir, el aislamiento social, la salud está visiblemente involucrada (Riff, 1989). Sus ítems: "Tengo personas que me ayudan si necesito algo" y "Creo llevarme bien con la gente".

Los proyectos corresponden a una dimensión fundada en metas que sean redactadas con precisión y claridad; de manera que asignen un valor a los recuerdos y motiven a la propicia gestión del tiempo para alcanzar los objetivos, fomentando nuestras capacidades y habilidades personales (Riff, 1989). Los Ítem son: "Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida", "Me importa lo que pueda hacer en mi futuro" y "Pienso en mi proyecto de vida".

De acuerdo a la Directiva N° 321-MINSA/DGIESP;2021, (Directiva administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-COV-2), presentó como objetivo determinar las disposiciones para el control de riesgo de los trabajadores de entidades del sector público y privado. (Directiva administrativa N°321, 2021).

Sobre las disposiciones específicas, se menciona que los empleadores deben de otorgar un ambiente seguro dentro del centro laboral, de acuerdo con la Ley (N° 29783) “Ley de Seguridad y Salud en el trabajo”. Los centros de labores deben de elaborar el “Plan para la vigilancia, prevención y control de la Covid-19” dentro del centro de trabajo, donde se incluyan las actividades que garanticen el cumplimiento por los lineamientos establecidos por la directiva administrativa (Directiva administrativa N°321, 2021).

De acuerdo con las disposiciones básicas para la “vigilancia, prevención y control de la Covid -19” en el centro laboral se debe de considerar: garantizar la ventilación en el centro laboral, así como evaluar de la condición en su salud del trabajador antes del regreso a la institución, adecuar puntos de lava mano y desinfección, sensibilizar a los trabajadores sobre la prevención del contagio, implementando algunas medidas de prevención y de protección al personal y cuidar el estado de salud de los trabajadores en el contexto de la Covid-19.

Asimismo, la normativa indica las disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo, además de las disposiciones para reforzar los procedimientos de trabajo con riesgo crítico e implementar las medidas para trabajadores con factores de riesgo para Covid-19 (Directiva administrativa N°321, 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de estudio**

El estudio fue de tipología básica, debido que pretende expandir conocimientos mediante métodos que brinden comprender los problemas encontrados con la finalidad de presentar alternativas de solución (Concytec, 2018).

##### **Diseño de investigación**

El estudio se tipificó como diseño no-experimental, porque el propósito no se inclina a la manipulación deliberada de las variables seleccionadas. En contraste, se pretende la evaluación del fenómeno en un entorno delimitado, por otra parte, la investigación se catalogó de corte transversal, pues la información se recopila solo en un momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Del mismo modo, ha sido categorizado como correlacional, porque las variables serán estudiadas así conocer el comportamiento de ambas y determinar la relación que existe entre ambas (Bernal, 2016).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Gestión del plan Covid -19

**Variable 2:** Bienestar psicológico

#### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

##### **Población**

Según Arias et al. (2016) expresa que la población se conceptualiza en un grupo personas, animales o cosas que presentan características similares que cumpla el objeto del estudio, referente a ello se eligió la muestra un grupo de casos de forma limitada y siendo accesible donde se eligió la muestra a emplear, es así que la población fue integrada por 130 personal administrativo del Hospital II-E - BSH. ( Hospital II-E, Banda de Shilcayo 2022)

### **Criterios de inclusión**

Personal administrativo del Hospital II-E BSH que hayan trabajado o estén laborando durante el 2021.

Personal administrativo del Hospital II-E BSH que firme el consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

Personal administrativo del Hospital II-E BSH que no culminen los instrumentos administrados.

Personal administrativo del Hospital II-E BSH que presenten alguna enfermedad o condición que los incapacite para hacer uso de sus facultades plenas.

Personal administrativo del Hospital II-E BSH que decidan retirarse de la investigación.

### **Muestra**

Ñaupas et al. (2018), refiere que la muestra es el subconjunto representativo de la población, la cual estará a disposición para realizar la investigación. La investigación abordó a la población en su totalidad, no existió una muestra.

### **Muestreo**

Para Hernández y Mendoza (2018), el muestreo es una estrategia utilizada con la premisa de delimitar las unidades de muestreo o análisis y así conservar su grado de representatividad estadística o cualitativa. Para esta investigación el muestreo que se empleó ha sido el no probabilístico y censal pues participó el total de la población.

### **Unidad de análisis**

Para el presente proyecto de investigación, es el personal administrativo del H.II-E - BSH.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas**

Contemplando las características del estudio, se aplicó como técnica la encuesta para la recolección de datos de acuerdo a las variables escogidas: Gestión del Plan Covid-19 y bienestar psicológico.

La encuesta se conceptualiza como una técnica que se distingue por mediar la recopilación de información al interactuar con la unidad de estudio mediante la administración de los cuestionarios prediseñados. Se destaca por su versatilidad ya que pueden ser realizadas vía online, vía telefónica, entre otros (Espinoza, 2019).

#### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento empleado fue el cuestionario. Asimismo Córdova (2018) menciona que permite recoger los datos mediante listados integrados por interrogantes o enunciados, vinculadas a las variables con el objetivo de responder.

Con lo respecta a la presente investigación, los 2 cuestionarios fueron empleados con la finalidad de medir las variables.

El instrumento de la gestión del Plan Covid-19 estuvo conformada por 15 ítems dividido en cuatro dimensiones: planificación (3 ítems), organización (4 ítems), dirección (4 ítems) y control (4 ítems). Los reactivos que han sido nombrados pueden ser puntuados según una escala tipo Likert: 1= "Muy en desacuerdo", 2= "En desacuerdo", 3=" Ni de acuerdo ni en desacuerdo", 4=" De acuerdo", 5= "Muy de acuerdo".

La escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Bieps-a) de Casullo (2002), y validada por Dominguez (2014); consta de 13 ítems agrupados en cuatro dimensiones: Aceptación/control, autonomía, vínculos y proyectos. Los reactivos que han sido nombrados pueden ser puntuados según una escala tipo Likert cuyos valores e interpretaciones



correspondientes son las siguientes: 1= “En desacuerdo”, 2= “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 3= “De acuerdo”. A juicio del investigador, será más conveniente ascender los valores de la escala Likert a cinco: 1= “Muy en desacuerdo”, 2= “En desacuerdo”, 3= “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4= “De acuerdo”, 5= “Muy de acuerdo”. En lo que concierne a la validez y confiabilidad en la versión adaptada en Lima, se halla una estructura de cuatro factores en el análisis factorial confirmatorio y, por otra parte, un elevado coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha > .80$ ) para la escala total y las subescalas.

### **Validez**

Para confirmar la validez de las herramientas se utilizó el método Delphi o juicio de expertos, para la cual se seleccionaron “3” docentes por el nivel de cada cuestionario.

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodóloga	4,5	Es aplicable
	2	Magister	4,5	Es aplicable
	3	Magister	4,7	Es aplicable
Variable 2	1	Metodóloga	4,7	Es aplicable
	2	Magister	4,6	Es aplicable
	3	Magíster	4,8	Es aplicable

### **Interpretación:**

En la tabla se observa que el promedio de la valoración para el instrumento de la variable 1 es 4.45, mientras que para la variable 2 el promedio es de 4.7, esto nos da entender que el instrumento muestra validez en cada uno de los expertos.

## Confiabilidad

La confiabilidad según Akeem (2015), es la confianza que presenta un instrumento para ser aplicado a una muestra o contexto en específico. La confiabilidad de los instrumentos se realizó por medio del estadístico (Alfa de Cronbach).

### Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión del Plan Covid-19

---

Resumen del procesamiento de los casos		
	N°	%
Válidos	30	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

---

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

---

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	15

---

**Fuente:** Elaboración propia

### Análisis de confiabilidad de la variable: Bienestar psicológico

---

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

---

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

---

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.941	10

---

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados expresados en la tabla, las dos variables muestran un nivel de confiabilidad aceptable debido a que supera el (0.7), para Gestión del Plan Covid-19 le logró obtener un total de 0.916, mientras que para el bienestar psicológico se consiguió un total de 0.941, estos resultado nos muestran fiabilidad para la aplicación de los instrumentos.

### **3.5. Procedimientos**

Tras la recopilación cuidadosa de datos a través de la aplicación de los instrumentos para las variables de estudio; se efectuó las sumatorias de puntajes y su procesamiento en el programa software de Microsoft-Excel para luego registrar en el SPSS, donde se incluyen las respuestas para cada ítem.

Más adelante, se prosiguió con el análisis descriptivo, la cual se deriva a las sumatorias en frecuencias y las cifras porcentuales, para ello se considera su segmento en cada categoría perteneciente; posteriormente, se realizó el análisis inferencial las cuales exploran estadísticamente la relación entre las variables y sus dimensiones como requisito se realiza la prueba de normalidad permitiendo la elección de la técnica estadística del nivel correlacional.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Luego de recoger los datos a través de los instrumentos, se generará una base datos en el programa Excel para así ser trasladada al SPSS con el propósito de codificar las variables. Después, se realizó el conteo de los estadísticos descriptivos y se tabularán los datos, exponiendo las frecuencias y niveles; asimismo, se añadirán gráficos de ser meritorio. Por último, se produjo un análisis inferencial, empleando la prueba idónea (paramétrica o no paramétrica) tomando en cuenta si se evidencia o no normalidad en la distribución de los datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se basó en la congruencia con el derecho del autor en la medida de cada información fue citada de conformidad con los lineamientos el formato APA.

Por otra parte, los criterios éticos del procedimiento de la investigación al desarrollar el estudio fueron la autonomía y beneficencia como lo señala Moli et al. (2018) a continuación:

Autonomía: hace referencia a la implicancia la cual se comunica con la finalidad que el estudio realizado será con el consentimiento informado, así como también el compromiso a proteger la privacidad y la confidencialidad de la información; asimismo, está el derecho a retirarse del estudio lo cual no generará que se tomen represalias.

Beneficencia: Refiere a asumir la responsabilidad para velar el bienestar de cada participante del estudio; lo que se subyace por una previa revisión exhaustiva de potenciales riesgos y ventajas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de la Gestión del plan covid-19 en personal administrativo del H.II – E BSH, 2021.

**Tabla 1.** Nivel de la Gestión de plan covid-19 en personal administrativo

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Malo	15	34	12	9%
Regular	35	54	24	18%
Bueno	55	75	94	72%
<b>Total</b>			<b>130</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado al personal administrativo del H.II – E BSH, 2021

#### Interpretación:

En la tabla 1 se muestra que la variable gestión del plan covid-19, se encuentra en un nivel bueno con un 72%, mientras que el nivel regular es de 18%, y solo el 9% se encuentra el nivel malo, aceptando así la hipótesis específica 1 donde menciona que la gestión del Plan Covid-19, se encuentra en un nivel alto.

**Tabla 2.** Nivel de las dimensiones de la Gestión de plan covid-19 en personal administrativo

Dimensiones	Niveles	Intervalo	N.º	%
Planificación	Malo	3-7	13	10%
	Regular	8-12	55	42%
	Bueno	13-15	62	48%
	<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100%</b>
Organización	Malo	4-9	12	9%
	Regular	10-15	42	32%
	Bueno	16-20	76	58%
	<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100%</b>
Dirección	Malo	4-9	13	10%
	Regular	10-15	45	35%
	Bueno	16-20	72	55%
	<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100%</b>
Control	Malo	4-9	10	8%
	Regular	10-15	38	29%
	Bueno	16-20	82	63%
	<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado al personal administrativo del H.II – E BSH, 2021

### **Interpretación:**

En la tabla 2 se muestra que la variable gestión del plan covid-19, en sus dimensiones de planificación en el manejo del contagio se encuentra en un nivel bueno con un 48%, mientras que en la dimensión organización del manejo del contagio se encuentra en un nivel bueno con un 58%, en la dimensión de dirección del manejo del contagio se encuentra en un nivel bueno con un 72%, y en la dimensión de control del manejo del contagio se encuentra también en un nivel bueno con un 82%.

## **4.2. Nivel de bienestar psicológico en personal administrativo del H.II – E BSH, 2021.**

**Tabla 3.** *Nivel de bienestar psicológico en personal administrativo*

Calificación	Desde	Rango Hasta	Frec.	%
Bajo	13	30	14	11%
Regular	31	48	43	33%
Alto	49	65	73	56%
<b>Total</b>			<b>130</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado al personal administrativo del H.II – E BSH, 2021

### **Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 3 se muestra que el bienestar psicológico, está en un nivel alto con un 56%, mientras que el nivel regular es de 33%, y solo el 11% se encuentra el nivel bajo, aceptando así la hipótesis específica 2 donde menciona que el bienestar psicológico, se encuentra en un nivel alto.

**Tabla 4.** Nivel de las dimensiones de bienestar psicológico en personal administrativo

Dimensiones	Niveles	Intervalo	N.º	%
Aceptación/control	Bajo	4-9	15	12%
	Regular	10-15	53	41%
	Alto	16-20	62	48%
	<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100%</b>
Autonomía	Bajo	4-9	17	13%
	Regular	10-15	54	42%
	Alto	16-20	59	45%
	<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100%</b>
Vínculos	Bajo	2-5	28	22%
	Regular	6-9	87	67%
	Alto	10-10	15	12%
	<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100%</b>
Proyectos	Bajo	3-7	23	18%
	Regular	8-12	52	40%
	Alto	13-15	55	42%
	<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado al personal administrativo del H.II – E BSH, 2021

#### **Interpretación:**

En la tabla 4 se muestra que la variable bienestar psicológico, en sus dimensiones de aceptación y control se encuentra en un nivel alto con un 48%, mientras que en la dimensión autonomía se encuentra en un nivel alto con un 45%, en la dimensión de vínculos se encuentra en un nivel regular con un 67%, y en la dimensión de proyectos se encuentra también en un nivel alto con un 42%.

#### 4.3. Correlación la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en el personal administrativo del H.II – E BSH, 2021.

**Tabla 5.** Prueba de normalidad entre las variables gestión del plan covid-19 y el bienestar psicológico.

Variables	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del plan covid-19	0.215	130	0.000
Bienestar psicológico	0.152	130	0.000

**Fuente:** Cuestionario aplicado al personal administrativo del Hospital II – E Banda de Shilcayo, 2021

#### **Interpretación:**

En la tabla 5 explican los valores de la prueba de normalidad, es así que las variables gestión del plan covid-19 y bienestar psicológico en personal administrativo del H. II-E BSH - 2021, aplicando la prueba K-S por corresponder a una muestra que tuvo más de 50 individuos. Se obtiene una significancia de 0.000 en todos los casos cuyos resultados estadísticos para la V1 Gestión del Plan covid-19 es 0.215 y para la V2: Bienestar psicológico es 0.152 con una significancia de 0.000 en todos los casos la teoría nos indica que cuando el estadístico de significancia es igual o menor a 0.05 se asume que los valores de la muestra no corresponden a una curva normal. Por consiguiente, en nuestro caso al tener los valores estadísticos con significancia menor a 0.05 se determina la no pertenencia de una curva normal. Razón por la cual el estadístico de correlación a ser aplicado es el Rho Spearman.



### Prueba de hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del plan covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E BSH, 2021”

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del plan covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E BSH, 2021”

**Tabla 6.** *Correlación entre las variables gestión del plan covid-19 y el bienestar psicológico.*

		Gestión del plan covid-19	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Gestión del plan Covid-19	1,000	,449**
		Sig.(bilateral)	,000
		N	130
	Bienestar psicológico	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

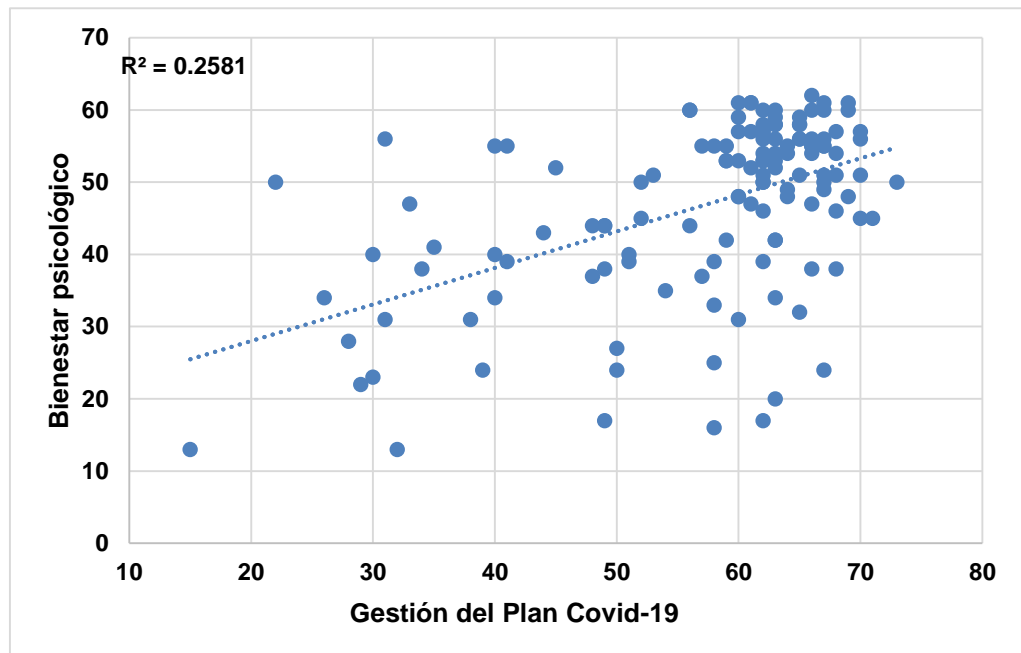
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Cuestionario aplicado al personal administrativo del H.II – E BSH, 2021.

### Interpretación:

Según los valores que fueron expresados en la tabla 6, expresan la relación que existe entre ambas variables; es decir, los valores de significancia son igual a 0.000, el valor del estadístico es de 0.449, siendo estos valores considerados como una correlación moderada significativa, llegando así a aceptar la hipótesis de investigación.

**Figura 1.** Análisis de dispersión de las variables



**Fuente:** Cuestionario aplicado al personal administrativo del Hospital II – E Banda de Shilcayo, 2021

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación al determinar la relación entre la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del H.II-E BSH periodo 2021, se pudo encontrar que existe una relación significativa entre las variables a través de la correlación de Rho Spearman. Esto quiere decir que la gestión del plan Covid-19, es un conjunto de acciones direccionada al logro de un determinado objetivo, que en este caso es la reducción o disminución de los contagios, lo cual lo realiza por medio del cumplimiento de actividades o funciones clásicas del proceso asistencial y administrativo como: la planificación de la mano con la organización, la dirección y el control. La gestión es un procedimiento dinámico, participativo y debidamente organizado, que busca alcanzar el bienestar entre las personas involucradas. Frente a lo nombrado anteriormente se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde se refiere que existe relación significativa entre la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo de la entidad.

Estos resultados al ser comparados con Romero et al. (2022), se obtuvo como resultado que existe una deficiente gestión respecto al cumplimiento de los planes y políticas Covid-19, lo cual afecta a reducción del contagio e incrementa la inestabilidad del sistema de salud. La discrepancia en los resultados obtenidos de cada investigación probablemente responda a que los centros médicos estuvieron dentro de un plan de gestión distinto el uno del otro, sin embargo, ambos llegaron a la misma correlación. Es muy importante mencionar a Almanza (2020) su investigación fue que la actualizar los hechos de la situación de la Covid -19 a nivel mundial, es necesario que los centros de salud implementen acciones para el cuidado de los pacientes y fortalezcan las medidas de aislamiento y cuidado de los trabajadores con la finalidad de someter a la reducción de la expansión y contagio.

Por su parte, Reyes et al. (2021), en su investigación concluye que la crisis sanitaria por el coronavirus generó un impacto negativo en la salud psicológica de los trabajadores del sector salud, dado que se reportó un incremento en

las tasas de depresión clínica, estrés postraumático y daño moral, lo cual afectó su vida personal y el rendimiento laboral.

Al mismo tiempo Aguilar (2020), en su investigación fue de nivel descriptivo en donde se evaluó las diversas situaciones que implican un desafío para el manejo del Covid-19 en Latinoamérica. Se concluyó que con respecto a la gestión del manejo del coronavirus es deficiente porque no existe disponibilidad sobre el uso de protección personal o de bioseguridad, lo cual es una de las preocupaciones a nivel de Latinoamérica. Por lo que, los centros médicos deben de evaluar la efectividad de la implementación de las medidas para evitar el incremento del contagio.

Finalmente, Huarcaya (2020), su investigación fue de nivel descriptivo en donde realizó una evaluación sobre los efectos a la salud generados por la pandemia de Covid-19. Concluyendo que la presencia sobre la emergencia sanitaria originada por la covid-19 ha ocasionado graves problemas en el bienestar psicológico, dado que las personas presentaron depresión, ansiedad y estrés, especialmente en las enfermeras y demás personal médico que trabajó de manera directa con los casos sospechosos de coronavirus.

Respecto al primer objetivo específico, se obtuvo un total de 72% del personal administrativo del H.II-E BSH considera a la gestión del manejo por contagio por Covid-19 como pertenecientes a un nivel alto. Esto quiere decir que la planificación del plan covid-19 es una de las funciones que permite la definición de objetivos, metas, determinación de actividades y recursos que se tienen que considerar e implementar por un determinado periodo. Los indicadores de la planificación es la visión, que se caracteriza por la determinación sobre el plan Covid-19, es decir se define lo que se quiere lograr. Por otro lado, se presenta la misión, que es el propósito de la organización, que es la mitigación del contagio de coronavirus, es decir es la razón de ser la institución.

Finalmente, se presentan los recursos disponibles, que son todos los implementos y equipos de protección que se deben de adquirir y brindar al personal para cumplir con la reducción del coronavirus. Frente a lo

mencionado se acepta la hipótesis de investigación donde se menciona que la gestión del Plan Covid-19 en personal administrativo del H.II-E BSH, 2021"; es alto. Estos resultados al ser corroborados con Elizarrarás et al. (2020), se obtuvo la conclusión que, para una adecuada gestión del manejo del contagio del coronavirus es necesario que los hospitales cuenten la planificación de las jornadas laborales, dado que las excesivas horas de trabajo produce un alto riesgo de contagio, además debe de poseer los equipos de protección personal, capacitaciones constantes a fin que resguarden el bienestar y la integridad de los trabajadores.

Al mismo tiempo, Kayisa et al. (2021), en su investigación, concluyó que el COVID-19 ejerce un efecto tanto directo como indirecto sobre el bienestar mental; lo que abarca sensaciones displacenteras y una dificultad para vivir de forma adaptativa. Complementario a lo previo, dicho efecto es mediado por factores como la soledad y la adicción a los smartphones. Por su parte García et al. (2021) concluyó que el bienestar psicológico no presentó diferencias significativas entre los médicos y enfermeros, además que la ausencia de un bienestar psicológico entre los trabajadores puede generar el síndrome de burnout, por lo cual es importante la pronta atención de la salud mental contra los efectos del cansancio emocional durante la pandemia.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, se identificó que, para el 56% del personal administrativo del H.II – E BSH, el bienestar psicológico se califica como alta. Esto nos hace mención que la variable se tipifica como el desarrollo de potencialidades a partir de la autovaloración en seis dominios transculturales principales: autonomía, crecimiento personal, autoaceptación, propósitos en la vida, manejo del entorno e interacciones positivas. Asimismo, otro abordaje reciente ha declarado al bienestar psicológico como un constructo complejo que se asocia a la adaptación y la vivencia psicológica óptimos. Engloba la felicidad hedónica; es decir, el placer, y eudaimonia, el cual es el significado y, por último, la resiliencia que atañe al afrontamiento, gestión emocional y resolución de problemas.

Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis de investigación donde se menciona que el bienestar psicológico en personal administrativo del H.II-E BSH, 2021; es alto. Los resultados al comprarse con el estudio de Reyes et al. (2021) concluye que la crisis sanitaria por el coronavirus generó un impacto negativo en la salud mental del trabajador del sector salud, dado que se reportó un incremento en las tasas de depresión clínica, estrés postraumático y daño moral, lo cual afectó su vida personal y el rendimiento laboral.

Por su parte Hidalgo, et al. (2021), en su investigación concluyeron que, la propagación del coronavirus ha generado un conjunto de afectaciones en los diferentes ámbitos sociales, especialmente en el sector salud donde el personal médico presentó una afectación psicológica debido a la exposición diaria a la enfermedad, el exceso de horas laborales y el deterioro físico y mental para contrarrestar el contagio por Covid-19. Por su parte Pérez et al. (2021) menciona que la Covid -19 tuvo consecuencias en la salud de los mencionados trabajadores, dado que presentaron ansiedad, miedo a la realización de las actividades, depresión, cansancio, cefaleas y sensación de enfermedad.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Con respecto al objetivo general se procedió a realizar una prueba de correlación de (Rho Spearman) donde el resultado de la gestión del plan Covid -19 se vincula significativamente con el bienestar psicológico del personal administrativo; es decir, el rho de Spearman fue  $=,449$ ;  $p= ,000$  de esta manera la hipótesis nula es rechazada. Esto nos da entender que la gestión del plan Covid-19 está direccionada a acciones al logro de un determinado objetivo, que en este caso es la reducción o disminución de los contagios, lo cual se realiza por medio del cumplimiento de actividades o funciones clásicas del proceso administrativo. De forma que la gestión es un procedimiento dinámico, participativo y debidamente organizado, que busca alcanzar el bienestar entre las personas involucradas.
- 6.2.** Al mismo tiempo los resultados que fueron encontrados sobre la gestión del plan covid-19, éste se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 18% considera que se encuentra en regular nivel, por último el 9% es considerado como nivel malo, esto permite que el hospital, mediante la planificación del plan covid-19 permita definir sus objetivos, metas, determinación de actividades y recursos que se tienen que considerar e implementar por un determinado periodo.
- 6.3.** Para los resultados de la variable bienestar psicológico, los encuestados califican como alta, mientras que el 33% considera que está en un nivel regular y en un nivel bajo considera que está el 11%. Ello indica que bienestar psicológico es un constructo complejo que se asocia a la adaptación y la vivencia psicológica óptimos. Engloba la felicidad hedónica; es decir, el placer, y eudaimonia, el cual es el significado y, por último, la resiliencia que atañe al afrontamiento, gestión emocional y resolución de problemas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Se recomienda al encargado de RRHH de dicho nosocomio, con respecto a la gestión del plan covid-19, en casos de que necesite personal, debe tener a disposición una cartera de personal administrativo en caso algún personal se contagie, esto ayudaría a que el contagiado pase rápidamente a tratamiento y no dejen un vacío que podría perjudicar a sus colegas.
- 7.2.** Así mismo la dirección de H.II-E BSH, se sugiere que establezca programas y campañas internas dirigidos a todo el personal administrativo sobre el cuidado emocional durante y después de contraer el Covid-19, a través de canales digitales o físicos con el fin de mantener el bienestar psicológico de los colaboradores.
- 7.3.** Finalmente, a la dirección de H.II-E BSH, se sugiere que incorpore el área denominada “bienestar y orientación psicológica” la cual estará dirigida al personal administrativo en general, con la finalidad de mejorar y proteger la salud psicológica de sus colaboradores.



## REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2020). Desafíos para el manejo y detección de pacientes con COVID-19 en Latinoamérica. *Revista Experiencia en Medicina*, 6(1), 43-50. Obtenido de <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/436/258>
- Almanza, G. (2020). Cuidados de enfermería frente al manejo del paciente diagnosticado con COVID19 en el área de hospitalización. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(4), 1-5. Obtenido de <https://inicib.urp.edu.pe/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1251&context=rfmh>
- American Psychological Association . (s.f.). *Well-being*. En *Diccionario de la APA*. . Obtenido de APA: Recuperado en 21 de agosto de 2021. <https://dictionary.apa.org/well-being>
- Antiporta, D., Mendoza, M., Cutipé, Y., & Bruni, A. (2020). *Mental health burden during the COVID-19 pandemic and national lockdown: A population web-based survey in Peru*. .
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Bacud, S. (2020). Henri Fayol's principles of management and its effect to organizational leadership and governance. 7(11), 162-167. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 162-167. doi:10.31838/jcr.07.11.25
- Bahamón, M., Alarcón-Vásquez, Y., Trejos-Herrera, A. M., González-Gutierrez, O., & Rubio, R. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico Ryff en adolescentes colombianos. . *Arch Venez Farmacol Ter*, 39(3), 342-348. .
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. . Bogotá: : 4.
- Betancourt, F., Ollague, J., Pacheco, A., & Tapia, N. (2020). La gestión empresarial ante la crisis del covid-19 y el escenario futuro en las Py-MEs del cantón

Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 496-514. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.447>

Carranza, R., Mamani-Benito, O., Quinteros-Zúñiga, D., & Farfán-Solís, R. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, *56*(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.005>.

Concytec. (2018). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT*. [http://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](http://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf).

Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: San Marcos.

Daza, A., & Ángeles, S. (2021). *La Psicología del miedo*. Universidad de Granada: Boletín de la Universidad de Granada.

Directiva administrativa N°321. (2021). Directiva administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-COV-2. Ministerio de Salud, Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2566367/Directiva%20Administrativa%20N%C2%B0%20321-MINSA/DGIESP-2021.pdf>

Dominguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, *8*(1), 23-31., [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-23862014000100003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862014000100003&lng=en&tlng=es).

Elizarrarás, J., Cruz, N., Elizarrarás, J., Robles, P., Vásquez, V., Herrera, K., & Guevara-, U. (2020). Medidas de protección para el personal de salud

- durante la pandemia por COVID-19. *Rev Mex Anesthesiol*, 43(4), 315-324. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2020/cma204n.pdf>
- Emarketer . (Junio de 2020). *Global Ecommerce Update 2020*. Obtenido de Emarketer: <https://www.emarketer.com/content/global-ecommerce-update-2020>
- Espinoza, E. (2019, p. 177). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180., Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=pt).
- Galarza, M., Cruz, I., Castro, E., & Marcial, C. (2020). La gestión administrativa y la competitividad de las microempresas durante y post la emergencia por Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S1), 100-105. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1757/1759>
- García, M., Aguilar, A., & García, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*, 14(2), 96-106. Obtenido de <https://revistas.uma.es/index.php/espsi/article/view/13618/14285>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1era edición ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández-Gil, C., Figueroa-Ramírez, E., & Correa-Corrales, L. (2018). Reposicionamiento de marca: el camino hacia la competitividad de las pequeñas y medianas empresas. *Rev.investig.desarro.innov*, 9(1), 33-46.
- Hidalgo, S., Vargas, R., & Carvajal, L. (2021). El efecto psicológico de la COVID-19 en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*, 6(8), 1-9. Obtenido de <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/706/1265>

- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(2), 327-334. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342020000200327&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000200327&lng=es).  
<http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>.
- Kayisa, A., Satici, B., Deniz, M., Satici, S., & Griffiths, M. (2021). Fear of COVID-19, loneliness, smartphone addiction, and mental wellbeing among the Turkish general population: a serial mediation model. *Behaviour & Information Technology*, 1-13, <https://doi.org/10.1080/0144929X.2021.1933181>.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2).  
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Ministerio de Salud. (2020). *Reporte del aplicativo INFOSALUD*.
- NIH Report. (2018). *Emotional Well-Being: Emerging Insights and Questions for Future Research*. [https://files.nccih.nih.gov/s3fs-public/Emotional%20Well-Being%20Roundtable%20Summary%20MASTER%20FINAL%20September2018\\_508.pdf?eq0JqgpH\\_u5wb.rYnOoikp6ll2Th05Wh](https://files.nccih.nih.gov/s3fs-public/Emotional%20Well-Being%20Roundtable%20Summary%20MASTER%20FINAL%20September2018_508.pdf?eq0JqgpH_u5wb.rYnOoikp6ll2Th05Wh): Bethesda, MD.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- OECD. (2021). *Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response*. *Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/tackling-the-mental-health-impact-of-the-covid-19-crisis-an-integrated-whole-of-society-response-0ccafab/>.
- Pérez, P., Noroña, D., & Vega, V. (2021). Repercusión SARS-CoV-2 en salud mental y bienestar psicológico del personal Centro de Salud Huambalo 2020.

Revista Scientific, 6(19), 243-262. Obtenido de [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/563/1261](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/563/1261)

Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*, 1(1). Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Reyes, G., Arce, R., Cruz, A., & Portilla, N. (2021). Salud mental, bienestar psicológico y estrés en personal de salud en el contexto de la COVID-19. *Rev. Psicol.*, 11(1), 189-205. Obtenido de <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1367/1331>

Riff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

Rodríguez, L., Carbajal, Y., & Narvaez, T. (2020). Impacto emocional por COVID-19 en estudiantes universitarios. Un estudio comparativo. *Educa UMCH. Revista sobre Educación y Sociedad*, 1(16), 5-22, <https://doi.org/10.15366/Educa UMCH2019.17.3.001>.

Rodríguez-Hidalgo, A., Pantaleón, Y., Dios, I., & Falla, D. (2020). Fear of COVID-19, Stress, and Anxiety in University Undergraduate Students: A Predictive Model for Depression. *Frontiers in Psychology*, 11, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.591797>.

Romero, C., Escudero, F., & Salazar, S. (2022). Revisión de las estrategias usadas en la gestión pública durante la pandemia del covid-19. *Ciencia Latina*, 6(1), 341-350. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1502/2093>.

Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York: Free Press.

Vera, M., & Ramón, M. (2021). Calidad del servicio de atención, cumplimiento de protocolos y manejo de normas de bioseguridad en las unidades de cuidados

intensivos. *Revista Publicando*, 8(29), 45-53. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2170/2357>

World Health Organization. (2020). *Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health*. United Nations . [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un\\_policy\\_brief-covid\\_and\\_mental\\_health\\_final.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf).

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Plan Covid-19	La gestión del Plan Covid-19 son las medidas de bioseguridad que se implementa para contener los contagios masivos, para lo cual se adiciona la reorganización del sistema laboral (Betancourt et al., 2020).	La variable gestión del Plan Covid-19 se operacionalizará de acuerdo a los procesos de planificación, organización, dirección y control orientados a la mitigación del coronavirus.	Planificación	Visión	Ordinal
				Misión	
			Organización	Recursos disponibles	
				Asignación de las tareas	
			Dirección	Comunicación entre áreas	
				Motivación	
			Control	Liderazgo	
				Evaluaciones del cumplimiento del protocolo	
Logro de objetivos					
Bienestar psicológico	Constructo complejo que se asocia a la adaptación y la vivencia psicológica óptimos. Engloba la felicidad hedónica; es decir, el placer, y eudaimonia, el cual es el significado y, por último, la resiliencia que atañe al afrontamiento, gestión emocional y resolución de problemas (NIH Report, 2018).	La variable será evaluada a través de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Bieps-a) de Casullo (2002) y validada por Domínguez (2014).	Aceptación/control	Aceptación	Ordinal
				Empatía	
			Autonomía	Positivo	
				Proactivo	
			Vínculos	Solidaridad	
				Empatía	
			Proyectos	Seguridad	
				Visionario	



## Matriz de consistencia

**Título: Gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p style="text-align: center;"><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo 2021?</p> <p style="text-align: center;"><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la Gestión del Plan Covid-19 en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de la gestión del Plan Covid-19 en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021.</p> <p>Analizar el nivel de bienestar psicológica en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis general</b></p> <p>Ha: Existe relación significativa entre la gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021</p> <p style="text-align: center;"><b>Específico</b></p> <p>H1: La gestión del Plan Covid-19 en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021, es alto.</p> <p>H2: El bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021; es alto</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>La técnica empleada en el estudio ha sido la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>El instrumento empleado ha sido el cuestionario.</p>												
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>													
<p>El estudio de investigación es de tipo básico, de diseño no experimental y descriptivo-correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt; O2     </pre>	<p><b>Población</b></p> <p>La población objeto de estudio, estuvo constituida por 130 personal administrativo del Hospital II - E Banda de Shilcayo 2021.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>No se contempla una muestra ya que se optará por evaluar a toda la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del Plan Covid-19.</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Bienestar psicológico.</td> <td>Aceptación/control.</td> </tr> <tr> <td>Autonomía.</td> </tr> <tr> <td>Vínculos.</td> </tr> <tr> <td>Proyectos.</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del Plan Covid-19.	Planificación	Organización	Dirección	Control	Bienestar psicológico.	Aceptación/control.	Autonomía.	Vínculos.	Proyectos.
Variables	Dimensiones														
Gestión del Plan Covid-19.	Planificación														
	Organización														
	Dirección														
	Control														
Bienestar psicológico.	Aceptación/control.														
	Autonomía.														
	Vínculos.														
	Proyectos.														

<b>Donde:</b> M = Muestra O <sub>1</sub> = Gestión del Plan Covid-19. O <sub>2</sub> = Bienestar psicológico. r = Relación de las variables de estudio			
--	--	--	--

## Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de posgrado

Programa académico de Maestría en Administración de Negocios

### Cuestionario de Gestión del Plan Covid-19

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la gestión del Plan Covid-19 en personal administrativo del Hospital II – E Banda de Shilcayo, 2021.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Considere la siguiente escala de calificación:

Escala valorativa	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Escala numérica	1	2	3	4	5

Gestión del Covid-19						
Nº	Planificación	1	2	3	4	5
1	El Hospital II-E Banda de Shilcayo planifica la adquisición de equipos de protección personal para proteger a su personal médico y no médico.					

2	La misión del Hospital II-E, Tarapoto es proteger a cada uno de los trabajadores y pacientes que acuden al centro médico.					
3	En el tiempo de la pandemia el Hospital II-E Banda de Shilcayo, busco reducir el contagio entre las personas que acuden al centro médico.					
	<b>Organización</b>					
4	Se ha asignado los trabajadores para que controle el cumplimiento del protocolo de bioseguridad, bajo la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
5	Se reporta de manera semanal la situación en que se encuentra el hospital respecto al coronavirus, bajo la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
6	Se informa a todos los trabajadores sobre las nuevas medidas a implementar para el manejo del contagio, de acuerdo a la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
7	Existe un trabajador a cargo de entregar los equipos de protección a todo el personal, de acuerdo a la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
	<b>Dirección</b>					
8	Existe motivación entre los trabajadores para que se cumpla con los protocolos de bioseguridad de acuerdo a la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
9	Existe liderazgo por parte de los jefes para controlar que se cumpla con el protocolo de bioseguridad al momento de atender a los pacientes de acuerdo a la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
10	El jefe de cada área del Hospital II-E Banda de Shilcayo motiva a que sus trabajadores cumplan con las normas Covid-19.					
11	Se capacita para que cada trabajador tenga el liderazgo de hacer cumplir las normas de bioseguridad de acuerdo a la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
	<b>Control</b>					
12	Se monitoriza el cumplimiento del protocolo antes, durante y después de la atención de los pacientes de acuerdo a la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
13	Se cumple con la desinfección de las diferentes áreas antes, durante y después de la atención de los pacientes de acuerdo a la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					
14	Se redujo el contagio del personal asistencial y administrativo en el Hospital II-E Banda de Shilcayo					
15	Se logró manejar el contagio de manera adecuado en el Hospital II-E Banda de Shilcayo de acuerdo a la Directiva N° 135-MINSA/CDC-2021.					

¡Muchas gracias por su colaboración!



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de posgrado

**Programa académico de Maestría en Administración de Negocios**

## Cuestionario del bienestar psicológico

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II - E Banda de Shilcayo, 2021.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Considere la siguiente escala de calificación:

<b>Escala valorativa</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Escala numérica</b>	1	2	3	4	5

Nº	Aceptación/control	1	2	3	4	5
1	Si algo sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.					
2	Generalmente le caigo bien a la gente.					
3	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.					
4	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.					

	<b>Autonomía</b>					
5	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.					
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.					
7	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.					
8	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.					
	<b>Vínculos</b>					
9	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.					
10	Creo que en general me llevo bien con la gente.					
	<b>Proyectos</b>					
11	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.					
12	Me importa pensar qué haré en el futuro.					
13	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.					

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

## Validación de los instrumentos de investigación



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. Lady Arévalo Alva  
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
Especialidad : Metodóloga  
Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión del Plan Covid-19  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ethel Adith Panduro Rios

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del Plan Covid-19.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del Plan Covid-19.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del Plan Covid-19</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 28 de mayo del 2022

  
**Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva**  
CLAD. N° 7120

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Lic. Lady Arévalo Alva  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Metodóloga  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Bienestar psicológico  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ethel Adith Panduro Ríos

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Bienestar psicológico.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Bienestar psicológico.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4.7	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 28 de mayo del 2022

  
 Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva

CLAB. N° 7120



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Oscar Roberto Reátegui García  
 Institución donde labora : Centro de Salud mental Comunitario "La Banda de Shilcayo"  
 Especialidad : Dr. Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión del Plan Covid-19  
 Autor (s) del instrumento (s) : Dr. Ethel Adith Panduro Ríos

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del Plan Covid-19.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del Plan Covid-19.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del Plan Covid-19.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACION:

4.5

Tarapoto, 28 de mayo del 2022

  
 Dr. Oscar Roberto Reátegui García  
 PSICÓLOGO  
 C.P.S.F. N° 17080

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Oscar Roberto Reátegui García  
 Institución donde labora : Centro de Salud mental Comunitario "La Banda de Shilcayo"  
 Especialidad : Dr. Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Bienestar psicológico  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ethel Adith Panduro Rios

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Bienestar psicológico.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Bienestar psicológico.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Bienestar psicológico.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.6**

Tarapoto, 28 de mayo del 2022

  
 Dr. Oscar Roberto Reátegui García  
 PSICÓLOGO  
 C.P.S.P. N° 17080



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Med. Ciruj. Roberto Carlos Tafur Navarro  
 Institución donde labora : Hospital II-E Banda de Shilcayo  
 Especialidad : Médico Cirujano  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión del Plan Covid-19  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ethel Adith Panduro Rios

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del Plan Covid-19.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del Plan Covid-19.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del Plan Covid-19</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 28 de mayo del 2022

  
 Roberto Carlos Tafur Navarro  
 Médico Cirujano  
 C. M. P. 80003



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Méd. Ciruj. Roberto Carlos Tafur Navarro  
 Institución donde labora : Hospital II-E Banda de Shilcayo  
 Especialidad : Médico Cirujano  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Bienestar psicológico  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ethel Adith Panduro Ríos

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Bienestar psicológico</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Bienestar psicológico</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						4.8

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.


PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 28 de mayo del 2022

  
 Roberto Carlos Tafur Navarro  
 Médico Cirujano  
 C.M.P. 80003

## Carta de Autorización de Recolección de Datos

CARGO

 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
OGES BAJO MAYO - RED DE SALUD SAN MARTÍN

**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**  
MICRO RED BANDA DE SHILCAYO

La Banda de Shilcayo, 15 de Junio del 2022.

**CARTA N° 016 - 2022-MICRORED-BANDADESHILCAYO**

**DE :** MÉD. CIR. GILMER JOEL PISFIL LLONTOP  
JEFE DE LA MR. DE SALUD Y DIRECTOR DEL H.II-E B.SH.


**A :** ETHEL ADITH PANDURO RIOS.

**ASUNTO:** AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS Y DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.  
Presente.

Es grato dirigirme a Usted. Para saludarle, muy cordialmente y al mismo tiempo, autorizar el ingreso al establecimiento de salud para la recolección de datos y desarrollo de Proyecto de Investigación, titulada "GESTIÓN DEL PLAN COVID-19 Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL II-E BANDA DE SHILCAYO, 2021"

Sin otro particular, me suscribo de Usted. No sin antes de expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



C.c.  
Archivo  
GJPLL/lelf

## Carta de autorización para publicar su identidad



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20154547259
HOSPITAL II-E BANDA DE SHILCAYO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
DIRECTOR	
Nombres y Apellidos	DNI:
GILMER JOEL PISFIL LLONTOPI	42731460

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"GESTIÓN DEL PLAN COVID-19 Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL II-E BANDA DE SHILCAYO, 2021"	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
ETHEL ADITH PANDURO RIOS	70147021

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

  
Firma: Dr. Gilmer Joel Pisfil Llontop  
CNP: 62629  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN

OGES SAN MARTIN - RED DE SALUD SAN MARTIN

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"  
MICRO RED BANDA DE SHILCAYO

### CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

**EL JEFE DE LA MICRORRED - BANDA DE SHILCAYO.**  
Hospital II-E Banda de Shilcayo.

Se deja constancia que el Sr(a). **PANDURO RIOS, ETHEL ADITH** han participado en calidad de **INVESTIGADOR** en el desarrollo del proyecto de tesis para optar el título de **Maestro en Gestión Pública**, titulado **"GESTIÓN DEL PLAN COVID-19 Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL II-E – BANDA DE SHILCAYO, 2021"**.

Se expide la presente constancia solicitud del interesado para los fines que estime conveniente, careciendo de valor legal para ser utilizados en acciones contra el estado.

Banda de Shilcayo, 05 de Julio del 2022

Atentamente.



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
OGES - BAJOMAYO

Dr. Gilmer Joe Pisfil Llontop  
CMP: 62629  
JEFE DE MICRORRED DE SALUD  
HOSPITAL II-E BANDA DE SHILCAYO

C.c  
Archivo  
GJPLL/LELF

## Base de datos estadísticos

<b>Gestión del Plan Covid-19</b>																				
	Planificación				Organización					Dirección					Control					Tota l
	PRG. 1	PRG. 2	PRG. 3	Tota l	PRG. 4	PRG. 5	PRG. 6	PRG. 7	Tota l	PRG. 8	PRG. 9	PRG.1 0	PRG.1 1	Tota l	PRG.1 2	PRG.1 3	PRG.1 4	PRG.1 5	Tota l	
Personal 1	3	4	3	10	4	3	2	2	11	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	56
Personal 2	4	5	5	14	4	4	5	5	18	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	54
Personal 3	2	2	3	7	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	32
Personal 4	2	2	3	7	2	2	1	2	7	3	2	4	4	13	3	3	4	3	13	40
Personal 5	4	3	3	10	4	4	2	4	14	2	3	3	3	11	3	4	4	2	13	48
Personal 6	3	3	4	10	3	4	4	3	14	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	33
Personal 7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3	2	3	3	11	3	3	4	2	12	30
Personal 8	2	3	2	7	3	3	3	2	11	1	2	1	2	6	1	1	2	2	6	30
Personal 9	2	2	2	6	2	2	1	2	7	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	22
Personal 10	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	15
Personal 11	1	1	1	3	1	1	1	1	4	5	4	3	4	16	3	3	4	5	15	38
Personal 12	4	5	5	14	5	5	5	3	18	4	3	4	4	15	2	3	2	4	11	58
Personal 13	2	3	4	9	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	44
Personal 14	3	3	2	8	3	3	3	2	11	4	2	4	3	13	3	5	3	5	16	48
Personal 15	4	4	5	13	5	4	3	3	15	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	66



Personal 16	5	4	4	13	4	3	4	5	16	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	66
Personal 17	5	4	5	14	4	5	5	4	18	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	45
Personal 18	1	2	2	5	1	2	2	2	7	2	2	3	2	9	2	3	3	2	10	31
Personal 19	3	3	3	9	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29
Personal 20	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	3	15	2	4	3	3	12	34
Personal 21	3	4	3	10	3	3	3	4	13	2	4	3	3	12	3	4	4	3	14	49
Personal 22	3	3	3	9	3	4	2	2	11	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	40
Personal 23	2	3	3	8	3	3	3	2	11	5	3	3	4	15	3	5	5	3	16	50
Personal 24	5	3	5	13	4	5	3	3	15	5	5	5	5	20	4	4	4	3	15	63
Personal 25	4	5	5	14	3	5	3	4	15	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	49
Personal 26	2	3	3	8	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	28
Personal 27	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	5	5	3	17	5	4	4	4	17	41
Personal 28	3	3	4	10	3	3	4	4	14	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12	50
Personal 29	3	4	3	10	3	3	3	4	13	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	39
Personal 30	2	2	2	6	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	31

Personal 31	2	2	2	6	3	3	2	2	10	3	4	3	4	14	4	2	2	3	11	41
Personal 32	2	3	3	8	4	4	3	4	15	3	3	5	3	14	4	4	3	4	15	52
Personal 33	4	4	4	12	4	3	5	3	15	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	35
Personal 34	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	26
Personal 35	3	3	3	9	2	2	3	3	10	3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	40
Personal 36	3	2	3	8	3	2	2	3	10	5	3	5	5	18	3	4	4	5	16	52
Personal 37	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	4	4	3	15	4	3	2	4	13	62
Personal 38	4	4	4	12	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	2	2	3	3	10	49
Personal 39	3	3	3	9	3	2	2	2	9	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	49
Personal 40	3	3	4	10	3	4	3	5	15	4	2	3	3	12	3	4	4	3	14	51
Personal 41	2	4	3	9	3	4	2	3	12	4	3	3	5	15	3	4	3	5	15	51
Personal 42	4	3	3	10	4	4	4	3	15	3	5	4	4	16	3	5	4	5	17	58
Personal 43	5	5	5	15	5	4	3	5	17	4	5	5	5	19	5	5	3	3	16	67
Personal 44	4	3	3	10	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	3	5	18	66
Personal 45	4	4	5	13	4	4	3	5	16	5	3	4	4	16	4	5	3	5	17	62

Personal 46	5	4	5	14	3	3	4	3	13	5	3	4	3	15	3	4	4	5	16	58
Personal 47	5	3	3	11	3	3	3	3	12	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	60
Personal 48	5	5	4	14	5	4	4	4	17	3	3	4	5	15	4	3	4	3	14	60
Personal 49	3	3	4	10	5	3	4	3	15	4	3	3	4	14	5	5	5	4	19	58
Personal 50	4	4	4	12	5	4	4	4	17	5	3	4	5	17	5	4	4	4	17	63
Personal 51	5	3	5	13	5	3	5	5	18	5	5	3	5	18	5	5	5	4	19	68
Personal 52	4	5	5	14	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	5	3	5	5	18	69
Personal 53	5	3	5	13	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	3	15	67
Personal 54	5	5	4	14	3	4	5	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	63
Personal 55	5	5	5	15	5	3	5	4	17	4	4	3	5	16	3	4	5	3	15	63
Personal 56	3	5	4	12	3	4	5	2	14	5	3	4	5	17	5	3	4	5	17	60
Personal 57	4	4	4	12	5	5	4	4	18	4	3	4	5	16	4	3	5	4	16	62
Personal 58	5	3	4	12	4	3	3	3	13	4	3	3	5	15	3	4	5	5	17	57
Personal 59	5	4	5	14	3	4	5	3	15	5	3	3	3	14	4	5	3	4	16	59
Personal 60	3	4	5	12	3	5	5	4	17	5	4	5	5	19	4	3	5	5	17	65

Personal 61	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	71
Personal 62	5	5	5	15	5	4	5	4	18	3	5	5	4	17	5	4	5	3	17	67
Personal 63	3	5	5	13	4	4	4	4	16	5	5	3	3	16	5	5	3	5	18	63
Personal 64	5	5	4	14	5	5	3	4	17	5	4	3	3	15	4	3	4	5	16	62
Personal 65	4	5	4	13	3	4	5	5	17	4	3	4	5	16	5	5	5	5	20	66
Personal 66	4	3	4	11	5	3	4	3	15	5	4	5	4	18	5	3	4	4	16	60
Personal 67	4	4	5	13	4	3	5	4	16	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	67
Personal 68	4	5	5	14	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	70
Personal 69	3	5	5	13	4	4	5	5	18	3	3	4	3	13	5	4	5	4	18	62
Personal 70	5	4	3	12	5	5	4	3	17	5	4	5	4	18	5	3	5	4	17	64
Personal 71	5	5	5	15	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	73
Personal 72	4	5	5	14	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	69
Personal 73	5	5	5	15	5	5	5	3	18	3	5	4	4	16	5	5	4	3	17	66
Personal 74	4	5	5	14	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19	3	5	5	4	17	67
Personal 75	5	5	5	15	5	4	4	3	16	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	68
Personal 76	5	5	3	13	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	67
Personal 77	5	3	3	11	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	3	3	5	4	15	65
Personal 78	4	4	4	12	5	5	4	4	18	4	4	3	4	15	5	4	4	5	18	63
Personal 79	5	5	5	15	4	5	4	4	17	4	3	3	5	15	3	3	3	4	13	60
Personal 80	5	3	4	12	4	5	4	5	18	5	5	3	5	18	4	3	3	4	14	62
Personal 81	5	5	3	13	4	5	5	4	18	4	3	5	3	15	5	4	5	3	17	63
Personal 82	4	5	5	14	4	5	5	5	19	3	5	5	4	17	4	5	5	5	19	69
Personal 83	3	4	4	11	5	3	3	5	16	5	3	5	4	17	4	3	3	5	15	59
Personal 84	5	3	5	13	4	3	4	5	16	5	3	4	4	16	4	3	5	3	15	60
Personal 85	5	3	4	12	3	3	3	4	13	5	4	4	3	16	3	4	5	3	15	56
Personal 86	4	5	4	13	4	3	4	5	16	5	4	3	5	17	4	4	5	4	17	63
Personal 87	5	4	5	14	5	3	3	5	16	3	3	4	4	14	3	4	5	5	17	61
Personal 88	3	4	3	10	4	5	3	4	16	5	4	4	3	16	5	5	4	5	19	61

Personal 89	4	4	5	13	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18	4	4	5	3	16	65
Personal 90	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	70
Personal 91	3	3	5	11	4	4	4	4	16	5	4	3	5	17	3	3	5	5	16	60
Personal 92	5	4	5	14	4	5	5	5	19	3	4	3	4	14	5	5	5	5	20	67
Personal 93	5	5	5	15	4	5	3	4	16	5	5	4	4	18	5	3	4	3	15	64
Personal 94	5	3	4	12	3	3	3	4	13	5	5	5	5	20	4	5	3	5	17	62
Personal 95	3	5	3	11	5	5	5	5	20	5	3	5	4	17	5	4	4	3	16	64
Personal 96	4	5	5	14	3	3	5	4	15	3	3	5	4	15	4	5	5	4	18	62
Personal 97	5	3	5	13	4	4	3	4	15	5	4	5	3	17	4	5	5	3	17	62
Personal 98	4	3	5	12	5	3	4	4	16	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	65
Personal 99	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	5	5	5	4	19	70
Personal 100	4	5	4	13	3	4	5	3	15	4	3	5	3	15	3	3	5	5	16	59

Personal 101	4	3	4	11	4	4	3	3	14	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	61
Personal 102	3	4	4	11	3	3	5	5	16	3	5	4	4	16	5	5	4	5	19	62
Personal 103	4	5	4	13	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	5	3	3	15	62
Personal 104	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	3	4	5	3	15	65
Personal 105	5	3	4	12	3	4	4	5	16	4	4	5	5	18	4	5	3	5	17	63
Personal 106	4	3	3	10	5	5	3	4	17	4	5	3	4	16	3	3	4	5	15	58
Personal 107	3	4	4	11	4	5	4	4	17	4	3	3	3	13	4	4	3	5	16	57
Personal 108	5	3	3	11	5	4	5	4	18	5	3	3	5	16	5	4	4	5	18	63
Personal 109	5	3	5	13	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	68
Personal 110	4	4	4	12	5	3	5	5	18	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	68
Personal 111	4	5	4	13	5	5	5	4	19	5	3	4	5	17	5	4	5	4	18	67
Personal 112	4	4	5	13	5	4	3	5	17	4	3	3	4	14	5	5	3	5	18	62
Personal 113	5	3	5	13	3	4	5	5	17	5	5	3	5	18	4	5	4	5	18	66
Personal 114	5	5	4	14	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	4	4	3	16	68
Personal 115	4	5	5	14	5	5	4	5	19	3	4	3	5	15	5	4	5	3	17	65

Personal 116	5	4	3	12	4	3	3	5	15	4	5	5	3	17	4	4	4	3	15	59
Personal 117	5	5	4	14	4	5	5	5	19	3	4	4	4	15	4	3	5	5	17	65
Personal 118	3	5	4	12	5	4	5	3	17	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	66
Personal 119	5	4	4	13	4	5	4	3	16	4	5	5	3	17	5	5	5	3	18	64
Personal 120	4	4	5	13	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	3	4	4	5	16	67
Personal 121	5	5	4	14	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	70
Personal 122	5	5	4	14	5	3	5	4	17	5	5	3	4	17	3	5	5	5	18	66
Personal 123	4	3	4	11	3	4	5	4	16	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	53
Personal 124	4	5	3	12	5	4	5	3	17	4	3	4	3	14	4	4	5	5	18	61
Personal 125	4	3	4	11	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	3	5	4	4	16	56
Personal 126	5	4	3	12	4	3	3	4	14	4	5	5	5	19	3	5	5	4	17	62
Personal 127	4	4	5	13	4	4	3	3	14	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	62
Personal 128	5	5	4	14	5	5	4	4	18	4	3	4	4	15	4	4	3	5	16	63
Personal 129	3	4	5	12	4	5	4	3	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	61
Personal 130	4	5	5	14	4	4	5	3	16	3	3	5	4	15	5	4	4	5	18	63

## DECLARACION JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Oscar Roberto Bolaños García de Nacionalidad Peruana, identificado con,  
DNI N° 42908592, de profesión, Psicólogo Magister en,  
Psicología Educativa Doctor en, Gestión Pública domiciliado en  
Jr. Gregorio Delgado N° 492, distrito Tarayoto, provincia y región  
San Martín laborando en la actualidad como  
Psicólogo DECLARO BAJO

JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados  
en el trabajo de investigación  
\* Gestión del Plan Covid-19 y bienestar psicológico en personal administrativo  
del Hospital II-E Banco de Shilcayo, 2021 \* para obtener el Grado  
académico de Maestra de la estudiante, Ethel Adith Panduro Ríos  
con DNI 70447021 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del  
Programa Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son  
confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado,  
en señal de lo cual firmo el presente documento a los 18 días del mes de junio del  
2022



Dr. Bolaños  
Oscar Roberto Bolaños García  
DNI N° 42908592

Firma

DNI N° 42908592  
Dr. En Gestión Pública



# DECLARACION JURADA


## DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Roberto Carlos Tafur Navarro de Nacionalidad Peruana, identificado con,  
DNI N° 73014696, de profesión, Doctor Magister en,  
Doctor en, Cirugía domiciliado en  
Jr. Yurimaguas #657, distrito Banda de Shilcayo, provincia y región  
San Martín laborando en la actualidad como  
doctor DECLARO BAJO

JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados  
en el trabajo de investigación  
"Gestión del plan covid-19 y bienestar psicológico en personal administrativo" para obtener el  
del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021  
Grado académico de Maestra de la estudiante,  
Ethel Adith Panduro Rios con DNI 70147021 en la Escuela de  
Posgrado de la Universidad César Vallejo, del Programa  
Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son confiables y se  
exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado,  
en señal de lo cual firmo el presente documento a los 18 días del mes de junio del  
2022

  
Roberto Carlos Tafur Navarro  
Médico Cirujano  
C. R. 003

DNI N° 73014696  
Dr. En .....

## DECLARACION JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE EXPERTO EN VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Lady Diana Arévalo Alva de Nacionalidad Peruana, identificado con,  
DNI N° 43040028, de profesión, Lic. en Administración Magister en,  
Gestión Pública Doctor en, Gestión Empresarial, domiciliado en  
Jr. Guepi N° 5, distrito Morales, provincia y región  
San Martín laborando en la actualidad como  
profesora DECLARO BAJO

JURAMENTO lo siguiente:

Haber revisado y validado los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados  
en el trabajo de investigación  
" Gestión del plan Covid-19 y bienestar psicológico en personal administrativo  
del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021 " para obtener el Grado  
académico de Maestra de la estudiante, Ethel Adith Pando Rios  
con DNI 70147021 en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, del  
Programa Maestría en Gestión Pública, instrumentos que son  
confiables y se exponen:

No teniendo ningún tipo de sanción ETICA, me afirmo y me ratifico en lo expresado,  
en señal de lo cual firmo el presente documento a los 18 días del mes de junio del  
2022

  
Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva  
CLAD. N° 7120

Firma

DNI N° 43040028  
Dr. En Gestión Empresarial



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: " Gestión del Plan Covid-19 y el bienestar psicológico en personal administrativo del Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2021 ", cuyo autor es PANDURO RIOS ETHEL ADITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 06 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR <b>DNI:</b> 00953069 <b>ORCID</b> 0000-0002-2126-2769	Firmado digitalmente por: DPALOMINOAL el 03-08- 2022 09:29:26

Código documento Trilce: TRI - 0322694