

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**



**ESTILO GERENCIAL Y AGOTAMIENTO PANDÉMICO EN  
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA EMERGENCIA  
SANITARIA, AMARILIS-HUÁNUCO, 2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA  
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA: AGUIRRE GONZALES MARVIN**

**ASESOR: MG. RUBIN ROBLES ALAN MANUEL**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a mi familia que con su ejemplo de resiliencia y perseverancia me motivaron a continuar con mis estudios profesionales.

A Doris Gonzales, quien ya no nos acompaña en este mundo físico, pero sus palabras aún siguen siendo inspiración para continuar con mis deseos imparables de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a los docentes y autoridades de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, quienes nos compartieron sus conocimientos para poder comprender de mejor manera la gestión pública en el Perú.

A mi asesor, quien me guió y orientó en todo momento, sobre todo en los momentos más difíciles de la investigación.

A la Srta. Fiorella, quien me sensibilizó, motivó y acompañó en cada momento de esta etapa para obtener el grado de Magister.

Finalmente, a todas las personas cercanas, que, con sus palabras de aliento, consejos, y experiencias me ayudaron a sobrellevar momentos de mucho cansancio académico y emocional, gracias por su paciencia, dedicación apoyo incondicional y sobre todo su amistad.

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo identificar la influencia del estilo gerencial en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada y de nivel explicativo. La población estuvo conformada por 400 servidores públicos de la Municipalidad distrital de Amarilis de los cuales se trabajó con una muestra de 197 trabajadores. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la encuesta “Fatiga pandémica” y el Test de LIFO (estilo gerencial), ambos instrumentos fueron validados a través del criterio de jueces y la confiabilidad fue procesado a través del Alfa de Cronbach. El análisis estadístico de datos se efectuó con el programa estadístico SPSS-25v y la contrastación de hipótesis se realizó mediante la Prueba de Wilconxon. Los resultados evidenciaron que, que no hay diferencia significativa en la percepción de los servidores públicos sobre el estilo gerencial y agotamiento pandémico ( $\text{sig.}0,080 > 0,05$ ), Concluyendo que el estilo gerencial no influye en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

***Palabras clave:*** Estilo gerencial, agotamiento pandémico, servidores públicos.

## ABSTRACT

This study aimed to demonstrate the influence of the managerial style on the pandemic exhaustion of public servants included in the framework of the guidelines for the surveillance, prevention and control of COVID 19 during the health emergency of the District Municipality of Amarilis, 2021. The research approach was quantitative, applied and explanatory. The population was made up of 400 public servants of the District Municipality of Amarilis, of whom a sample of 197 workers was worked. The instruments used for data collection were the "Pandemic Fatigue" survey and the LIFO Test (managerial style), both instruments were validated through the criteria of judges and reliability was processed through Cronbach's Alpha. Statistical data analysis was performed with the SPSS-25v statistical program and hypothesis testing was performed using the Wilconxon Test. The results showed that there is no significant difference in the perception of public servants about the management style and pandemic exhaustion (sig.0.080 > 0.05), concluding that the management style does not influence the pandemic exhaustion of public servants included within the framework of the guidelines for the surveillance, prevention and control of COVID 19 during the extension of the health emergency of the District Municipality of Amarilis, 2021

**Keywords:** Management style, pandemic exhaustion, public servants

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	10
1.1. Fundamentación del problema .....	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación .....	14
1.3. Viabilidad de la investigación .....	14
1.4. Formulación del problema .....	15
1.4.1. Problema general .....	15
1.4.2. Problemas específicos .....	15
1.5. Formulación de objetivos .....	16
1.5.1. Objetivo general .....	16
1.5.2. Objetivos específicos .....	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	18
2.1. Formulación de hipótesis .....	18
2.1.1. Hipótesis general.....	18
2.1.2. Hipótesis específicas .....	18
2.2. Operacionalización de variables.....	20
2.3. Definición operacional de las variables .....	21
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	22
3.1. Antecedentes de la investigación.....	22
3.2. Bases teóricas.....	26
3.3. Bases conceptuales .....	45
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....	47
4.1. Ámbito de estudio.....	47
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	48
4.3. Población y muestra .....	48
4.3.1 Descripción de la población.....	48

4.3.2. Muestra y método de muestreo .....	49
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión .....	49
4.4. Diseño de investigación .....	50
4.5. Técnicas e instrumentos.....	51
4.5.1. Técnicas.....	51
4.5.2. Instrumentos.....	52
4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos.....	62
4.7. Aspectos éticos.....	63
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	64
5.1. Análisis descriptivo.....	64
5.2. Análisis inferencial y Contrastación de hipótesis.....	71
5.3. Discusión de resultados.....	78
5.4. Aporte científico de la investigación .....	81
CONCLUSIONES.....	82
SUGERENCIAS.....	84
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS .....	91

## INTRODUCCIÓN

El estilo gerencial, se entiende como aquel comportamiento y/o capacidad de la persona encargada de dirigir (direccionar), para decidir y liderar los recursos humanos, lo cual exige aprovechar la capacidad y la participación de cada integrante de la organización o institución, esto a través de saber cómo aprovechar la experiencia y creatividad de cada trabajador para resolver los problemas que puedan aparecer dentro de la organización.

La fatiga pandémica, según las OMS, se da ante una crisis de salud que se prolonga en donde se da una respuesta de forma natural. Asimismo, la fatiga pandémica se entiende como la desmotivación que surge respecto de seguir las pautas y medidas de protección impuestas por el estado o el gobierno del país.

Es por ello, que considero importante el desarrollo de la presente investigación Estilo gerencial y agotamiento pandémico en los servidores públicos durante la prórroga de la emergencia sanitaria, de la municipalidad de Amarilis-Huánuco, 2021, con el objetivo de determinar la influencia del estilo gerencial dar y apoyar en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021, se utilizaron los instrumentos Test de LIFO-Estilos Gerenciales, cuyas dimensiones son: estilo dar y apoyar; estilo tomar y controlar; estilo mantener y conservar y el estilo adaptar y mejorar y el Cuestionario de Agotamiento pandémico cuyas dimensiones son: razones para no seguir con las restricciones, percepción de riesgo y desmotivación.

Es así, que a continuación presentamos nuestra investigación en cinco capítulos, los cuales se encuentra en el orden adecuado para que el lector pueda lograr un mejor entendimiento de lo investigado.

El primer capítulo abarca el planteamiento del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, la formulación del problema y la formulación de los objetivos. El segundo capítulo se centra en la formulación de hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operativa de las variables. El tercer capítulo presenta los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y conceptuales. El cuarto capítulo expone el alcance, el tipo y el nivel de la investigación, la población y la muestra, el diseño de la investigación, las técnicas e instrumentos de recogida de datos, así como las técnicas de procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos. El quinto capítulo presenta el análisis descriptivo e inferencial, la discusión de los resultados y la contribución científica de la investigación. Por último, también incluye los apartados de conclusiones, sugerencias, referencias y anexos

# **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Fundamentación del problema**

La fatiga pandémica es una forma de agotamiento provocada por dificultades prolongadas y sin resolver. Puede hacer que las personas se vuelvan apáticas, aisladas y pesimistas, y estos sentimientos se acumulan con el tiempo debido a una serie de sentimientos, encuentros y creencias. Esto se observa en un número cada vez mayor de personas que no cumplen o rechazan las directrices y medidas establecidas, así como en la falta de personas que deseen permanecer informadas (Organización Mundial de la Salud, 2020).

De acuerdo a un artículo publicado por el Centro de Salud Integral “Dinan” (2021), el agotamiento pandémico vendría a ser una reacción natural del cuerpo debido a que este está enfrentando una larga crisis de salud, en donde el intento que realiza el cuerpo por adaptarse a una amenaza puede emitir respuestas como cefaleas, cansancio, miedo y frustración. Además de que la persona va perdiendo el sentido vital que se manifiesta con sentimientos y pensamientos negativos sobre la vida.

Desde el inicio de la emergencia sanitaria, muchos países del mundo tuvieron que afrontar diversas fases de la pandemia (llamada también olas pandémicas) las cuales no solo han afectado gravemente la salud física, la educación, la economía o el mercado laboral. La salud mental también se ha visto perturbada produciendo en las personas reacciones emocionales como el miedo, angustia, preocupación o tristeza hasta llegar al punto de desarrollar ansiedad y/o depresión a consecuencia de los largos confinamientos, el pavor al contagio de uno mismo, de la familia o a la pérdida de algún ser querido ocasionando que muchas personas presenten agotamiento y desesperanza ante la incertidumbre de la anhelada finalización de esta enfermedad.

Al respecto, una encuesta sobre la salud mental realizada en España por el Centro de Investigaciones Sociológicas (2021), llevado a cabo por motivo de la pandemia por el COVID-19. El 23,4% de los encuestados refirió haber

sentido mucho o bastante miedo a morir debido al coronavirus. El 68,6% expresó un fuerte temor a que un familiar o un ser querido falleciera como consecuencia de la pandemia, mientras que el 35,1% confesó haber derramado lágrimas por ello. El 41,9% tuvo dificultades para dormir, el 51,9% se sintió fatigado y sin energía y el 38,7% experimentó dolores de cabeza y otros síntomas como taquicardia, mareos o desmayos.

En América Latina este escenario se trona igual de apremiante, de acuerdo a una encuesta nacional de salud mental elaborada por Asociación de Municipalidades de Chile (2020), desarrollado en atención del actual contexto de crisis sanitaria. El 79,5% de las personas encuestadas percibieron de forma negativa las emociones de su ambiente social. El 73,8% se sintió aburrimiento. El 56% presentó ansiedad. El 54,1% experimentó frustración. El 41,8% tuvo dificultades para realizar sus tareas cotidianas. El 40% sintió soledad y el 40,9% tuvieron problemas para dormir desde el brote pandémico.

El Perú no se encuentra libre de esta realidad problemática, el Ministerio de Salud (2021), a través de los especialistas en salud mental del Hospital Víctor Larco Herrera, advirtieron que el temor que las personas tenían desde el inicio de la pandemia ha traído como consecuencia la fatiga, agotamiento y frustración emocional dando paso a la perturbación de la salud mental de la población en general. Refirieron también, que estos sentimientos se manifestarían como una ansiedad anticipada por la llegada de una nueva ola de contagios y por no aceptar que esta crisis sanitaria no tendría una pronta culminación.

La investigación de Ramos (2021) sobre los efectos de la ansiedad ante el COVID-19 en la salud mental de los trabajadores de la limpieza pública del distrito de Socabaya, Arequipa, reveló una correlación estadísticamente significativa. Sus conclusiones mostraron que, cuanto mayor era la ansiedad en torno al virus, menor era el bienestar psicológico que experimentaban los trabajadores.

En el contexto regional, una investigación realizada en Huánuco por Capcha (2021) demostró que “los estados psicológicos de la reactividad al estrés, la ansiedad y la depresión influyen sobre la frecuencia y severidad de

los casos de bruxismo durante la pandemia por COVID-19 en los soldados del Batallón de Fuerzas Especiales 201.” (p. 4). Es incuestionable que la rápida propagación de la pandemia tomó por sorpresa a muchos países del mundo, obligando a la población a una adaptación forzosa para poder subsistir. Del mismo modo muchas organizaciones, como las municipalidades, tuvieron que adaptarse a las nuevas medidas y protocolos impuestas por el gobierno como parte de las estrategias y dentro del marco legal con el fin de evitar el contagio del virus en los funcionarios públicos y usuarios.

Lamentablemente las implementaciones de estas estrategias muchas veces no fueron bien manejadas por algunas organizaciones provocando en el personal de trabajo insatisfacción y desmotivación afectando a su desempeño laboral, que sumado al miedo del contagio y todo lo que conlleva esta crisis sanitaria los trabajadores públicos tampoco se ven ajenos al problema del agotamiento pandémico.

En esta línea, Arbeláez (citado por Gallo, 2020) refiere que durante la pandemia muchos trabajadores, en América Latina, han experimentado agotamiento emocional y físico debido al fuerte desgaste laboral, e incluso la falta de motivación absoluta debido a que muchos trabajadores tienen dificultades para laborar desde casa, o en otros casos estos no tienen horarios fijos y las empresas le sobrecargan de trabajo.

En el Perú, según un estudio realizado por Marsh Perú, ejecutado en más de 3,000 trabajadores, citado por el diario El Peruano (2021), sólo el 20% no presentó riesgos en su salud mental, mientras que, aproximadamente un 50% de ellos, obtuvieron un alto-mediano riesgo en su salud mental. Así mismo este diario refiere que, de acuerdo con la medición realizada por Marsh, el 53% de los trabajadores encuestados señaló haber tenido alteraciones en el sueño, el 30% presentó cambios en el apetito durante el contexto de la pandemia, mientras que el 35% presentó un aumento en los niveles de agotamiento y casi el 40% manifestó sentir nerviosismo y tensión.

Es labor de las organizaciones gestionar el cuidado de la salud física como mental. Por ello, los encargados, líderes o gerentes, deben tener la responsabilidad, habilidad y capacidad de poder solucionar los problemas que

se puedan suscitar dentro de la organización, además de implementar estrategias de motivación para mantener e incrementar el desempeño laboral de los trabajadores.

Al respecto, Uribe (2019) refiere que en una organización el gerente o gestor es quien se encarga de hacer frente a las situaciones que puedan afectar o beneficiar a la organización. Por ello, además de poseer conocimiento y formación, el gerente debe de presentar habilidades de liderazgo, manejo de tiempo, manejo de estrés y habilidades sociales para poder comunicarse de manera oportuna y manejar óptimamente los conflictos que se pueda presentar con los colaboradores que forman parte de la organización.

Por su parte, Rojas (2021) sostiene que el gerente debe poseer la habilidad de elaborar estrategias para el futuro, realizar cambios en el sistema de gestión con el objetivo de ayudar a todos en la organización y afrontar escenarios difíciles, como los provocados por la pandemia COVID-19.

Frente a la situación problemática expuesta y siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) da a conocer la situación de la fatiga pandémica. Además de que en estos tiempos se exige al personal, en especial a los gestores públicos, la adaptación y desarrollo de adecuados estilos de comportamiento antes los subordinados, se consideró importante realizar este estudio planteándonos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la influencia del estilo gerencial en el agotamiento pandémico por el trabajo de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad de Amarilis, 2021?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

Esta investigación, se justifica a nivel teórico brindando una perspectiva desde los estilos gerenciales como un probable factor en el desarrollo del agotamiento pandémico, siendo escasos las investigaciones en ese tema. Así mismo, esta investigación pretende ampliar el conocimiento que se tiene sobre el agotamiento pandémico y el rol que cumple en la situación de las olas pandémicas actuales. Si bien, el alcance de la investigación fue limitada por la muestra de estudios, sus resultados conllevarán a brindar un mayor panorama al conocimiento de estas variables.

Por otra parte, también se justifica de manera práctica ya que el dato obtenido servirá para analizar una posible causa del agotamiento pandémico que podría explicar el aumento de contagios de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Amarilis.

Asimismo, la línea que sigue esta investigación fue básica en gestión pública, por lo que los resultados obtenidos pueden llegar a brindar una generalización de los mismos, siempre y cuando la muestra, tengan ciertas similitudes con la muestra de este estudio.

La importancia de la investigación recae en que se podrá expandir el conocimiento y esto ayudaría a mejorar la calidad de gestión de los recursos humanos dentro del entorno institucional. Además, los instrumentos psicométricos y los cuestionarios utilizados en este estudio fueron validados con los criterios requeridos para el recojo de información, y se brinda herramientas específicas para el procesamiento estadístico, permitiendo que futuras investigaciones en el desarrollo del tema tengan una base metodológica que sirva de forma orientativa.

## **1.3. Viabilidad de la investigación**

Este estudio fue viable porque se obtuvo acceso al campo de investigación ya que la Municipalidad distrital de Amarilis-Huánuco se encuentra en el mismo distrito donde radica el investigador, y se observó diferentes investigaciones realizadas en dicha institución demostrando su apertura a diversos investigadores.

Asimismo, se contó con las capacidades intelectuales y el tiempo necesario para ejecutar este proyecto. En cuanto al nivel institucional, las autoridades y directivos brindaron la oportunidad y apoyo para desarrollar la investigación, y recoger datos a través de los instrumentos de estudio.

Del mismo modo, se contó con los recursos económicos para cubrir gastos como copias, impresiones, movilidad para el investigador, entre otros gastos que fueron necesarias para ejecutar el proyecto.

Respecto a los materiales se contó con bibliografía para la orientación teórica, se contó con libretas de campo, instrumentos psicométricos y softwares necesarios para el procesamiento de datos.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿El estilo gerencial influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿El estilo gerencial dar y apoyar influye significativamente el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021?
- ¿El estilo gerencial tomar y controlar influye significativamente en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021?
- ¿El estilo gerencial mantener y conservar influye o no significativamente en el agotamiento pandémico de los servidores

públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021?

- ¿El estilo gerencial adoptar y negociar influye o no significativamente en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021?

## **1.5. Formulación de objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Identificar si el estilo gerencial influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Evaluar si el estilo gerencial dar y apoyar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.
- Evaluar si el estilo gerencial tomar y controlar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.
- Evaluar si el estilo gerencial mantener y conservar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

- Evaluar si la influencia del estilo gerencial adoptar y negociar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

## **CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.1. Formulación de hipótesis**

#### **2.1.1. Hipótesis general**

Ho: El estilo gerencial No influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

Hi: El estilo gerencial influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

#### **2.1.2. Hipótesis específicas**

Ho: El estilo gerencial dar y apoyar No influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

Hi: El estilo gerencial dar y apoyar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

Ho: El estilo gerencial tomar y controlar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

Hi: El estilo gerencial tomar y controlar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

Ho: El estilo gerencial mantener y conservar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

Hi: El estilo gerencial mantener y conservar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

Ho: El estilo gerencial adoptar y negociar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

Hi: El estilo gerencial adoptar y negociar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

## 2.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1.**

*Variable de estudio: Estilo gerencial.*

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Valor Final
Estilo gerencial	- Estilo Dar y apoyar	Condiciones Habituales, Condiciones de Lucha y Condición de Tensión.	Productiva No productiva
	- Estilo Tomar y controlar	Condiciones Habituales, Condiciones de Lucha y Condición de Tensión.	Productiva No productiva
	-		
	- Estilo Mantener y conservar	Condiciones Habituales, Condiciones de Lucha y Condición de Tensión.	Productiva No productiva
	- Estilo Adaptar y negociar.	Condiciones Habituales, Condiciones de Lucha y Condición de Tensión.	Productiva No productiva

**Tabla 2**

*Variable de estudio: Agotamiento Pandémico*

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Valor Final
Agotamiento Pandémico	Percepción de Riesgo	-Las practicas saludables de bioseguridad en contexto de pandemia. (lavado de mano, distancia social, uso de mascarilla, otros)	Alto agotamiento pandémico
	Desmotivación	-Apatía -Profundo cansancio físico y mental -Gran falta de energía	Moderado agotamiento pandémico
	Razones para no seguir con las restricciones	-Estrés -Irritabilidad -Nostalgia.	Leve agotamiento pandémico

## **2.3. Definición operacional de las variables**

### **2.3.1. Estilo Gerencial:**

Se considera a las puntuaciones alcanzadas por los funcionarios al test psicométrico de LIFO (estilo gerencial) que nos permite describir cuatro orientaciones principales: da y apoya, toma y controla, mantiene y conserva, y adapta y negocia. Se evalúan los patrones productivos e improductivos del individuo de cada estilo, donde se asignan los números 4, 3, 2 y 1 en función del nivel de similitud de más similar, con 4, a menos similar, con 1 (Atkins et al., 1967).

### **2.3.2. Agotamiento pandémico:**

Se considera los puntajes obtenidos por los sujetos quienes responden los ítems del Cuestionario “fatiga pandémica-MyF”, y permite ubicar en nivel muy alto, moderado o bajo. Lográndose de esta manera identificar a cada una de las dimensiones: Percepción de riesgo; Desmotivación; y razones para no seguir las restricciones. El agotamiento pandémico es una reacción frente a una situación o adversidad sostenida y no resuelta y se manifiesta en un número de personas que van en aumento y que no continúan o no admiten o aceptan las recomendaciones brindadas, así como las restricciones y también no realizan o disminuyen el esfuerzo por mantenerse informados (OMS, 2020).

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes de la investigación

#### Antecedentes internacionales

Villavicencio (2021) en su artículo de investigación titulada “Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID 19 en México”; se planteó como objetivo: “Analizar las afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México” El estudio empleó un enfoque asociativo y un diseño predictivo transversal. La muestra de la investigación estaba compuesta por 724 participantes, el 61,6% de los cuales eran mujeres. Utilizó una escala para medir los efectos del confinamiento y otra para medir el apoyo empresarial al trabajo antes de la pandemia del COVID-19. A continuación, realizó un análisis factorial con rotación ortogonal y regresión múltiple lineal. Se determinó que el coeficiente de fiabilidad (alfa de Cronbach) era de moderado a alto, con un valor de 0,867 y 0,842. Las conclusiones indicaron que el liderazgo y las actividades diarias del trabajador tienen un impacto considerable en la productividad durante el confinamiento. También se afirmó que un líder es esencial para garantizar que sus empleados rinden adecuadamente, lo que influirá en los seguidores.

Molina (2020) realizó una investigación titulada: “Identificación de factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020 a 2021 en Quito-Ecuador”, tuvo como finalidad: “Diseñar un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial , para de esta manera minimizar los posibles efectos a la salud de los trabajadores así como ayudar a la organización a contar con trabajadores más comprometidos con el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas”; su muestra estuvo conformada por 191 trabajadores. Su metodología fue, descriptivo, de corte transversal, según el método inductivo. Para lo cual, crearon una encuesta para medir el clima laboral teniendo en cuenta los datos y las repercusiones psicológicas de la pandemia Covid-19, que se compone de 7 facetas. Un 92% de su muestra, obtuvo un nivel medio para la carga y ritmo de trabajo, porque que este podría ser considerado

como un factor de riesgo psicosocial, por las horas de trabajo y a las reestructuraciones de la entidad a nivel nacional y mundial, un 70% de ellos, afirman que tienen bajo riesgo para el riesgo en su desarrollo de competencias, sin embargo consideran que el apoyo por parte de sus superiores y compañeros no son las adecuadas, consideran que ellos no les apoyan cuando lo necesitan. Finalmente, se concluyó que los trabajadores tienen temor a la reincorporación de las actividades en oficinas, a pesar que la organización ha implementado protocolos de bioseguridad contra el COVID 19, esto definitivamente afecta el rendimiento laboral, así como el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

### **Antecedentes nacionales**

Vargas (2020) realizó una investigación titulado: “Gestión municipal y respuestas frente al impacto del COVID 19, municipalidades de la zona alto andina, departamento de Lambayeque”. El cual tuvo como objetivo: “conocer y analizar las respuestas inmediatas de las gestiones municipales frente a la pandemia”. En este estudio se utilizó el enfoque socio crítico, y el tipo de investigación fue el estudio descriptivo, además tomó información de otros documentos, como, por ejemplo: reportes diarios del MEF, reportes de la Defensoría del Pueblo, y reportes del REDATAM-2017 del INEI, entre otros. Los resultados obtenidos reflejaron: La falta de estrategias para brindar los servicios públicos en la emergencia, así también encontraron que existió incapacidad para ejecutar el presupuesto que tenían, por otra parte, la débil articulación intergubernamental, llegó a afectar en la calidad de vida de la población.

Choquehuanca y Ruiz (2021), en la tesis para optar el título profesional denominada “Inteligencia emocional, miedo al COVID 19 y síndrome de burnout en trabajadores de una municipalidad” cuyo objetivo fue “analizar si la inteligencia emocional y el miedo al COVID 19 predicen las dimensiones del síndrome de burnout”. Donde aplicaron la metodología descriptiva, correlacional-predictivo. Su muestra estuvo conformada por 120 trabajadores de la municipalidad, a los quienes se les aplicó el “Inventario de Inteligencia emocional de Bar-on, la Escala de Miedo al COVID-19 y el Inventario de Burnout de

Maslach la versión general”. La investigación descubrió que la inteligencia emocional y el miedo a la COVID-19 están relacionados con el factor eficacia. Además, la inteligencia emocional está relacionada con los factores de agotamiento y cinismo, mientras que el miedo a la COVID-19 no está relacionado con los factores de agotamiento y cinismo.

Guzmán (2020) en su investigación para optar por el grado de maestra en gestión pública titulada “Gestión municipal y estrategias frente al Covid 19 en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020”, en Tarapoto cuyo objetivo fue “conocer la relación la gestión municipal con las estrategias frente al Covid-19 en la municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2020”. Su metodología fue básico, descriptivo correlacional. Su población fue la misma cantidad que la de su muestra donde participaron 18 funcionarios. Utilizaron como técnica de recolección de dato, la encuesta y el cuestionario. La investigación reveló que la gestión de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo alcanzó un nivel "Regular" del 39%, mientras que la aplicación de las estrategias contra el Covid-19 se situó en un nivel "Regular" del 50%. Además, existe una clara relación entre la administración de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo en 2020 y las estrategias empleadas para luchar contra el Covid-19, ya que el 84,9% de estas estrategias están influenciadas por la administración del distrito.

Leyva (2020) en su tesis para el grado de médico cirujano denominado “la fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores, a propósito del distanciamiento social”. Cuyo objetivo fue “describir por medio de una revisión, a la fatiga y carga mental de trabajo, de interés para la salud ocupacional, salud pública, investigación clínica, psicología y otras áreas del conocimiento”. Presentó datos organizados sobre los temas tratados, basados en el examen de bibliografía reciente recopilada de Ebsco, PubMed y Google Scholar. Utilizando tesauros o enfoques de búsqueda aceptados, señaló que el estrés laboral puede estar relacionado con la fatiga, que también debe considerarse un riesgo psicosocial. Una carga mental excesiva es la causa de la fatiga, que puede ser muy perjudicial. En consecuencia, es importante vigilar tanto la carga mental como la fatiga de los

trabajadores, ya que sus extremos pueden tener un efecto adverso sobre la calidad de vida en el trabajo.

### **Antecedentes regionales**

Morales (2017) en su investigación de maestría, titulada: “Los estilos gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional oriente del instituto nacional penitenciario, Huánuco 2016”. Del tipo descriptivo bivariantes de diseño no experimental: transeccional-correlacional en un muestreo censal de 367 trabajadores planteo. Los resultados demostraron que los estilos de dirección consultivo y participativo estaban fuertemente asociados con la satisfacción laboral tanto para las mediciones motivacionales como para las relacionadas con la higiene. Por el contrario, los estilos autoritario coercitivo y autoritario benevolente tenían una correlación más débil con la satisfacción laboral tanto para las mediciones relacionadas con la motivación como con la higiene. Además, se determinó que el Estilo Directivo Participativo tenía una correlación positiva con la Satisfacción Laboral de los empleados de la Dirección Regional Este del Instituto Nacional Penitenciario en 2016.

Mena (2021) en la investigación que tuvo como título: “Gestión De Recursos Humanos Y Cultura Organizacional De La Alta Dirección Del Gobierno Regional de Huánuco 2021”. tenía el objetivo de “determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021”. El método de investigación empleado fue un análisis cuantitativo, descriptivo correlacional y un diseño no experimental; los participantes fueron 76 miembros de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco. Los resultados mostraron una fuerte correlación de 0,803, con un valor de significación de 0,000, rechazando así la hipótesis nula (HO) de que la gestión de recursos humanos tiene un efecto significativo sobre la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Estilo gerencial**

#### **3.2.1.1 Definición**

La gerencia de una entidad pública o privada se encarga de supervisar y regular sus principales operaciones y estrategias. Es una tarea impulsada por el ser humano y, por tanto, es susceptible de las características individuales de la persona que dirige. Estos rasgos individuales son fundamentales y constituyen el estilo directivo. Atributos como la capacidad para resolver problemas y negociar forman parte del carácter de la persona y pueden decidir el grado de éxito que puede alcanzar un directivo.

La conducta que pueda tener el gerente de una institución privada o pública, mediante la interrelación que tiene con todo el personal de la entidad, puede influir de manera positiva o negativa, que afectaran las prioridades, estructura y calidad de la respuesta de la empresa o institución pública o privada. Un Estilo Gerencial nos permite conocer de qué manera se pueden lograr las metas y objetivos y también influirá sobre los subordinados.

Bateman y Snell (2009) afirman que un estilo directivo es la forma en que un líder trabaja dentro de una empresa mientras desempeña funciones directivas. Esto significa que un Directivo seleccionará y utilizará un Estilo Directivo distinto, estableciendo así una distinción entre sí mismo y los demás. Koontz y Weihrich (2007) explican que un estilo directivo es la responsabilidad ejecutiva de supervisar y observar a los subordinados.

### **3.2.1.2 Importancia de los estilos gerenciales**

Koontz y Weihrich (2007), refiere que indicaron lo siguiente con respecto a la importancia de los estilos gerenciales:

“En una organización, el gestor (líder), es el individuo al que corresponde hacer frente a muchas circunstancias o situaciones positivas o negativas que se presenten en su organización. La importancia de adoptar un estilo gerencial consiste en que cada estilo, presenta características diferentes de reacción y de solución de situaciones que pueden presidir al objetivo propuesto para obtener un buen rendimiento” (p. 310).

### **3.2.1.3. Los estilos gerenciales y el perfil del gerente**

Los estilos gerenciales siempre tienen determinadas características como el autocontrol, el liderazgo, “la capacidad de negociar y la armonización. Y debido a que se toman características muy particulares, estas pueden o no tener consecuencias en sus capacidades de conseguir los resultados y definir su nivel de rendimiento.” (Morales, 2017).

“Siempre se necesita un tipo de gerente; por lo que no se debe señalar que hay buenos o malos gerentes, solo que existen estilos gerenciales que deben ser propio, y es la función que ellos ejercen la que determina la excelencia de resultados” (Morales, 2017, p.29)

### **3.2.1.4. Dimensiones de estilos gerencial**

Atkins et al. (1967) refiere que “no se puede hablar de un estilo ideal para una ocupación determinada, aunque las empresas y organizaciones tienden a preferir unos sobre otros”.

Para esta investigación se tomó en cuenta los conceptos de las dimensiones o estilos gerenciales de acuerdo al sistema LIFO, el cual los agrupa en cuatro estilos: Mantiene y Conserva - Toma y Controla - Da y Apoya - Adapta y Negocia.

Estos estilos ofrecen descripciones concisas de los comportamientos típicos de los directivos. Que un directivo muestre un estilo concreto no significa que no demuestre también las características de los otros estilos.

Atkins et al., (1967) agruparon cuatro comportamientos, creencias y puntos de vista distintos bajo el paraguas del estilo LIFO. Cada uno de ellos se caracterizaba como sigue.

**A) El estilo toma y controla:** “En el centro de éste estilo se encuentra la preocupación por ser simple competente, el deseo de aprovechar toda oportunidad que se presente, la creencia de que el individuo es el dueño de su propio destino. El estilo se caracteriza por un alto sentido de urgencia temporal, una tendencia a confiar en la propia experiencia y el propio juicio, a actuar con prontitud, y hacer cosas. Los logros son algo imprescindible. Organizar y dar impulso a otros con el fin de hacer cosas es algo que le resulta sumamente atractivo, como también el sentir el desafío de los problemas que deben ser resultados. Obtiene un alto sentido de satisfacción en el hecho de ser personalmente capaz de influenciar y convencer a otros de la superioridad de sus propios deseos. La amenaza y la alta tensión estimulan un aumento en la actividad, un interés exagerado en el trabajo de todos y cada uno de los demás

miembros del equipo y, a veces un esfuerzo frenético por resolver los problemas de manera inmediata. La paciencia se acaba, y esto a menudo se acompaña de enojo, estallidos y presión coercitiva sobre los subordinados. Cuando debe enfrentar un conflicto, la persona que utiliza este estilo se presenta de manera enfática, se vuelve defensiva, usa todos los medios a su alcance para salir vencedora. Es difícil hacerle aceptar el hecho de que está equivocada, aunque ella misma sepa que efectivamente lo está” (Atkins et al., 1967).

**B) El estilo mantiene y conserva:** “Este estilo tiene la necesidad de prevenir la pérdida, un interés en preservar su posición actual en rescatar al máximo lo que se pueda en cada situación. El análisis cuidadoso, la esmerada atención a los detalles, la confianza en procedimientos y estrategias y un enfoque auto frente a situaciones nuevas describen las conductas que esta persona usa con más frecuencia. Cuando se encuentra bajo amenaza y tensión considerables, este estilo puede reflejarse en una negativa a involucrarse personalmente, una preocupación por detalles insignificantes, una confianza exagerada en las estrategias y la evitación de la toma de decisiones. Cuando experimenta conflicto, complicará sus datos y defenderá su posición punto por punto, o simplemente se desconectará y retirará emocionalmente de la situación” (Atkins et al., 1967).

**C) El estilo adapta y negocia:** “En el núcleo de este estilo está el deseo de gustar a los demás, el ser aceptado por los otros. Quienes usan este estilo tienen facilidad para establecer contacto con las personas, la capacidad de percibir cómo piensa y siente otro y de saber utilizar las conductas que les traerán el reconocimiento y la aprobación de los demás, responden con entusiasmo, ansiosos de experimentar y son flexibles con sus hábitos. En situaciones de negociación, disfrutan del intercambio y tratan de encontrar soluciones que plazcan a todos los que están envueltos en el problema. Su flexibilidad puede tomarse exagerada cuando se sienten amenazados o bajo gran tensión, y pueden llegar a ser vistos por los demás como no teniendo principios firmes. Su deseo de arribar a soluciones de compromiso puede convertirse en aplacamiento simplemente para preservar la armonía y la buena voluntad.” (Atkins et al., 1967).

#### **3.2.1.5. Nuevos escenarios y liderazgos gerenciales como parte del legado del Covid-19**

Para esta parte de la investigación, se tomó como base la revista venezolana de Gerencia donde recopila las ideas de Martín y Reyes (2020) quienes refieren que:

“Se evidencia una imperiosa necesidad de contar con renovados e innovadores liderazgos ante la situación de la pandemia actual. Liderazgos que puedan hacer realidad, mediante el manejo de sus recursos, condiciones y procesos en

los diferentes países o empresas, los fines de inclusión social, mercados incluyentes en medio de la pandemia y el logro de resultados sostenibles, por ejemplo, como el caso de la Primera Ministra de Nueva Zelanda” (p.716).

Con estos y otros ejemplos en el mundo, es innegable que el mundo se encuentra en una situación nunca vista. Aunque sigue habiendo incertidumbre, la principal prioridad es proteger la salud de las personas. En Perú y otros países latinoamericanos, la población está compuesta en gran parte por personas que viven al día, y esto ha causado un enorme impacto tanto en el sector público como en el privado. Esta situación ha creado la necesidad de aplicar diferentes tipos de estilos de liderazgo y gestión tanto en la administración pública como en la privada.

### **3.2.2. Agotamiento**

#### **3.2.2.1 Definición:**

Murga (2019) define al agotamiento como, “un síntoma que puede ser manifestado tanto de una manera aguda como mecanismo de protección homeostática y crónica, esta última manifestada por al menos 6 meses y constituye un estado de enfermedad permanente asociada a enfermedad médica y psicológica.”

Cárdenas et al. (2017) refiere que:

“No hay consenso sobre los factores determinantes para el agotamiento, aunque se han identificado componentes físicos, mentales y también de los resultados que genera la tarea. (...) La fatiga o agotamiento, se trata de sentir cansancio después de hacer un esfuerzo, es de múltiple causa y genera desmotivación para continuar con dicho esfuerzo, sea deportivo, intelectual o laboral”. (p.7).

### **3.2.2.2. Agotamiento o fatiga mental**

Cárdenas et al. (2017) afirman que la fatiga puede surgir tanto del esfuerzo físico como del mental. Por el contrario, Murga et al. (2019) observan que las personas pueden manifestar sentirse fatigadas tras un esfuerzo mental y que éste está vinculado a una mayor exigencia. Sin embargo, el esfuerzo mental está asociado a: la exigencia cognitiva, la cantidad de datos, así como el grado de procesamiento que estos datos requieren para su examen (García-Mas et al., 2016).

Asimismo, Habiibi et al. (2018) refiere que: “Cuando una persona realiza actividad mental por un largo periodo de tiempo, a menudo observará agotamiento cognitivo, reflejada en una función deteriorada de la tarea y disminución de la motivación para continuar trabajando en ella”. (p. 34)

### **3.2.2.3. Agotamiento o fatiga patológica**

Si te recuperas del agotamiento o también denominado fatiga cuando tienes un descanso normal, es algo esperado, sin embargo, a veces la fatiga puede generar algún síntoma físico.

Es por eso que el Leyva (2020) citando al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2020) refiere que:

“Cuando las condiciones laborales y las demandas mentales del trabajo no se adaptan a las personas que lo desempeñan, la fatiga mental puede aparecer, es decir, constituiría una especie de llamada de atención que el organismo genera con el fin de que la situación que la origina se modifique. Si esta necesidad de modificación no se produce, la sensación puede originarse desde el inicio de la actividad laboral o posterior a actividades que habitualmente no la producirían. Si este estado se

mantiene constantemente a pesar del descanso, aparece la fatiga patológica, donde el síndrome de fatiga crónica es uno de sus tipos”. (p.9).

#### **3.2.2.4. Agotamiento laboral**

El agotamiento y el estrés pueden ser ocasionados cuando el personal no se adapta a una tarea. Es decir que un ritmo de trabajo poco adecuado aumentaría la incidencia del agotamiento.

Sobre el tema Boada-Grau et al. (2012, como se citó en Leyva, 2020) precisa que: Bosman et al. (2020)

“La fatiga laboral debe abordarse como un riesgo psicosocial, ya que puede perjudicar la calidad de vida del trabajador cuando se convierte en crónica o excesiva, además de generar consecuencias para la empresa o empleador a cargo, debido a la afectación de la productividad”. (p.10).

#### **3.2.2.5. Carga Mental**

Definida por García y del Hoyo como el “conjunto de requerimientos mentales cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral es decir nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo” (Leyva 2020).

Según Díaz et al. (2012), la carga mental es el esfuerzo de energía mental que un individuo dedica a una tarea durante un periodo de tiempo. En ella influyen las distintas capacidades y habilidades del individuo. Así, afirman:

“la carga mental de trabajo es la “cantidad de esfuerzo mental” que la persona realiza para desempeñar una tarea

en un periodo de tiempo determinado; este nivel de esfuerzo involucra características de la persona, de la tarea y entorno, todas vinculadas al trabajo. También señala que puede tener consecuencias positivas o negativas tanto para la salud como para el bienestar y el desempeño en el trabajo.” (p.194).

### **3.2.2.6. COVID 19 y los factores de la carga mental**

Gómez et al. (2015) señalan que:

“La carga mental se determina por la cantidad y tipo de información a manejar en el puesto de trabajo. Y cita a otro autor, Mulder, para señalar que hay factores que inciden en ella, es decir, la cantidad y calidad de la información que, de acuerdo a su complejidad, podría permitir más adelante la automatización de las respuestas y, por otro lado, el tiempo. En cuanto a este último factor, si se necesita que el estímulo-respuesta sea continuo, la persona puede verse afectada porque su capacidad para responder se saturaría; por el lado opuesto, si hay periodos de descanso se condiciona la recuperación de la capacidad y se evita una carga mental excesiva.” (p. 243).

Al respecto, refiere Leyva (2020) que, si se tienen en cuenta los factores psicosociales, la aplicación del distanciamiento social como medida de bioseguridad sería inevitable. Esta medida requiere el trabajo a distancia, lo que significa que la pandemia actual podría ser una fuente importante de preocupación para la mano de obra, especialmente en lo que se refiere a las preocupaciones sanitarias y económicas.

Citando a Huarcaya (2020) podemos señalar que:

“por lo peligroso que es el COVID-19 y riesgo de muerte, la persona tiene pensamientos y emociones negativas que a su vez amenazan la salud mental. Y Gómez (2015) considera también como factores, a las características propias del trabajador que condicionan el límite de la capacidad de respuesta, como lo son la edad, el nivel de aprendizaje, personalidad, actitudes hacia la tarea y el estado de fatiga”

### **3.2.2.7. Agotamiento Pandémico**

La OMS (2020) define la fatiga o agotamiento pandémico como:

“Desmotivación de la población para cumplir con los comportamientos protectores y las medidas de seguridad recomendadas. El agotamiento pandémico, aunque es una reacción natural y esperada tras largos meses bajo restricciones, plantea una seria amenaza a los esfuerzos nacionales e internacionales para controlar la propagación del virus. Hasta que no se disponga de una vacuna o de tratamientos eficaces, el apoyo del público y el mantenimiento de las conductas de protección por parte de la población continúan siendo los pilares fundamentales para contener el avance del virus y asegurar los logros alcanzados en cada territorio”

En ese sentido, sobre el documento de la OMS denominado “Pandemic Fatigue-Reinvigorating the public to prevent COVID-19”, el doctor Mauricio Droguett, psiquiatra, refiere que: “el agotamiento pandémico es la reacción ante las prolongadas medidas y restricciones generadas por la pandemia por Covid-19. Lo que se ha visto es que, con el tiempo, cuando se mantienen estas medidas necesarias para cuidar la salud de las personas, terminan generando un agotamiento generalizado”.

### **3.2.2.8. Síntomas del agotamiento pandémico y como evitar esta sensación**

Adaptarse a las circunstancias de una pandemia es una tarea difícil para muchas personas, por lo que se han propuesto varias recomendaciones para prevenir el "agotamiento pandémico". Según Gallardo (2020), algunos de los indicadores más evidentes de este agotamiento son el agotamiento, la desesperanza, la melancolía, la ansiedad, el fastidio o la irritabilidad:

- Cuidar el cuerpo mediante una dieta nutritiva, un descanso adecuado y actividad física.
- Limitar el consumo de noticias relacionadas con la pandemia. "Es bueno mantenerse actualizado sobre la información más reciente, pero demasiadas noticias pueden sobrecargarlo de emociones negativas y agotar su energía".
- Disminuye la tensión con actividades como el yoga, la lectura o un paseo por la naturaleza.
- Mantente en contacto con tus amigos y familiares.
- Aceptar las sensaciones. "Las situaciones desafiantes despiertan una mezcla de emociones, pero reprimir los sentimientos e ignorarlos no los hace desaparecer. En cambio, reconozca y nombre sus sentimientos".
- Fomenta la autoconversación beneficiosa.
- Crear nuevas tradiciones y pasatiempos.

### **3.2.2.9. Cómo se puede manejar el agotamiento pandémico en los países Según la Organización Mundial de la Salud.**

La prolongada crisis sanitaria ha hecho que la gente viva en una condición perpetua de duda y perturbación durante un largo periodo de tiempo (meses). De ahí que la Organización Mundial de

la Salud (OMS) haya publicado un documento titulado "Pandemic Fatigue-Reinvigorating the public to prevent COVID-19", en el que propone reactivar los esfuerzos para hacer frente a las dificultades evolutivas del Covid-19, además de hacer hincapié en el uso correcto de mascarillas, la rutina de lavado de manos de 20 segundos y el distanciamiento físico. La OMS anima además a los países a elaborar sus planes de acción nacionales basándose en enfoques polifacéticos, y sugiere algunas ideas para que la gente pueda trascender este sentimiento y resucitar su apoyo a las medidas sanitarias preventivas.:

- **Entender a las personas**, debido a las situaciones vividas por la pandemia, se han sentido desmotivación, así como las dificultades para poder tomar decisiones acertadas y segmentadas según sus propias necesidades.
- **Involucrar a la población**, se puede realizar mediante la escucha activa y comprender la necesidad de la población de manera colectiva, el cual nos ayuda a encontrar soluciones, teniendo en cuenta los aspectos positivos y cómo podemos en conjunto beneficiarnos.
- **Permitir que las personas lleven una vida normal ideando planes que les ayuden a reconocer posibles peligros**, proporcionándoles métodos seguros de participar en interacciones sociales y no siendo críticos con ellas.
- **Reconocer las dificultades** que han experimentado la población debido a la pandemia y ayúdala a afrontarlas reforzando la resiliencia y proporcionándole ayuda económica, social, cultural y emocional.

### **3.2.3 Decreto Supremo que Prorroga la Emergencia Sanitaria Declarada por Decreto Supremo N°008-S. A Prorroga por Decretos Supremos N° 020-2020, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA.**

El diario “El Peruano”, emitido el 14 de agosto del 2021, argumenta el decreto supremo N° 05-2021-SA de la siguiente manera:

“Que, el Decreto Legislativo N° 1156, Decreto Legislativo que dicta medidas destinadas a garantizar el servicio público o de salud en los casos en que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones, tiene como finalidad identificar y reducir el potencial impacto negativo en la población ante la existencia de situaciones que representen un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones y disponer acciones destinadas a prevenir situaciones o hechos que conlleven a la configuración de estas; Que, el literal e) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1156, concordante con el numeral 5.5 del artículo 5 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2014-SA, establece como supuesto que constituye la configuración de una emergencia sanitaria, la declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud de la ocurrencia de pandemia; Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara en emergencia sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, la cual es prorrogada mediante Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA, y N° 009-2021 SA, plazo que vence el 02 de setiembre del 2021.”

El diario “El Peruano”, emitido el 14 de agosto del 2021, argumenta el decreto supremo N° 010-2020-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2020-SA de la siguiente manera:

“Se aprueba el “Plan de Acción – Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID-19 en el Perú”; y, la relación de “Bienes

o servicios requeridos para las actividades de la emergencia sanitaria COVID 19”, correspondientes al Ministerio de Salud, al Instituto Nacional de Salud y al Seguro Social de Salud – EsSalud; Que, con Decreto Supremo N° 029-2020-SA se modifica el Anexo I “Plan de Acción – Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID-19 en el Perú” del Decreto Supremo N° 010-2020-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2020-SA, y se incorpora la relación de bienes y servicios al Anexo II “Bienes o servicios requeridos para las actividades de la emergencia sanitaria COVID-19” del Decreto Supremo N° 010-2020-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011- 2020-SA, respecto al Ministerio de Salud y al Instituto Nacional de Salud; Que, el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1156, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2014-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 022-2020-SA y N° 008-2021-SA, señala que la entidad u órgano que formuló el pedido de declaratoria de la emergencia sanitaria puede solicitar su prórroga, previa evaluación y sustento que determine la necesidad de su continuidad en el tiempo, y excepcionalmente, solicitar su prórroga más de una vez en tanto se mantenga el evento o situación que configuró la declaratoria de emergencia sanitaria. Asimismo, contempla que la duración de la prórroga a solicitar no debe exceder a la duración de la emergencia sanitaria declarada, siendo excepcional y en casos debidamente justificados, que el plazo de cada prórroga pueda comprender el período de hasta ciento ochenta días calendario; y su solicitud debe efectuarse con una anticipación no menor a quince días calendario previos a la conclusión de la vigencia del plazo señalado en la declaratoria de la emergencia sanitaria o, de ser el caso, de su prórroga; Que, el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades del Ministerio de Salud, a través del Informe Técnico IT 076-CDC-2021 “Proyección de Escenarios de la Tercera Ola de COVID-19 en el Perú”, señala que, si bien estamos en la resolución de la segunda ola, es necesario continuar

preparándonos para afrontar una potencial tercera ola; Que, con Informe N° 037-2021-NCL-DIMON-DGOS/MINSA, la Dirección General de Operaciones en Salud del Ministerio de Salud solicita la prórroga de la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, por el plazo de ciento ochenta (180) días calendario, a fin de continuar con las acciones de prevención, control y atención de salud para la protección de la población de todo el país; Que, el Comité Técnico conformado mediante Resolución Ministerial N° 354-2014- MINSA y modificado por las Resoluciones Ministeriales N° 723-2016-MINSA y N° 551-2019- MINSA, a través del Informe N° 003-2021-CQMITE TECNICO DS N° 007-2014-SA, emite kjo) opinión favorable para la prórroga por ciento ochenta (180) días calendario de la Emergencia Sanitaria declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009- 2021-SA, al evidenciarse la persistencia del supuesto que ha configurado la emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-19”

De conformidad con la Ley No. 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo No. 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud que fue modificado por la Ley No. 30895, Ley de Fortalecimiento de la Función Rectora del Ministerio de Salud y por el Decreto Legislativo No. 1504, Decreto Legislativo de Fortalecimiento del Instituto Nacional de Salud para la Prevención y Control de Enfermedades; el Decreto Legislativo No. 1156, Decreto Legislativo que establece medidas para garantizar los servicios de salud pública en casos de alto riesgo o daño para la salud y la vida de la población, modificado por la Ley N° 31027; y, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 007-2014-SA, modificado por los Decretos

Supremos N° 015-2015-SA, N° 022-2020-SA y N° 008-2021-SA.; Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros Decreta:

### **Artículo 1.- Prórroga de la declaratoria de emergencia sanitaria**

El Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogado por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA, que declaró la emergencia sanitaria por las razones expuestas en su parte considerativa, se prorroga por el plazo de 180 días calendario, contados a partir del 3 de septiembre de 2021.

### **Artículo 2.- Entidades Intervinientes y Plan de Acción**

El Ministerio de Salud, el Instituto Nacional de Salud y EsSalud deben actuar con celeridad para implementar el Plan de Acción-Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID-19 en el Perú, tal como se especifica en el Anexo I del Decreto Supremo N° 010-2020-SA, y sus posteriores modificaciones Decretos Supremos N° 011-2020-SA y N° 029-2020-SA. Este plan se basa en lo dispuesto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1156, que establece medidas para garantizar la seguridad sanitaria pública en caso de alto riesgo o peligro para la salud y la vida de la población, modificado por los Decretos Supremos N° 007-2014-SA, N° 015-2015-SA, N° 022-2020-SA y N° 008-2021-SA

### **Artículo 3.- Relación de bienes y servicios**

3.1 La contratación de los bienes y servicios especificados en las listas de "Bienes o servicios requeridos para las actividades del COVID 19 emergencia sanitaria" del Anexo II del Decreto Supremo N° 010-2020-SA, junto con las modificaciones introducidas por los Decretos

Supremos N° 011-2020-SA y N° 029-2020-S, se mantendrá vigente durante todo el periodo estipulado en el Artículo 1 del presente Decreto Supremo.

3.2. Todas las compras y adquisiciones que se realicen al amparo del presente Decreto Supremo y de los demás Decretos Supremos (N° 008-2020-SA, N° 010-2020-SA, N° 011-2020-SA, N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 029-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA) deberán destinarse únicamente a los fines señalados y los infractores serán responsabilizados.

#### **Artículo 4.- Del informe final**

Transcurrido el plazo señalado en el Artículo 1 del presente Decreto Supremo, las entidades responsables de la puesta en marcha del Plan de Acción deberán presentar un informe sobre las actividades realizadas y los recursos utilizados, así como los resultados alcanzados, de acuerdo a los Artículos 24 y siguientes del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1156, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2014-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 015- 2015-SA, N° 022-2020-SA y N° 008-2021-SA.

#### **Artículo 5.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Salud y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Funciones de las municipalidades durante la emergencia sanitaria**

Al declarar esas medidas de emergencia sanitaria, se buscó evitar la propagación del COVID 19 por ello, se considera algunas estrategias en donde la municipalidad de cualquier región puede ejecutar:

### **Respecto a los espacios públicos y privados**

En el caso de actividades o eventos donde se pueda tener una buena concentración de personas ya sea en espacios cerrados o espacios abiertos y que esta concentración de riesgos ofrezca mayores riesgos para la transmisión del COVID-19, la municipalidad debe apoyar o realizar difusión para sensibilizar a la población a fin de que se pueda evitar la organización o participación en alguna actividad en donde se prevé la muchedumbre de personas. En caso de que la municipalidad pueda identificar los lugares donde se realizan estas actividades, se debe de coordinar con la Policía Nacional a fin de que se intervenga el local, ya que el Ministerio del Interior (MININTER), es la entidad pública que es competente para brindar la autorización de eventos masivos.

### **Medidas de salubridad en mercados**

Para detener la propagación del COVID-19, los municipios pueden inspeccionar las empresas comerciales y los mercados para asegurarse de que toman medidas que podrían reducir la transmisión del virus. Es importante tener en cuenta que los municipios de distrito son responsables de supervisar la limpieza, la higiene y el saneamiento en los centros comerciales e industriales, las residencias, las instituciones educativas, las piscinas, las playas y otras zonas públicas.

### **Medidas dentro de la propia entidad**

Los municipios deben tomar medidas preventivas y de saneamiento para detener la propagación del COVID-19. Además, se ha puesto en marcha el Decreto N° 026-2020 para contener la propagación del Coronavirus (Covid-19) en todo el país y animar a estos municipios a tomar medidas adicionales.

Estas acciones suponen:

- Trabajar en colaboración con la Autoridad Sanitaria para supervisar el cumplimiento de las normas establecidas en la

Emergencia Sanitaria, con el fin de disminuir el efecto que este virus pueda tener en la economía peruana. Hacer cumplir estas disposiciones es clave, por lo que se deben adoptar medidas correctivas para garantizar que así sea. Esto incluye la gestión de actividades o situaciones que reúnan a personas en lugares cerrados o al aire libre donde el riesgo de transmisión del COVID-19 sea mayor, además de asegurarse de que todos los negocios comerciales y mercados participen en los esfuerzos de prevención.

- Es posible solicitar financiación al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) para el establecimiento y funcionamiento de una Red de Apoyo a Personas Mayores en Alto Riesgo y Personas con Discapacidad Severa, que incluye visitas domiciliarias y seguimiento periódico en sus comunidades. Además, el Programa PAIS se encarga de asesorar y apoyar a los Gobiernos Locales en la gestión de la Red de Apoyo a Personas Mayores en Alto Riesgo y Personas con Discapacidad Severa.
- Los municipios pueden colaborar con las entidades locales, regionales y nacionales adecuadas para construir y equipar instalaciones médicas, centros de primeros auxilios y puestos sanitarios.
- A nivel provincial, los municipios tienen potestad para hacerse cargo de la atención primaria de salud, así como para construir y abastecer puestos médicos, puestos de primeros auxilios y puestos de salud, con la cooperación de los municipios de distrito, los centros de población y los organismos regionales y nacionales pertinentes.
- Las municipalidades de distrito tienen autoridad para colaborar con las municipalidades de los centros poblados en la ejecución

de iniciativas de control de epidemias, así como para dirigir los servicios de atención primaria de salud, construir y dotar puestos médicos, botiquines y puestos de salud en los centros poblados que lo requieran, de acuerdo con las municipalidades provinciales, los centros poblados y las autoridades regionales y nacionales pertinentes.

### 3.3. Bases conceptuales

- **Agotamiento pandémico:** La disminución de la motivación de la población para seguir las conductas de protección y los protocolos de seguridad es una gran preocupación para los esfuerzos mundiales y nacionales para frenar el virus. Esta "fatiga pandémica" es una respuesta normal tras largos periodos de estar bajo restricciones (OMS, 2020).
- **Desmotivación:** entendida como languidez emocional, es una sensación de estancamiento que produce en la persona síntomas como la apatía, profundo cansancio físico y mental y gran falta de energía, sin embargo, la persona no se encontraría ni tan deprimido, ni con tanta ansiedad, pero sí con poca vitalidad para las cosas que vienen (Sánchez & De la Fuente, 2020).
- **Estilo gerencial:** Bateman y Snell (2009), manifestó que: “Un estilo de dirección es la representación o condición de actuar del dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo una función directiva” lo que nos lleva a analizar que un Gerente optará o adoptará un Estilo Gerencial particular, que lo distinguirá de otro.
- **El estilo toma y controla:** Este estilo se centra en ser competente, aprovechar todas las oportunidades disponibles y confiar en que el individuo puede forjar su propio futuro. Cuando está estresado, los niveles de energía se disparan y aumenta el interés por los esfuerzos de los demás. La impaciencia puede apoderarse de la persona y llevarla a la rabia, a despotricar y a empujar con fuerza a las personas que están por debajo de ella. (Atkins et al., 1967).
- **El estilo mantiene y conserva:** Este estilo tiene tendencia a ahuyentar las pérdidas, una inclinación a mantener la propia posición actual recuperando lo máximo posible de cada circunstancia. Cuando se enfrenta a peligros y

presiones considerables, este estilo puede reflejarse en un rechazo a implicarse personalmente, una obsesión por los detalles triviales, una dependencia exagerada de las estrategias y un rehuir la toma de decisiones. Cuando experimenta un conflicto, complejizará sus datos y defenderá su postura punto por punto, o simplemente desconectará y se desvinculará emocionalmente de la situación (Atkins et al., 1967).

- **El estilo adapta y negocia:** La motivación fundamental de este estilo es la necesidad de caer bien y ser aceptado por los demás. Si se sienten amenazados o sometidos a una enorme tensión, su adaptabilidad puede exagerarse, lo que lleva a los demás a percibirlos como carentes de valores sólidos. Para mantener la buena voluntad y la amabilidad, su inclinación a conciliar puede transformarse en apaciguamiento (Atkins et al., 1967).
- **Percepción de riesgo:** Se considera la capacidad de reconocer, distinguir y responder a una amenaza de peligro potencial, e influye en la disposición de las personas a colaborar y adoptar hábitos de protección de la salud durante las pandemias, como buenas medidas de bioseguridad como lavarse las manos, mantenerse alejado de los demás y llevar mascarilla (Dryhurst et al., 2020).
- **Razones para no seguir con las restricciones:** Se entiende como aquel argumento ya sea lógico o no que la persona refiere para no seguir una limitación dada, que en este caso son los anuncios del gobierno peruano sobre las medidas para combatir el covid-19, tales como: cuarentena, aislamiento, distanciamiento social, o confinamiento. Y frente a esto la persona refiere como razones para no acatar estas medidas a que las limitaciones generan estrés, irritabilidad, y nostalgia. (Sánchez & De la Fuente, 2020).

## **CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1. Ámbito de estudio**

La Municipalidad Distrital de Amarilis se ubica en el Jr. Huallaga N° 300 - Paucarbamba, ubigeo: 100102. Dentro de la región semi-fluvial en la provincia de Huánuco con coordenadas geográficas 76°, 14', 25".

La investigación se realizó durante la ejecución de la estrategia de vigilancia, prevención y control del COVID-19, que es causado por el coronavirus y provoca una enfermedad respiratoria grave con alto potencial de contagio y epidemia. Esta estrategia es obligatoria para los servidores públicos, así como para sus organizaciones, independientemente del tipo de trabajo que realicen en el Municipio.

La municipalidad, hasta la fecha de la ejecución de la investigación, tuvo aprobado el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 cuyo objetivo fue aplicar estrategias para la reincorporación del personal al trabajo frente al virus, de acuerdo con las instrucciones generales del Ministerio de Salud, Ley de seguridad y Salud en el Trabajo, las guías y orientaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo y SERVIR respectivamente, en el cual busca implementar medidas para la activación del trabajo en forma presencial, remota, mixta, o con licencia con goce de haber compensable, teniendo en cuenta las personas en el grupo de riesgo ( 60 años) y factores clínicos y la identificación de las labores esenciales que brinda la entidad.

Cabe destacar que este plan de vigilancia, prevención y control del COVID se encuentra vigente mientras dure la emergencia sanitaria nacional. Debido a las condiciones actuales de la nación y a la posibilidad de una tercera ola de la pandemia de COVID-19, el Decreto Supremo N° 025-2021-SA lo prorrogó por 180 días calendario, a partir del 3 de septiembre de 2021 y hasta el 1 de marzo de 2022.

## **4.2. Tipo y nivel de investigación**

### **4.2.1. Enfoque de investigación**

La investigación fue de carácter cuantitativo, ya que se abordaron las preguntas e hipótesis ya planteadas mediante la recogida de datos y el uso de la estadística para medir las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

### **4.2.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue prospectivo, según Sánchez et al. (2018) refieren que “son estudios que estiman resultados futuros, en los cuales el acontecimiento a registrar aún no se presenta, pero se tiene previstas las condiciones metodológicas hasta el momento que se presenta.” (p. 67).

### **4.2.3. Nivel de investigación**

Nivel explicativo, pues los estudios explicativos “se encargan de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto y cómo se manifiestan. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables que en nuestro caso es el estilo gerencial y el agotamiento pandémico” (Hernández et al., 2014).

## **4.3. Población y muestra**

### **4.3.1 Descripción de la población**

La población estaba constituida por 400 servidores públicos contratados con función incluida en el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el lugar de trabajo, establecido durante la prórroga de la emergencia sanitaria nacional según el Decreto Supremo 025-2021-SA. Los niveles de riesgo de exposición al virus pueden clasificarse en muy alto, alto, medio y bajo (precautorio) según la Resolución Ministerial N° 329-2020-MINSA. Cabe señalar que este plan está a disposición del público en la página web de la municipalidad distrital (anexo 5).

### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

**4.3.2.1. La muestra:** Esta población de estudio estaba formada por 197 funcionarios públicos con puestos incluidos en la nómina de trabajadores susceptibles de estar expuestos al COVID-19, que forman parte del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19, obtenido de la página web.

**4.3.2.2. El muestreo:** Según Fonseca et al. (2013) el muestreo fue probabilístico, ya que se considera la posibilidad de que cualquiera de los elementos de análisis de la población puede ser seleccionado. Y los elementos de análisis se seleccionaron a través del muestreo aleatorio simple.

**Tamaño de la muestra:** Se utilizó la fórmula para poblaciones finitas o conocida para variables categóricas.

Dónde:  $n = ?$ ,  $N = 400$ ,  $p = 0,5$ ,  $q = 0,5$ ,  $d = 0,05$  y  $z = 1.96$

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Entonces reemplazando valores y ejecutando el procedimiento se obtuvo como resultado una muestra de 197 servidores públicos.

### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

#### Criterio de inclusión:

- Servidor que labora antes de la fecha de la publicación oficial del DS 025-2021 SA.

- Servidor que labora como como mínimo un mes después de la fecha de la publicación oficial del DS 025-2021 SA.
- Servidores que ocupan un cargo y ocupación que presentan riesgo medio o bajo según el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo y que al momento del recojo de información no presente ningún síntoma COVID.
- Personal que se encuentre sin descanso médico o vacaciones.

#### **Criterio de exclusión**

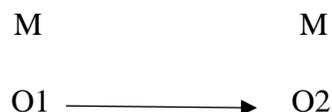
- Servidor que labora un mes antes de la fecha de culminación de la prórroga de la emergencia sanitaria según el DS 025-2021 SA.
- Servidores que ocupan un cargo y ocupación que presentan riesgo de exposición a COVID-19 alto y muy alto según el plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo.
- Personal que tenga cualquier modalidad o actividad laboral que se encuentre con síntomas del COVID-19.
- Personal que se encuentre con vacaciones o descanso médico.

#### **4.4. Diseño de investigación**

El diseño longitudinal, en términos de Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), se fundamentan en hipótesis causales y correlacionales, siendo según nuestro propósito la relación causal entre ambas variables. Par el estudio se recolectaron datos sobre dos variables (estilo gerencial y agotamiento pandémico) en dos o más momentos, para evaluar el cambio en ellas. En nuestra investigación el tiempo entre una y otra medición fueron de 3 meses. Además, en este tipo de estudios ofrecen beneficios en saber cómo las relaciones evolucionan al paso del tiempo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, de forma específica se utilizó el diseño longitudinal de panel, que analiza los cambios que ocurren en las variables y sus relaciones a través del tiempo en una población determinada que en nuestro caso fueron los funcionarios públicos de la municipalidad distrital de amarilis; una vez que se recolectó datos en varios puntos de tiempo a los mismos sujetos muestrales elegidos, se analizó la evolución o los cambios que

ocurren en cada punto del tiempo determinado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**Diagrama:**



**Dónde:**

M = Población o Muestra

O1: Medición 1 en el periodo1

O2: Medición 2 en el periodo2

#### 4.5. Técnicas e instrumentos

##### 4.5.1. Técnicas

Se utilizó la psicometría; que es “una rama de la psicología que trata de medir los fenómenos psíquicos mediante técnicas estadísticas. También es un campo metodológico que incluye teorías, métodos y usos de la medición psicológica, en que se incluyen aspectos meramente teóricos y otros de carácter más práctico” (Fonseca et al., 2013). Para el cual se utilizó como instrumento el test de Lifo, que fue elaborado por Atkins, Katcher, Y Porter.

Por otra parte, también se hizo uso de la encuesta que “es una técnica de masa que permite la recolección de datos de una muestra de estudio o varias personas simultáneamente, mediante preguntas que están escritas el cual es estructurado de una o un conjunto de variables para su posterior análisis y procesamiento estadístico”. (Fonseca et al., 2013). Para esta técnica se hizo utilizó el instrumento denominado “cuestionario del agotamiento pandémico”, de elaboración propia.

#### 4.5.2. Instrumentos

##### A) Test de LIFO (estilo gerencial)

**Tabla 3**

*Ficha técnica del Test de LIFO (estilo gerencial)*

<b>FICHA TECNICA</b>	
<b>Nombre de la Prueba:</b>	Test de LIFO-Estilo gerencial
<b>Autores:</b>	Atkins, S., Katcher, A., Y Porter, E.
<b>Fecha de publicación</b>	1967, Original.
<b>Aplicación:</b>	Se puede aplicar en los niveles de bachillerato, técnico o profesional, recomendada para cargos de niveles medio administrativos y gerencia.
<b>Tipo de Aplicación:</b>	Individual o colectiva.
<b>Tiempo de duración:</b>	Aproximadamente 20 minutos.
<b>Materiales:</b>	Manual de interpretación, hoja de preguntas y respuestas del cuestionario, plantilla de aplicación.
<b>Áreas que se mide:</b>	Preferencias y orientaciones (la mayor y menos probables, al ocuparse de situaciones de rutina y frente al stress). Las orientaciones son: Da y Apoya; Toma y controla; Mantiene y conserva; adapta y Negocia.
<b>Objetivos:</b>	Identifica los puntos fuertes y talentos del evaluado y cómo los utiliza en sus tareas directivas. Esto demostrará cómo pueden aumentar su eficacia individual utilizando sus orientaciones básicas. Esto también puede ayudarles a aprovechar al máximo estos

talentos y aplicarlos a la integración de grupos de trabajo o proyectos, a la resolución de problemas en grupo, y a repartir las tareas en función de los puntos fuertes y talentos de cada miembro del equipo.

**Caracterización:** Desarrollado en este estudio, consiste de 20 variables de personalidad en la escala de 0 a 9 agrupadas en 7 sub conjuntos, y 4 orientaciones básicas: Da y apoya; toma y controla; mantiene y conserva; adapta y negocia. Consta de 28 enunciados con 4 terminaciones posibles, a las que se debe colocar del 1 al 4 según se asemeja; donde el uno es al que se asemeja menos y el 4 al que se asemeja más.

## B) Ficha técnica del cuestionario –Agotamiento Pandémico

**Tabla 4**

*Ficha técnica del cuestionario –Agotamiento Pandémico*

<b>FICHA TECNICA</b>	
<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre agotamiento pandémico.
<b>Autores:</b>	Marvin Aguirre Gonzales
<b>Aplicación:</b>	Adultos en general.
<b>Tipo de Aplicación:</b>	Individual o colectiva.
<b>Tiempo de duración:</b>	Aproximadamente 20 minutos.
<b>Materiales:</b>	Hoja de preguntas y respuestas del cuestionario, plantilla de interpretación.
<b>Áreas que se mide:</b>	Percepción de riesgo; Desmotivación; Razones para no seguir con las restricciones
<b>Objetivos:</b>	Identificar los niveles: alto, moderado, o leve, de la fatiga pandémica.
<b>Caracterización:</b>	Consta de tres dimensiones. Con un tal de 15 preguntas, los resultados muestran un nivel total

#### 4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

##### a) Test de LIFO – Estilo gerencial

Se consideró necesario realizar una adaptación a la realidad local (Huánuco) del instrumento de la variable estilo gerencial, realizando la validación, a través del criterio de 5 jueces expertos con grados de maestros en el área, teniéndose en cuenta los siguientes criterios de evaluación: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad. Fueron procesados a través por el coeficiente V de Aiken.

**Reemplazando a la fórmula:**

$$v = \frac{S}{n(c - 1)}$$

**Dónde:**

S= Suma de los puntajes de expertos por ítem

n = Número de expertos que participaron en el estudio

c = Número de niveles de la escala de valoración utilizada.

**Tabla 5***Validez del test de LIFO-Estilo Gerencial*

Jueces expertos	Criterios evaluados				Promedio
	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad	
Mg, Percy Ito Aguilar	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
Mg Deicy Fiorella Rivera Osorio	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9
Mg. Laura Cristobal Valdez	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
Mg, Larry F. Acencio Malpartida	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
Mg, Serninian F. Vega León	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
<b>V de Aiken</b>	<b>4.0</b>	<b>4.0</b>	<b>4.0</b>	<b>4.0</b>	<b>4.0</b>

**Tabla 6***V de Aiken obtenido del test de LIFO-Estilo Gerencial*

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	PROMEDIO	SUMA	AIKEN	intervalo de confianza SCORT	CUALITATIVO
1	4	3	4	3	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
2	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
3	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
4	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
5	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
6	3	3	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
7	4	4	3	3	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
8	3	4	3	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
9	4	4	4	4	3	4	20	1	1.0	VÁLIDO
10	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
11	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
12	4	3	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
13	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
14	4	4	3	4	3	4	20	1	1.0	VÁLIDO
15	4	4	4	4	3	4	20	1	1.0	VÁLIDO

16	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
17	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
18	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
19	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
20	4	4	4	3	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
21	3	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
22	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
23	4	4	3	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
24	4	3	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
25	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
26	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
27	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
28	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
29	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
30	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
31	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
32	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
33	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
34	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
35	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
36	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
37	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
38	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
39	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
40	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
41	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
42	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
43	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
44	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
45	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
46	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
47	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
48	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
49	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
50	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
51	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
52	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
53	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
54	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
55	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
56	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO

57	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
58	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
59	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
60	4	4	4	3	4	3.8	19	0.95	0.9	VÁLIDO
61	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
62	4	4	3	4	4	3.8	19	0.95	0.9	VÁLIDO
63	4	4	4	3	4	3.8	19	0.95	0.9	VÁLIDO
64	4	4	3	4	4	3.8	19	0.95	0.9	VÁLIDO
65	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
66	4	4	4	3	4	3.8	19	0.95	0.9	VÁLIDO
67	4	4	3	4	4	3.8	19	0.95	0.9	VÁLIDO
68	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
69	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
70	4	3	3	2	4	3.2	16	0.8	0.7	VÁLIDO
71	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
72	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO

En la tabla 5, se obtuvo un promedio total del 4.0 equivalente al 100% de pertinencia lo que indicaría que según los expertos el instrumento si cuenta con el rigor científico para la recolección de datos, indicando la validez en su coherencia, relevancia, suficiencia y claridad. De igual forma, en la tabla 6, Cabe destacar que el análisis V de Aiken arroja puntuaciones de 0,8 o superiores, lo que indica la validez de los ítems en términos de coherencia, relevancia, suficiencia y claridad.

## **b) Cuestionario - Agotamiento Pandémico**

Se consideró necesario realizar una adaptación a la realidad local (Huánuco) del instrumento de la variable agotamiento pandémico, realizando la validación, a través de cinco maestrantes, elegidos como jueces expertos, evaluaron su pertinencia, coherencia, suficiencia y claridad. Los resultados se calcularon mediante el coeficiente V de Aiken.

**Reemplazando a la fórmula:**

$$v = \frac{S}{n(c - 1)}$$

**Dónde:**

S= Suma de los puntajes de expertos por ítem

n = Número de jueces que formaron parte del estudio

c = Número de niveles de la escala de valoración utilizada

**Tabla 7**

*Validez de acuerdo al promedio obtenido del Cuestionario Agotamiento pandémico*

<b>Jueces expertos</b>	<b>Criterios evaluados</b>				<b>Promedio</b>
	<b>Relevancia</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	
Mg, Percy Ito Aguilar	3.93	3.8	3.8	3.8	3.83
Mg Deicy F. Rivera Osorio	3.46	3.73	3.8	3.3	3.6
Mg. Laura Cristobal Valdez	3.8	3.7	3.6	3.5	3.6
Mg, Larry F. Acencio Malpartida	3.8	3.6	3.6	3.4	3.6
Mg, Serninian F. Vega León	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7
<b>Total promedio</b>	<b>3.7</b>	<b>3.7</b>	<b>3.7</b>	<b>3.5</b>	<b>3.6</b>

**Tabla 8**

V de Aiken obtenido del Cuestionario Agotamiento

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	PROMEDIO	SUMA	AIKEN	Intervalo de confianza SCORT	CUALITATIVO
1	3.75	4	4	3.75	3.75	3.85	19.25	0.9625	0.9	VÁLIDO
2	3.75	3.75	3.5	3	3.25	3.45	17.25	0.8625	0.8	VÁLIDO
3	4	3	3	3.75	4	3.55	17.75	0.8875	0.8	VÁLIDO
4	4	4	4	4	4	4	20	1	1.0	VÁLIDO
5	4	4	3.75	3.25	3.25	3.65	18.25	0.9125	0.9	VÁLIDO
6	4	4	4	3.25	4	3.85	19.25	0.9625	0.9	VÁLIDO
7	4	3	3	3.75	4	3.55	17.75	0.8875	0.8	VÁLIDO
8	4	3	3.25	3.5	3.75	3.5	17.5	0.875	0.8	VÁLIDO
9	4	4	3.5	3.5	3.75	3.75	18.75	0.9375	0.9	VÁLIDO
10	3	3.75	4	4	4	3.75	18.75	0.9375	0.9	VÁLIDO
11	3	3.5	3.25	4	4	3.55	17.75	0.8875	0.8	VÁLIDO
12	4	4	3.5	4	4	3.9	19.5	0.975	0.9	VÁLIDO
13	4	4	3.75	3.25	3.75	3.75	18.75	0.9375	0.9	VÁLIDO
14	3.75	3.75	3.75	3	3.75	3.6	18	0.9	0.8	VÁLIDO
15	3	3.75	3.5	3.5	3.75	3.5	17.5	0.875	0.8	VÁLIDO

En la tabla 7, se obtuvo un promedio total del 3.6 equivalente al 90% de pertinencia lo que indicaría que según los expertos el instrumento si cuenta con el rigor científico para la recolección de datos, indicando la validez en su coherencia, relevancia, suficiencia y claridad. De igual forma, en la tabla 8, cabe mencionar que la valoración según el Análisis de la “V de Aiken”, los Ítems son iguales o mayores a 0.8 lo que indica la validez en su coherencia, relevancia, suficiencia y claridad.

#### 4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

##### a) Test de LIFO – Estilo gerencial.

Se consideró necesario realizar la confiabilidad en la realidad local (Huánuco) del instrumento de la variable Estilo Gerencial, el cual se procesó a través del alfa de Cronbach. Para tal efecto se aplicó el test a una muestra piloto con

características similares a nuestra muestra y luego se procesó a través del coeficiente mencionado.

**Remplazando en la fórmula:**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right)$$

**Dónde:**

K= número de ítems

$S_j^2$ = suma de varianza de todos los ítems:

$S_x^2$ = varianza total.

**Tabla 9**

*Índice del Test de LIFO Estilo Gerencial*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,907	72

Según el Alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado 0,907 esto nos indica una correlación positiva muy alta, se encuentra dentro del punto de corte aceptado para los instrumentos psicométricos.

**b) Cuestionario – Agotamiento Pandémico**

Se consideró necesario realizar la confiabilidad en la realidad local (Huánuco) del instrumento de la variable agotamiento Pandémico, el cual se procesó a través del alfa de Cronbach. Para tal efecto se aplicó el cuestionario a una

muestra piloto con características similares a nuestra muestra y luego se procesó a través del coeficiente mencionado.

**Remplazando en la fórmula:**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right)$$

**Dónde:**

K= número de ítems

$S_j^2$ = suma de varianza de todos los ítems:

$S_x^2$ = varianza total.

**Tabal 10**

*Índice del Cuestionario Agotamiento Pandémico*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,809	15

Según el Alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado 0,809 esto nos indica una correlación positiva alta, se encuentra dentro del punto de corte aceptado para los instrumentos de investigación.

#### **4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos**

##### **4.6.1. Técnica para el procesamiento de datos**

Una vez la municipalidad distrital de Amarilis acepto dar el permiso para recolectar los datos de la muestra, se aplicó los instrumentos de investigación, permitiendo adquirir todos los datos, que luego se tabuló en

el software SPSS-25v y se interpretaron a fin de determinar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

#### **4.6.2. Técnicas para el análisis de datos**

Se recolecto y tabulo los datos, se analizaron estadísticamente a través del estadístico no paramétrico de Wilcoxon, previo análisis de la normalidad según Kolmogorow Smirnov. Las tablas de frecuencias y las figuras, junto con sus respectivas interpretaciones, se presentan con los programas SPSS versión 24 y Excel.

#### **4.7. Aspectos éticos**

- Anónimo, pues no se dio a conocer los nombres de los servidores públicos.
- No se comercializó los resultados obtenidos.
- Los participantes recibieron información sobre el estudio y los objetivos de la investigación antes de dar su consentimiento informado.
- Se consiguió la validez y confiabilidad de los instrumentos y los datos.
- Citar los autores de las fuentes utilizadas en el estudio de investigación.
- Máximo respeto a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- No maleficiencia, No se realizó ninguna acción que dañe la reputación de los funcionarios del municipio de Amarilis.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

**Tabla 11**

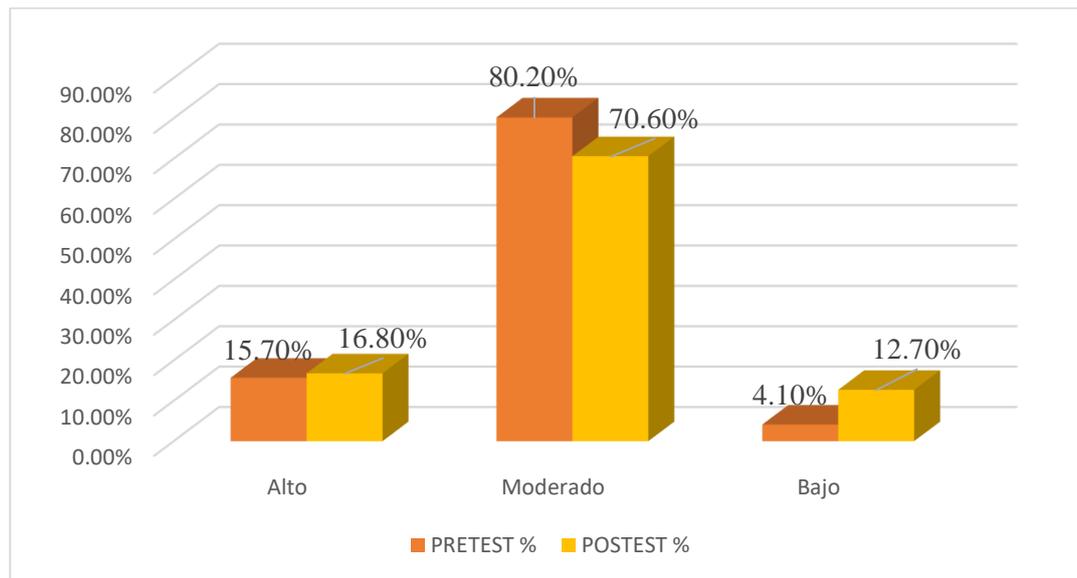
*Percepción de la variable Agotamiento Pandémico*

Niveles	PRETEST		POSTEST	
	fi	%	Fi	%
Alto	31	15.70%	33	16.80%
Moderado	158	80.20%	139	70.60%
Bajo	8	4.10%	25	12.70%
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Aplicación de instrumento de investigación

**Figura 1**

*Percepción de la variable Agotamiento Pandémico*



*Nota.* Aplicación de instrumento de investigación

Del total de servidores públicos de la Municipalidad de Amarilis - Huánuco, 2021 para la variable dependiente “Agotamiento pandémico”, se observó los siguientes resultados: en el pretest 158 sujetos, que son el 80.20%, a diferencia del postest solo 139 sujetos, que son el 70.60% presentan un nivel moderado de agotamiento pandémico, esto nos indica que la mayoría de la muestra se sienten cansados, además han experimentado emociones negativas debido a la baja economía del país, mencionan extrañar las actividades que realizaban con sus colegas del trabajo y ello los ha llevado a optar por actividades poco beneficiosas, como el estar en cama todo el día, no comer adecuadamente, etc. Así también en menor cantidad se observó, en el pretest 31 sujetos que son el 15.70%, a diferencia del postest que fueron 33 sujetos que representan el 16.80% obtuvieron un nivel alto de agotamiento pandémico. Finalmente, en el pretest 8 sujetos que son el 4.10%, a diferencia del postest que fueron 25 sujetos que son el 12.70% obtuvieron un nivel bajo de agotamiento pandémico.

**Tabla 12**

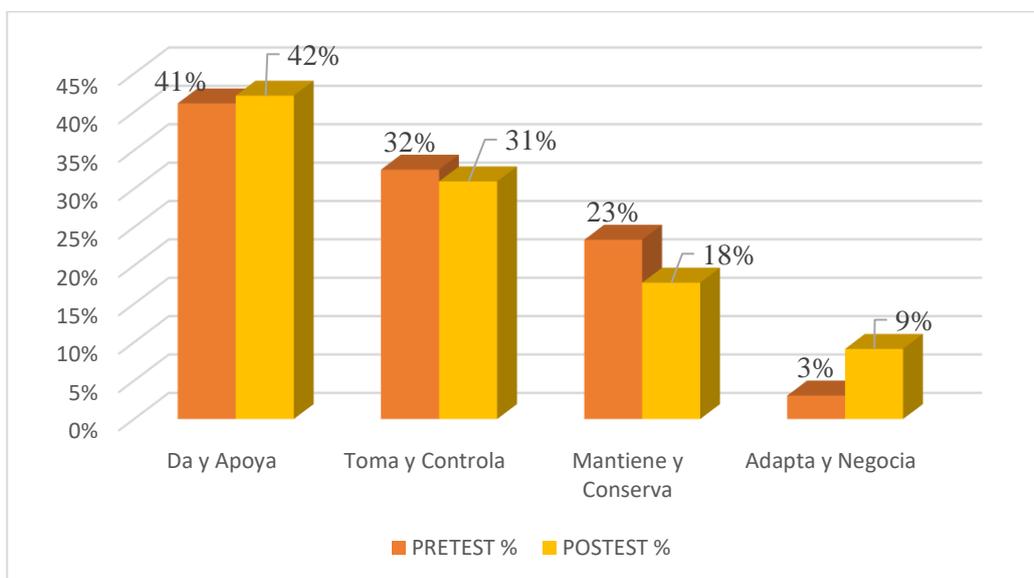
*Percepción de la variable Estilo Gerencial en condiciones Productivas*

Estilos	PRETEST		POSTEST	
	fi	%	fi	%
Da y Apoya	81	41%	83	42%
Toma y Controla	64	32%	61	31%
Mantiene y Conserva	46	23%	35	18%
Adapta y Negocia	6	3%	18	9%
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Aplicación del instrumento de investigación

**Figura 2**

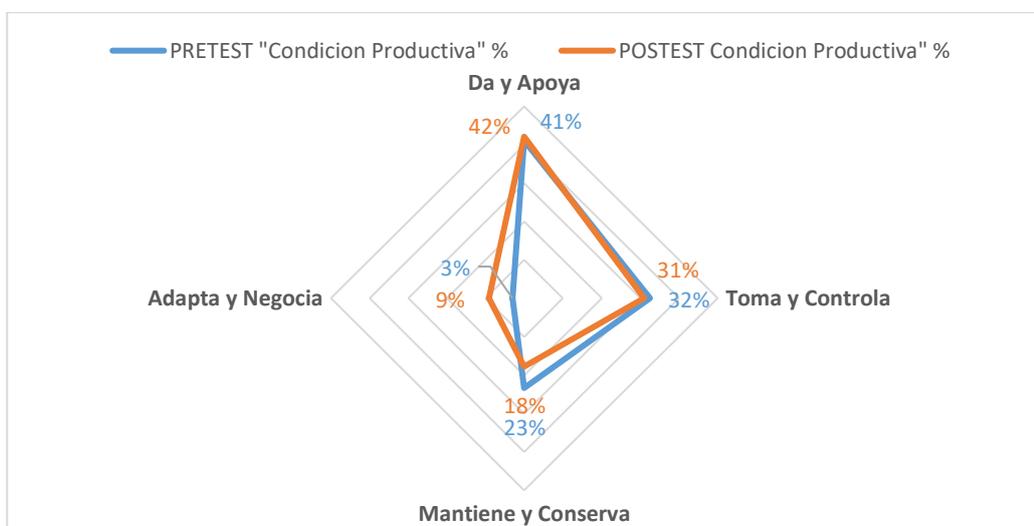
*Percepción de la variable Estilo Gerencial en condiciones Productivas*



*Nota.* Aplicación de instrumento de investigación

**Figura 3**

*Percepción de la variable Estilo Gerencial en condiciones Productivas*

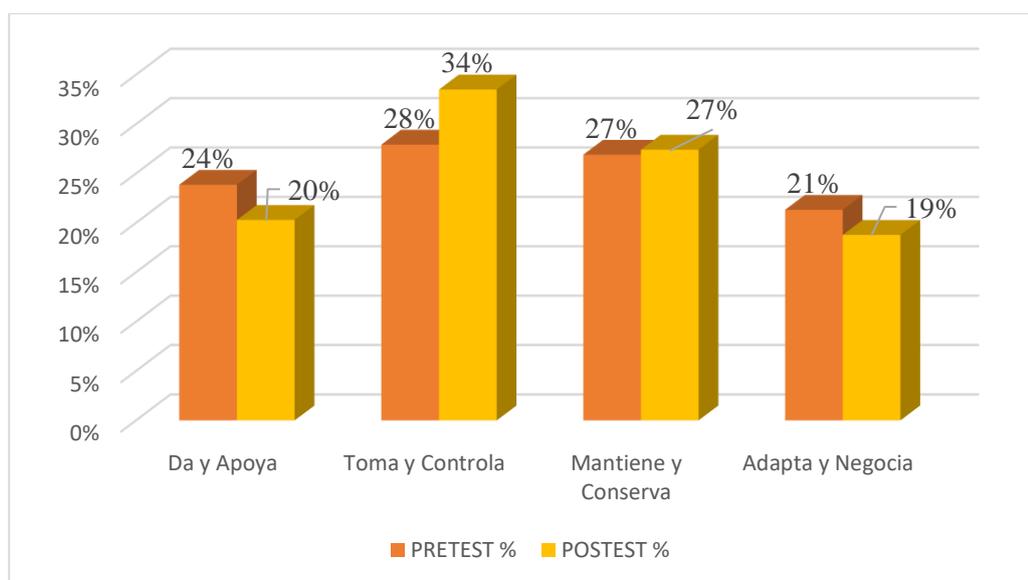


*Nota.* Aplicación de instrumento de investigación.

Del total de servidores públicos de la Municipalidad de Amarilis - Huánuco, 2021 para la variable independiente “Estilo gerencial” en condiciones productivas, se observó los siguientes resultados de la **Tabla 12 - Figuras 2 y 3**: en el pretest 81 sujetos, que son el 41%, a diferencia del postest solo 83 sujetos, que son el 42% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo **Da y Apoya**, esto nos indica que la mayoría de la muestra se caracterizan por saber ganarse el respeto de sus colegas, sus conductas están guiadas por los valores y sus convicciones, se enfocan en su desarrollo personal, tienden a ser modestos y se enfocan en ayudar al prójimo. Así se observó, en el pretest 64 sujetos que son el 32%, a diferencia del postest que fueron 61 sujetos que representan el 31% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo **Toma y Controla**, esto nos refiere que las personas con este estilo se caracterizan por saber aprovechar las oportunidades que se les presentan, confían en su experiencia y su propio juicio, también se preocupan por impulsar a otros, son personas que influyen y convencen según sus objetivos. Como también en el pretest 46 sujetos que son el 23%, a diferencia del postest que fueron 35 sujetos que son el 18% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo **Mantiene y Conserva**, esto nos indica que esta muestra está caracterizada por ser cautelosos, conservadores, tienden a ser analíticos, lógicos y mantienen una consideración realista de las situaciones que afronta, es confiado y constantemente realiza las actividades con la finalidad de obtener algo a cambio. Finalmente, en el pretest 6 sujetos que son el 3%, a diferencia del postest que fueron 18 sujetos que son el 9% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo **Adapta y Negocia**, esto nos menciona que esta muestra se caracteriza por ser hábil en comprender a sus colegas, reconociendo lo que necesitan y según ello actúan para poder ganarse a las personas de su entorno, se adaptan fácilmente a grupos nuevos, cuidan en proyectar una buena imagen de ellos mismos.

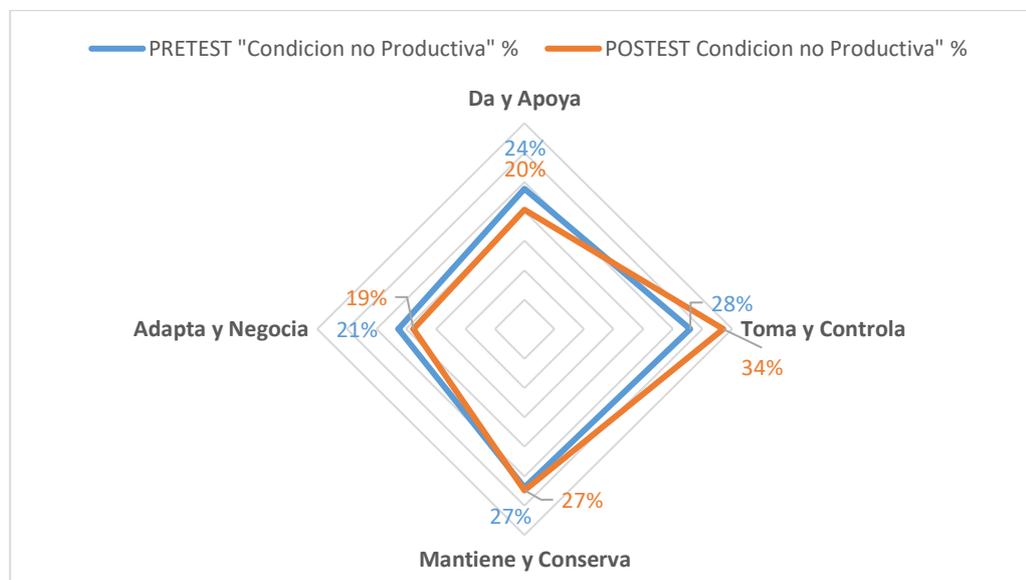
**Tabla 13***Percepción de la variable Estilo Gerencial en condiciones no Productivas*

Estilos	PRETEST		POSTEST	
	fi	%	Fi	%
Da y Apoya	47	24%	40	20%
Toma y Controla	55	28%	66	34%
Mantiene y Conserva	53	27%	54	27%
Adapta y Negocia	42	21%	37	19%
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Aplicación del instrumento de investigación**Figura 4***Percepción de la variable Estilo Gerencial en condiciones no Productivas*

**Figura 5**

*Percepción de la variable Estilo Gerencial en condiciones no Productivas*



*Nota.* Aplicación de instrumento de investigación

Del total de servidores públicos de la Municipalidad de Amarilis - Huánuco, 2021 para la variable independiente “Estilo gerencial” en condiciones no productivas, se observó los siguientes resultados de la **Tabla 13 - Figuras 4 y 5**: en el pretest 55 sujetos, que son el 28%, a diferencia del postest solo 66 sujetos, que son el 34% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo **Da y Apoya**, esto nos indica que ellos hacen uso excesivo de este estilo, se caracterizan por ser personas que se sobre-exigen y ello los lleva a exigir también a las personas de su entorno, lo cual los lleva a desilusionarse y frustrarse, ya que los demás no cumplirán los elevados que este les ha trazado. Así se observó, en el pretest 53 sujetos que son el 27%, a diferencia del postest que fueron 54 sujetos que representan el 27% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo **Toma y Controla**, esto nos indica que ellos hacen uso excesivo de este estilo, se caracterizan por ser personas que constantemente son dominantes, tienden a tener un interés exagerado por las tareas de sus colegas, quiere resolver los problemas inmediatamente, lo que muchas veces le pueden llevar a experimentar

enojo, presión sobre sus subordinados y prefiere realizar varias actividades a la vez, lo cual no podrá completar ninguno. Como también en el pretest 47 sujetos que son el 24%, a diferencia del postest que fueron 40 sujetos que son el 20% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo **Mantiene y Conserva**, esto nos indica que ellos hacen uso excesivo de este estilo, se caracterizan por ser cauto, evitando comprometerse si no está seguro con alguna responsabilidad que pueda cumplir, tiende a mantenerse calmado, así evita perder el control frente a las posibles situaciones de estrés. Finalmente, en el pretest 42 sujetos que son el 21%, a diferencia del postest que fueron 37 sujetos que son el 19% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo **Adapta y Negocia**, esto nos indica que ellos hacen uso excesivo de este estilo, se caracterizan por ser personas que no tienen convicciones, ya que los demás los perciben como pocos sinceros y que solo buscan aprobación, además este estilo, solo procura ver lo bueno tratando de adaptarse e integrarse y son sensibles al rechazo.

## 5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

**Tabla 14**

*Prueba de normalidad de las variables*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pretest						
“Agotamiento pandémico”	,116	197	,000	,963	197	,000
Postest						
“Agotamiento pandémico”	,096	197	,000	,979	197	,005
Pretest “Estilo gerencial”	,479	197	,000	,245	197	,000
Postest “Estilo gerencial”	,242	197	,000	,901	197	,000
Diferencias de la variable dependiente	<b>,129</b>	<b>197</b>	<b>,000</b>	<b>,129</b>	<b>197</b>	<b>,000</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la **Tabla 14**, Se realizaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk en una muestra de 197 individuos. El valor p de la diferencia entre el Pretest y el Postest de la variable Agotamiento pandémico resultó ser ,000, que es inferior al nivel de significación de 0,05. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se utilizó la prueba de Wilcoxon como estadística no paramétrica.

### 5.2.1. Prueba de hipótesis general

Se formula la siguiente hipótesis general:

**Ha:** El estilo gerencial influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

**Ho:** El estilo gerencial no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada

**Tabla 15**

*Contraste de la hipótesis general de la variable dependiente, según su pretest y postest.*

		<b>Rangos</b>		
<b>Agotamiento pandémico</b>		<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
Pretest VD – Postest VD	Rangos negativos	66 <sup>a</sup>	69,70	4600,50
	Rangos positivos	82 <sup>b</sup>	78,36	6425,50
	Empates	49 <sup>c</sup>		
<b>Total</b>		<b>197</b>		

*Nota.* a. Postest VD < Pretest VD

b. Postest VD > Pretest VD

c. Postest VD = Pretest VD

**Tabla 16**

*Estadístico de prueba de la hipótesis general de la variable dependiente, según su pretest y postest.*

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
	<b>Postest VD – Pretest VD</b>
Z	-1,750 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,080

*Nota.* a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

En la **Tabla 15 y 16**, al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Concluimos que no hay diferencias en la percepción del agotamiento pandémico en los servidores públicos, además nos permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula ( $\text{sig. } 0,080 > 0,05$ ), es decir: El estilo gerencial no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

### **5.2.2. Pruebas de hipótesis específicas**

#### **Prueba de hipótesis específica 1**

Se formuló la siguiente hipótesis:

**Ha<sub>1</sub>:** El estilo gerencial dar y apoyar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

**Ho<sub>1</sub>:** El estilo gerencial dar y apoyar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

**Tabla 17**

*Contraste de la hipótesis específica 1 del Estilo de la variable independiente, según su pretest y postest.*

<b>Rangos</b>				
<b>Estilo 1</b>		<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
	Rangos negativos	93 <sup>a</sup>	74,58	6936,00
	Rangos positivos	43 <sup>b</sup>	55,35	2380,00
<b>Postest - Pretest</b>	Empates	61 <sup>c</sup>		
	<b>Total</b>	<b>197</b>		

**Tabla 18**

*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 1 del Estilo de la variable independiente, según su pretest y postest.*

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
<b>Postest - Pretest</b>	
Z	-4,961 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,000

**Nota.** a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

En la **Tabla 17 y 18**, al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilconxon. Concluimos que hay diferencias en la percepción del agotamiento pandémico en los servidores públicos, además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula ( $\text{sig.}0,000 < 0,05$ ), es decir: El estilo gerencial dar y apoyar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada (55,35).

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Se formuló la siguiente hipótesis:

**Ha<sub>2</sub>:** El estilo gerencial Tomar y Controlar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

**Ho<sub>2</sub>:** El estilo gerencial Tomar y Controlar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

### **Tabla 19**

*Contraste de la hipótesis específica 2 del Estilo de la variable independiente, según su pretest y postest.*

<b>Rangos</b>				
<b>Estilo 2</b>		<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
	Rangos negativos	74 <sup>a</sup>	68,78	5090,00
	Rangos positivos	54 <sup>b</sup>	58,63	3166,00
<b>Postest - Pretest</b>	Empates	69 <sup>c</sup>		
	<b>Total</b>	<b>197</b>		

**Tabla 20**

*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 2 del Estilo de la variable independiente, según su pretest y posttest.*

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
<b>Postest - Pretest</b>	
Z	-2,299 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,021

*Nota.* a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

En la **Tabla 19 y 20**, al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Concluimos que hay diferencias en la percepción del agotamiento pandémico en los servidores públicos, además nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula ( $\text{sig}.0,021 < 0,05$ ), es decir: El estilo gerencial Tomar y Controlar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada (58,63).

### **Prueba de hipótesis específica 3**

Se formuló la siguiente hipótesis:

**H<sub>a3</sub>**: El estilo gerencial mantener y conservar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

**H<sub>03</sub>**: El estilo gerencial mantener y conservar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

**Tabla 21**

*Contraste de la hipótesis específica 3 del Estilo de la variable independiente, según su pretest y postest.*

<b>Rangos</b>				
		<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
<b>Estilo 3</b>				
	Rangos negativos	72 <sup>a</sup>	66,36	4778,00
	Rangos positivos	54 <sup>b</sup>	59,69	3223,00
<b>Postest - Pretest</b>	Empates	71 <sup>c</sup>		
<b>Total</b>		<b>197</b>		

**Tabla 22**

*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 3 del Estilo de la variable independiente, según su pretest y postest.*

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
<b>Postest - Pretest</b>	
Z	-1,901 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,057

*Nota.* a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

En la **Tabla 21 y 22**, al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Concluimos que no hay diferencias en la percepción del agotamiento pandémico en los servidores públicos, además nos permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula ( $\text{sig}.0,057 > 0,05$ ), es decir: El estilo gerencial mantener y conservar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada (59,69).

### Prueba de hipótesis específica 4

Se formuló la siguiente hipótesis:

**Ha4:** El estilo gerencial adoptar y negociar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

**Ho4:** El estilo gerencial adoptar y negociar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.

### Tabla 23

*Contraste de la hipótesis específica 4 del Estilo de la variable independiente, según su pretest y postest.*

<b>Rangos</b>				
<b>Estilo 4</b>		<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>
	Rangos negativos	63 <sup>a</sup>	64,33	4053,00
	Rangos positivos	66 <sup>b</sup>	65,64	4332,00
<b>Postest - Pretest</b>	Empates	68 <sup>c</sup>		
	<b>Total</b>	<b>197</b>		

### Tabla 24

*Estadístico de prueba de la hipótesis específica 4 del Estilo de la variable independiente, según su pretest y postest.*

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
	<b>Postest - Pretest</b>
Z	-,329 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,742

*Nota.* a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

En la **Tabla 23 y 24**, al realizarse el análisis inferencial con la Prueba de Wilcoxon. Concluimos que no hay diferencias en la percepción del agotamiento pandémico en los servidores públicos, además nos permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula ( $\text{sig}.0,742 > 0,05$ ), es decir: El estilo gerencial adoptar y negociar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada (65,64).

### **5.3. Discusión de resultados**

En la presente investigación se planteó como hipótesis: El estilo gerencial influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

De acuerdo con, Molina (2020) quien realizó un proyecto de fin de carrera denominado "Identificación de factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante 2020-2021 en Quito-Ecuador" y concluyó que existe aprensión entre el personal respecto a la reincorporación a las labores de oficina, aunque la empresa ha establecido protocolos para dificultar y reducir la posibilidad de contagio, influyendo potencialmente en la ejecución del trabajo y en el logro de los objetivos organizacionales. Apoyando al estudio anterior, pero desde un enfoque emocional, nos refieren Choquehuanca y Ruiz (2021), en su trabajo de investigación denominada "Inteligencia emocional, miedo al covid-19 y síndrome de burnout en trabajadores de una municipalidad", Los resultados de este estudio mostraron que la inteligencia emocional y el miedo a la COVID-19 son predictores del factor eficacia. Además, se estableció que la inteligencia emocional afecta a los factores de agotamiento y cinismo, aunque no así el miedo a la COVID-19. Contrariamente a investigaciones anteriores, se comprobó que la variable independiente "estilo directivo" no influyó en la variable dependiente "agotamiento pandémico" de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2021; esto se evidenció ( $\text{sig}.0,080 > 0,05$ ).

Así también, Vargas (2020), en su estudio abordó las formas en que la municipalidades de Incahuasi y Cañarís, en la zona altoandina del departamento

de Lambayeque, respondieron a la pandemia de COVID 19, pero los resultados mostraron una falta de estrategias para prestar servicios públicos en la emergencia así también encontraron que existió incapacidad para ejecutar el presupuesto que tenían, por otra parte, la débil articulación inter-gubernamental, llegó a afectar en la calidad de vida de la población. A diferencia de, Villavicencio (2021), en su artículo de investigación titulada “Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México” obtuvo como resultado que resalta la importancia del liderazgo y la dinámica diaria del trabajador sobre la productividad durante el confinamiento. Entre tanto respecto en esta investigación se pudo evidenciar que el estilo gerencial dar y apoyar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021; ya que se obtuvo ( $\text{sig}.0,000 < 0,05$ ).

Morales (2017), en su tesis titulada “Los estilos gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional oriente del instituto nacional penitenciario, Huánuco 2016; concluyó que, los estilos, autoritario coercitivo y autoritario benevolente, mantienen relaciones más débiles con la satisfacción laboral tanto en los factores e indicadores motivadores como en los higiénicos. Así, también encontró un grado de correlación de ,788 que determinó que el Estilo Gerencial Participativo se relaciona positivamente con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario. 2016. Entre tanto respecto en esta investigación se pudo evidenciar que el estilo gerencial tomar y controlar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021; ya que se obtuvo ( $\text{sig}.0,021 < 0,05$ ).

Apoyándonos de las características del estilo Mantener y Conservar, los cuales son mencionados indirectamente, cito a Leyva (2020), en su tesis denominado “Fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del

distanciamiento social”, donde describió que el estrés relacionado al trabajo puede vincularse con fatiga, que también debe abordarse como un riesgo psicosocial; teniendo este un origen laboral, puede condicionarse por diversos aspectos del trabajo como la carga mental de trabajo, que en sus extremos es pernicioso. Concluimos que tanto la fatiga como la carga mental de los trabajadores deben ser vigiladas, sus extremos amenazan la calidad de vida laboral. Entre tanto respecto en esta investigación se pudo evidenciar que el estilo gerencial mantener y conservar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021; ya que se obtuvo ( $\text{sig.}0,057 > 0,05$ ).

Apoyándonos de las características del estilo Adoptar y negociar, los cuales son mencionados indirectamente, presento a Guzmán (2020), en su tesis que realizó para obtener el grado de maestra en gestión pública, titulada “Gestión municipal y estrategias frente al Covid-19 en la municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2020”, realizado en Tarapoto; donde encontró que la gestión municipal de la municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo muestra el nivel “Regular” de 39%, y la implementación de las estrategias frente al Covid-19 muestra un nivel “Regular” con 50%; asimismo, existe una relación alta positiva entre la gestión municipal con las estrategias frente al Covid-19 en la municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2020, sustentado en un coeficiente de Pearson de 0.922. A diferencia del estudio de Mena (2021) tenía el objetivo de determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021, demostrando que existe una correlación alta, siendo un 0.803, con un valor de significancia de 0.000; según lo advertido, por lo que se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) es decir que la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco. Entre tanto respecto en esta investigación se pudo evidenciar que el estilo gerencial adoptar y negociar no influye de forma

significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021; ya que se obtuvo ( $\text{sig}.0,742 > 0,05$ ).

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

Gracias a esta investigación, los estudiantes de pre grado y pos grado de diferentes universidades, institutos y otros; podrán tener las siguientes contribuciones:

##### **5.4.1. Práctico**

Este estudio podrá ser utilizado como referencia de futuras investigaciones, además se cuenta con información actualizada de diferentes fuentes de confiables de la variable Estilo gerencial y agotamiento pandémico, siendo la segunda variable mencionada, más estudiada en estos últimos tiempos, pero al relacionarlo con estilo gerencial, brindará un aporte mucho más significativo a la población en general.

##### **5.4.2. Social**

Este estudio también está dirigido a todo el personal público que labora en las diferentes entidades donde, sus capacidades, destrezas y dificultades son los pilares para determinar el desempeño que demuestra es su campo laboral.

##### **5.4.3. Metodológico**

Este estudio permitirá a futuras aportes científicos, realizar programas, talleres, capacitaciones, charlas, etc.; para el beneficio de la población estudiada.

## CONCLUSIONES

Se concluyó que, el estilo gerencial no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021. En base al análisis descriptivo, donde se observa que en el pretest el 80.20%, a diferencia del postest solo el 70.60% presentan un nivel moderado de agotamiento pandémico. Así también en menor cantidad se observó, en el pretest el 15.70%, a diferencia del postest el 16.80% obtuvieron un nivel alto de agotamiento pandémico. Finalmente, en el pretest el 12.70% obtuvieron un nivel bajo de agotamiento pandémico. En base al análisis inferencial podemos afirmar que existe suficiente evidencia estadística de que la variable estilo gerencial no influye significativamente en el agotamiento pandémico, ya que obtuvo un P valor de ( $\text{sig.} = 0,080 > 0,05$ ).

Se concluyó que el estilo gerencial dar y apoyar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021. Según el análisis descriptivo, la muestra en condiciones de productividad obtuvo los siguientes resultados: en el pretest el 41%, a diferencia del postest el 42%. A diferencia de los resultados obtenidos cuando las condiciones eran no productivas; en el pretest el 28%, a diferencia del postest el 34% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo Da y Apoya. En base al análisis inferencial podemos afirmar que existe suficiente evidencia estadística de que el estilo gerencial dar y apoyar, influye significativamente en el agotamiento pandémico, ya que obtuvo un P valor de ( $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ ).

Se concluyó que el estilo gerencial Tomar y Controlar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021. Según el análisis descriptivo, la muestra en condiciones de productividad obtuvo los siguientes resultados: en el pretest el 32%, a diferencia del

postest el 31%. A diferencia de los resultados obtenidos cuando las condiciones eran no productivas; en el pretest y postest el 27%. obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo Tomar y Controlar. En base al análisis inferencial podemos afirmar que existe suficiente evidencia estadística de que el estilo gerencial Tomar y Controlar, influye significativamente en el agotamiento pandémico, ya que obtuvo un P valor de ( $\text{sig.} = 0,021 < 0,05$ ).

Se concluyó que el estilo gerencial mantener y conservar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021. Según el análisis descriptivo, la muestra en condiciones de productividad obtuvo los siguientes resultados: en el pretest el 23%, a diferencia del postest el 18%. A diferencia de los resultados obtenidos cuando las condiciones eran no productivas; en el pretest el 24%, a diferencia del postest el 20% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo mantener y conservar. En base al análisis inferencial podemos afirmar que existe suficiente evidencia estadística de que el estilo gerencial mantener y conservar no influye significativamente en el agotamiento pandémico, ya que obtuvo un P valor de ( $\text{sig.} = 0,057 > 0,05$ ).

Se concluyó que el estilo gerencial adoptar y negociar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021. Según el análisis descriptivo, la muestra en condiciones de productividad obtuvo los siguientes resultados: en el pretest el 3%, a diferencia del postest el 9%. A diferencia de los resultados obtenidos cuando las condiciones eran no productivas; en el pretest el 21%, a diferencia del postest el 19% obtuvieron como mayor porcentaje en el estilo adoptar y negociar. En base al análisis inferencial podemos afirmar que existe suficiente evidencia estadística de que el estilo gerencial adoptar y negociar no influye significativamente en el agotamiento pandémico, ya que obtuvo un P valor de ( $\text{sig.} = 0,742 > 0,05$ ).

## SUGERENCIAS

Luego de realizar este trabajo de investigación, me permito proponer las siguientes sugerencias:

- Al Gerente y alcalde de la Municipalidad distrital de Amarilis, establecer acciones sanitarias enfocadas en el cuidado de los servidores públicos, sobre las medidas sanitarias, fomentando así la participación de la ciudadanía, en la intervención y con ello fortalecer las diversas áreas personales y laborales que el empleado tiene.
- Se sugiere al área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Amarilis, informarse sobre los resultados encontrados en este estudio, con la finalidad de implementar acciones, enfocados en potenciar cada estilo encontrados de los servidores públicos.
- Que los encargados en controlar las medidas sanitarias en la Municipalidad distrital de Amarilis, en esta misma área puedan implementar profesionales especialistas en fomentar y promocionar la salud mental en cada servidor público.
- A futuras investigaciones que, utilicen la información encontrada en esta población, para poder realizar trabajos de investigación con otras similares, con la finalidad de que cada autoridad pueda también tomar acción en base a los resultados, discusión, conclusiones y sugerencias de cada estudio de investigación.

## REFERENCIAS

- Asociación de Municipalidades de Chile. (mayo de 2020). Encuesta Salud Mental de las personas en tiempo de pandemia del COVID – 19 2020. Recuperado de <https://www.amuch.cl/wp-content/uploads/2020/05/Encuesta-nacional-de-salud-mental-de-las-personas-en-tiempos-de-pandemia-del-covid-19-2020.pdf>
- Atkins, S., Katcher, A., & Porter, E. (1967). Life orientations and strength Excess Profile. *Los Ángeles: CA: Atkins-Katcher Associates.*
- Bateman, H. y Snell, H. (2009). Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. *México: Mc Graw.*
- Boada-Grau J. y Ficapal-Cusi, P. (2012). *Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.* Barcelona: Editroail UOC. p 202.
- Bosman, J., Mervosh S., & Santora M. (19 de octubre de 2020). 'Ya se hartaron': la fatiga pandémica complica el aumento del coronavirus. Obtenido de <https://www.nytimes.com/es/2020/10/19/espanol/estados-unidos/fatiga-pandemica.html>
- Capcha, G. (2021). *Estado psicológico y bruxismo durante la pandemia COVID 19 en los soldados del Batallón de Fuerzas Especiales 201 Ejército Peruano, Huánuco 2021.* [Tesis para optar el título de cirujano dentista, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6805>
- Cardenas, D., Conde-González, J., Perales, J. (2017). La fatiga como estado motivacional subjetivo. *Revista Andal Med Deporte. Vol. 10,* 31-41 DOI: 10.1016/j.ramd.2016.04.001.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (4 de marzo del 2021). "Encuesta sobre la salud mental de los/as españoles/as durante la pandemia de la COVID-19". Recuperado de

[https://www.cis.es/cis/opencms/ES/9\\_Prensa/Noticias/2021/prensa0494NI.html](https://www.cis.es/cis/opencms/ES/9_Prensa/Noticias/2021/prensa0494NI.html)

Centro de Salud Integral "Dinan". (2021). Fatiga pandémica: Que es y cómo superarla. Obtenido de <https://www.clinicadinan.com/noticia/fatiga-pandemica-que-es-y-como-superarla>.

Choquehuanca Palomino, K. E., y Ruiz Condori, A. C. (2021). Inteligencia emocional, miedo al COVID-19 y Síndrome de Burnout en trabajadores de una municipalidad. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10551/76.0436.P.S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Decreto Supremo que Prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-S.A. (19 de Febrero de 2021). Diario oficial El Peruano. Prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA. Lima, Lima, Perú.

Diaz, C., Hernandez, E. & Rolo, G. (2012). Guías de intervención. Carga mental de trabajo. *Madrid: Editorial sintesis S.A.*

Dryhurst, S., Schneider, C., Kerr, J., Freeman, A., Recchia, G., Van der Bles, A., Spiegelhalter, D., & Van der Linden, S. (2020). Risk perceptions of COVID-19 around the world. *Journal of Risk Research*, 23(7–8), 994–1006. <https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193>

El Peruano. (08 de octubre de 2021). *Salud mental: Tres de cada 10 trabajadores presentaron un alto riesgo durante la pandemia*. Portal web. <https://elperuano.pe/noticia/130767-salud-mental-tres-de-%20cada-10-trabajadores-presentaron-un-alto-riesgo-durante-la-pandemia>

Fonseca, A., Rojas, V., Martel, S., Flores V. & Vela, S. (2013). Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo (1 ed.). Gráfica D&S E.I.R.L.

Gallardo, P. I. (24 de noviembre de 2020). *¿Sabes qué es la fatiga pandémica y cómo afrontarla?*. Cuidate plus.

<https://cuidateplus.marca.com/bienestar/2020/11/22/-fatiga-pandemica-como-afrontarla-175662.html>

- Gallo, C. (2020). El cansancio al teletrabajo y la repentina nostalgia por la oficina. *France 24*. Recuperado de <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20201130-covid19-pandemia-teletrabajo-desgaste-laboral-socializacion>
- Gomez, E., Salazar E., Dominguez E. Ibobrra, O., De la Fuente & J., Córdoba M. (2015). Neurotermografía y Termografía psicósomática. *Granada: Ediciones Fundación internacional Artecitta*.
- Guzman, N. (2020). *Gestión municipal y estrategias frente el Covid-19 en la municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2020*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública]. Repositorio institucional-Universidad Cesar Vallejo.
- Habiibi, E., Najafi, F., Yadegarfar, G. & Dehghan, H. (2018 ). The effect of mental work load on personals' sleep quality and reaction time, on the hospitals' laboratories of Isfahan. *Revista latinoamericana de hipertensión*, 13(3), 259-254. <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263335015/>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-HILL/Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 1a edición, México: Mc Graw Hill Education.
- Huarcaya, J. (2020 ). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 327-34 Vol. 32 (2) obtenido de <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (28 de Junio de 2020). Carga mental de trabajo: fátiga. Madrid, España obtenido de: [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_445.pdf/a0a57c8d-2ae3-445b-b525-b57d0ad54592](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_445.pdf/a0a57c8d-2ae3-445b-b525-b57d0ad54592).

- Koontz, H. y Weirich, H. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional*. McGraw-Hill.
- Leyva, A. (2020). *La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: A propósito del distanciamiento social*. [Tesis para optar el título de Médico Cirujano]. Repositorio institucional- Universidad Privada Antenor Orrego.
- Martin, V. y Reyes G. (2020). Desafíos y nuevos escenarios gerenciales como parte de la herencia del Covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia Vol. 25 Núm. 90*, 722-734. DOI:<https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32413>.
- Mena, W. (2021). *Gestión De Recursos Humanos Y Cultura Organizacional De La Alta Dirección Del Gobierno Regional De Huánuco - 2021*. Universidad de Huánuco.  
[https://scholar.google.com/scholar\\_url?url=http://200.37.135.58/handle/123456789/2965&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=300976597508393717&ei=oV2DY43CFZD-yQStgp1w&scisig=AAGBfm2Prbi69y1edSEmgc1bUC7-w6unmw](https://scholar.google.com/scholar_url?url=http://200.37.135.58/handle/123456789/2965&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=300976597508393717&ei=oV2DY43CFZD-yQStgp1w&scisig=AAGBfm2Prbi69y1edSEmgc1bUC7-w6unmw)
- Ministerio de Salud. (09 de Setiembre, 2021) MINSA advierte que la fatiga emocional por la pandemia pone en riesgo la salud mental de la población. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/521218-minsa-advierde-que-la-fatiga-emocional-por-la-pandemia-pone-en-riesgo-la-salud-mental-de-la-poblacion>.
- Molina, D. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021*. [Tesis de fin de carrera previo a la obtención del título de magister en gestión del talento humano]. Repositorio institucional - Universidad Internacional SEK del Ecuador.
- Morales, M. (2017). *Los estilos gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional oriente del Instituto Penitenciario. Huánuco. 2016*. (Tesis de maestría en gestión pública para el desarrollo social): Repositorio Institucional-Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

- Murga, I. (2019). De la neurastenia a la enfermedad postesfuerzo: evolución de los. *Revisita Médica de Atención Primaria Vol. 50*, 579-585  
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2019.04.004>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (noviembre de 2020). *Pandemic fatigue: Reinvigorating the public to prevent COVID-19*. Obtenido de WHO/EURO:2020-1573-41324-56242:  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337574/WHO-EURO-2020-1573-41324-56242-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, A. (2021). *Ansiedad por covid-19 y salud mental en trabajadores de limpieza pública del distrito de Socabaya, Arequipa en pandemia 2021*. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12727/MDrasoak.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, C. (2021). *Habilidades gerenciales de los administradores de los mejores restaurantes en Lima Metropolitana durante la pandemia COVID 19, 2020*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración Hotelera, Universidad Sn Ignacio de Loyola]. Recuperado de  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/56cb3e2c-776c-490f-be58-d21315d5df6a/content>
- Sánchez, A., & de La Fuente, V. (2020). COVID-19: Quarantine, isolation, social distancing and lockdown: Are they the same? *Anales de Pediatría (English Edition)*, 93(1), 73–74. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2020.05.001>
- Sánchez, C. H., Reyes, R. C. y Mejía, S. K. (junio de 2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Uribe, J. (2019). *Habilidades gerenciales en los emprendimientos que sobreviven una exploración en catorce líderes antioqueños*. [Tesis de maestría en administración, Universidad EAFIT]. Recuperado de

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13887/JorgeMario\\_UribeMuriel\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13887/JorgeMario_UribeMuriel_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Vargas, M. (2020). Gestión municipal y respuestas frente al impacto del COVID 19 – municipalidades de la zona alto andina, departamento de Lambayeque. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 105–115.

<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/153>

Villavicencio, E., Quiroz, E., García, M., & Santamaría, E. (2021). Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. *Estudios gerenciales*, 85–93.

## ANEXOS 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Estilo gerencial y el agotamiento pandémico en los servidores públicos que cumplen los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la prórroga de la emergencia sanitaria, de la Municipalidad de Amarilis, 2021.**

Problema/Objetivo	Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición operacional	
<b>Problema general:</b> ¿Cuál es la influencia del estilo gerencial en el agotamiento pandémico de los servidores públicos que cumplen los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad de Amarilis, 2021?	<b>Variable Independiente (VI)</b>	-Estilo Dar y apoyar	Puntuación alcanzada según los estilos del Test de LIFO- Estilos gerenciales.	Se considera a las puntuaciones alcanzadas por los sujetos, según los estilos del test de LIFO- Estilo gerencial. se encuentran las siguientes dimensiones: Dar y apoyar, Tomar y controlar, mantener y conservar, adaptar y negociar.	
	Estilo Gerencial	-Estilo Tomar y controlar - Estilo Mantener y conservar			
<b>Objetivo general</b> Demostrar la influencia del estilo gerencial en el agotamiento pandémico de los servidores públicos que cumplen los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad de Amarilis, 2021	<b>Variable Dependiente (VD)</b>	Fase 1: Leve	Puntuación alcanzados según niveles del cuestionario de Agotamiento Pandémico	Se considera a las puntuaciones alcanzadas por los sujetos según niveles del cuestionario de agotamiento pandémico que permite ubicar en nivel muy grave, moderado o leve la fatiga pandémica.	
	Agotamiento Pandémico	Fase 2: Moderado			Niveles: - Grave
		Fase 3: Grave			- Moderado - Leve

Población/ Muestra	Hipótesis	Metodología	Método	Técnica	Instrumento
<p><b>Población:</b> 400 servidores públicos que se encuentren con cargo según la nómina del plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo, durante la prórroga de la emergencia sanitaria según el decreto supremo 009-2021-SA De la Municipalidad de Amarilis.</p> <p><b>Muestra:</b> 197 servidores públicos.</p> <p><b>Criterios de inclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servidor que labora antes de la fecha de la publicación oficial del DS 025-2021 SA.</li> <li>- Servidor que labora como como mínimo un mes después de la fecha de la publicación oficial del DS 025-2021 SA.</li> <li>- Servidores que ocupan un cargo y ocupación referidos en riesgo bajo y medio según el plan de vigilancia prevención y control de COVID-19 de la municipalidad distrital de amarilis.</li> <li>- Personal que tenga cualquier modalidad o actividad laboral que no se encuentre con síntomas del COVID-19.</li> <li>- Personal que se encuentre sin descanso médico o vacaciones.</li> </ul> <p><b>Criterios de exclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servidor que labora un mes antes de la fecha de culminación de la prórroga de la emergencia sanitaria según el DS 009-2021 SA.</li> <li>- Servidores que no ocupan un cargo y ocupación referidos en el plan de vigilancia prevención y control de COVID-19 de la municipalidad distrital de amarilis.</li> <li>- Personal que tenga cualquier modalidad o actividad laboral que se encuentre con síntomas del COVID-19.</li> <li>- Personal que se encuentre con vacaciones o descanso médico.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p><b>Ha.-</b> El estilo gerencial influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>Ho.-</b> El estilo gerencial no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p><b>Ha1.</b> El estilo gerencial dar y apoyar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>Ho1.</b> El estilo gerencial dar y apoyar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>Ha2.</b> El estilo gerencial Tomar y Controlar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>Ho2.</b> El estilo gerencial Tomar y Controlar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>Ha3.</b> El estilo gerencial mantener y conservar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>Ho3.</b> El estilo gerencial mantener y conservar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>Ha4.</b> El estilo gerencial adoptar y negociar influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p> <p><b>Ho4.</b> El estilo gerencial adoptar y negociar no influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de la muestra estudiada.</p>	<p><b>Nivel de estudio:</b> Explicativo</p> <p><b>Tipo de estudio:</b> Prospectivo</p> <p><b>Diseño:</b> Pre-experimental, diseño de prepueba/posprueba con un solo grupo</p> <p><b>Esquema simbólico</b></p>  <p>Leyenda G = Muestra X: Estilos Gerenciales M1: Primera medición de las variables M2: Segunda medición de las variables ↑ : Comparación de mediciones</p>	Recolección de datos		
			Observación indirecta de medición	Psicométrica	Test de Lifo- Estilos gerenciales
			Procesamiento de datos		
Análisis estadísticos	Análisis estadísticos descriptivo	Medidas de tendencia central Medidas de dispersión	Análisis estadísticos inferencial	A través de estadísticos no paramétricos, la prueba de Wilcoxon	

**ANEXO 02.**

**Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Unidad de Posgrado**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

ID:

FECHA: / /

**TÍTULO: ESTILO GERENCIAL Y AGOTAMIENTO PANDÉMICO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA, AMARILIS-HUÁNUCO, 2021**

**OBJETIVO:**

Identificar si el estilo gerencial influye de forma significativa en el agotamiento pandémico de los servidores públicos comprendidos en el marco de los lineamientos para la vigilancia, prevención y control del COVID 19 durante la emergencia sanitaria de la Municipalidad distrital de Amarilis, 2021.

**INVESTIGADOR: AGUIRRE GONZALES MARVIN**

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

**ANEXO 03.**  
**INSTRUMENTOS**  
**TEST DE LIFO-ESTILO GERENCIAL**

NOMBRE: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

Instrucciones:

Esto es un test que le permite a usted describir sus estilos de vida principal y secundaria, con el fin de identificar los modos productivos y anti productivos como usted utiliza sus fuerzas. Encontrará en el cuestionario enunciados descriptivos, cada uno seguido por cuatro terminaciones posibles; en los espacios blancos a la derecha de cada terminación, coloque los números 4, 3, 2, y 1 de acuerdo a cuál es la terminación que **MÁS SE ASEMEJA** (4) y cuál es la que **SE ASEMEJA MENOS** (1).

Por favor complete este ejemplo:

"Casi siempre soy..."

Benévolo, afable y útil.....( )

Productivo y lleno de planes.....( )

Económico y cuidadoso.....( )

Encantador y popular.....( )

No use 4, 3, 2, ó 1 más de una vez.

Si encuentra que algunos enunciados del cuestionario que tienen dos o más terminaciones que se asemejan de igual manera, o que son igualmente distintas a como usted siente que es, colóquelas en orden de todos modos, aunque le resulte difícil.

Cada terminación debe calificarse como 4, 3, 2, ó 1.

1. Me siento más contento conmigo mismo cuando:

- a) Actúo con idealismo y optimismo.....( )
- b) Veo una oportunidad de liderazgo y voy tras ella.....( )
- c) Busco mi propio interés y dejo a los demás buscar el suyo .....( )

- d) Me adapto al grupo en el cual me encuentro.....( )
2. Soy sumamente apto para tratar a otros:
- a) Respetuosa, cortés y admirativamente .....( )
  - b) Activa, enérgicamente y con seguridad en mi mismo.....( )
  - c) Cuidadosa, reservadamente y con tranquilidad.....( )
  - d) Con simpatía, social y amistosamente.....( )
3. Hago sentir a los otros:
- a) Bien considerados, capaces y dignos de que se les pida consejo.....( )
  - b) Interesados y entusiasmados por asociarse conmigo en lo que deseo hacer.....( )
  - c) Tratados con justicia, respetados y apreciando la consideración que les profeso .....( )
  - d) Complacidos, impresionados conmigo y deseosos de tenerme cerca.....( )
4. En un desacuerdo con otra persona me va mejor si:
- a) Me fío del sentido de justicia de la otra persona.....( )
  - b) Trato de manejarla por medio de mi astucia y superioridad táctica.....( )
  - c) Permanezco compuesto, metódico e impasible.....( )
  - d) Soy flexible y me adapto a la otra persona.....( )
5. En mis relaciones con los demás puedo:
- a) Volverme confidencial y dar mi confianza aun a aquellos que no parecen buscarla... .....( )
  - b) Volverme agresivo y aprovecharme de los otros, antes de que se den cuenta que no he sido muy considerado con ellos.....( )
  - c) 19. Volverme suspicaz y prudente y tratarlos con demasiada reserva .....( )
  - d) 20. Volverme demasiado amistoso y hallarme en medio de gente, aun cuando no he sido especialmente invitado .....( )
6. Impresiono a los demás como:
- a) Una persona ingenua que tiene poca iniciativa y confianza en sí misma ... ( )
  - b) Un "agudo corredor de bolsa" que siempre trata de sacar el mejor partido posible de la ganga. ....( )
  - c) Un individuo obstinado que es frío hacia los demás .....( )
  - d) Una persona inconsistente que nunca toma una verdadera posición personal( )
7. Siento que puedo persuadir a la gente siendo:
- a) Modesto e idealista.....( )
  - b) Persuasivo y triunfante.....( )
  - c) Paciente y práctico.....( )
  - d) Entretenido y animado.....( )
8. En mis relaciones con los demás soy sumamente apto para ser:
- a) 29. Creíble, confiable y de apoyo para otras personas.....( )
  - b) 30. Rápido para desarrollar ideas útiles y organizar a los demás para que las lleven a cabo..... ( )
  - c) 31. Práctico, lógico y cuidadoso en saber con quien estoy tratando.....( )
  - d) 32. Interesado en saber todo acerca de ellos y ansioso por ajustarme a lo que esperan de mi.....( )

9. Siento suma satisfacción cuando los demás me ven como:
- Un amigo leal y de confianza. ....( )
  - Una persona que puede tomar ideas y ponerlos en práctica.....( )
  - Una persona práctica y piensa por sí misma.....( )
  - Una persona digna de atención y significativa.....( )
10. Si no obtengo lo que quiero de una persona tiendo a:
- Rendirme de buena gana y justificar la inhabilidad de la otra persona p/hacer lo mismo.....( )
  - Reclamar mis derechos y tratar de persuadirla para que lo haga de todas maneras.....( )
  - Sentirme indiferente y encontrar otra manera de conseguir lo que quiero.....( )
  - Tomármelo en broma y ser flexible acerca del problema .....( )
11. Ante el fracaso siento que lo mejor es:
- Acudir a otros y confiar en su ayuda.....( )
  - Pelear por mis derechos y tomar lo que realmente merezco.....( )
  - Mantener lo que ya tengo y desentenderme de los demás.....( )
  - Conservar la imagen y tratar de venderme al mejor precio posible .....( )
12. Temo que a veces los demás pueden verme como:
- Sometido e impresionable.....( )
  - Agresivo y arrogante.....( )
  - Frío y obstinado. ....( )
  - Superficial y en busca de atención.....( )
13. El mejor modo de triunfar en la vida es:.....
- Ser una persona digna de recompensa y confiar en quienes tienen autoridad para reconocer mi valor.....( )
  50. Trabajar para establecer un derecho de avanzar, y luego reclamarlo..... ( )
  51. Preservar lo que ya tengo y construir sobre ello.....( )
  52. Desarrollar una personalidad triunfante que llame la atención de los demás.....( )
14. Al trabajar con una persona difícil:
53. Averiguo con otros como han resuelto el problema y sigo sus consejos.....( )
  54. Llego a un acuerdo con la persona y sigo junto a ella del mejor modo posible.....( )
  55. Decido por mí mismo lo que es correcto y mantengo mis propias convicciones..... ( )
  56. Me modifico, de manera de adaptarme a la otra persona y hacer la relación más armónica.....( )
15. Impresiono a los demás como:
- Una persona confiada que aprecia ayuda y consejo .....( )
  - Una persona con confianza en sí misma, que toma la iniciativa y hace trabajar a la gente..... ( )
  - Una persona estable que trata con los demás de una manera conservadora .( )
  - Una persona entusiasta que puede congeniar con casi todo el mundo .....( )
16. Siento que en un último análisis es mejor:

- a) Simplemente aceptar la derrota y buscar lo que deseo en alguna otra parte.. ( )
  - b) Empeñarme en una lucha de estrategias, antes que perder y no obtener nada( )
  - c) Ser suspicaz y posesivo antes que renunciar a lo que ya tengo .....( )
  - d) 64. Transigir y continuar por el momento.....( )
17. A veces puedo ser:
- a) Fácilmente influenciado y falta de seguridad .....( )
  - b) Agresivo, ambicioso y arrogante.....( )
  - c) Desconfiado, frío y crítico.....( )
  - d) Pueril y dado a tratar de ser la estrella del espectáculo.....( )
18. A veces puedo hacer que los demás sientan:
- a) Superiores y condescendientes conmigo .....( )
  - b) Utilizados por mí y enojados conmigo.....( )
  - c) Injustamente tratados y fríos hacia mí.....( )
  - d) Impacientes e indiferentes hacia mí.....( )

## ANEXO 04

### CUESTIONARIO DE AGOTAMIENTO PANDÉMICO – MAG

ÍTEMS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1. Cuando veo a alguien dentro de la oficina de trabajo o en una reunión sin su mascarilla, creo que es algo normal			
2. Cuando un compañero de trabajo no mantiene la distancia social recomendada, creo que está bien			
3. Cuando veo que un restaurante, cine, bar o centro comercial, no tiene el aforo a la mitad (Aforo Covid) ¿igual lo visito?			
4. Uso el alcohol para desinfectar mis manos al menos en cada contacto con superficies o personas conocidas.			
5. Lavo o desinfecto mis manos por mi cuenta al ingresar al centro de mis labores			
6. Tengo menos objetivos que antes del inicio de la pandemia por covid-19			
7. ¿Siento gran falta de energía y mucho cansancio para realizar el trabajo debido a las restricciones sociales?			
8. Deseas tomarte días de descanso por que sientes que trabajar adaptándote a las restricciones sociales generan arduo trabajo.			
9. Siento que tengo pocas energías para afrontar las diferentes labores del día			
10. La idea de perder a un amigo o familiar querido, debido al covid-19 ¿me preocupa?			
11. Siento emociones negativas sólo de pensar que se va a disminuir mis ingresos económicos si contraigo el COVID-19			
12. Tengo insomnio			
13. El aislamiento social me parece desagradable.			
14. Siento nostalgia por tomar una cervecitas con los compañeros de trabajo			
15. Tengo ganas de des-estresarme (fumar, bailar, pasear) para manejar la ansiedad por un arduo día de trabajo?			



## ANEXO 05.

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AGOTAMIENTO PANDÉMICO -MAG



Nombre del experto: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
<b>Percepción de riesgos</b>	Cuando veo a alguien dentro de la oficina de trabajo o en una reunión sin su mascarilla, creo que es algo normal				
	Cuando un compañero de trabajo no mantiene la distancia social recomendada, creo que está bien				
	Cuando veo que un restaurante, cine, bar o centro comercial, no tiene el aforo a la mitad (Aforo Covid) ¿igual lo visito?				
	Uso el alcohol para desinfectar mis manos al menos en cada contacto con superficies o personas conocidas.				
	Lavo o desinfecto mis manos por mi cuenta al ingresar al centro de mis labores				
<b>Desmotivación</b>	Tengo menos objetivos que antes del inicio de la pandemia por covid-19				

	¿Siento gran falta de energía y mucho cansancio para realizar el trabajo debido a las restricciones sociales?				
	Deseas tomarte días de descanso por que sientes que trabajar adaptándote a las restricciones sociales generan arduo trabajo.				
	Siento que tengo pocas energías para afrontar las diferentes labores del día				
<b>Razones para no seguir con las restricciones</b>	La idea de perder a un amigo o familiar querido, debido al covid-19 ¿me preocupa?				
	Siento emociones negativas sólo de pensar que se va a disminuir mis ingresos económicos si contraigo el COVID-19				
	Tengo insomnio				
	El aislamiento social me parece desagradable.				
	Siento nostalgia por tomar una cervecitas con los compañeros de trabajo				
	Tengo ganas de des-estresarme (fumar, bailar, pasear) para manejar la ansiedad por un arduo día de trabajo?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

\_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )**



**ANEXO 06**  
**VALIDACIÓN DEL TEST DE LIFO**



**Nombre del experto:** \_\_\_\_\_

**Especialidad:** \_\_\_\_\_

**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

Dimensión	Ítems	Respuestas	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
D1	Me siento más contento conmigo mismo cuando	Actúo con idealismo y optimismo				
D2		Veó una oportunidad de liderazgo y voy tras ella				
D3		Busco mi propio interés y dejo a los demás buscar el suyo				
D4		Me adapto al grupo en el cual me encuentro				
D1	Soy sumamente apto para tratar a otros.	Respetuosa, cortés y admirativamente				
D2		Activa, enérgicamente y con seguridad en mí mismo				
D3		Cuidadosa, reservadamente y con tranquilidad				
D4		Con simpatía, social amistosamente				
D1	Hago sentir a los otros:	Bien considerados, capaces y dignos de que se les pida consejo				
D2		Interesados y entusiasmados por asociarse conmigo en lo que deseo hacer				
D3		Tratados con justicia, respetados y apreciando la consideración que les profeso				
D4		Complacidos, impresionados conmigo y deseosos de tenerme cerca				
D1		Me fío del sentido de justicia de la otra persona				
D2		Trato de manejarla por medio de mi astucia y superioridad táctica				

D3	En un desacuerdo con otra persona me va mejor si:	Permanezco compuesto, metódico e impasible				
D4		Soy flexible y me adapto a la otra persona				
D1	En mis relaciones con los demás puedo:	Volverme confidencial y dar mi confianza aun a aquellos que no parecen buscarla				
D2		Volverme agresivo y aprovecharme de los otros, antes de que se den cuenta que no he sido muy considerado con ellos				
D3		19. Volverme suspicaz y prudente y tratarlos con demasiada reserva				
D4		20. Volverme demasiado amistoso y hallarme en medio de gente, aun cuando no he sido especialmente invitado)				
D1	. Impresiono a los demás como	Una persona ingenua que tiene poca iniciativa y confianza en sí misma				
D2		Un "agudo corredor de bolsa" que siempre trata de sacar el mejor partido posible de la ganga.				
D3		Un individuo obstinado que es frío hacia los demás				
D4		Una persona inconsistente que nunca toma una verdadera posición personal(				
D1	Siento que puedo persuadir a la gente siendo	Modesto e idealista				
D2		Persuasivo y triunfante				
D3		Paciente y práctico				
D4		Entretenido y animado				
D1	. En mis relaciones con los demás soy sumamente apto para ser:	29. Creíble, confiable y de apoyo para otras personas				
D2		30. Rápido para desarrollar ideas útiles y organizar a los demás para que las lleven a cabo.				
D3		31. Práctico, lógico y cuidadoso en saber con quien estoy tratando.				
D4		32. Interesado en saber todo acerca de ellos y ansioso por ajustarme a lo que esperan de mi.				
D1		Un amigo leal y de confianza.				
D2		Una persona que puede tomar ideas y ponerlos en práctica				

D3	Siento suma satisfacción cuando los demás me ven como:	Una persona práctica y piensa por sí misma				
D4		Una persona digna de atención y significativa				
D1	. Si no obtengo lo que quiero de una persona tiendo a:	Rendirme de buena gana y justificar la inhabilidad de la otra persona p/hacer lo mismo				
D2		Reclamar mis derechos y tratar de persuadirla para que lo haga de todas maneras				
D3		Sentirme indiferente y encontrar otra manera de conseguir lo que quiero.				
D4		Tomármelo en broma y ser flexible acerca del problema				
D1	Ante el fracaso siento que lo mejor es:	Acudir a otros y confiar en su ayuda				
D2		Pelear por mis derechos y tomar lo que realmente merezco.				
D3		Mantener lo que ya tengo y desentenderme de los demás.				
D4		Conservar la imagen y tratar de venderme al mejor precio posible				
D1	Temo que a veces los demás pueden verme como:	Sometido e impresionable				
D2		Agresivo y arrogante				
D3		Frío y obstinado.				
D4		Superficial y en busca de atención				
D1	El mejor modo de triunfar en la vida es:	Ser una persona digna de recompensa y confiar en quienes tienen autoridad para reconocer mi valor				
D2		Trabajar para establecer un derecho de avanzar, y luego reclamarlo..				
D3		Preservar lo que ya tengo y construir sobre ello				
D4		Desarrollar una personalidad triunfante que llame la atención de los demás				
D1	Al trabajar con una persona difícil:	Averiguo con otros como han resuelto el problema y sigo sus consejo				
D2		Llego a un acuerdo con la persona y sigo junto a ella del mejor modo posible				

D3		Decido por mí mismo lo que es correcto y mantengo mis propias convicciones				
D4		Me modifico, de manera de adaptarme a la otra persona y hacer la relación más armónica				
D1	Impresiono a los demás como:	Una persona confiada que aprecia ayuda y consejo ..				
D2		Una persona con confianza en sí misma, que toma la iniciativa y hace trabajar a la gente				
D3		Una persona estable que trata con los demás de una manera conservadora				
D4		Una persona entusiasta que puede congeniar con casi todo el mundo				
D1	Siento que en un último análisis es mejor:	Simplemente aceptar la derrota y buscar lo que deseo en alguna otra parte				
D2		Empeñarme en una lucha de estrategias, antes que perder y no obtener nada				
D3		Ser suspicaz y posesivo antes que renunciar a lo que ya tengo				
D4		64. Transigir y continuar por el momento				
D1	A veces puedo ser:	Fácilmente influenciable y falto de seguridad				
D2		Agresivo, ambicioso y arrogante				
D3		Desconfiado, frío y crítico				
D4		Pueril y dado a tratar de ser la estrella del espectáculo				
D1	A veces puedo hacer que los demás sientan:	Superiores y condescendientes conmigo				
D2		Utilizados por mí y enojados conmigo				
D3		Injustamente tratados y fríos hacia mí				
D4		Impacientes e indiferentes hacia mí				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

---

**DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )**



**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AGOTAMIENTO PANDÉMICO -MAG**

Nombre del experto: Psc. Rivera Osorio Deicy Fiorella.

Especialidad: Magister en sistema de protección de los derechos del Niño, Niña y adolescente

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Percepción de riesgos	Cuando veo a alguien dentro de la oficina de trabajo en una reunión sin su mascarilla creo que es normal	03	04	04	04
	Cunado un compañero de trabajo que no mantiene la distancia social recomendada creo que está bien	03	03	03	03
	Cuando veo que un restaurante, cine, bar o centro comercial, no tiene aforo a la mitad (Aforo al 50%) ¿igual lo visito?	04	04	04	03
	Uso el alcohol para desinfectar mis manos al menos en cada contacto con superficies o personas conocidas.	04	04	04	04
	Lavo o desinfecto mis manos por mi cuenta al ingresar al centro de mis labores	03	03	04	03

  
 Mg. Deicy F. Rivera Osorio  
 PSICÓLOGA  
 CPeP. 28462

<b>Desmotivación</b>	Tengo menos sueños u objetivos que antes del inicio de la pandemia por covid-19	04	04	03	02
	Siento gran falta de energía y cansancio por realizar el trabajo con las restricciones del plan "Anticovid"	04	04	04	03
	Deseas tomarte días de descanso por el arduo de trabajo en la oficina debido a las restricciones laborales por la Anticovid.	04	04	04	02
	Siento que tengo pocas energías para afrontar las diferentes labores del día	03	04	04	03
<b>Razones para no seguir con las restricciones</b>	La idea de perder a un amigo o familiar querido, me da vueltas en la cabeza.	04	04	04	04
	Siendo emociones negativas de pensar que se va a disminuir económicos si contraigo el COVID-19	04	04	04	04
	Tengo insomnio	04	04	04	04
	El aislamiento social me parece desagradable.	02	03	04	04
	Siento nostalgia por tomar una copa con los compañeros de trabajo luego de un arduo trabajo	03	03	04	02
	Tengo ganas de desahogarme (fumar, bailar, pasear) para manejar la ansiedad por un arduo día de trabajo?	03	04	04	03

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

---

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )


  
 PSICÓLOGA
   
 CP&P. 28462



### VALIDACIÓN DEL TEST DE LIFO

Nombre del experto: Psic. Rivera Osorio Daisy Fiorella

Especialidad: Magister en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Respuestas	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
D1	Me siento más contento conmigo mismo cuando	Actúo con idealismo y optimismo	4	4	4	4
D2		Veó una oportunidad de liderazgo y voy tras ella	4	4	4	4
D3		Busco mi propio interés y dejo a los demás buscar el suyo	4	4	4	4
D4		Me adapto al grupo en el cual me encuentro	4	4	4	4
D1	Soy sumamente apto para tratar a otros.	Respetuosa, cortés y admirativamente	4	4	3	4
D2		Activa, enérgicamente y con seguridad en mi mismo	4	4	4	4
D3		Cuidadosa, reservadamente y con tranquilidad	4	4	3	4
D4		Con simpatía, social amistosamente	4	4	4	4
D1	Hago sentir a los otros:	Bien considerados, capaces y dignos de que se les pida consejo	4	4	4	4
D2		Interesados y entusiasmados por asociarse conmigo en lo que deseo hacer	4	4	4	4
D3		Tratados con justicia, respetados y apreciando la consideración que les profeso	4	4	4	4
D4		Complacidos, impresionados conmigo y deseosos de tenerme cerca	4	4	4	4
D1	En un desacuerdo con otra persona me va mejor si:	Me fío del sentido de justicia de la otra persona	4	4	4	3
D2		Trato de manejarla por medio de mi astucia y superioridad táctica	4	4	3	4
D3		Permanezco compuesto, metódico e impasible	4	4	4	4
D4		Soy flexible y me adapto a la otra persona	4	4	4	4

  
 Mg. Daisy F. Rivera Osorio  
 PSICÓLOGA  
 CP&P. 28462

D1	En mis relaciones con los demás puedo:	Volverme confidencial y dar mi confianza aun a aquellos que no parecen buscarla	4	4	4	4
D2		Volverme agresivo y aprovecharme de los otros, antes de que se den cuenta que no he sido muy considerado con ellos	4	4	4	4
D3		19. Volverme suspicaz y prudente y tratarlos con demasiada reserva	4	4	4	3
D4		20. Volverme demasiado amistoso y hallarme en medio de gente, aun cuando no he sido especialmente invitado)	4	4	4	3
D1	. Impresiono a los demás como	Una persona ingenua que tiene poca iniciativa y confianza en sí misma	4	4	4	4
D2		Un "agudo corredor de bolsa" que siempre trata de sacar el mejor partido posible de la ganga.	4	4	4	2
D3		Un individuo obstinado que es frío hacia los demás	4	4		
D4		Una persona inconsistente que nunca toma una verdadera posición personal(	4	3	4	4
D1	Siento que puedo persuadir a la gente siendo	Modesto e idealista	4	4	4	4
D2		Persuasivo y triunfante	4	4	4	4
D3		Paciente y práctico	4	4	4	4
D4		Entretenido y animado	4	4	4	4
D1	. En mis relaciones con los demás soy sumamente apto para ser:	29. Creíble, confiable y de apoyo para otras personas	4	4	4	4
D2		30. Rápido para desarrollar ideas útiles y organizar a los demás para que las lleven a cabo.	4	4	4	4
D3		31. Práctico, lógico y cuidadoso en saber con quien estoy tratando.	4	4	4	4
D4		32. Interesado en saber todo acerca de ellos y ansioso por ajustarme a lo que esperan de mi.	4	4	4	4
D1	Siento suma satisfacción cuando los demás me ven como:	Un amigo leal y de confianza.	4	4	4	4
D2		Una persona que puede tomar ideas y ponerlos en práctica	4	4	4	4
D3		Una persona práctica y piensa por sí misma	4	4	4	4
D4		Una persona digna de atención y significativa	4	4	4	4
D1	. Si no obtengo lo que quiero de una persona tiendo a:	Rendirme de buena gana y justificar la inhabilidad de la otra persona p/hacer lo mismo	4	4	3	4
D2		Reclamar mis derechos y tratar de persuadirla para que lo haga de todas maneras	4	4	4	4

D3		Sentirme indiferente y encontrar otra manera de conseguir lo que quiero.	4	4	4	4
D4		Tomármelo en broma y ser flexible acerca del problema	4	4	4	4
D1	Ante el fracaso siento que lo mejor es:	Acudir a otros y confiar en su ayuda	4	4	4	4
D2		Pelear por mis derechos y tomar lo que realmente merezco.	4	4	4	4
D3		Mantener lo que ya tengo y desentenderme de los demás.	4	4	4	4
D4		Conservar la imagen y tratar de venderme al mejor precio posible	4	4	4	4
D1	Temo que a veces los demás pueden verme como:	Sometido e impresionable	4	4	4	4
D2		Agresivo y arrogante	4	4	4	4
D3		Frío y obstinado.	4	4	4	4
D4		Superficial y en busca de atención	4	4	4	4
D1	El mejor modo de triunfar en la vida es:	Ser una persona digna de recompensa y confiar en quienes tienen autoridad para reconocer mi valor	4	4	4	4
D2		Trabajar para establecer un derecho de avanzar, y luego reclamarlo..	4	4	4	4
D3		Preservar lo que ya tengo y construir sobre ello	4	4	4	4
D4		Desarrollar una personalidad triunfante que llame la atención de los demás	4	4	4	4
D1	Al trabajar con una persona difícil:	Averiguo con otros como han resuelto el problema y sigo sus consejos	4	4	4	4
D2		Llego a un acuerdo con la persona y sigo junto a ella del mejor modo posible	4	4	4	4
D3		Decido por mí mismo lo que es correcto y mantengo mis propias convicciones	4	4	4	4
D4		Me modifico, de manera de adaptarme a la otra persona y hacer la relación más armónica	4	4	4	4
D1	Impresiono a los demás como:	Una persona confiada que aprecia ayuda y consejo ..	4	4	3	4
D2		Una persona con confianza en sí misma, que toma la iniciativa y hace trabajar a la gente	4	4	4	4
D3		Una persona estable que trata con los demás de una manera conservadora	4	4	4	4
D4		Una persona entusiasta que puede congeniar con casi todo el mundo	4	4	4	4


D1	Siento que en un último análisis es mejor:	Simplemente aceptar la derrota y buscar lo que deseo en alguna otra parte	4	4	4	4
D2		Empeñarme en una lucha de estrategias, antes que perder y no obtener nada	4	4	4	4
D3		Ser suspicaz y posesivo antes que renunciar a lo que ya tengo	4	4	4	4
D4		64. Transigir y continuar por el momento	4	4	4	4
D1	A veces puedo ser:	Fácilmente influenciable y falta de seguridad	4	4	4	4
D2		Agresivo, ambicioso y arrogante	4	4	4	4
D3		Desconfiado, frío y crítico	4	4	4	4
D4		Pueril y dado a tratar de ser la estrella del espectáculo	4	4	4	4
D1	A veces puedo hacer que los demás sientan:	Superiores y condescendientes conmigo	4	4	4	4
D2		Utilizados por mí y enojados conmigo	4	4	4	4
D3		Injustamente tratados y fríos hacia mí	4	4	4	4
D4		Impacientes e indiferentes hacia mí	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (✓). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (✓) NO ( )


  
 Mag. Nancy Patricia Osorio
   
 PSICÓLOGA
   
 C.P.E. 28462



### VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AGOTAMIENTO PANDEMICO -MAG

Nombre del experto: Serninican F. Vega León

Especialidad: Sistema de Protección de los Derechos del Niño, Niña y Adolescente

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Percepción de riesgos	Quando veo a alguien dentro de la oficina de trabajo en una reunión sin su mascarilla creo que es normal	4	4	3	4
	Quando un compañero de trabajo que no mantiene la distancia social recomendada creo que está bien	4	3	4	4
	Quando veo que un restaurante, cine, bar o centro comercial, no tiene aforo a la mitad (Aforo al 50%) ¿igual lo visito?	4	4	4	4
	Uso el alcohol para desinfectar mis manos al menos en cada contacto con superficies o personas conocidas.	4	4	4	4
	Lavo o desinfecto mis manos por mi cuenta al ingresar al centro de mis labores	4	4	4	4

  
 Mg. Serninican F. Vega León  
 PSICOLOGA  
 C.P.-C.C. 3

<b>Desmotivación</b>	Tengo menos sueños u objetivos que antes del inicio de la pandemia por covid-19	4	4	4	4
	Siento gran falta de energía y cansancio por realizar el trabajo con las restricciones del plan "Anticovid"	4	4	4	4
	Deseas tomarte días de descanso por el arduo de trabajo en la oficina debido a las restricciones laborales por la Anticovid.	4	4	4	4
	Siento que tengo pocas energías para afrontar las diferentes labores del día	4	4	4	4
<b>Razones para no seguir con las restricciones</b>	La idea de perder a un amigo o familiar querido, me da vueltas en la cabeza.	3	3	3	3
	Siendo emociones negativas de pensar que se va a disminuir económicos si contraigo el COVID-19	3	3	3	3
	Tengo insomnio	4	4	4	4
	El aislamiento social me parece desagradable.	4	4	4	4
	Siento nostalgia por tomar una copa con los compañeros de trabajo luego de un arduo trabajo	4	4	4	3
	Tengo ganas de desentramarme (fumar, bailar, pasear) para manejar la ansiedad por un arduo día de trabajo?	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

---

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 Berninian J. Vega León  
 PSICÓLOGA  
 CFP-20075



### VALIDACIÓN DEL TEST DE LIFO

Nombre del experto: Serniyani F. Vega León

Especialidad: Sistema de Protección de los Derechos del Niño, Niña y Adolescente

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Respuestas	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
D1	Me siento más contento conmigo mismo cuando	Actúo con idealismo y optimismo	4	4	4	4
D2		Veó una oportunidad de liderazgo y voy tras ella	4	4	4	4
D3		Busco mi propio interés y dejo a los demás buscar el suyo	4	4	4	4
D4		Me adapto al grupo en el cual me encuentro	4	4	4	4
D1	Soy sumamente apto para tratar a otros.	Respetuosa, cortés y admirativamente	4	4	4	4
D2		Activa, enérgicamente y con seguridad en mi mismo	4	4	4	4
D3		Cuidadosa, reservadamente y con tranquilidad	4	4	4	4
D4		Con simpatía, social amistosamente	4	4	4	4
D1	Hago sentir a los otros:	Bien considerados, capaces y dignos de que se les pida consejo	4	4	4	4
D2		Interesados y entusiasmados por asociarse conmigo en lo que deseo hacer	4	4	4	4
D3		Tratados con justicia, respetados y apreciando la consideración que les profeso	4	4	4	4
D4		Complacidos, impresionados conmigo y deseosos de tenerme cerca	4	4	4	4
D1	En un desacuerdo con otra persona me va mejor si:	Me fío del sentido de justicia de la otra persona	4	4	4	4
D2		Trato de manejarla por medio de mi astucia y superioridad táctica	4	4	4	4
D3		Permanezco compuesto, metódico e impasible	4	4	4	4
D4		Soy flexible y me adapto a la otra persona	4	4	4	4

  
 Serniyani F. Vega León  
 PSICOLOGA  
 CPSP-20073

D1	En mis relaciones con los demás puedo:	Volverme confidencial y dar mi confianza aun a aquellos que no parecen buscarla	4	4	4	4
D2		Volverme agresivo y aprovecharme de los otros, antes de que se den cuenta que no he sido muy considerado con ellos	4	4	4	4
D3		19. Volverme suspicaz y prudente y tratarlos con demasiada reserva	4	4	4	4
D4		20. Volverme demasiado amistoso y hallarme en medio de gente, aun cuando no he sido especialmente invitado)	4	4	4	4
D1	. Impresiono a los demás como	Una persona ingenua que tiene poca iniciativa y confianza en sí misma	4	4	4	4
D2		Un "agudo corredor de bolsa" que siempre trata de sacar el mejor partido posible de la ganga.	4	4	4	4
D3		Un individuo obstinado que es frío hacia los demás	4	4	4	4
D4		Una persona inconsistente que nunca toma una verdadera posición personal(	4	4	4	4
D1	Siento que puedo persuadir a la gente siendo	Modesto e idealista	4	4	4	4
D2		Persuasivo y triunfante	4	4	4	4
D3		Paciente y práctico	4	4	4	4
D4		Entretenido y animado	4	4	4	4
D1	. En mis relaciones con los demás soy sumamente apto para ser:	29. Creíble, confiable y de apoyo para otras personas	4	4	4	4
D2		30. Rápido para desarrollar ideas útiles y organizar a los demás para que las lleven a cabo.	4	4	4	4
D3		31. Práctico, lógico y cuidadoso en saber con quien estoy tratando.	4	4	4	4
D4		32. Interesado en saber todo acerca de ellos y ansioso por ajustarme a lo que esperan de mí.	4	4	4	4
D1	Siento suma satisfacción cuando los demás me ven como:	Un amigo leal y de confianza.	4	4	4	4
D2		Una persona que puede tomar ideas y ponerlos en práctica	4	4	4	4
D3		Una persona práctica y piensa por sí misma	4	4	4	4
D4		Una persona digna de atención y significativa	4	4	4	4
D1	. Si no obtengo lo que quiero de una persona tiendo a:	Rendirme de buena gana y justificar la inhabilidad de la otra persona p/hacer lo mismo	4	4	4	4
D2		Reclamar mis derechos y tratar de persuadirla para que lo haga de todas maneras	4	4	4	4

  
 Sr. Serminian J. Vega León  
 PSICÓLOGA  
 C.P.S.P.-20073

D3		Sentirme indiferente y encontrar otra manera de conseguir lo que quiero.	4	4	4	4
D4		Tomármelo en broma y ser flexible acerca del problema	4	4	4	4
D1	Ante el fracaso siento que lo mejor es:	Acudir a otros y confiar en su ayuda	4	4	4	4
D2		Pelear por mis derechos y tomar lo que realmente merezco.	4	4	4	4
D3		Mantener lo que ya tengo y desentenderme de los demás.	4	4	4	4
D4		Conservar la imagen y tratar de venderme al mejor precio posible	4	4	4	4
D1	Temo que a veces los demás pueden verme como:	Sometido e impresionable	4	4	4	4
D2		Agresivo y arrogante	4	4	4	4
D3		Frío y obstinado.	4	4	4	4
D4		Superficial y en busca de atención	4	4	4	4
D1	El mejor modo de triunfar en la vida es:	Ser una persona digna de recompensa y confiar en quienes tienen autoridad para reconocer mi valor	4	4	4	4
D2		Trabajar para establecer un derecho de avanzar, y luego reclamarlo..	4	4	4	4
D3		Preservar lo que ya tengo y construir sobre ello	4	4	4	4
D4		Desarrollar una personalidad triunfante que llame la atención de los demás	4	4	4	4
D1	Al trabajar con una persona difícil:	Averiguo con otros como han resuelto el problema y sigo sus consejo	4	4	4	4
D2		Llego a un acuerdo con la persona y sigo junto a ella del mejor modo posible	4	4	4	4
D3		Decido por mí mismo lo que es correcto y mantengo mis propias convicciones	4	4	4	4
D4		Me modifico, de manera de adaptarme a la otra persona y hacer la relación más armónica	4	4	4	4
D1	Impresiono a los demás como:	Una persona confiada que aprecia ayuda y consejo ..	4	4	4	4
D2		Una persona con confianza en sí misma, que toma la iniciativa y hace trabajar a la gente	4	4	4	4
D3		Una persona estable que trata con los demás de una manera conservadora	4	4	4	4
D4		Una persona entusiasta que puede congeniar con casi todo el mundo	4	4	4	4

  
 Mgr. Serminian J. Vega León  
 PSICOLOGA  
 CPsP-20075

D1	Siento que en un último análisis es mejor:	Simplemente aceptar la derrota y buscar lo que deseo en alguna otra parte	4	4	4	4
D2		Empeñarme en una lucha de estrategias, antes que perder y no obtener nada	4	4	4	4
D3		Ser suspicaz y posesivo antes que renunciar a lo que ya tengo	4	4	4	4
D4		64. Transigir y continuar por el momento	4	4	4	4
D1	A veces puedo ser:	Fácilmente influenciable y falta de seguridad	4	4	4	4
D2		Agresivo, ambicioso y arrogante	4	4	4	4
D3		Desconfiado, frío y crítico	4	4	4	4
D4		Pueril y dado a tratar de ser la estrella del espectáculo	4	4	4	4
D1	A veces puedo hacer que los demás sientan:	Superiores y condescendientes conmigo	4	4	4	4
D2		Utilizados por mí y enojados conmigo	4	4	4	4
D3		Injustamente tratados y fríos hacia mí	4	4	4	4
D4		Impacientes e indiferentes hacia mí	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

*[Firma]*  
 Mg. Scrimian J. Vega León  
 PSICOLOGA  
 CP&P-20075



**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AGOTAMIENTO PANDEMICO -MAG**

Nombre del experto: LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA

Especialidad: PSICOLOGO

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiente y claridad”

Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Percepción de riesgos	Cuando veo a alguien dentro de la oficina de trabajo en una reunión sin su mascarilla creo que es normal	4	4	4	4
	Cuando un compañero de trabajo que no mantiene la distancia social recomendada creo que está bien	4	3	3	4
	Cuando veo que un restaurante, cine, bar o centro comercial, no tiene aforo a la mitad (Aforo al 50%) ¿igual lo visito?	3	3	3	3
	Uso el alcohol para desinfectar mis manos al menos en cada contacto con superficies o personas conocidas.	4	4	3	4
	Lavo o desinfecto mis manos por mi cuenta al ingresar al centro de mis labores	4	4	4	4

LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA  
 COLEGIO DE PSICOLOGOS DEL PERU  
 C. Ps.P. 19522

<b>Desmotivación</b>	Tengo menos sueños u objetivos que antes del inicio de la pandemia por covid-19	4	4	4	4
	Siento gran falta de energía y cansancio por realizar el trabajo con las restricciones del plan "Anticovid"	3	3	3	3
	Deseas tomarte días de descanso por el arduo de trabajo en la oficina debido a las restricciones laborales por la Anticovid.	3	3	4	3
	Siento que tengo pocas energías para afrontar las diferentes labores del día	4	4	3	3
<b>Razones para no seguir con las restricciones</b>	La idea de perder a un amigo o familiar querido, me da vueltas en la cabeza.	4	4	4	4
	Siendo emociones negativas de pensar que se va a disminuir económicos si contraigo el COVID-19	4	4	4	3
	Tengo insomnio	4	3	3	4
	El aislamiento social me parece desagradable.	4	4	4	3
	Siento nostalgia por tomar una copa con los compañeros de trabajo luego de un arduo trabajo	4	4	4	3
	Tengo ganas de desetrasarme (fumar, bailar, pasear) para manejar la ansiedad por un arduo día de trabajo?	4	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

  
 LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA  
 COLEGIO DE PSICOLOGOS DEL PERU  
 C.Ps.P. 19522  
 MSc. SOCIOLOGIA / PSICOLOGIA SUPERIOR



### VALIDACIÓN DEL TEST DE LIFO

Nombre del experto: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Respuestas	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
D1	Me siento más contento conmigo mismo cuando	Actúo con idealismo y optimismo	4	4	4	4
D2		Veó una oportunidad de liderazgo y voy tras ella	4	4	4	4
D3		Busco mi propio interés y dejo a los demás buscar el suyo	4	4	4	4
D4		Me adapto al grupo en el cual me encuentro	4	4	4	4
D1	Soy sumamente apto para tratar a otros.	Respetuosa, cortés y admirativamente	4	4	4	4
D2		Activa, enérgicamente y con seguridad en mi mismo	4	4	4	4
D3		Cuidadosa, reservadamente y con tranquilidad	4	4	4	4
D4		Con simpatía, social amistosamente	4	4	4	4
D1	Hago sentir a los otros:	Bien considerados, capaces y dignos de que se les pida consejo	4	4	4	4
D2		Interesados y entusiasmados por asociarse conmigo en lo que deseo hacer	4	4	4	4
D3		Tratados con justicia, respetados y apreciando la consideración que les profeso	4	4	4	4
D4		Complacidos, impresionados conmigo y deseosos de tenerme cerca	4	4	4	4
D1	En un desacuerdo con otra persona me va mejor si:	Me fío del sentido de justicia de la otra persona	4	4	4	4
D2		Trato de manejarla por medio de mi astucia y superioridad táctica	4	4	4	4
D3		Permanezco compuesto, metódico e impasible	4	4	4	4
D4		Soy flexible y me adapto a la otra persona	4	4	4	4

LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA  
 COLEGIO DE PSICÓLOGOS DEL PERÚ  
 C.Ps.P. 19522  
 M6. EDUCACION

D1	En mis relaciones con los demás puedo:	Vol verme confidencial y dar mi confianza aun a aquellos que no parecen buscarla	4	4	4	4
D2		Vol verme agresivo y aprovecharme de los otros, antes de que se den cuenta que no he sido muy considerado con ellos	4	4	4	4
D3		19. Vol verme suspicaz y prudente y tratarlos con demasiada reserva	4	4	4	4
D4		20. Vol verme demasiado amistoso y hallarme en medio de gente, aun cuando no he sido especialmente invitado)	4	4	4	4
D1	. Impresiono a los demás como	Una persona ingenua que tiene poca iniciativa y confianza en sí misma	4	4	4	4
D2		Un "agudo corredor de bolsa" que siempre trata de sacar el mejor partido posible de la ganga.	4	4	4	4
D3		Un individuo obstinado que es frío hacia los demás	4	4	4	4
D4		Una persona inconsistente que nunca toma una verdadera posición personal(	4	4	4	4
D1	Siento que puedo persuadir a la gente siendo	Modesto e idealista	4	4	4	4
D2		Persuasivo y triunfante	4	4	4	4
D3		Paciente y práctico	4	4	4	4
D4		Entretenido y animado	4	4	4	4
D1	. En mis relaciones con los demás soy sumamente apto para ser:	29. Creíble, confiable y de apoyo para otras personas	4	4	4	4
D2		30. Rápido para desarrollar ideas útiles y organizar a los demás para que las lleven a cabo.	4	4	4	4
D3		31. Práctico, lógico y cuidadoso en saber con quien estoy tratando.	4	4	4	4
D4		32. Interesado en saber todo acerca de ellos y ansioso por ajustarme a lo que esperan de mi.	4	4	4	4
D1	Siento suma satisfacción cuando los demás me ven como:	Un amigo leal y de confianza.	4	4	4	4
D2		Una persona que puede tomar ideas y ponerlos en práctica	4	4	4	4
D3		Una persona práctica y piensa por sí misma	4	4	4	4
D4		Una persona digna de atención y significativa	4	4	4	4
D1	. Si no obtengo lo que quiero de una persona tiendo a:	Rendirme de buena gana y justificar la inhabilidad de la otra persona p/hacer lo mismo	4	4	4	4
D2		Reclamar mis derechos y tratar de persuadirla para que lo haga de todas maneras	4	4	4	4

LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA  
 COLEGIO DE PSICOLOGOS DEL PERU  
 C.Ps.P. 19522

D3		Sentirme indiferente y encontrar otra manera de conseguir lo que quiero.	4	4	4	4
D4		Tomármelo en broma y ser flexible acerca del problema	4	4	4	4
D1	Ante el fracaso siento que lo mejor es:	Acudir a otros y confiar en su ayuda	4	4	4	4
D2		Pelear por mis derechos y tomar lo que realmente merezco.	4	4	4	4
D3		Mantener lo que ya tengo y desentenderme de los demás.	4	4	4	4
D4		Conservar la imagen y tratar de venderme al mejor precio posible	4	4	3	4
D1	Temo que a veces los demás pueden verme como:	Sometido e impresionable	4	4	4	4
D2		Agresivo y arrogante	4	4	4	4
D3		Frío y obstinado.	4	4	4	4
D4		Superficial y en busca de atención	4	4	4	4
D1	El mejor modo de triunfar en la vida es:	Ser una persona digna de recompensa y confiar en quienes tienen autoridad para reconocer mi valor	4	4	4	4
D2		Trabajar para establecer un derecho de avanzar, y luego reclamarlo..	4	4	4	4
D3		Preservar lo que ya tengo y construir sobre ello	4	4	4	4
D4		Desarrollar una personalidad triunfante que llame la atención de los demás	4	4	4	4
D1	Al trabajar con una persona difícil:	Averiguo con otros como han resuelto el problema y sigo sus consejo	4	4	4	4
D2		Llego a un acuerdo con la persona y sigo junto a ella del mejor modo posible	4	4	4	4
D3		Decido por mí mismo lo que es correcto y mantengo mis propias convicciones	4	4	4	4
D4		Me modifico, de manera de adaptarme a la otra persona y hacer la relación más armónica	4	4	3	4
D1	Impresiono a los demás como:	Una persona confiada que aprecia ayuda y consejo ..	4	4	4	4
D2		Una persona con confianza en sí misma, que toma la iniciativa y hace trabajar a la gente	4	4	4	4
D3		Una persona estable que trata con los demás de una manera conservadora	4	4	4	4
D4		Una persona entusiasta que puede congeniar con casi todo el mundo	4	4	4	4

D1	Siento que en un último análisis es mejor:	Simplemente aceptar la derrota y buscar lo que deseo en alguna otra parte	4	4	4	4
D2		Empeñarme en una lucha de estrategias, antes que perder y no obtener nada	4	4	4	4
D3		Ser suspicaz y posesivo antes que renunciar a lo que ya tengo	4	4	4	4
D4		64. Transigir y continuar por el momento	4	4	4	4
D1	A veces puedo ser:	Fácilmente influenciado y falta de seguridad	4	4	4	4
D2		Agresivo, ambicioso y arrogante	4	4	4	4
D3		Desconfiado, frío y crítico	4	4	4	4
D4		Pueril y dado a tratar de ser la estrella del espectáculo	4	4	4	4
D1	A veces puedo hacer que los demás sientan:	Superiores y condescendientes conmigo	4	4	4	4
D2		Utilizados por mí y enojados conmigo	4	4	4	4
D3		Injustamente tratados y fríos hacia mí	4	4	4	4
D4		Impacientes e indiferentes hacia mí	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

LARRY F. ACENCIO MALPARTIDA  
 COLEGIO DE PSICÓLOGOS DEL PERÚ  
 C.Ps.P. 19522

176 EDUCACIÓN  
 INVESTIGACIÓN Y OCCASION SUPERIOR



### VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AGOTAMIENTO PANDÉMICO -MAG

Nombre del experto: Laura Matilde Cristóbal Valdez.

Especialidad: Psicóloga

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Percepción de riesgos	Cuando veo a alguien dentro de la oficina de trabajo en una reunión sin su mascarilla creo que es normal	4	4	4	4
	Cuando veo un compañero de trabajo que no mantiene la distancia social recomendada creo que está bien	4	3	3	4
	Cuando veo que un restaurante, cine, bar o centro comercial, no tiene aforo a la mitad (Aforo al 50%) ¿igual lo visito?	3	3	3	3
	Uso el alcohol para desinfectar mis manos al menos en cada contacto con superficies o personas conocidas.	4	4	4	4
	Lavo o desinfecto mis manos por mi cuenta al ingresar al centro de mis labores	4	4	4	4

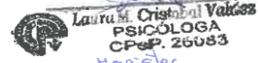
  
 Laura M. Cristóbal Valdez  
 PSICÓLOGA  
 CFPSP. 26053

<b>Desmotivación</b>	Tengo menos sueños u objetivos que antes del inicio de la pandemia por covid-19	4	4	4	4
	Siento gran falta de energía y cansancio por realizar el trabajo con las restricciones del plan "Anticovid"	3	3	3	3
	Desear tomar <sup>me</sup> días de descanso por el arduo de trabajo en la oficina debido a las restricciones laborales por la Anticovid.	3	3	3	3
	Siento que tengo pocas energías para afrontar las diferentes labores del día	4	4	4	4
<b>Razones para no seguir con las restricciones</b>	La idea de perder a un amigo o familiar querido, me da vueltas en la cabeza.	4	4	4	3
	Siendo emociones negativas de pensar que se va a disminuir económicos si contraigo el COVID-19	4	4	3	3
	Tengo insomnio	4	4	4	4
	El aislamiento social me parece desagradable.	4	4	4	4
	Siento nostalgia por tomar una copa con los compañeros de trabajo luego de un arduo trabajo	4	4	4	3
	Tengo ganas de desatrasarme (fumar, bailar, pasear) para manejar la ansiedad por un arduo día de trabajo?	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO (X). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
  
 Laura M. Cristóbal Valdés  
 PSICÓLOGA  
 CPEP. 26083  
 Magister  
 Sistemas de Protección del Niño, Niña y  
 adolescente frente a la Violencia



### VALIDACIÓN DEL TEST DE LIFO

Nombre del experto: \_\_\_\_\_

*Laura Matilde Cristóbal Valdez*

Especialidad: \_\_\_\_\_

*Psicóloga*

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Respuestas	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
D1	Me siento más contento conmigo mismo cuando	Actúo con idealismo y optimismo	4	4	4	4
D2		Veó una oportunidad de liderazgo y voy tras ella	4	4	4	4
D3		Busco mi propio interés y dejo a los demás buscar el suyo	4	4	4	4
D4		Me adapto al grupo en el cual me encuentro	4	4	4	4
D1	Soy sumamente apto para tratar a otros.	Respetuosa, cortés y admirativamente	4	4	4	4
D2		Activa, enérgicamente y con seguridad en mi mismo	4	4	4	4
D3		Cuidadosa, reservadamente y con tranquilidad	4	4	4	4
D4		Con simpatía, social amistosamente	4	4	4	4
D1	Hago sentir a los otros:	Bien considerados, capaces y dignos de que se les pida consejo	4	4	4	4
D2		Interesados y entusiasmados por asociarse conmigo en lo que deseo hacer	4	4	4	4
D3		Tratados con justicia, respetados y apreciando la consideración que les profeso	4	4	4	4
D4		Complacidos, impresionados conmigo y deseosos de tenerme cerca	4	4	4	4
D1	En un desacuerdo con otra persona me va mejor si:	Me fío del sentido de justicia de la otra persona	4	4	4	4
D2		Trato de manejarla por medio de mi astucia y superioridad táctica	4	4	4	4
D3		Permanezco compuesto, metódico e impasible	4	4	4	4
D4		Soy flexible y me adapto a la otra persona	4	4	4	4

 Laura M. Cristóbal Valdez  
 PSICÓLOGA  
 C.F. 20083

D1	En mis relaciones con los demás puedo:	Volverme confidencial y dar mi confianza aun a aquellos que no parecen buscarla	4	4	4	4
D2		Volverme agresivo y aprovecharme de los otros, antes de que se den cuenta que no he sido muy considerado con ellos	4	4	4	4
D3		19. Volverme suspicaz y prudente y tratarlos con demasiada reserva	4	4	4	4
D4		20. Volverme demasiado amistoso y hallarme en medio de gente, aun cuando no he sido especialmente invitado)	4	4	4	4
D1	. Impresiono a los demás como	Una persona ingenua que tiene poca iniciativa y confianza en sí misma	4	4	4	4
D2		Un "agudo corredor de bolsa" que siempre trata de sacar el mejor partido posible de la ganga.	4	4	4	4
D3		Un individuo obstinado que es frío hacia los demás	4	4	4	4
D4		Una persona inconsistente que nunca toma una verdadera posición personal(	4	4	4	4
D1	Siento que puedo persuadir a la gente siendo	Modesto e idealista	4	4	4	4
D2		Persuasivo y triunfante	4	4	4	4
D3		Paciente y práctico	4	4	4	4
D4		Entretenido y animado	4	4	4	4
D1	. En mis relaciones con los demás soy sumamente apto para ser:	29. Creíble, confiable y de apoyo para otras personas	4	4	4	4
D2		30. Rápido para desarrollar ideas útiles y organizar a los demás para que las lleven a cabo.	4	4	4	4
D3		31. Práctico, lógico y cuidadoso en saber con quien estoy tratando.	4	4	4	4
D4		32. Interesado en saber todo acerca de ellos y ansioso por ajustarme a lo que esperan de mi.	4	4	4	4
D1	Siento suma satisfacción cuando los demás me ven como:	Un amigo leal y de confianza.	4	4	4	4
D2		Una persona que puede tomar ideas y ponerlos en práctica	4	4	4	4
D3		Una persona práctica y piensa por sí misma	4	4	4	4
D4		Una persona digna de atención y significativa	4	4	4	4
D1	. Si no obtengo lo que quiero de una persona tiendo a:	Rendirme de buena gana y justificar la inhabilidad de la otra persona p/hacer lo mismo	4	4	4	4
D2		Reclamar mis derechos y tratar de persuadirla para que lo haga de todas maneras	4	4	4	4

D3		Sentirme indiferente y encontrar otra manera de conseguir lo que quiero.	4	4	4	4
D4		Tomármelo en broma y ser flexible acerca del problema	4	4	4	4
D1	Ante el fracaso siento que lo mejor es:	Acudir a otros y confiar en su ayuda	4	4	4	4
D2		Pelear por mis derechos y tomar lo que realmente merezco.	4	4	4	4
D3		Mantener lo que ya tengo y desentenderme de los demás.	4	4	4	4
D4		Conservar la imagen y tratar de venderme al mejor precio posible	4	4	4	4
D1	Temo que a veces los demás pueden verme como:	Sometido e impresionable	4	4	4	4
D2		Agresivo y arrogante	4	4	4	4
D3		Frío y obstinado.	4	4	4	4
D4		Superficial y en busca de atención	4	4	4	4
D1	El mejor modo de triunfar en la vida es:	Ser una persona digna de recompensa y confiar en quienes tienen autoridad para reconocer mi valor	4	4	4	4
D2		Trabajar para establecer un derecho de avanzar, y luego reclamarlo..	4	4	4	4
D3		Preservar lo que ya tengo y construir sobre ello	4	4	4	4
D4		Desarrollar una personalidad triunfante que llame la atención de los demás	4	4	4	4
D1	Al trabajar con una persona difícil:	Averiguo con otros como han resuelto el problema y sigo sus consejos	4	4	4	4
D2		Llego a un acuerdo con la persona y sigo junto a ella del mejor modo posible	4	4	4	4
D3		Decido por mí mismo lo que es correcto y mantengo mis propias convicciones	4	4	4	4
D4		Me modifico, de manera de adaptarme a la otra persona y hacer la relación más armónica	4	4	4	4
D1	Impresiono a los demás como:	Una persona confiada que aprecia ayuda y consejo ..	4	4	4	4
D2		Una persona con confianza en sí misma, que toma la iniciativa y hace trabajar a la gente	4	4	4	4
D3		Una persona estable que trata con los demás de una manera conservadora	4	4	4	4
D4		Una persona entusiasta que puede congeniar con casi todo el mundo	4	4	4	4

D1	Siento que en un último análisis es mejor:	Simplemente aceptar la derrota y buscar lo que deseo en alguna otra parte	4	4	4	4
D2		Empeñarme en una lucha de estrategias, antes que perder y no obtener nada	4	4	4	4
D3		Ser suspicaz y posesivo antes que renunciar a lo que ya tengo	4	4 4	4	4 4
D4	A veces puedo ser:	64. Transigir y continuar por el momento	4	4	4	
D1		Fácilmente influenciable y falta de seguridad	4	4	4 4	4 4
D2		Agresivo, ambicioso y arrogante	4	4	4	
D3		Desconfiado, frío y crítico	4		4	4 4
D4	A veces puedo hacer que los demás sientan:	Pueril y dado a tratar de ser la estrella del espectáculo	4 4	4 4		
D1		Superiores y condescendientes conmigo		4	4	4
D2		Utilizados por mí y enojados conmigo		4	4 4	4
D3		Injustamente tratados y fríos hacia mí	4 4	4		4 4
D4		Impacientes e indiferentes hacia mí		4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI (✓) NO (x). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

  
 Registrar en  
 Sistema de Protección del Niño, Niña  
 y adolescente frente a la Violencia



### VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AGOTAMIENTO PANDEMICO -MAG

Nombre del experto: Percy Roberto Ito Aguilar.

Especialidad: Mg. Sistemas de Protección de los derechos del niño, niña y adolescente.

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Dimensión	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Percepción de riesgos	Cuando veo a alguien dentro de la oficina de trabajo en una reunión sin su mascarilla creo que es normal	04	04	04	03
	Cuando un compañero de trabajo que no mantiene la distancia social recomendada creo que está bien	03	03	04	03
	Cuando veo que un restaurante, cine, bar o centro comercial, no tiene aforo a la mitad (Aforo al 50%) ¿igual lo visito?	04	04	04	04
	Uso el alcohol para desinfectar mis manos al menos en cada contacto con superficies o personas conocidas.	04	04	04	04
	Lavo o desinfecto mis manos por mi cuenta al ingresar al centro de mis labores	03	03	03	04

<b>Desmotivación</b>	Tengo menos sueños u objetivos que antes del inicio de la pandemia por covid-19	04	04	04	04
	Siento gran falta de energía y cansancio por realizar el trabajo con las restricciones del plan "Anticovid"	04	04	04	04
	Deseas tomarte días de descanso por el arduo de trabajo en la oficina debido a las restricciones laborales por la Anticovid.	04	04	03	04
	Siento que tengo pocas energías para afrontar las diferentes labores del día	04	04	04	03
<b>Razones para no seguir con las restricciones</b>	La idea de perder a un amigo o familiar querido, me da vueltas en la cabeza.	04	04	04	04
	Siendo emociones negativas de pensar que se va a disminuir económicos si contraigo el COVID-19	04	04	04	04
	Tengo insomnio	04	04	04	04
	El aislamiento social me parece desagradable.	04	03	04	04
	Siento nostalgia por tomar una copa con los compañeros de trabajo luego de un arduo trabajo	04	04	03	04
	Tengo ganas de desentramarme (fumar, bailar, pasear) para manejar la ansiedad por un arduo día de trabajo?	04	04	04	05

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

**Percy R. Ito Aguilar**  
 PSICOLOGO  
 CPsP N° 29288



### VALIDACIÓN DEL TEST DE LIFO

Nombre del experto: PERCY ROBERTO ITO AGUILAR.

Especialidad: Mg. Sistemas de Protección de los derechos del niño, niña adolescente

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiente y claridad”

Dimensión	Ítems	Respuestas	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
D1	Me siento más contento conmigo mismo cuando	Actúo con idealismo y optimismo	04	04	04	04
D2		Veó una oportunidad de liderazgo y voy tras ella	04	04	04	04
D3		Busco mi propio interés y dejo a los demás buscar el suyo	04	04	04	04
D4		Me adapto al grupo en el cual me encuentro	04	04	04	04
D1	Soy sumamente apto para tratar a otros.	Respetuosa, cortés y admirativamente	04	04	04	04
D2		Activa, enérgicamente y con seguridad en mi mismo	04	04	04	04
D3		Cuidadosa, reservadamente y con tranquila	04	04	04	04
D4		Con simpatía, social amistosamente	04	04	04	04
D1	Hago sentir a los otros:	Bien considerados, capaces y dignos de que se les pida consejo	04	04	04	04
D2		Interesados y entusiasmados por asociarse conmigo en lo que deseo hacer	04	04	04	04
D3		Tratados con justicia, respetados y apreciando la consideración que les profeso	04	04	04	04
D4		Complacidos, impresionados conmigo y deseosos de tenerme cerca	04	04	04	04
D1	En un desacuerdo con otra persona me va mejor si:	Me fío del sentido de justicia de la otra persona	04	04	04	04
D2		Trato de manejarla por medio de mi astucia y superioridad táctica	04	04	04	04
D3		Permanezco compuesto, metódico e impasible	04	04	04	04
D4		Soy flexible y me adapto a la otra persona	04	04	04	04


 Percy R. Ito Aguilar  
 PSICOLOGO  
 CPsP N° 29288

D1	En mis relaciones con los demás puedo:	Vol verme confidencial y dar mi confianza aun a aquellos que no parecen buscarla	04	04	04	04
D2		Vol verme agresivo y aprovecharme de los otros, antes de que se den cuenta que no he sido muy considerado con ellos	04	04	04	04
D3		19. Vol verme suspicaz y prudente y tratarlos con demasiada reserva	04	04	04	04
D4		20. Vol verme demasiado amistoso y hallarme en medio de gente, aun cuando no he sido especialmente invitado)	04	04	04	04
D1	. Impresiono a los demás como	Una persona ingenua que tiene poca iniciativa y confianza en sí misma	04	04	04	04
D2		Un "agudo corredor de bolsa" que siempre trata de sacar el mejor partido posible de la ganga.	04	04	04	04
D3		Un individuo obstinado que es frío hacia los demás	04	04	04	04
D4		Una persona inconsistente que nunca toma una verdadera posición personal(	04	04	04	04
D1	Siento que puedo persuadir a la gente siendo	Modesto e idealista	04	04	04	04
D2		Persuasivo y triunfante	04	04	04	04
D3		Paciente y práctico	04	04	04	04
D4		Entretenido y animado	04	04	04	04
D1	. En mis relaciones con los demás soy sumamente apto para ser:	29. Creíble, confiable y de apoyo para otras personas	04	04	04	04
D2		30. Rápido para desarrollar ideas útiles y organizar a los demás para que las lleven a cabo.	04	04	04	04
D3		31. Práctico, lógico y cuidadoso en saber con quien estoy tratando.	04	04	04	04
D4		32. Interesado en saber todo acerca de ellos y ansioso por ajustarme a lo que esperan de mi.	04	04	04	04
D1	Siento suma satisfacción cuando los demás me ven como:	Un amigo leal y de confianza.	04	04	04	04
D2		Una persona que puede tomar ideas y ponerlos en práctica	04	04	04	04
D3		Una persona práctica y piensa por sí misma	04	04	04	04
D4		Una persona digna de atención y significativa	04	04	04	04
D1	. Si no obtengo lo que quiero de una persona tiendo a:	Rendirme de buena gana y justificar la inhabilidad de la otra persona p/hacer lo mismo	04	04	04	04
D2		Reclamar mis derechos y tratar de persuadirla para que lo haga de todas maneras	04	04	04	04

D3		Sentirme indiferente y encontrar otra manera de conseguir lo que quiero.	04	04	04	04
D4		Tomármelo en broma y ser flexible acerca del problema	04	04	04	04
D1	Ante el fracaso siento que lo mejor es:	Acudir a otros y confiar en su ayuda	04	04	04	04
D2		Pelear por mis derechos y tomar lo que realmente merezco.	04	04	04	04
D3		Mantener lo que ya tengo y desentenderme de los demás.	04	04	04	04
D4		Conservar la imagen y tratar de venderme al mejor precio posible	04	04	04	04
D1	Temo que a veces los demás pueden verme como:	Sometido e impresionable	04	04	04	04
D2		Agresivo y arrogante	04	04	04	04
D3		Frío y obstinado.	04	04	04	04
D4		Superficial y en busca de atención	04	04	04	04
D1	El mejor modo de triunfar en la vida es:	Ser una persona digna de recompensa y confiar en quienes tienen autoridad para reconocer mi valor	04	04	04	04
D2		Trabajar para establecer un derecho de avanzar, y luego reclamarlo..	04	04	04	04
D3		Preservar lo que ya tengo y construir sobre ello	04	04	04	04
D4		Desarrollar una personalidad triunfante que llame la atención de los demás	04	04	04	04
D1	Al trabajar con una persona difícil:	Averiguo con otros como han resuelto el problema y sigo sus consejos	04	04	04	04
D2		Llego a un acuerdo con la persona y sigo junto a ella del mejor modo posible	04	04	04	04
D3		Decido por mí mismo lo que es correcto y mantengo mis propias convicciones	04	04	04	04
D4		Me modifico, de manera de adaptarme a la otra persona y hacer la relación más armónica	04	04	04	04
D1	Impresiono a los demás como:	Una persona confiada que aprecia ayuda y consejo ..	04	04	04	04
D2		Una persona con confianza en sí misma, que toma la iniciativa y hace trabajar a la gente	04	04	04	04
D3		Una persona estable que trata con los demás de una manera conservadora	04	04	04	04
D4		Una persona entusiasta que puede congeniar con casi todo el mundo	04	04	04	04



D1	Siento que en un último análisis es mejor:	Simplemente aceptar la derrota y buscar lo que deseo en alguna otra parte	04	04	04	04
D2		Empeñarme en una lucha de estrategias, antes que perder y no obtener nada	04	04	04	04
D3		Ser suspicaz y posesivo antes que renunciar a lo que ya tengo	04	04	04	04
D4		64. Transigir y continuar por el momento	04	04	04	04
D1	A veces puedo ser:	Fácilmente influenciable y falto de seguridad	04	04	04	04
D2		Agresivo, ambicioso y arrogante	04	04	04	04
D3		Desconfiado, frío y crítico	04	04	04	04
D4		Pueril y dado a tratar de ser la estrella del espectáculo	04	04	04	04
D1	A veces puedo hacer que los demás sientan:	Superiores y condescendientes conmigo	04	04	04	04
D2		Utilizados por mí y enojados conmigo	04	04	04	04
D3		Injustamente tratados y fríos hacia mí	04	04	04	04
D4		Impacientes e indiferentes hacia mí	04	04	04	04

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI ( ) NO ( ). En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )**

**Percy R. Ito Aguilar**  
 PSICOLOGO  
 CPsP N° 29288

## ANEXO 07

### PADRON SEGÙN EL PLAN DE VIGILANCIA, PREVENICÒN Y CONTROL DE COVID-19 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS**



#### PLAN DE VIGILANCIA, PREVENICÒN Y CONTROL DE COVID-19 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL AMARILIS

**I. DATOS DE LA ENTIDAD PUBLICA**

ENTIDAD : Municipalidad Distrital de Amarilis  
 RUC N° : 20146009060

**II. DATOS DE LUGAR DE TRABAJO**

DIRECCION : Jr. Huallaga N° 300 Paucarbambilla  
 REGION : Huánuco  
 PROVINCIA: Huánuco  
 AMARILIS : Amarilis

**III. DATOS DEL SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS.**

Mediante Resolución de Alcaldía N° 837-2019-MDA/A el 31.12.2019, se constituye el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Representantes de la Municipalidad Distrital de Amarilis			
MIEMBROS TITULARES			
1	LEOPOLDO ALBERTO BRUNO HIDALGO	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	CARGO DESIGNADO
2	WILFREDO LEO RODRIGUEZ	Gerente de Administración y Finanzas	DESIGNADO
3	VICKTHOR FERNANDO JUMP RAMIREZ	Sub Gerente de Recursos Humanos	Presidente DESIGNADO
MIEMBROS SUPLENTE			
1	TEOFILO LOARTE ALVARADO	Gerente de Desarrollo Económico	Suplente
2	IRENE BEATRIZ HERRERA TALANCHA	Sub Gerente (e) de Presupuesto	Suplente
3	VICTOR KENYI PRUDENCIO CHACON	Sub Gerente de Áreas Verdes y Recursos Naturales	<b>SECRETARIO</b>
Representantes de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis			
MIEMBROS TITULARES			
1	ISALEA CORTEZ ESTEBAN	Obrero de la Sub Gerencia de Áreas Verdes y Recursos Naturales	Suplente
2	FELICIANA ILLESCAS MUNGIA	Obrero de la Sub Gerencia de Áreas Verdes y Recursos Naturales	Miembro elegido
3	JAKELINA CHIQUIYAURI GARCIA	Obrero de la Sub Gerencia de Gestión Integral de Residuos Municipales	Miembro elegido
MIEMBROS SUPLENTE			
1	AUDELIA MORALES MURGA	Obrero de la Sub Gerencia de Áreas Verdes y Recursos Naturales	Miembro elegido
2	ROSA CRUZ RAYMUNDO	Obrero de la Sub Gerencia de Áreas Verdes y Recursos Naturales	Suplente
3	BEATRIZ LORGITA BENANCIO CORNELIO	Sub Gerente de Áreas Verdes y Recursos Naturales	Suplente

0  
 1  
 2  
 3  
 4  
 5  
 6  
 7  
 8  
 9  
 10  
 11  
 12  
 13  
 14  
 15  
 16  
 17  
 18  
 19  
 20  
 21  
 22  
 23  
 24  
 25  
 26  
 27  
 28  
 29  
 30  
 31  
 32  
 33  
 34  
 35  
 36  
 37  
 38  
 39  
 40  
 41  
 42  
 43  
 44  
 45  
 46  
 47  
 48  
 49  
 50  
 51  
 52  
 53  
 54  
 55  
 56  
 57  
 58  
 59  
 60  
 61  
 62  
 63  
 64  
 65  
 66  
 67  
 68  
 69  
 70  
 71  
 72  
 73  
 74  
 75  
 76  
 77  
 78  
 79  
 80  
 81  
 82  
 83  
 84  
 85  
 86  
 87  
 88  
 89  
 90  
 91  
 92  
 93  
 94  
 95  
 96  
 97  
 98  
 99  
 100



IV. INTRODUCCIÓN

La enfermedad por coronavirus, denominado COVID-19 representa un riesgo biológico por su comportamiento epidémico y alta transmisibilidad que viene causando un síndrome agudo y grave, respiratorias entre otras. De aquí, que la Organización Mundial de la Salud lo ha declarado como una pandemia mundial, ante ello, estando a puertas del reinicio de labores o levantamiento del estado de emergencia declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y prorrogado por los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, Decreto Supremo N° 064-2020-PCM y Decreto Supremo N° 075-2020-PCM, este último disponiendo el Estado de Emergencia Nacional hasta el 10 de mayo de 2020, resulta necesario establecer bajo el criterio de los lineamientos generales el plan de vigilancia, prevención y control de salud de los servidores público de nuestra entidad conforme a las actividades económica habilitadas por el gobierno central y que guarda relación con los servicios que brinda los Gobiernos Locales como vuestra entidad.

Los artículos 7 y 9 de la Constitución Política del Perú, señalan que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, y que el Estado determina la política nacional de salud, correspondiendo al Poder Ejecutivo normar y supervisar su aplicación, siendo responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizadora para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud;

Que, los numerales II y VI del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establecen que la protección de la salud es de interés público, y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilar y promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad, siendo irrenunciable la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios de salud pública. El Estado interviene en la provisión de servicios de atención médica con arreglo a principios de equidad;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país; para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, según el Principio de Prevención previsto en el artículo I del Título Preliminar de la precitada Ley, "El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral";

Dado que los servidores son uno de los principales activos de nuestras entidad, la gestión de recursos humanos cobra una relevancia aún mayor, pues se debe asumir el reto de encontrar nuevas formas de trabajar e interrelacionarse a nivel personal y profesional. Generando un gran desafío para los gestores públicos, quienes deben gestionar el cambio y adecuar los actuales procesos de las entidades ante una nueva realidad. Sin perjuicio de ello, se debe tomar en cuenta que la gestión del cambio requiere de la participación activa de todos los órganos estructurados de la entidad y que para contar con una gestión eficiente en Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario tener el compromiso de todos los servidores civiles, a afectos implementando algunas

Vertical handwritten notes in blue ink on the left margin, including the name 'Pamela' and other illegible scribbles.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large blue circular stamp and several illegible signatures.



herramientas que les permitieran ser más productivas en el trabajo tratando de mantener la prestación y entrega de bienes y servicios que necesitan los ciudadanos y ciudadanas, convirtiéndose así en el nuevo propósito para el Estado.

En este sentido, mediante Carta N° 094-2020-MDA-GAF/SGRH de fecha 11 de Marzo del 2020 la sub Gerencia de Recurso Humanos remitió oportunamente a la Gerencia Municipal el Plan de Prevención Frente al COVID-19, donde además obra adjunto boletín sobre las técnicas de higiene y el presupuesto acuerdo a los ambientes administrativos y la necesidad de cada órgano estructurado de la Municipalidad Distrital de Amarilis, el mismo que requiere la actualización de precios dada el tiempo transcurrido y las circunstancias sobre el mercado actual.

Para los efectos de la implementación y ejecución del presente en el marco de la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA, se facilitara a cada jefe inmediato de los órganos estructurados de entidad, quienes realizaran el llenado de los anexos, según corresponda cuyo contenido permitirá identificar las actividades y objetivos del presente la disposición.

## V. OBJETIVOS

### 5.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las políticas orientadas a la Vigilancia, prevención y control para el reinicio de laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Amarilis, frente a la enfermedad producida COVID-19 conforme a los Lineamientos Generales emitidos por el Ministerio de Salud, La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, las Guías y orientaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo y SERVIIR respectivamente.

### 5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Garantizar la sostenibilidad de las medidas de vigilancia, prevención y control adoptadas para evitar la trasmisión de la enfermedad en nuestra entidad, durante el periodo de vigencia de la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y normas conexas, es decir por el plazo de noventa (90) días calendario como una medida de prevención y control frente al del COVID-19, el mismo que tiene como fecha termino el 12 de junio del 2020, salvo disposición en contrario por el Poder Ejecutivo.
2. Establecer durante el periodo de emergencia sanitaria por el COVID-19 (vence el 12 de junio 2020) las implementación, identificación y responsabilidades para la activación del trabajo en forma presencial, remota, mixta, o con Licencia Con Goce de Haber compensable, teniendo en cuenta las personas en el grupo de riesgo (60 años) y Factores Clínicos y la identificación de las labores esenciales que brinda la Entidad que serán habilitadas de manera progresiva por el poder ejecutivo.

## VI. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias
- Decreto de Urgencia N° 026-2020 establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus en el territorio nacional ( Trabajo Remoto)
- Decreto de Supremo N° 008-2020-SA declara emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de 90 días

[Handwritten signatures and notes in the left margin]



- Resolución Ministerial N°055-2020-TR "Guía para Prevención del Coronavirus en el Ámbito Laboral"
- Resolución Ministerial N°239-2020-MINSA del 28.04.2020 "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la Salud de los trabajadores de riesgo de exposición a COVID-19"
- Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, aprueba la "Reanudación de Actividades" conforme a la estrategia elaborada por el Grupo de Trabajo Multisectorial conformado mediante la Resolución Ministerial N° 144-2020-EF/15, la cual consta de cuatro (04) fases para su implementación, las que se irán evaluando permanentemente de conformidad con las recomendaciones de la Autoridad Nacional de Salud.
- Decreto Supremo N° 094-2020-PCM establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19
- Decreto Supremo N° 116-2020-PCM establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19
- Otras en relación a la emergencia sanitaria.

## VII. ALCANCE

El presente es de aplicación y obligatorio cumplimiento a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, y sus órganos estructurados indistintamente a la modalidad y actividad laboral que desarrollen.

## VIII. NÓMINA DE TRABAJADORES POR RIESGO DE EXPOSICIÓN A COVID-19

Resulta necesario precisar los niveles de exposición de riesgo precisadas específicamente en la Resolución Ministerial N° 329-2020-MINSA, en correlación a las áreas de trabajo que realiza los servidores públicos en la entidad:

### a. RIESGO MUY ALTO DE EXPOSICIÓN

Los trabajos con riesgo muy alto de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19 durante procedimientos médicos específicos, trabajos mortuorios o procedimientos de laboratorio. Los trabajadores en esta categoría incluyen:

- Trabajadores del cuidado de la salud y de morgues que realizan procedimientos generadores de aerosol o recopilando/ manipulando especímenes de pacientes potencialmente infecciosos o cuerpos de personas que se conoce o se sospecha que tienen COVID-19 al momento de muerte.

### b. RIESGO ALTO DE EXPOSICIÓN

Los trabajos con un alto potencial de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19. Los trabajadores en esta categoría incluyen:

- Personal de apoyo y atención del cuidado de la salud, transportes médicos y trabajadores mortuorios expuestos a pacientes conocidos o sospechosos de COVID-19 o cuerpos de personas que se conoce o se sospecha que tienen COVID-19 en el momento de la muerte.

### c. RIESGO MEDIO DE EXPOSICIÓN

Los trabajos que requieren contacto frecuente y/o cercano con personas que podrían estar infectadas, pero que no son pacientes conocidos o sospechosos. Los trabajadores en esta categoría incluyen:

[Handwritten signatures and initials in the left margin]



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS



- Aquellos que pueden tener contacto con el público en general (por ej. escuelas, ambientes de trabajo de alta densidad poblacional, algunos ambientes de alto volumen comercial), incluyendo las personas que regresan de lugares con transmisión generalizada del COVID-19.

### d. RIESGO BAJO DE EXPOSICIÓN (DE PRECAUCIÓN)

La Nómina de trabajadores de la I Municipalidad Distrital de Amarilis en relación al Riesgo de Exposición del personal se ha distribuido en función al servicio que presta a la ciudadanía y/o la afluencia de trabajadores en sus órganos estructurados y el flujo de atención que realiza a los administrados y/o proveedores. La distribuido de la siguiente forma:

<b>ALCALDIA</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
1	PULGAR LUCAS, ANTONIO LEONIDAS	Alcalde	Medio
2	EDWIN NEFTALI LAURENCIO PAUCAR	Chofer	Medio
3	FUENTES BARDALES, CLARISSA	Secretaria	Medio
<b>GERENCIA MUNICIPAL</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
4	LOARTE ALVARADO, TEOFILO	Gerente Municipal (E)	Medio
5	RIVERA MIRAVAL EMMA ROSARIO	Secretaria	Bajo
6	COHELO VELA, KORIN YANETH	Asistente legal II	Medio
<b>ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
7	CALDERON, OCTAVIO SATURNINO	Gerente (E)Control Institucional	Bajo
8	CRUZ PICON, EPIFANIO ANIBAL	Auditor II	Bajo
<b>PROCURADORIA PUBLICA MUNICIPAL</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
09	TRUJILLO JESUS, SUSANA	Procurador Publico Municipal	Bajo
10	URETA CHAVEZ YANCA ITALA	Abogado II	Bajo
11	DAVILA CHEPPE MARIELLA LIZETH	Abogado II	Bajo
<b>GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
12	PRÍNCIPE PEÑA, JHON FRANKLIN	Gerente de Asesoría Jurídica	Bajo
13	HUAMANI CHICLOTE CRISTIAN JHORDANO	Asistente Administrativo I	Bajo
<b>GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
14	BRUNO HIDALGO, LEOPOLDO ALBERTO	Gerente de Planeamiento y Presupuesto	Bajo
15	ANTONIO ALEJO, DANIA	Asistente Administrativo III	Bajo
<b>Sub Gerencia de Planificación y Modernización Institucional</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
16	GUTIERREZ CHOCANO, GEORGE FERNANDO	Sub Gerente	Bajo
17	ALBORNOZ CHAVEZ, OSCAR WILLIAM	Planificador III	Bajo
18	AQUINO ANGULO, VICTOR SAUL	Técnico PAD	Bajo
19	LAMA ENRIQUE, EDGAR ITALO	Técnico en soporte técnico y mantenimiento de equipos informáticos.	Bajo

Juan Pineda  
 Asesor  
 Asesor


**MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE AMARILIS**


<b>Sub Gerencia de Presupuesto</b>			
20	TALANCHA HERRERA, IRENE BEATRIZ	Sub Gerente de Presupuesto	Bajo
21	PECHO CAPARACHIN, MARCO ANTONIO	Técnico en Presupuesto	Bajo
<b>Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones</b>			
22	RAMOS SANTILLAN, YHENNER BRHUS	Sub Gerente Programación Multianual de Inversiones	Bajo
<b>Sub Gerencia de Formulación de Proyectos de Inversión Pública</b>			
23	SALVADOR ORTIZ, ETHEL EDMUNDO	Sub Gerente de Formulación de Proyectos de Inversión Pública	Bajo
24	HUERTO MORALES, EDWAR NOLASCO	Técnico Administrativo	Bajo
25	HERRERA CISNEROS, CESAR	Asistente Administrativo	Bajo
<b>GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
26	JUAN PEDRO OLIVEROS DENEGRI	Gerente de Secretaría General	Bajo
27	DIAZ MENDIETA, CARLOS JAVIER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Bajo
28	QUIJANO CUZQUI, JUAN	Técnico Administrativo II	Bajo
<b>Sub Gerencia de Trámite Documentario y Archivo</b>			
29	GARCIA DIAZ, MARLON PIERO	Sub Gerente	Medio
30	CAJAHUAMAN PICOY, DAVID	Técnico en Archivo	Medio
31	VARA CHAVEZ, VILMA DINA	Asistente Administrativo I	Medio
<b>Sub Gerencia de Comunicaciones e Imagen</b>			
32	SOTO TRAVEAÑO, LEONARDO LEODAN	Sub Gerente	Bajo
<b>GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
33	LEO RODRIGUEZ WILFREDO	Gerente	Medio
34	JESUS VELEZ DE VILLA ROSA LUZ	Asistente Administrativo III	Medio
<b>Sub Gerencia de Recursos Humanos</b>			
35	JUMP RAMIREZ, VICKTHOR FERNANDO	SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	Medio
36	CABELLO TRUJILLO, LILIBETH	Asistente Administrativo	Medio
37	SILVA CAJAS, ERNESTINA	Analista de Recursos Humanos	Medio
38	PULIDO BERAUN, NOE NELD	Asistente Administrativo III	Medio
39	NIEVES QUIÑONEZ, MADELEIN	Asistente de Recursos Humanos	Medio
40	GARRO MORALES, FELIX PROSPERO	Asistente en Gestión de Relaciones Humanas y Sociales	Medio
41	RAMOS CHAUPIS, MAGALY	Secretaria Técnica PAD	Medio
<b>Sub Gerencia de Contabilidad</b>			
42	NIEVES REYES, YESICA	Sub Gerente/Especialista Contable III	Medio
43		Asistente administrativo	Medio
<b>Sub Gerencia de Tesorería</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
44	PACHECO BRAVO, YAMILET YAJAIRA	SUB GERENTE DE TESORERIA	Medio
45	ALVARADO CESPEDES, ANGEL JAIME	Especialista Financiero	Medio
46	AGUIRRE MELGAREJO, YURI CARLOS	Cajero II	Medio
47	SANTIAGO DUEÑAS, LIDIA	Cajero	Medio

*[Handwritten signatures and initials in the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials in the left margin]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS



<b>Sub Gerencia de Abastecimientos</b>			
48	ANTONIO CALDERON, YESLI	Sub gerente	Medio
	ANTONIO CALDERON, YESLI	Jefe de Almacén (e)	
49	FERNANDEZ COTRINA, EDWIN BEKER	Especialista	Medio
50	NIETO TUCTO, NANCY OLGA	Personal de apoyo	Medio
51	CASTRO SALAZAR, CRISTHIAN ALBERTO	Cotizador	Medio
<b>Sub Gerencia de Control Patrimonial y Servicios Generales</b>			
52	ESPINOZA EVARISTO, WALTER APOLINARIO	Sub Gerente de Control Patrimonial	Medio
53	GOMEZ TORRES, ARTURO	Auxiliar administrativo	Medio
54	MEGO AREVALO, DENIS AREVALO	Técnico administrativo	
55-57	PERSONAL DE LIMPIEZA	Servicio de Limpieza Palacio Municipal.	Alto
58-71	PERSONAL DE VIGILANCIA	Servicio de vigilancia Palacio Municipal, cochera, planta lechera y PAR 1.	Medio
<b>GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
72	ROJAS HERRERA, LUISIÑO INOCENTE	Gerente de Desarrollo Urbano y Rural	Medio
73	URETA GUZMAN MARILYN PAOLA	Secretaria	Medio
<b>Sub Gerencia de Obras y Maquinarias</b>			
74	CAQUI ACOSTA, DAVID	Sub Gerente/Ingeniero III	Medio
75	ANCAJIMA SOLORZANO, JORGE LUIS	Contador	Medio
76	COLLAO Y FERNANDEZ, AUGUSTO	Técnico Administrativo I	Medio
<b>Sub Gerencia de Estudios y Proyectos</b>			
77	ESPINOZA VILCA YESICA LETICIA	Sub Gerente/Ingeniero y/o Arquitecto III	Bajo
78	BRUNO PALOMINO, CENIN WALTER	Técnico en Catastro	Bajo
<b>Sub Gerencia de Planificación Urbana y Catastro</b>			
79	TRUJILLO TRUJILLO, ANDRES SANTIAGO	Técnico Administrativo I	Medio
<b>Sub Gerencia de Gestión de Riesgo de Desastre</b>			
80	MARTEL ALVA, VICTORIA ISABEL	Sub Gerente	Bajo
81	VILLAVICENCIO FIGUEROA, FATIMA ASTRID	Ingeniero I	Bajo
82	CRISPIN ECHEVARRIA, JULIO CESAR	Auxiliar Administrativo I	Bajo
83	ROJAS SEBASTIAN ESTEFANI	Ingeniero I-Proyectista y Evaluador	Bajo
84	ARANDA MARRUJO ALEX ELÍ	Liquidador Técnico	Bajo
85	PEÑA ALVARADO LUIS PIERO	Jefe de Maquinarias y Canteras	Bajo
86	ROJAS GUERRA LESLYE MILUSKA	Ingeniero y/o Arquitecto I	Bajo
87	AGÜERO CIRIACO, LUIS MIGUEL	Especialista en ÍTSE	Bajo
<b>GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
88	FERRUZO SUAREZ, ERICK CHRISTIAN	Gerente de Desarrollo Social	Medio
89	VALVERDE FALCON, BEATRIZ KARINA	Asistente Administrativo I	Medio
<b>Sub Gerencia de Desarrollo Humano, Educación y Salud</b>			
90	LÓRENZO OBREGON, JULIO CESAR	Sub Gerente	Medio
<b>Sub Gerencia de Programas Sociales e Inclusión Social</b>			

80-87  
 88-89  
 90



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE AMARILIS



91	ESTEBAN HUERTO LENNIN DENIS	Sub Gerente/Especialista en Programas Sociales	Medio
92	PEÑA BERNAL ALBERTO	JEFE DEMUNA	Medio
93	ROJAS RUNCO, VALERIO	Jefe de la Oficina de OMAPED	Medio
94	BRICEÑO NALVARTE DALCIR WUILLIAM	Apoyo a OMAPED	Medio
95	CORNELIO FALCON LILIA	Jefe de la Oficina del PVL	Medio
96	ALIAGA NIETO ANGELICA CARLA	Responsable SISFHO	Medio
97	TRUJILLO RIVERA, LILIANA LUZ	Registrador Civil	Medio
98	JAUNI CARDENAS DE RIVERA, ANTENOGENES	Registrador Civil	Medio
<b>Sub Gerencia de Promoción Social y Participación Vecinal</b>			
99	GODOY DOMINGUEZ, SULLY DENSY	Sub Gerente	Medio
100	CASTRO VILLAR DILMER ARMANDO	Asistente Administrativo III	Medio
101	GUSMAN FIGUEROA, MARIA LUISA	Oficinista II	Medio
102	TARAZONA JUMP, LEONOR DELIA	Asistente Administrativo I	Medio
103	LAVADO IGLESIAS, MARIA LUZ	Auxiliar Administrativo I	Medio
104	ROJAS SALAZAR CHRIS NATHALY	Asistente Administrativo I	Medio
105	GARCIA CRUZ JUAN CRISTOBAL	Chofer I	Medio
<b>GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
106	DEZA FALCON, JUAN TOMAS	Gerente de Gestión Ambiental y Recursos	Medio
107	BALDEON MARTINEZ INES RAQUEL	Secretaria	Medio
<b>Sub Gerencia de Gestión Integral de Residuos Municipales</b>			
108	VALVERDE FONSECA, STEVE DENNYS	Sub Gerente/Profesional en Gestión de Recursos Sólidos	Medio
109	BERROSPI HUAYTAN, ALICIA	Apoyo Administrativo	Medio
110	MENESES MENDIETA, ADOLFO	Técnico I	Medio
97- 229	PERSONAL OBRERO	Personal de limpieza pública y residuos sólidos	Medio
230	ALVINO BRIOSO, RAMON ARTHUR	Apoyo en el Vivero Municipal	Medio
<b>Sub Gerencia de Manejo y Gestión Ambiental</b>			
231	VICTORIO EUSQUIZA, FELIX ANTONIO	Medio	Medio
<b>Sub Gerencia de Áreas Verdes y Recursos Naturales</b>			
232	PRUDENCIO CHACON, VICTOR KENYI	Sub Gerente	Medio
233	CAJAS TARAZONA, OSCAR	Chofer	Medio
234	FABIAN PONCE, ADRIAN	Chofer I	Medio
235	MONTES ROJAS, ADRIAN	Chofer	Medio
236	SANCHEZ Y ALEJO, OSCAR	Chofer I	Medio
237	VICTORIO EGUSQUIZA, FELIX	Técnico Administrativo II - S. G. S. Sanea.	Medio
238	VASQUEZ ACOSTA JHERLITH LILIANA	Profesional en Valorización de Residuos Sólidos Municipales	Medio
239	CONCHA OLIVARES LEONARDO JAMES	Responsable de ATM	Medio

*Handwritten notes:*  
1. 108  
2. 109  
3. 110

*Handwritten notes:*  
4. 232  
5. 233  
6. 234  
7. 235  
8. 236  
9. 237  
10. 238  
11. 239

*Handwritten signature*



*Large handwritten signature*

*Handwritten mark*


**MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE AMARILIS**

REPUBLICA PERUANA - DEPARTAMENTO DE TACNA - PROVINCIA DE AMARILIS



240-334	PERSONAL OBRERO	Personal de parques y jardines (Apoyo en limpieza y desinfección)	Medio
<b>GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
335	CASTRO CARHUAMACA, ANGEL FIDEL	Gerente de Desarrollo Económico y Turismo	Bajo
336	VILLAR ZUÑIGA JANFRANCE JENNYFER	Asistente Administrativo	Bajo
<b>Sub Gerencia de Promoción Empresarial Urbano y Rural</b>			
337	PAZ SOLDAN PIO, PERCY JAIRSINIHO	Sub Gerente	Medio
338	RIVERA HUACHO, JULIO	Técnico Administrativo II	Medio
339	CARHUAMACA LUMBRERAS, ELSA NANCY	Asistente Administrativo I	Medio
340	VENTURA FALCON, LIZ	Secretaria	Medio
341-346	PERSONAL DE LIMPIEZA	Servicio de Limpieza mercado de abastos interior y exterior.	Alto
347-355	PERSONAL DE VIGILANCIA	Servicio de vigilancia ex mercado mayorista, mercado de abastos interior y exterior	Alto
<b>Sub Gerencia de Fiscalización y Control</b>			
356	IRIBARREN VALLADARES, NICEFORO	Jefe de la Policía Municipal	Medio
357	SANTIAGO MORALES, NOELY ALEXANDRA	Asistente Administrativo I	Medio
358	AMBROSIO VILCA, JORGE	Policía Municipal	Medio
359	ORIZANO NORIA, MAURO	Policía Municipal	Medio
360	FERRER PORTAL, SIMION	Policía Municipal	Medio
361	OCHOA ROMERO, ANA MARIA	Policía Municipal	Medio
362	PALOMINO MALPARTIDA, EDELMIRA	Policía Municipal	Medio
<b>Sub Gerencia de Transporte Terrestre</b>			
363	MEDRANO GOMEZ, MARY LIZETH	Especialista en PYMES	Bajo
364	SALAZAR LOPEZ, SANTOS	Técnico Administrativo II - S. G. D. E. T.	Bajo
365	GAVILAN NINAMANGO, GUILLERMO ALBERTO	Licencia por Designación a otra entidad	Bajo
366	VELA TRUJILLO, FRANCISCO	Técnico Administrativo I - S. G. F. C y M.	Bajo
367	BERROSPI ARRIETA, COTI	Oficinista II - S. G. F. C. y Mercados	Bajo
368	PAREDES CARLEVARIO DANNY LUZ	Fiscalizador en Salud Pública	Bajo
<b>GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
369	ALVARADO ARGANDOÑA, OSCAR EDUARDO	Gerente de Administración Tributaria	Medio
370	SILVA IBARRA, SABINA	Oficinista II	Medio
371	ÑAUPA PONCIANO, GEISSIER ALEMM	Ingeniero en Sistemas	Medio
<b>Sub Gerencia de Registro y Orientación Tributaria</b>			
372	GONZALES PAEZ, SANDRA YSABEL	Sub Gerente	Medio
373	ESPINOZA GUILLERMO, ANA MARIA	Apoyo en la Gerencia de Adm. Tributaria	Medio

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]


**MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE AMARILIS**


<b>Sub Gerencia de Recaudación y Control Tributario</b>			
374	ALVAREZ Y ORTEGA, DAINA	Sub Gerente de Rec. y Control Tributario	Medio
375	TRUJILLO TRUJILLO, JUAN MARCOS	Tecnico Administrativo II	Medio
<b>Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria</b>			
376	HUINCHO SALVATIERRA, HELENA CINDY	Sub Gerente	Medio
377	ALVARADO CESPEDES, ANGEL JAIME		Medio
378	AVENDAÑO VALDIVIA, CRISTIAN ELADIO	Fiscalizador Tributario	Medio
<b>Sub Gerencia de Ejecución Coactiva</b>			
379	SALAS VIZCARRA, CRISTIAN JOEL	Ejecutor Coactivo	Medio
380	IBAÑEZ MARTEL, JAIME	Auxiliar Coactivo	Medio
381	SOTO CERVANTES MERY GUMERCINDA	Técnico Administrativo para registro y atención	Medio
<b>GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA</b>			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y OCUPACION	Riesgo de exposición
382	ZAMORA HIDALGO EDWIN	Gerente de Serenazgo	
<b>Sub Gerencia de Prevención Ciudadana</b>			
383	MENDOZA PIMENTEL, NORKA BEATRIZ	Sub Gerente/Jefe de Promotores de Juntas Vecinales	Medio
<b>Sub Gerencia de Serenazgo</b>			
384	MENDOZA SARAVIA, ANTONIO DIONICIO	Jefe de Planeamiento y Operaciones	Medio
385	PULIDO RIOS, JUAN CARLOS	Abogado I	Medio
386	CALERO RUIZ DE SANTOS NAYDU	Asistente Administrativo I	Medio
387	GONZALES HERMOCILLA, DIONICIA ALBERTINA	Serenazgo	Medio
388	ORTEGA AGUIRRE, ALEXANDER SMITH	Serenazgo	Medio
389	SILVA SALVADOR, HITTLER RICHARD	Serenazgo	Medio
390	RAMIREZ CLEMENTE, TORIBIO	Serenazgo	Medio
391	MASGO LEON, LUIS ALBERTO	Serenazgo	Medio
392	PEÑA Y MEZA, DIMAS INOCENTE	Serenazgo	Medio
393	ORTIZ MANUEL, CARLOS CESAR	Serenazgo	Medio
394	RENGIFO CUEVA, JOSE FREDY	Serenazgo	Medio
395	YABAR CHUMBE, JUDITH	Serenazgo	Medio
396	HUAYTAN MALLQUI, JUAN CARLOS	Serenazgo	Medio
397	CORI TRUJILLO, MILSON	Serenazgo	Medio
398	ALIAGA CALDERON, ROQUE	Serenazgo	Medio
399	BERROSPI CABRERA, CARLOS OMAR	Serenazgo	Medio
400	CORI TRUJILLO, MILSON	Serenazgo	Medio

**IX. PROCEDIMIENTOS OBLIGATORIOS DE PREVENCIÓN DEL COVID-19**

A continuación se detallan los procedimientos que serán considerados para la prevención del COVID-19 en nombre de la entidad pública

## NOTA BIBLIOGRÁFICA

El psicólogo Marvin Aguirre Gonzales con licenciatura de la Universidad Nacional HERMILIO VALDIZAN, nació el 13 de abril de 1989, en el distrito de Amarilis, provincia de Huánuco, región Huánuco, cursó sus estudios superiores desde el 2006 en la E.A.P de psicología. Por motivación profesional inició sus estudios pos grado en la Maestría con mención en gestión pública para el desarrollo social hasta finales del 2020, toda su experiencia profesional y académica le llevó a plantearse temas relevantes de diferentes áreas, decidiendo investigar sobre “ **ESTILO GERENCIAL Y AGOTAMIENTO PANDÉMICO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA, AMARILIS-HUÁNUCO, 2021**”, los cuales fueron de impacto significativo de todo lo que aprendió gracias a la guía de los catedráticos universitarios.

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD**



*Huánuco – Perú*

**ESCUELA DE POSGRADO**

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
 Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **lunes 08 DE MAYO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA	Presidenta
Dr. Reiter LOZANO DAVILA	Secretario
Mg. Cecilia Vilma MARTINEZ MORALES	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Mg. Alan Manuel RUBIN ROBLES (Resolución N° 01100-2021-UNHEVAL/EPG-D)

**El aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Don Marvin AGUIRRE GONZALES.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“ESTILO GERENCIAL Y AGOTAMIENTO PANDÉMICO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA, AMARILIS – HUÁNUCO, 2021”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
 .....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de DIECISEIS ( 16 )  
 Equivalente a BUEVO, por lo que se declara APROBADO  
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:15 horas de 08 de mayo de 2023.

  
 SECRETARIO  
 DNI N° 2204721

  
 PRESIDENTE  
 DNI N° 22418598

  
 VOCAL  
 DNI N° 22432053

**Leyenda:**  
 19 a 20: ExcelenteS  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01387-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“ESTILO GERENCIAL Y AGOTAMIENTO PANDÉMICO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA, AMARILIS-HUÁNUCO, 2021”**, realizado por el Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Marvin AGUIRRE GONZALES**, cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 24 de abril de 2023.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTILO GERENCIAL Y AGOTAMIENTO PAN  
DÉMICO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS  
DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA,  
AMARILIS-HUÁNUCO, 2021**

AUTOR

**MARVIN AGUIRRE GONZALES**

RECUENTO DE PALABRAS

**17743 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**93380 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**76 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**443.2KB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 24, 2023 12:42 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 24, 2023 12:43 PM GMT-5**

### ● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	AGUIRRE GONZALES MARVIN								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	970089580	
<b>Nro. de Documento:</b>	45781615					<b>Correo Electrónico:</b>			

<b>Apellidos y Nombres:</b>									
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>		
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>			

<b>Apellidos y Nombres:</b>									
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>		
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>			

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO
<b>Apellidos y Nombres:</b>	RUBIN ROBLES ALANA MANUEL		<b>ORCID ID:</b> 0000-0001-9319-5481
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	x	Pasaporte
			C.E.
<b>Nro. de documento:</b>	43475619		

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	LLANOS DE TARAZONA MARINA IVERCIA
<b>Secretario:</b>	LOZANO DAVILA REITER
<b>Vocal:</b>	MARTÍNEZ MORALES CECILIA
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	


**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) <b>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )	
“CALIDAD DE ATENCIÓN Y SATISFACCIÓN DE LAS GESTANTES EN EL PUESTO DE SALUD DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE CERRO DE PASCO” ESTILO GERENCIAL Y AGOTAMIENTO PANDÉMICO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA, AMARILIS – HUÁNUCO – 2021	
b) <b>El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )	
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	ESTILO GERENCIAL	AGOTAMIENTO PANDÉMICO	SERVIDORES PÚBLICOS			

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una “X” en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	----	--------------------------	----	-------------------------------------

Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>
--	----------------------

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	AGUIRRE GONZALES MARVIN		Huella Digital
DNI:	45781615		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 08/08/2023			

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.