



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**La pandemia del COVID-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la
Municipalidad Distrital de Carquin -2021**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Haydee Asunciona Broncano Gomez

Asesora

Mtra. Angélica Castañeda Chinga

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela o Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Haydee Asunciona Broncano Gomez	15865635	24 de abril 2023
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
M(a). Angélica Castañeda Chinga	15639623	0000-0003-4100-2400
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS –/POSGRADO-MAESTRÍA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Viviana Ines Vellon Flores	15596783	0000-0001-6611-7218
Dr. Policarpo Dimedes Marquez Valencia	15759625	0000-0001-7697-5064
M(a). Tania Luz Tafur Pittman	15730137	0000-0002-4370-090X

LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARQUIN -2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

El trabajo es para mi familia por sus consejos y orientaciones a lo largo de mi vida para ser cada día mejor.

Haydee Asunción Broncano Gómez.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por sus consejos y su ejemplo de perseverancia que me enseñó persistir en lograr mis sueños.

A Dios por darme la fortaleza y la salud para mantenerme firme en mi aprendizaje y llegar al final de los estudios que me permite obtener un grado más en mi carrera.

A mi asesora por ser parte de esta investigación por su paciencia y consejo

Haydee Asunciona Broncano Gomez

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

<u>1.1</u> Descripción de la realidad problemática	1
<u>1.2</u> Formulación del problema	3
<u>1.2.1</u> Problema general	3
<u>1.2.2</u> Problemas específicos	3
<u>1.3</u> Objetivos de la investigación	3
<u>1.3.1</u> Objetivo general	3
<u>1.3.2</u> Objetivos específicos	3
<u>1.4</u> Justificación de la investigación	4
<u>1.5</u> Delimitaciones del estudio	4
<u>1.6</u> Viabilidad del estudio	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

<u>2.1</u> Antecedentes de la investigación	6
<u>2.1.1</u> Investigaciones internacionales	6
<u>2.1.2</u> Investigaciones nacionales	8
<u>2.2</u> Bases teóricas	9
<u>2.3</u> Bases filosóficas	15
<u>2.4</u> Definición de términos básicos	17
<u>2.5</u> Hipótesis de investigación	19
<u>2.5.1</u> Hipótesis general	19
<u>2.5.2</u> Hipótesis específicas	19
<u>2.6</u> Operacionalización de las variables	20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

<u>3.1</u> Diseño metodológico	23
<u>3.2</u> Población y muestra	23
<u>3.2.1</u> Población	23

<u>3.2.2</u> Muestra	23
<u>3.3</u> Técnicas de recolección de datos	23
<u>3.4</u> Técnicas para el procesamiento de la información	24
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
<u>4.1</u> Análisis de resultados	25
<u>4.2</u> Contrastación de hipótesis	36
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	
5.1 Discusión de resultados	42
CAPÍTULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
<u>6.1</u> Conclusiones	44
<u>6.2</u> Recomendaciones	45
REFERENCIAS	46
<u>7.1</u> Fuentes documentales	46
<u>7.2</u> Fuentes bibliográficas	47
<u>7.3</u> Fuentes hemerográficas	47
<u>7.4</u> Fuentes electrónicas	48
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evidencias de la Pandemia del Covid-19.....	25
Tabla 2. Evidencias de la Protección del personal.....	26
Tabla 3. Evidencias de la Capacitación y entrenamiento	27
Tabla 4. <i>Evidencias de la Atención primaria</i>	28
Tabla 5. Evidencias de la Comunicación de riesgos.....	29
Tabla 6. Evidencias de la Medidas preventivas	30
Tabla 7. Evidencias de la Gestión de los RRHH	31
Tabla 8. <i>Evidencias de la Administración</i>	32
Tabla 9. <i>Evidencias de la Gestión</i>	33
Tabla 10. <i>Evidencias del Desarrollo</i>	34
Tabla 11. <i>Evidencias de las Estrategias de RRHH</i>	35
Tabla 12. Chi-cuadrada entre la Pandemia del Covid 19 y la gestión de los RRHH	36
Tabla 13. Chi-cuadrada entre la protección del personal y la gestión de los RRHH	37
Tabla 14. Chi-cuadrada entre la capacitación y entrenamiento y la gestión de los RRHH.....	38
Tabla 15. Chi-cuadrada entre la atención primaria y la Gestión de RRHH	39
Tabla 16. Chi-cuadrada entre la comunicación de riesgos y la gestión de los RRHH	40
Tabla 17. Chi-cuadrada entre las medidas preventivas y la gestión de los RRHH	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evidencias de la Pandemia del Covid-19.....	25
Figura 2. Evidencias de la Protección del personal	26
Figura 3. Evidencias de la Capacitación y entrenamiento.....	27
Figura 4. Evidencias de la Atención primaria	28
Figura 5. Evidencias de la Comunicación de riesgos	29
Figura 6. Evidencias de la Medidas preventivas.....	30
Figura 7. Evidencias de la Gestión de los Recursos Humanos.....	31
Figura 8. Evidencias de la Administración.....	32
Figura 9. Evidencias de la Gestión	33
Figura 10. Evidencias del Desarrollo	34
Figura 11. Evidencias de las Estrategias de RRHH.....	35

RESUMEN

Objetivo: Demostrar cómo la pandemia del Covid-19 influye en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021. **Materiales y Métodos:** La investigación fue de diseño no experimental, transversal, correlacional causal, la población la conformaron 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín quienes brindaron información a través del cuestionario para medir la Pandemia del Covid-19 y el cuestionario para medir la gestión de los recursos humanos. **Resultados:** Se obtuvo que del total de encuestados el 33% de trabajadores manifiestan que hay una deficiente información acerca de la pandemia, razón por la cual se sienten vulnerables ante la situación. El 42% manifestó tener un conocimiento regular sobre la pandemia y solo el 25% manifestó tener un buen conocimiento sobre todo lo que se refiere a la pandemia del Covid-19. Asimismo, del total de encuestados se pudo obtener que el 28% de trabajadores manifiestan la gestión de recursos humanos en la Municipalidad de Caleta de Carquín es deficiente, el 42% percibe que esta gestión es regular y solo el 30% percibe que la gestión de recursos humanos es buena. **Conclusiones:** Se concluye que, con un nivel de significancia de 0,000, que la pandemia del Covid-19 influye significativamente en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Palabras claves: Pandemia del Covid-19 y gestión de los recursos humanos

Municipalidad

ABSTRACT

Objective: Demonstrate how the Covid-19 pandemic influences the management of human resources in the District Municipality of Carquín -2021. **Materials and Methods:** The research was of a non-experimental, cross-sectional, causal correlational design, the population was made up of 60 workers from the Caleta de Carquín District Municipality who provided information through the questionnaire to measure the Covid-19 Pandemic and the questionnaire to measure human resource management. **Results:** The results were reached that of the total number of respondents, 33% of workers state that there is poor information about the Covid-19 pandemic, which is why they feel vulnerable to the situation. 42% said they had regular knowledge about the pandemic and only 25% said they had good knowledge about everything related to the pandemic. Likewise, from the total number of respondents, it was possible to obtain that 28% of workers state that the management of human resources in the Municipality of Caleta de Carquín is deficient, 42% perceive that this management is regular and only 30% perceive that the management of human resources is good. **Conclusions:** With a significance level of 0.000, that the Covid-19 significantly influences the management of human resources of the District Municipality of Carquín - 2021.

Keywords: Covid-19 pandemic and human resources management

Municipality

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se ha referido a estudiar el impacto de la pandemia del Covid-19 y a su vez analizar los elementos que han sido utilizados para mejorar la perspectiva de las personas dentro de las instituciones donde trabajan, tal es el caso de los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquín, quienes a su vez a pesar de las dificultades que han mencionado haber encontrado, también han visto un avance en cuanto a la adopción de medidas positivas respecto a la pandemia y enfocados en el bienestar de los recursos humanos. Es por eso que la población se ha sentido bien participando en este trabajo, que definitivamente ha redundado en su mejoría y en el conocimiento que tenían con respecto a las estrategias a utilizar en casos como es la pandemia para seguir trabajando y no perder su continuidad pero a la vez salvaguardando su integridad.

Con el presente trabajo se ha valorado los esfuerzos de las instituciones del país y a nivel nacional, pues se ha podido comprobar a través de la revisión de antecedentes nacionales e internacionales, que han precedido el desarrollo de la presente y que han orientado de alguna manera a darle la direccionalidad exacta al trabajo. Y quienes se han beneficiado directamente son los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquín quienes en un momento se vieron bastante afectados por los estragos de la pandemia y que a partir de esta investigación fueron mejorando notablemente.

A continuación, se presenta el desarrollo de la investigación y se espera contribuir a que lo planteado en el trabajo y los resultados obtenidos sean un punto de partida para otras investigaciones en las cuales los recursos humanos se han visto con dificultades producto de las consecuencias de la pandemia y estar mejor preparados para afrontar cualquier otra crisis ya sea de índole sanitaria u otras.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La gestión de los recursos humanos es una necesidad debido a que este valor de las organizaciones se ha visto afectado por los problemas de salud que el mundo ha atravesado y que de forma intempestiva cambió las formas de trabajar, los horarios, las modalidades, en fin, todo lo que antes no se tomaba en cuenta, dando paso al uso de la tecnología para que se convierta en el mejor canal de comunicación y de desarrollo de las funciones laborales en la mayoría de los casos. Mientras que en otros contextos la presencialidad fue una exigencia pues se tenía que atender a las personas de manera directa y en este caso exponiendo la vida de los trabajadores, pero para lograrlo se implementaron una serie de protocolos que menguaron de alguna manera esta situación tan difícil.

En este contexto, dentro de la vida en pandemia con el contagio de la covid-19, es que surge una serie de preguntas de cómo continuar con las organizaciones, brindando sus servicios a los clientes y usuarios, pero también manteniendo a su personal y que este no se vea afectado por la paralización de las empresas, la dificultad del traslado de las casas a los centros de trabajo, la poca práctica de los medios digitales para comunicarse, etc. Es así como en España, se dieron una serie de alternativas, pensando en el recurso humano que se veía afectado en primer lugar por la vulneración de su salud y segundo, por la afectación económica que se ha atravesado debido a que no se podía salir de casa y menos ir a trabajar a una oficina, empresa, fábrica u organización formalmente establecida.

Por esta situación nueva que se ha enfrentado, que no solo ha afectado la salud de las personas, ha conllevado a la muerte a millones de personas, especialmente la cantidad de contagios, muertes y personas con secuelas para toda su vida, es que se implementaron una

serie de medidas sanitarias y de esa forma cuidar la integridad de las personas, pero sin resultados del todo positivos debido a que de todas maneras el contagio y la fuerza de la enfermedad fue en un momento más fuerte que cualquier contención que se pudo haber establecido desde el gobierno.

Estudios e investigaciones realizadas en el Perú demuestran que los aspectos más afectados en la población económicamente activa fueron el contagio, la economía y el empleo. Ante esta situación las organizaciones del Estado, ha dictado medidas para mejorar la situación de los peruanos en edad de trabajo y se vean menos afectados de lo que ya están, para lo cual se ha unido en un trabajo conjunto a través de diferentes instituciones del Estado han realizado esfuerzos denodados y en tiempo récord se han puesto de acuerdo para que a través de informativos y protocolos de prevención, atención y promoción se pueda orientar y educar a la población y de esa manera bajar los altos índices de contagio que hay en nuestro país.

Por otro lado, las empresas privadas también se han sumado a estas iniciativas del Gobierno y desde el área de Recursos Humanos en primer lugar, han atendido a su personal en las necesidades básicas y soporte emocional y a su vez en un solo sentir colaboraron para mantener informada a la población que tanta falta de orientación requería para afrontar la situación del Covid – 19 y además se unieron en cruzadas de solidaridad para atenuar de alguna manera los estragos de la pandemia.

Estas acciones de orientación y educación de la población ayudaron para que progresivamente se vayan implementando los protocolos de bioseguridad que ayudaron a que los trabajadores con todos los cuidados posibles se vayan restableciendo en sus lugares de trabajo de manera presencial de acuerdo a la necesidad que se demandara en cada caso.

Por lo expuesto, se hace necesario pues en la Municipalidad de Caleta de Carquín, la situación no ha sido ajena a sufrir todas las consecuencias que se han explicado líneas arriba, y los trabajadores requieren que se propongan alternativas de mejora ante la difícil situación que han tenido que enfrentar durante este tiempo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la pandemia del Covid-19 repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo la protección del personal repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021?

¿Cómo la capacitación y entrenamiento repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021?

¿Cómo la atención primaria repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021?

¿Cómo la comunicación de riesgos repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021?

¿Cómo las medidas preventivas repercuten en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar cómo la pandemia del Covid-19 repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo la protección del personal repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Determinar cómo la capacitación y entrenamiento repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Determinar cómo la atención primaria repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Determinar cómo la comunicación de riesgos repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Determinar cómo las medidas preventivas repercuten en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

1.4 Justificación de la investigación

En el campo de la teoría haber desarrollado esta tesis permitió que la investigadora se vuelva más experta en los temas de pandemia y en la gestión de los recursos de una empresa como son las personas y su importancia ya que al revisar la literatura se pudo entender cuan importante es el factor humano en las organizaciones y como se le debe atender para que sea un recurso óptimo.

En lo práctico, después de haber terminado la revisión y análisis de la literatura se ha podido plantear alternativas de mejora al problema y por lo tanto, es fácil a partir del conocimiento llevar a la práctica las alternativas para solucionar el problema. Presentando una evidencia clara de que la teoría en este caso está de la mano y avanza con la práctica.

En lo metodológico se ha podido revisar el procedimiento de la tesis y entender que estamos frente a un enfoque cuantitativo de investigación y al cumplir con los requerimientos de este enfoque de investigación estamos aportando a la comunidad de científicos sociales en el mundo.

1.5 Delimitaciones del estudio

La indagación científica se realizó a cabo en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, durante el año 2021, la misma que se encuentra ubicada geográficamente en la provincia de Huaura al norte del departamento de Lima y la población fueron el personal administrativo de la Municipalidad quienes se han visto afectados por la pandemia en sus funciones al tener que afrontar la continuidad de su trabajo en las modalidades que se fueron estableciendo a través de los decretos supremos del Gobierno Central.

1.6 Viabilidad del estudio

La Municipalidad Caleta de Carquín desde que tuvo conocimiento de la investigación, prestó su apoyo para que se lleve a cabo el trabajo pues entendió que los resultados le servirán en un futuro próximo para atender esta necesidad que es urgente y que, al atenderla, beneficia a muchos de sus pobladores.

Asimismo, se cuenta con la facilidad de las referencias de todo tipo que es lo que va alimentar el cuerpo teórico y metodológico de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pujana, I. (2021). “El papel de la Dirección de Recursos Humanos ante la pandemia COVID-19”. Este trabajo tuvo la finalidad de analizar el impacto que tienen los estudios de Administración y Dirección de Empresas y como se relacionan con los recursos humanos de la organización. El departamento que se encarga de velar por el bienestar del recurso humano es indudablemente una pieza clave dentro de las organizaciones y permite a las empresas mejorar en sus procesos pues al tener un recurso humano bien y dispuesto a aportar entonces suma positivamente en la consecución de metas. Esta investigación fue de tipo básica y con las evidencias del Departamento de Recursos Humanos de una muestra de empresas en la ciudad de Cantabria, España se pudo recoger información sobre los mecanismos adoptados para orientar y educar en temas de pandemia y de esa forma contribuir con su personal a que sea mas cuidadoso consigo mismo y con los demás en temas de pandemia. Se ha podido identificar que los diferentes departamentos de Recursos Humanos de las empresas han invertido tiempo y economía en la modificación de funciones de sus trabajadores para que puedan seguir con el trabajo sin perjudicarse a ellos mismos y a la organización. Se concluyó que las organizaciones han implementado una serie de estrategias en base a las necesidades de la población a la que atienden y tomando en cuenta los cuidados que se tienen para que sus trabajadores no estén expuestos a contagios y por ende a pérdidas irreparables.

Delgado, M. y Medina, L (2020). “Rol de Recursos Humanos en el marco de la pandemia del COVID-19”. La finalidad fue analizar los cambios en cuanto ala estructura de la

organización y en cuanto a la cultura nueva adoptada y que tiene que ver con las necesidades propias de una época de pandemia. El problema surgió cuando entró la pandemia a los hogares de todas las familias en el mundo, muchas de ellas se quedaron sin el sustento económico diario por el desempleo masivo que se originó y que no ayudaba a recuperar la salud de las personas que se contagiaban y en algunos casos tuvieron que perder la vida debido a que no se contó con los medios suficientes y necesarios para su pronta y efectiva atención. Esta situación llevó a las organizaciones a modificar sus mecanismos de atención y a seguir brindando sus servicios, con lo cual aseguraba la continuidad de la organización y que los trabajadores se sientan seguros porque no perdían sus puestos de trabajo. Finalmente, los resultados que se obtuvieron fueron que el área de Recursos humanos de la organización se preocupa por renovar sus prácticas de trabajo en función de las características actuales y las necesidades que se están atravesando. Para recoger la información se utilizó la técnica de la entrevista y se contó con las guías de entrevista semiestructurada, las mismas que se aplicaron en 7 oportunidades a personas distintas con negocios diferentes. Las conclusiones a las que se llegó fueron que desarrollar investigación sobre el área de recursos humanos frente a la pandemia del Covid-19 sirvió para proponer alternativas de mejora en cuanto a la salud física y mental de los trabajadores y que asegura a la vez la continuidad de las organizaciones o empresas en mejores condiciones porque cuida su recurso humano.

Soto, H., Chávez, J. y Saavedra, P. (2020) “Desafíos y tendencias de la administración de recursos humanos”. El objetivo fue analizar la gestión del talento humano de las organizaciones para lo cual se consideró la teoría que explica los desafíos y las tendencias de la administración. La metodología utilizada fue la investigación documental, la misma que se basó en la recopilación de información teórica donde se hallaron las propuestas que se tienen actualmente sobre la orientación que las organizaciones dan a su recurso humano para gestionar su talento de cada trabajador. Porque es distinto gestionar solo su fuerza de trabajo que su talento, ya que este último lleva consigo destrezas, habilidades y conocimiento que lo ponga a la vanguardia de las necesidades actuales, es por eso que todo lo mencionado no tendría razón de ser si no se manejara en medio de un mundo tecnológico. Los resultados hallados fue que la administración de los recursos humanos dentro de las organizaciones se tiene que implementar no solo en infraestructura pequeña, en desarrollo de planes a corto y largo plazo y al aplicar estos instrumentos tomar nota de las reacciones de los trabajadores.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Mendoza, H. (2021) Gestión del Talento Humano y la Covid 19 en el Centro de Salud Pampa Grande, Tumbes. El objetivo fue demostrar la relación entre la gestión del talento del personal con la Covid-19. El objetivo fue determinar el nivel de gestión del talento de los trabajadores del centro de salud y relacionarlo con la gestión del talento de los mismos. La investigación es básica de diseño no experimental, correlacional. La población la conformó 18 trabajadores quienes brindaron la información a través de responder un cuestionario de 20 ítems por cada variable de estudio y cuyos resultados arrojaron que hay poca aplicación de la gestión del talento humano y que esto repercute en no tomar las estrategias adecuadas para afrontar la pandemia de la Covid 19 y las conclusiones fueron que mejorar la gestión del talento de las personas ayuda a que los trabajadores identifiquen sus competencias profesionales y con ello desarrollen sus actitudes y aptitudes para desempeñarse de manera idónea lo que va conllevar a mejorar sus conocimientos y práctica de estrategias de afrontamiento de la pandemia de la Covid 19 y con ello estar preparados para afrontar cualquier tipo de situaciones adversas que se le presente en el futuro.

Elera, C. (2020) “La pandemia del covid-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos”. El objetivo fue demostrar cómo el conocer la pandemia del Covid 19 repercute en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP teniendo como población de estudio a 60 trabajadores de dicha institución pública y que durante la pandemia tuvo que modificar sus funciones y las formas de organización de las tareas para continuar dando sus servicios a los usuarios y aportar a que se sientan satisfechos aun cuando las restricciones han sido sumamente severas por temporadas. Los resultados de la investigación se resumen en que hubo poca orientación en cuanto a estrategias de afrente del Covid 19 porque los trabajadores desconocían de normas, protocolos y directivas emitidas por el gobierno para afrontar esta situación primero de cuarentena y luego de trabajo remoto y en ocasiones de asistencia presencial a las instalaciones de la organización cumpliendo con los protocolos de bioseguridad para asegurar el evitamiento del contagio. Se concluye que el temor y la incertidumbre que han experimentado los trabajadores de SUNARP ante las consecuencias del contagio del Covid 19 ha sido la causa de el alto número de contagios entre los trabajadores de la institución estudiada y por eso se recomienda que se puede mejorar la gestión de recursos humanos a través de la toma de decisiones en aplicar acciones propuestas por la oficina de Recursos

Humanos a través de las cuales se espera reducir los casos de contagio y la propagación de la enfermedad.

Espinoza, S. (2021) “Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19”. El propósito fue analizar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Región de Salud en tiempo de pandemia, ya que no es lo mismo un contexto sin pandemia a otro donde la problemática es latente y obliga a adoptar ciertas medidas que en algunos casos es poco conocida. El diseño implementado fue el descriptivo-correlacional porque se requirió explicar las características que se adoptan en situaciones específicas y de esa forma afrontar de manera adecuada suficiente y eficaz los problemas de investigación existentes. La población la conformaron 106 trabajadores de la organización quienes aportaron con su valiosa información a través de una encuesta aplicada y se llegó a establecer los resultados que la gestión del talento humano es deficiente en un 51,9% y que los componentes de la misma como las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel regular en un 45,3%, los estilos de dirección alcanzaron un valor de 52,6% que manifestaron que no son nada coherentes y el sentido de pertenencia es de nivel bajo en un 48,1% del total. Asimismo, la retribución y estabilidad no son los adecuados en un 46,2%. Por otro lado, el nivel de satisfacción laboral es bajo en un 48,1% y se llegó a concluir que la relación entre ambas variables es significativa ya que una gestión deficiente del talento humano se relaciona con un conocimiento deficiente del covid-19, situación que poco a poco se debe mejorar aplicando las recomendaciones de la presente investigación.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Pandemia del Covid-19.

Definición.

La OMS (2020) la define como la emergencia de salud pública más importante de los últimos tiempos y que a alcanzado niveles mundiales que consiste en la expansión del virus llamado Coronavirus, la misma que afecta a millones de personas en el mundo y que provoca en el

individuo problemas de salud física que van desde una gripe hasta las dolencias mayores que podrían provocar la muerte.

Enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2, y se caracteriza porque las personas contagiadas experimentan molestias leves, moderadas y graves, dependiendo del organismo y de cuan preparados estén para afrontar dicho contagio. Hay casos en que las personas experimentan una complicación rápida que los lleva a enfermarse gravemente, a tal punto que requieren atención médica inmediata, internamiento y una constante evaluación del caso hasta que el médico determine que está fuera de peligro. Esto último se da especialmente en casos donde las personas padecen de enfermedades tales como enfermedades del corazón, diabetes y cáncer; situaciones que complican la enfermedad provocada por el virus pero que, si no se atienden con prontitud y se monitorea constantemente en avance de la enfermedad, el próximo contagiado puede ser usted.

La pandemia del COVID-19 por la envergadura que ha alcanzado se ha convertido en la enfermedad de infección respiratoria que más muertes ha causado a nivel internacional y que sus efectos no solo han sido revertidos en el campo de la salud sino en el ámbito social, económico y familiar (Quiroz, y otros, 2020).

Salud pública.

La OPS lo denomina como el esfuerzo colectivo que hace un conjunto de personas que tienen por característica general pertenecer a un mismo territorio geográfico y que tienen en común que sus gobernantes y las instituciones públicas velar por propiciar, preservar y restablecer la salud de las personas ante cualquier amenaza de pandemia como la que se ha vivido y cuya trascendencia se expande a grandes mayorías.

En nuestro país se le da la denominación de conjunto de acciones que un gobierno adopta con la finalidad de prevenir y combatir las enfermedades que aquejan a las poblaciones a través de mecanismos como el control de la enfermedad haciendo uso de la modernidad y de la tecnología médica para aminorar los casos que se puedan presentar y que se pueda controlar (MINSA, 2014).

Dimensiones de la pandemia Covid-19.

1) Protección del personal.

Disciplina de la administración y del entorno de los recursos humanos que considera la prevención de los riesgos laborales y que tiene por objetivo la aplicación de medidas de prevención ocasionada por agentes externos como lo es una pandemia o riesgos del trabajo (Dorles, 2018).

Peña (2009) explica que para mejorar en protección es necesario hacer uso de equipos de protección que permiten el alejamiento a situaciones riesgosas por parte de los trabajadores y evitan que el agente infeccioso lo afecte. En el caso del contagio del Covid 19 se ha tomado en cuenta implementos tales como guantes para evitar el contacto de las manos con los enfermos, batas y delantales descartables que alejan la posibilidad de contagio, las máscaras y respiradores que permiten que la nariz y la boca se encuentren protegidos y las caretas que protegen los ojos y el rostro en general.

2) Capacitación y entrenamiento.

Proceso a través del cual los trabajadores de una organización reciben las orientaciones actualizadas respecto a un tema que les interesa a todos y que al conocerlo os va volver expertos, de tal manera que saben manejar esos temas y de esa forma se convierten en personas más aptos para rendir en el trabajo (Garces, 2019).

El entrenamiento por su parte es el conjunto de acciones cuya finalidad es acrecentar los conocimientos de los trabajadores dentro de una determinada área de trabajo para que, con esas capacitaciones, se sienta más empoderado al momento de llevar a cabo su trabajo de acuerdo a las características del cargo al que se le designa.

Se diferencia de la inducción porque esta última se lleva a cabo para introducir a un personal nuevo en una organización y para que conozca como son los procedimientos, en cambio el entrenamiento se da permanentemente a lo largo de la experiencia de trabajo del personal dentro de una organización y le permite estar capacitado constantemente y actualizado para de esa forma aportar mejor

3) Atención primaria.

Cuidados esenciales de salud basado en la teoría científica del campo de la salud en cuanto a atenciones esenciales se refiere y que toda organización debe manejar dentro de sus protocolos de salud, para saber que hacer ante una eventualidad de salud que se presente en la organización y de esa forma ayudar al recurso humano a que sea atendido con prontitud y se le pueda restablecer su salud prontamente (Solari, 2013).

Es el cuidado de la salud en forma general dirigido a la comunidad pues la enfermedad le ha atacado a un grupo grande de personas que viven dentro de un determinado contexto geográfico y que por lo tanto guardan entre sí características comunes y en base a estas características y costumbres se diseñan formas de atender a la población con sus necesidades de salud.

4) Comunicación de riesgos.

Es el intercambio de información importante tanto para el usuario y el presentador del servicio a través del cual se orienta, se educa a las familias y también se intercambia opiniones que pueden ser divergentes, pero igual se respetan a cargo de profesionales expertos en los temas de salud y que conllevan a un bienestar económico y social por parte de los mayores de la casa (PAHO, 2018).

Cuando hay este tipo de comunicación, los trabajadores están alertas y la exposición al riesgo de contagio se minimiza de tal manera que la organización ante una posible eventualidad de contagio sabe qué hacer.

5) Medidas preventivas.

Disposiciones que se establecen antes de que un problema surja y no se sepa cómo controlarlo y que ha sido analizado previamente. Estas disposiciones se encuentran contempladas en los documentos que guían la organización (Suseso, 2022).

Las medidas adoptadas protegen la vida de las personas porque reducen las posibilidades de contagio de enfermedades o de cualquier otra afección y son altamente eficaces ya que para

cada situación de riesgo las organizaciones tienen protocolos aprobados que al aplicarlos reducen notoriamente el contagio.

2.2.2 Gestión de los Recursos Humanos.

Definición.

Es la acción estratégica de llevar adelante un área dedicada al bienestar del personal de una organización conocido como recursos humanos, y que está basada en una serie de normas que velan por la buena conducción de los trabajadores dentro de la organización y que no solo le benefician a la misma en su desarrollo sino a la misma persona en su avance personal e intelectual u ocupacional

Esta guía estratégica se encuentra a cargo de los directivos de la organización, Tiene que ver con el crecimiento de la organización, Porque en la medida haya crecido una, tiene que ver con la forma como se atiende al recurso humano de tal manera que al sentirse satisfecho entonces sus niveles de productividad son altos y el crecimiento de la organización se puede evidenciar a través del tiempo (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019)

Chiavenato (2008) explica que la gestión parte de la misma persona que forma parte de una organización y según su grado de identificación con la organización, este trabajador es capaz de establecerse metas que tienen como propósito orientar a la persona a la consecución de metas propuestas y a la vez ayudar a la organización a alcanzar sus metas institucionales.

Para lograr una buena gestión de recursos humanos se requiere llevar a cabo acciones que poco a poco optimicen los procedimientos establecidos y que los trabajadores deben cumplir con agrado y satisfacción. En la medida que los trabajadores se afiancen y se acostumbren se irán sintiendo cada vez mejor por la forma como abordan las orientaciones al personal.

Dimensiones de la Gestión de los Recursos Humanos.

1) Administración.

Conjunto de funciones que adopta cada organización y que le permite mantener un ordenamiento sistemático que le permite cumplir fielmente con todas sus funciones y gestionar la organización en base a los reglamentos, protocolos y normas que poseen que son los documentos que amparan los lineamientos a seguir y que explican claramente las responsabilidades que les corresponde a cada uno de los integrantes de la organización. Esta forma de gobernar permite que los trabajadores se sientan bien y se elementos que permiten una buena administración (Rojas & Vilchez, 2018).

Según, Ibáñez (2011) es el enfoque estratégico adoptado por una organización con la finalidad de alcanzar la máxima generación de productividad y que lo coloca en los primeros lugares de la competencia en el entorno en el cual se desenvuelve. Este enfoque está conformado por una serie de actividades concatenadas que tienen un propósito, alcanzar los máximos valores de eficiencia y eficacia de la entidad y que se puede evidenciar a través de los resultados importantes que logra la organización en cada plan que ejecuta.

Asimismo, la administración depende de acciones ejecutadas que son parte de un procedimiento a seguir y que tiene como fin una meta a lograr a través de la cual se obtiene cosas positivas para el entorno de labores (Ibáñez, 2011).

Finalmente, y luego de haber citado a diferentes autores se concluye que la administración de recursos humanos es un mecanismo conformado por protocolos y procedimientos que explican el accionar de cada trabajador dentro de una organización y que le permite tranquilamente movilizar dentro de la institución ya sea de manera presencia o virtual, dependiendo de lo que la organización determine.

2) Gestión.

Procedimiento que abarca la planificación, organización y administración de tareas que tiene como función orientar el trabajo que despliegan los trabajadores al gestionar recursos humanos es importante considerar planes presupuestados para lograr que la organización logre estándares altos de aplicación basados en el esfuerzo que hace cada trabajador y la contribución que hace a la organización en conjunto (Mora, Durán, & Zambrano, 2016).

3) Desarrollo.

Consiste en el incremento de algo, siguiendo un proceso de evolución ordenado y pensado 5basado en planes específicos que se van alcanzando en equipo si se trata de una organización, la misma que tiene metas que quienes la conforman van logrando a través de acciones compartidas y que permite ver finalmente robustecida la organización y con ello las mejoras de la misma en los aspectos de innovación de liderazgo y en el plano económico como es obvio (Delfín & Acosta, 2016).

Tiene que ver con las acciones de creación en el caso de los planes que incluyen procesos de formación basados en las investigaciones previas que se hacen de los grupos de personas que conforman las organizaciones y a partir de sus dificultades trabajar en ellas para mejorar al grupo humano mejorando de esa forma aspectos como la motivación, el desempeño y la identificación con la organización.

4) Planificación estratégica.

Es el proceso que se caracteriza por la premeditación del futuro de una organización basada en las características actuales y los recursos con lo que se cuenta. Es importan planear loque se va desarrollar en adelante porque de esa forma se analizan cuáles son los problemas que se tienen y los que se podrían presentar en el futuro, sus causas y consecuencias muy claro y a partir de este conocimiento se pone énfasis en mejorarlos. Para lograr la transformación positiva de las organizaciones se requiere seguir el procedimiento científico basado en las teorías existentes que explican cómo actuar en estas circunstancias (Gomes & Perez, 2018).

Es importante que el objetivo común sea claro y que lo conozcan todos los trabajadores de una organización de tal manera que se sepa que es lo que se pretende lograr y qué pasos se tienen que dar para lograrlo, así como las funciones que deben cumplir cada uno de los trabajadores y de esa manera aportar a lograr el fin común.

Bases filosóficas

Se han revisado teorías recientes que explican las formas de afrontar los estragos de la pandemia no solo en el aspecto de salud física sino también de la salud mental, porque el temor a los contagios y a enfrentar el resquebrajamiento de la salud y que hasta puede conllevar a la muerte requiere que las personas en general conozcan y estén preparadas para

enfrentar la enfermedad. Es por eso que a través de las diferentes investigaciones que se vienen realizando es imprescindible recoger información valiosa de cómo protegerse de un posible contagio y cómo orientarse para convivir con este virus que ha provocado la muerte de muchas personas a nivel mundial.

Es importante entender que la teoría bifactorial de Herzberg (1996), es una de las más importantes tomada en cuenta para considerar mejorar la realidad actual de los trabajadores ya que considera la teoría de las necesidades de Maslow para afrontar la epidemia que se vive en la actualidad, pues va desde la orientación en cuanto a acciones de conservación de la vida y la salud hasta necesidades superiores como es la estima y realización, las mismas que se ven resquebrajadas cuando de por medio está como prioridad el mantenerse sano y libre del contagio que puede traer por los suelos todo proyecto profesional.

Asimismo, la teoría bifactorial ayuda a entender que los individuos requieren mejorar en todos los aspectos y para lograrlo requieren estar motivados. Es por eso que la teoría de la motivación es lo que permite que los individuos tengan la suficiente fuerza para salir adelante y es esta teoría la que ayuda en circunstancias como las que se han pasado en época de pandemia para que los trabajadores se sientan con la fuerza suficiente para salir adelante a pesar de las restricciones y las pocas oportunidades de avanzar y en este proceso se requiere entender cómo funciona la fuerza interna que se denomina motivación intrínseca y los factores externos que también motivan a las personas, conocida como motivación extrínseca.

La Teoría de la inteligencia emocional, que revolucionó al siglo XX es aquella que ha estudiado el funcionamiento del cerebro de diversas formas y procesos mentales superiores lo que ha venido a explicar cómo cada ser humano es un potencial de destrezas que lo hacen únicos en sus formas de ver la vida, pues no solo utilizan la inteligencia para sobrevivir y realizar los procesos orgánicos que permiten la supervivencia como la digestión y respiración, como otros seres sino que la usan para realizarse y vivir plenamente a través del manejo adecuado de sus emociones (Goleman, 1995).

También es importante analizar la teoría del Sr, Donald Acheson, quien en sus artículos sobre salud pública en Europa ha puesto mayor énfasis en desarrollar la conciencia de la salud en la colectividad, así como promover el arte, la cultura y los deportes para prever las

dolencias físicas que en la mayoría de casos se da como consecuencia de la no aplicación de estrategias de conservación.

2.3 Definición de términos básicos

Pandemia del Covid-19.

Considerada una emergencia de salud pública que se evidencia a través del contagio de un virus llamado Coronavirus y que se propaga con gran facilidad de una persona a otra con consecuencias que van desde una gripe a consecuencias mayores como la irreparable pérdida de la vida y que se ha propagado a nivel mundial a escalas inimaginables (OMS, 2020).

Protección del personal.

Disciplina que consiste en desarrollar prevención de riesgos que si no se tomaran en cuenta para evitar que ocurran a través de la aplicación de medidas y actividades que previenen riesgos que son propios del trabajo realizado (Dorles, 2018).

Capacitación y entrenamiento.

Proceso a través del cual los trabajadores de una organización reciben las orientaciones actualizadas respecto a un tema que les interesa a todos y que al conocerlo os va volver expertos, de tal manera que saben manejar esos temas y de esa forma se convierten en personas más aptos para rendir en el trabajo (Garces, 2019).

Atención primaria.

Cuidados esenciales de salud basado en la teoría científica del campo de la salud en cuanto a atenciones esenciales se refiere y que toda organización debe manejar dentro de sus protocolos de salud, para saber qué hacer ante una eventualidad de salud que se presente en la organización y de esa forma ayudar al recurso humano a que sea atendido con prontitud y se le pueda restablecer su salud prontamente (Solari, 2013).

Comunicación de riesgos.

Es el intercambio de información importante tanto para el usuario y el presentador del servicio a través del cual se orienta, se educa a las familias y también se intercambia opiniones que pueden ser divergentes, pero igual se respetan a cargo de profesionales

expertos en los temas de salud y que conllevan a un bienestar económico y social parte de los mayores de la casa (PAHO, 2018).

Medidas preventivas.

Son disposiciones que las organizaciones han propuesto frente a una situación o necesidad por atender para que los trabajadores sepan que hacer en determinada circunstancia. Se toman en cuenta después de haber analizado y concluido que hay riesgos que se pueden analizar o si de un momento a otro se está dentro de una crisis (Suseso, 2022).

Gestión de los Recursos Humanos.

Es la dirección que tiene un área dedicada a orientar a los trabajadores dentro de una organización. Se evidencia a través de los reglamentos y protocolos que una organización posee y en los cuales ha estipulado las formas de conducirse de cada trabajador dentro de sus funciones y puestos de trabajo. De la organización de una institución dependen los aciertos y desaciertos de la misma (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

Administración.

Conjunto de funciones que adopta cada organización y que le permite mantener un ordenamiento sistemático que le permite cumplir fielmente con todas sus funciones y gestionar la organización en base a los reglamentos, protocolos y normas que poseen que son los documentos que amparan los lineamientos a seguir y que explican claramente las responsabilidades que les corresponde a cada uno de los integrantes de la organización. Esta forma de gobernar permite que los trabajadores se sientan bien y se desarrolle la confianza (Rojas & Vilchez, 2018).

Gestión.

Procedimiento que abarca la planificación, organización y administración de tareas que tiene como función orientar el trabajo que despliegan cada miembro al gestionar recursos humanos es importante considerar planes presupuestados para lograr que la organización logre estándares altos de aplicación basados en el esfuerzo que hace cada trabajador y la contribución que hace a la organización en conjunto (Mora, Durán, & Zambrano, 2016).

Desarrollo

Consiste en el incremento de algo, siguiendo un proceso de evolución ordenado y pensado basado en planes específicos que se van alcanzando en equipo si se trata de una organización, la misma que tiene metas que quienes la conforman van logrando a través de acciones compartidas y que permite ver finalmente robustecida la organización y con ello las mejoras de la misma en los aspectos de innovación de liderazgo y en el plano económico como es obvio (Delfín & Acosta, 2016).

Planificación estratégica

Es el proceso que se caracteriza por la premeditación del futuro de una organización basada en las características actuales y los recursos con lo que se cuenta. Es importante planear lo que se va desarrollar en adelante porque de esa forma se analizan cuáles son los problemas que se tienen y los que se podrían presentar en el futuro, sus causas y consecuencias muy claro y a partir de este conocimiento se pone énfasis en mejorarlos. Para lograr la transformación positiva de las organizaciones se requiere seguir el procedimiento científico basado en las teorías existentes que explican cómo actuar en estas circunstancias (Gomes & Perez, 2018).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La pandemia del Covid-19 repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

2.4.2 Hipótesis específicas

La protección del personal repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

La capacitación y entrenamiento repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

La atención primaria repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

La comunicación de riesgos repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Las medidas preventivas repercuten significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

2.5 Operacionalización de las variables

Variable 1: Pandemia del Covid 19.

Variable conceptual	Variable operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Emergencia de salud pública de preocupación internacional caracterizada por la expansión de la enfermedad (OMS, 2020).	Se han considerado cinco aspectos que se consideran para prevenir el contagio.	Protección	Autocuidado	1 - 5	(5) Siempre	(3) Alto (2) Moderado (1) Bajo
			Prácticas saludables		(4) Casi siempre	
			Horarios flexibles		(3) A veces	
		Capacitación y entrenamiento	Capacitaciones recibidas	6 - 8	(2) Casi nunca	
			Normas establecidas		(1) Nunca	
		Cuidado primario	Intervenciones oportunas	9 - 11		
			Reconocimiento del contagio			
		Aviso de riesgos	Intercambio de información	12 - 15		
			Recomendaciones			
		Medidas provisorias	Medidas implementadas	16 - 20		
			Plan de bioseguridad			

Variable 2: Gestión de los Recursos Humanos.

Variable conceptual	Variable operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Es la dirección que tiene un área dedicada a orientar a los trabajadores dentro de una organización. Se evidencia a través de los reglamentos y protocolos que una organización posee y en los cuales ha estipulado las formas de conducirse de cada trabajador dentro de sus funciones y puestos de trabajo (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).	Se han considerado las 4 dimensiones propuestas en el presente trabajo.	Administración	Recursos	1 - 3	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	(3) Alto (2) Moderado (1) Bajo
			Formación			
			Elección			
		Gestión	Cargos	4 - 6		
			Ordenación			
			Desempeño			
		Desarrollo	Acciones formativas	7 - 10		
			Mejoras			
			Destrezas			
			Valoración			
		Estrategias de las personas	Ejercicios planeados	11 - 13		
			Compromisos			
			Metas			

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño fue no experimental, transversal, correlacional causal, porque no se dio tratamiento a las variables. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Fueron 60 personal administrativo de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, quienes estuvieron laborando en el año 2021 según los protocolos implementados en la Municipalidad.

3.2.2 Muestra

Fue la misma población debido a que se ha considerado aplicar los instrumentos de recolección de datos a todos los trabajadores considerados dentro del personal administrativo de la Municipalidad, por lo tanto, se consideró a 60 personas.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la encuesta de manera virtual, dado que la población encuestada conoce el tema debido a que está siendo afectada actualmente por la pandemia del Covid-19 y además

porque conoce acerca de la gestión de los recursos humanos por ser algo que experimenta dentro del cumplimiento de sus funciones.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, los mismos que se hicieron llegar de manera virtual a los trabajadores que conforman al personal administrativo de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín.

- Cuestionario para medir la Pandemia del Covid-19
- Cuestionario para medir la gestión de los recursos humanos

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se trabajó haciendo uso del software SPSS con la finalidad de procesar la información recogida a través de los instrumentos aplicados a la población de estudio.

Para tal efecto, primero se elaboró la base de datos por variables y dimensiones, para luego elaborar tablas y figuras a través de las cuales se mostraron los resultados de la investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. Evidencias de la Pandemia del Covid-19.

Pandemia del Covid 19				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	20	33%	33%	33%
Regular	25	42%	42%	75%
Buena	15	25%	25%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.

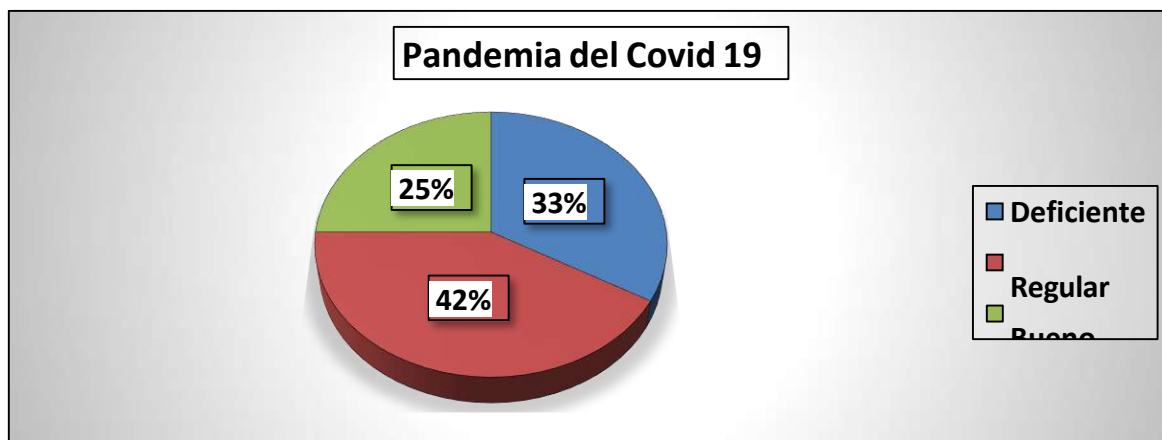


Figura 1. Evidencias de la Pandemia del Covid-19.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 33% de trabajadores manifiestan que hay una deficiente información acerca de la pandemia, por eso se sienten vulnerables ante la situación. El 42% manifestó tener un conocimiento regular sobre la pandemia y solo el 25% manifestó tener un buen conocimiento sobre todo lo que se refiere a la pandemia del Covid-19.

Tabla 2. Evidencias de la Protección del personal.

Protección del personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	19	32%	32%	32%
Regular	26	43%	43%	75%
Bueno	15	25%	25%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.

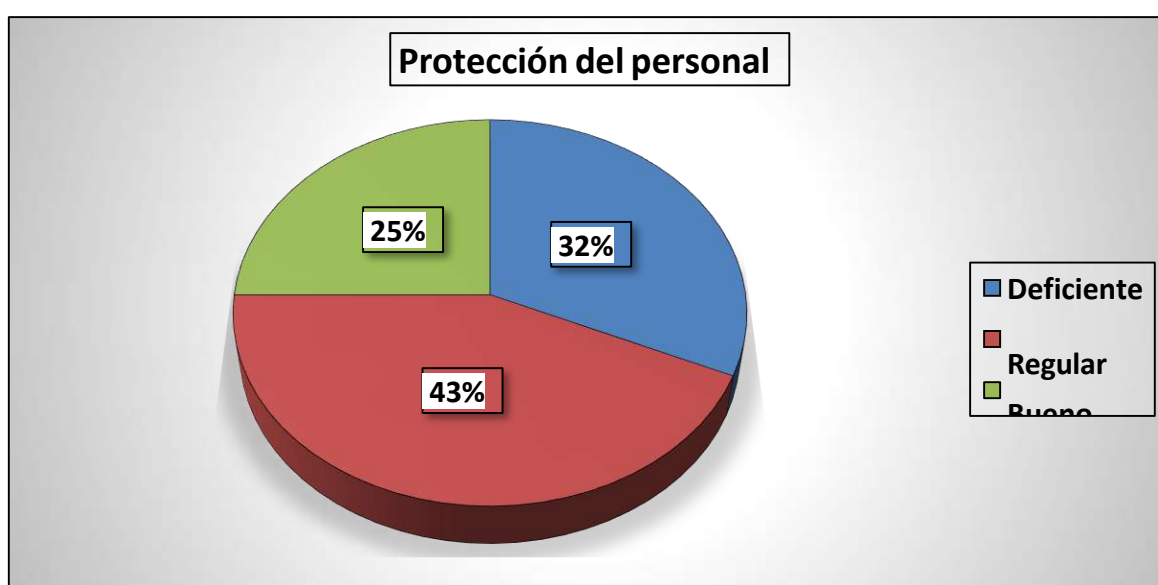


Figura 2. Evidencias de la Protección del personal.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 32% de trabajadores manifiestan que hay una deficiente logística en cuanto a la protección del personal, lo que les conlleva a sentirse preocupados por su situación actual. El 43% manifestó sentir una protección del personal de manera regular y solo el 25% manifestó sentir una buena protección del personal en la Municipalidad.

Tabla 3. Evidencias de la Capacitación y entrenamiento.

Capacitación y entrenamiento				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	21	35%	35%	35%
Regular	25	42%	42%	77%
Bueno	14	23%	23%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.



Figura 3. Evidencias de la Capacitación y entrenamiento.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 35% de trabajadores manifiestan que hay una deficiente capacitación y entrenamiento en medidas de protección prevención por la pandemia, el 42% manifestó tener un nivel regular de capacitación y entrenamiento y solo el 23% manifestó haber recibido una buena capacitación y buen entrenamiento en temas que conciernen a la pandemia del Covi-19.

Tabla 4. Evidencias de la Atención primaria.

Atención primaria				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	16	27%	27%	27%
Regular	27	45%	45%	72%
Bueno	17	28%	28%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.



Figura 4. Evidencias de la Atención primaria.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 35% de trabajadores manifiestan que hay una deficiente capacitación y entrenamiento en medidas de protección prevención por la pandemia, el 42% manifestó tener un nivel regular de capacitación y entrenamiento y solo el 23% manifestó haber recibido una buena capacitación y buen entrenamiento en temas que conciernen a la pandemia del Covi-19.

Tabla 5. Evidencias de la Comunicación de riesgos.

Atención primaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	16	27%	27%	27%
Regular	27	45%	45%	72%
Bueno	17	28%	28%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.

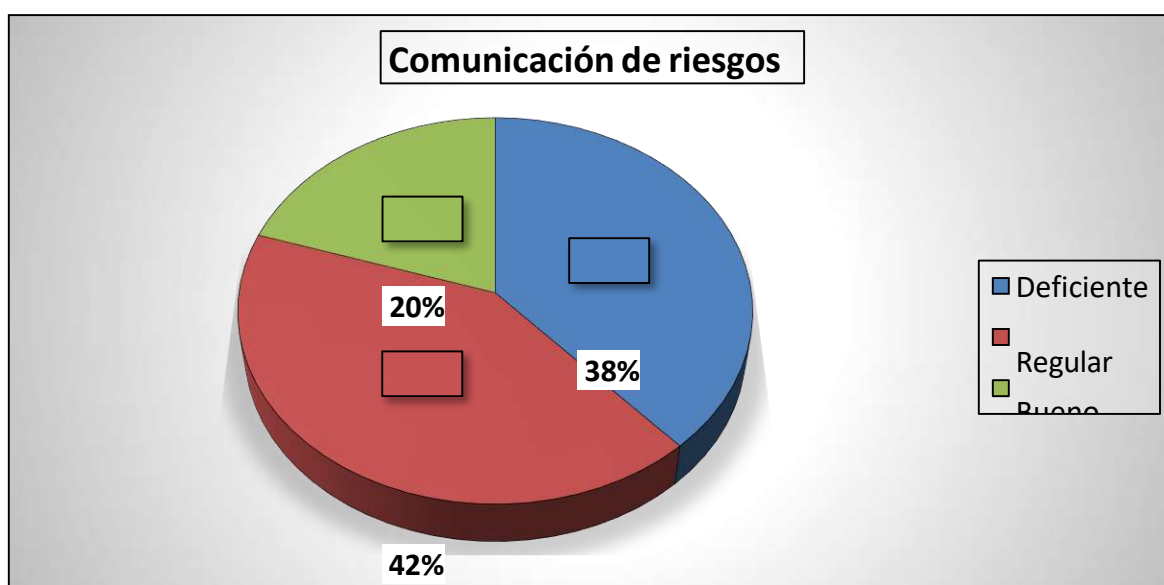


Figura 5. Evidencias de la Comunicación de riesgos.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 38% de trabajadores manifiestan que hay una deficiente comunicación de riesgos respecto a la pandemia del Covid-19, el 42% manifestó tener un nivel regular de comunicación de riesgos dentro de la Municipalidad y solo el 20% manifestó haber recibido una buena comunicación de riesgos en temas que conciernen a la pandemia del Covi-19.

Tabla 6. Evidencias de la Medidas preventivas.

Medidas preventivas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	18	30%	30%	30%
Regular	31	52%	52%	82%
Bueno	11	18%	18%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.

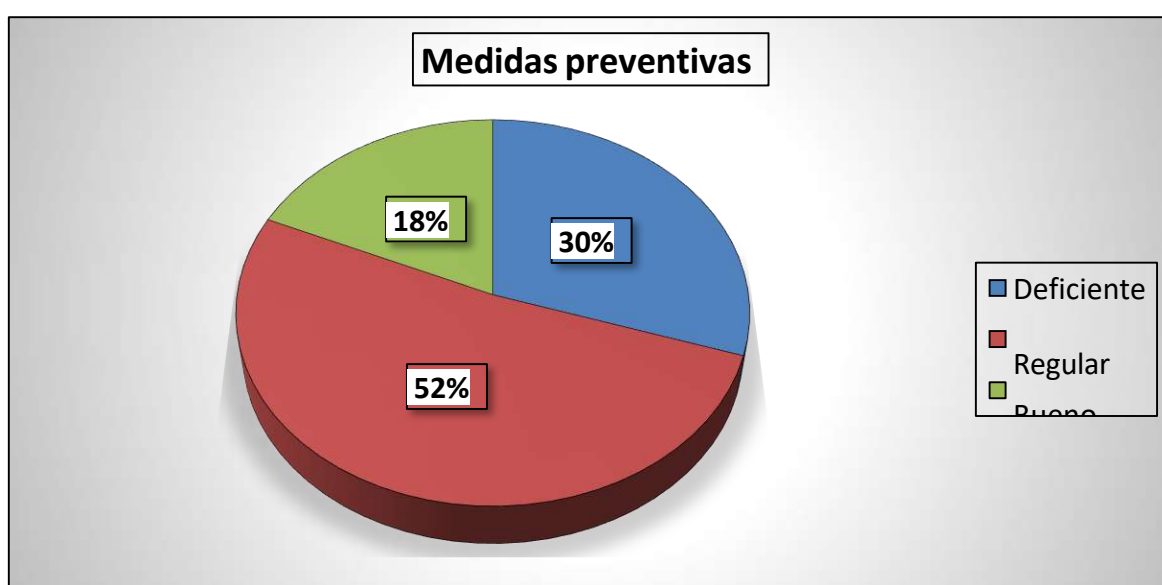


Figura 6. Evidencias de la Medidas preventivas.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 30% de trabajadores manifiestan que hay deficiente medidas preventivas adoptadas por la Municipalidad por la pandemia, el 52% manifestó que las medidas preventivas adoptadas son regulares y solo el 18% manifestó que las medidas preventivas adoptadas por la Municipalidad son buenas respecto a temas que conciernen a la pandemia del Covi-19.

Tabla 7. Evidencias de la Gestión de los RRHH.

Gestión de recursos humanos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	28%	28%	28%
Regular	25	42%	42%	70%
Bueno	18	30%	30%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.



Figura 7. Evidencias de la Gestión de los Recursos Humanos.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 28% de trabajadores manifiestan la gestión de recursos humanos en la Municipalidad de Caleta de Carquín es deficiente, el 42% percibe que esta gestión es regular y solo el 30% percibe que la gestión es buena.

Tabla 8. Evidencias de la Administración.

Administración				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	28%	28%	28%
Regular	24	40%	40%	68%
Bueno	19	32%	32%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.

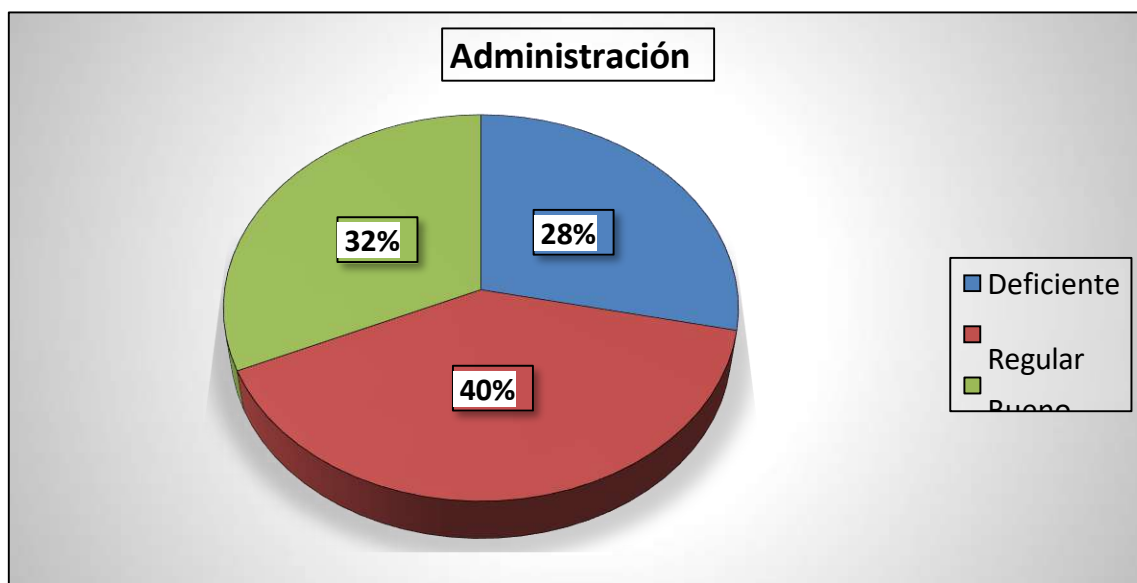


Figura 8. Evidencias de la Administración.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 28% de trabajadores manifiestan que hay una deficiente administración en la Municipalidad de Caleta de Carquín, el 40% manifestó tener un nivel regular de administración de los recursos humanos en la Municipalidad y solo el 32% manifestó percibir una buena administración en la Municipalidad.

Tabla 9. Evidencias de la Gestión.

	Gestión			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	20	33%	33%	33%
Regular	29	48%	48%	82%
Bueno	11	18%	18%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.

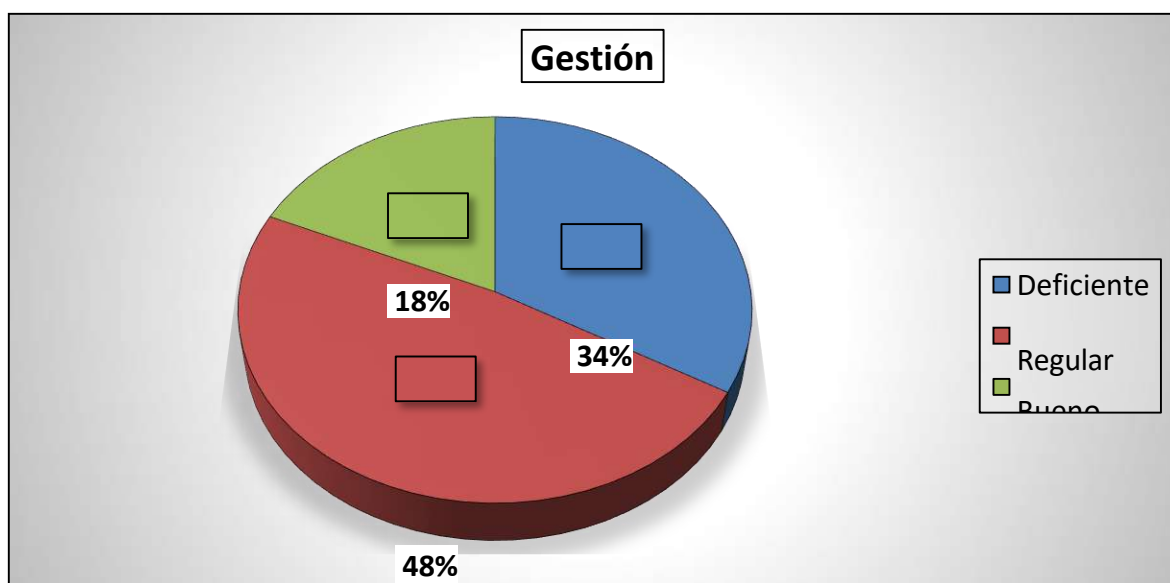


Figura 9. Evidencias de la Gestión.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 34% de trabajadores manifiestan que hay una deficiente gestión en la Municipalidad de Caleta de Carquín, el 48% manifestó tener un nivel regular de gestión y solo el 18% manifestó percibir un nivel bueno de gestión.

Tabla 10. Evidencias del Desarrollo.

Desarrollo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	19	32%	32%	32%
Regular	28	47%	47%	78%
Bueno	13	22%	22%	100%
Total	60	100%	100%	

Nota: Base de datos de SPSS.

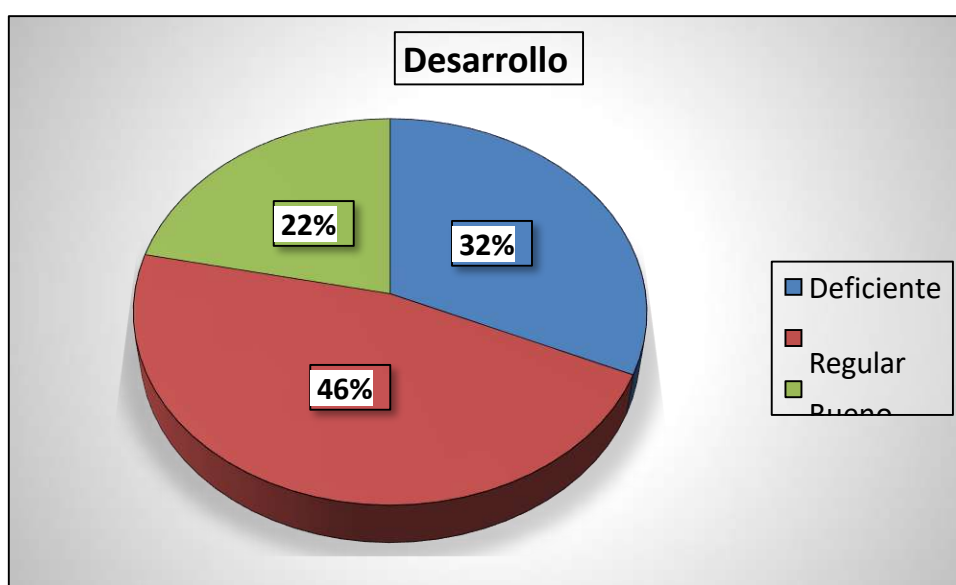


Figura 10. Evidencias del Desarrollo.

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo obtener que el 32% de trabajadores manifiestan que hay un deficiente desarrollo del recurso humano en la Municipalidad, el 46% manifestó tener un nivel regular de desarrollo y solo el 22% manifestó que perciben un buen desarrollo de ellos como trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 11. Evidencias de las Estrategias de RRHH.

Estrategias de recursos humanos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	14	23	23	23
Regular	28	47	47	70
Bueno	18	30	30	100
Total	60	100	100	

Nota: Base de datos de SPSS.



Figura 11. Evidencias de las Estrategias de RRHH.

Interpretación:

El 23% de trabajadores manifiestan que hay un manejo deficiente de estrategias de recursos humanos, el 47% manifestó tener un nivel regular en el uso de estrategias para dirigir el recurso humano y solo el 30% conocer las estrategias para un adecuado manejo del recurso humano.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis estadística general.

Hi: La pandemia del Covid-19 repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Ho: La pandemia del Covid-19 no repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Tabla 12. Chi-cuadrada entre la Pandemia del Covid 19 y la gestión de los RRHH.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,009 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	76,286	4	0,000
Asociación lineal por lineal	44,134	1	0,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,25.

Interpretación:

Al procesar los resultados, se obtuvo como resultado del nivel de significancia 0,000, por lo tanto, se tiene suficientes evidencias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir, que la pandemia del Covid-19 repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas.

Hipótesis estadística específica 1.

Hi: La protección del personal repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Ho: La protección del personal no repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Tabla 13. Chi-cuadrada entre la protección del personal y la gestión de los RRHH.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,618 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	41,767	4	0,000
Asociación lineal por lineal	28,958	1	0,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,25.

Interpretación:

Al procesar los resultados, se obtuvo como resultado del nivel de significancia 0,000, por lo tanto, se tiene suficientes evidencias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir, que la protección del personal repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Hipótesis estadística específica 2.

Hi: La capacitación y entrenamiento repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Ho: La capacitación y entrenamiento no repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Tabla 14. Chi-cuadrada entre la capacitación y entrenamiento y la gestión de los RRHH.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,098 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	35,847	4	0,000
Asociación lineal por lineal	26,365	1	0,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,97.

Interpretación:

Al procesar los resultados, se obtuvo como resultado del nivel de significancia 0,000, por lo tanto, se tiene suficientes evidencias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir, que la capacitación y entrenamiento repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Hipótesis estadística específica 3.

Hi: La atención primaria repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Ho: La atención primaria no repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Tabla 15. Chi-cuadrada entre la atención primaria y la Gestión de RRHH.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,003 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	49,265	4	0,000
Asociación lineal por lineal	34,521	1	0,000
N de casos válidos	60		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,53.

Interpretación:

Al procesar los resultados, se obtuvo como resultado del nivel de significancia 0,000, por lo tanto, se tiene suficientes evidencias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir, que la atención primaria repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Hipótesis estadística específica 4.

Hi: La comunicación de riesgos repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Ho: La comunicación de riesgos no repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Tabla 16. Chi-cuadrada entre la comunicación de riesgos y la gestión de los RRHH.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,198 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	34,319	4	0,000
Asociación lineal por lineal	22,945	1	0,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,40.

Interpretación:

Al procesar los resultados, se obtuvo como resultado del nivel de significancia 0,000, por lo tanto, se tiene suficientes evidencias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir, que la comunicación de riesgos repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Hipótesis estadística específica 5.

Hi: Las medidas preventivas repercuten significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Ho: Las medidas preventivas no repercuten significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Tabla 17. Chi-cuadrada entre las medidas preventivas y la gestión de los RRHH.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,314 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	39,272	4	0,000
Asociación lineal por lineal	26,684	1	0,000
N de casos válidos	60		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,12.

Interpretación:

Al procesar los resultados, se obtuvo como resultado del nivel de significancia 0,000, por lo tanto, se tiene suficientes evidencias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, es decir, que las medidas preventivas repercuten significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados demuestran que la pandemia ha influenciado significativamente en la gestión de los RRHH dentro de las instituciones públicas como es la Municipalidad de Caleta de Carquín, en un distrito del Perú, y sus resultados se parecen a los obtenidos por Pujana en el 2021 en Cantabria, España, quien investigó sobre las estrategias que el área de recursos humanos ha tenido durante la pandemia, dando como resultado que los aspectos que mas han resaltado como es la continuidad del trabajo se debe tomar en consideración para ser utilizados en futuros episodios de crisis o pandemias y de esa forma no afectar la continuidad del trabajo en las diferentes instituciones que están al servicio del país en diferentes contextos.

Los resultados se parecen a los de Delgado y Medina en Bogotá, Colombia, quienes en el 2020 también trabajó en la gestión de los recursos humanos y lo relaciono con la pandemia y de la misma forma desde los RRHH se pueden brindar alternativas de solución cuando un contexto se ve afectado en su rutina diaria por eventos tales como pandemias u otras situaciones que pondrían en peligro la normal continuidad del trabajo.

A nivel nacional Elera en el 2020 trabajó en una investigación muy parecida a la presente, donde toca el estudio de la pandemia y analiza los efectos que han tenido en la gestión de los RRHH de la SUNARP y llega a la conclusión que las estrategias implementadas para mejorar en estrategias de afrontamiento de la pandemia mejoran notablemente la gestión de los recursos humanos y les permite estar en mejores condiciones para superar cualquier crisis. Esta misma percepción se obtuvo en la investigación, donde los informantes a la vez

se sintieron muy sostenidos por la atención que han recibido luego de la investigación en cuanto al uso de estrategias para afrontar la pandemia.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Se concluye que, con la pandemia del Covid-19 repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021 (nivel de significancia de 0,000).

Segunda: Se concluye que, la protección del personal repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021(nivel de significancia de 0,000).

Tercera: Se concluye que, la capacitación y entrenamiento determinaron repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021 (nivel de significancia de 0,000).

Cuarta: Se concluye que, la atención primaria repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021 (nivel de significancia de 0,000).

Quinta: Se concluye que, la comunicación de riesgos repercute significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021 (nivel de significancia de 0,000).

Sexta: Se concluye que, las medidas preventivas repercuten significativamente en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021 (nivel de significancia de 0,000).

6.2 Recomendaciones

Primera: Elaborar un plan de trabajo que incluya acciones de prevención para evitar ser afectados por la enfermedad que causan enfermedades que afectan las vías respiratorias.

Segunda: Conformar el equipo de protección de personal y capacitarlo para temas de contagios de los trabajadores y que se dan por contacto con otras personas y que se da lugar en el trabajo.

Tercera: Poner en práctica un conjunto de capacitaciones para dotar a los trabajadores de conocimientos y desarrollar tareas específicas a corto plazo que ayuden a mejorar problemas inmediatos.

Cuarta: Capacitar a los trabajadores en las acciones principales de atención primaria, iniciando con saber cómo diagnosticar casos de contagio por el coronavirus, así como realizar acciones de promoción y prevención de la enfermedad.

Quinta: Contar con espacios para intercambiar en tiempo real tales como redes sociales información, recomendaciones y opiniones sobre la pandemia del Covid-19.

Sexta: Concientizar permanentemente a los trabajadores para que adopten medidas preventivas encaminadas a la adaptación de los mismos a las nuevas formas de prevención en el trabajo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Delgado, M., & Medina, L. (2020). *Rol de Recursos Humanos en el marco de la pandemia del COVID-19*. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Psicología. Bogotá, Colombia: JAVERIANA. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53673/Rol%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20del%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, S. (2021). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47859/Espinoza_BS M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gomes, L., & Perez, L. (2018). *Plan Estratégico de Recursos Humanos para una empresa de E-commerce*. Universidad ORT, Uruguay. Obtenido de <https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/3822/Material%20completo.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Mendoza, H. (2021). *Gestión del Talento Humano y la Covid 19 en el Centro de Salud Pampa Grande, Tumbes*. Universidad César Vallejo, Escuela de Psogrado. Lima, Perú: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61661/Mendoza_CH Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pujana, I. (2021). *El papel de la Dirección de Recursos Humanos ante la pandemia COVID-19*. Universidad de Cantabria. Cantabria, España: UC. Obtenido de <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/20435>
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*. Universidad Norbert Wiener, Facultad de Educación. Lima, Perú: UWIENER. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence%20=1&isAllowed=%20y>
- Soto, H., Chávez, J., & Saavedra, P. (2020). *Desafíos y tendencias de la administración de recursos humanos*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad de Ciencias Económicas. Managua, Nicaragua: UNAN. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/14649/1/14649.pdf>

7.2 Fuentes bibliográficas

Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Editorial Atlas S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa* (1era. Edición ed.). Lima, Perú: San Marcos.

MINSA. (2014). *Guía de Procedimientos técnicos de Enfermería*. (M. d. Salud, Ed.) Lima, Perú: Ediciones Peruanas.

Suseso. (2022). *Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Obtenido de <https://www.suseso.cl/613/alt-propertyvalue-137269.pdf>

7.3 Fuentes hemerográficas

Armijos, B., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 1-20. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3620201900040016

Delfín, F., & Acosta, M. (2016). Analysis and relevance in business development. *Pensamiento y gestión*, 1(40), 186-204. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>

Mora, L., Duran, M., & Zambrano, J. (2016). Current business management considerations. *Revista científica dominio de las ciencias*, 2(4), 511-520.

Quiroz, C., Pareja, A., Valencia, E., Enriquez, Y., Leon, J., & Aguilar, P. (avril-junio de 2020). Un nuevo coronavirus, una nueva enfermedad: COVID-19. *Horizonte Médico*, 20(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200011

Solari, L. (2013). Atención primaria de la salud: Un compromiso pendiente. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30(2). Obtenido de <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/187/2323#:~:text=La%20atenci%C3%B3n%20primaria%20de%20salud,el%20pa%C3%ADs%20puedan%20solventar%20y>

7.4 Fuentes electrónicas

Dorles, J. (11 de octubre de 2018). *BLOG RH Amedith*. Obtenido de <https://www.amedirh.com.mx/blogrh/sector-energetico-en-rh/que-es-la-seguridad-en-el-trabajo/>

Garces, L. (01 de mayo de 2019). *hotmart/BLOG*. Obtenido de <https://blog.hotmart.com/es/capacitacion-y-entrenamiento/>

OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

PAHO. (2018). *La comunicación de riesgo: preguntas frecuentes*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11400:la-comunicacion-de-riesgo-preguntas-frecuentes&Itemid=41610&lang=en#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20de%20riesgo%2C%20se,su%20bienestar%20econ%C3%B3mico%20o%20social.

Peña, T. (mayo de 2009). *el Hospital prunus*. Obtenido de <https://www.elhospital.com/temas/Equipos-de-proteccion-para-trabajadores-y-profesionales-de-la-salud+8070299>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: La pandemia del Covid-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Metodología
¿Cómo la pandemia del Covid-19 repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021?	Demostrar cómo la pandemia del Covid-19 repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.	La pandemia del Covid-19 repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021.	Variable 1: Pandemia del Covid-19	Dimensiones de la variable 1: Protección del personal Capacitación y entrenamiento Atención primaria Comunicación de riesgos Medidas preventivas	Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal Población: 60 personal administrativo de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo la protección del personal repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021?	Determinar cómo la protección del personal repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.	La protección del personal repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021.	Variable 2: Gestión de los Recursos Humanos	Dimensiones de la variable 2: Administración Gestión Desarrollo	Instrumentos: - Cuestionario para medir la Pandemia del Covid-19
¿Cómo la capacitación y entrenamiento	Determinar cómo la capacitación y	La capacitación y entrenamiento			

repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021?	entrenamiento repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.	repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021.		Estrategias de recursos humanos	- Cuestionario para medir la gestión de los RRHH
¿Cómo la atención primaria repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021?	Determinar cómo la atención primaria repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.	La atención primaria repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021.			
¿Cómo la comunicación de riesgos repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021?	Determinar cómo la comunicación de riesgos repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021.	La comunicación de riesgos repercute en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021.			
¿Cómo las medidas preventivas repercuten	Determinar cómo las medidas preventivas	Las medidas preventivas repercuten			

<p>en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021?</p>	<p>repercuten en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021.</p>	<p>en la gestión de los RRHH de la Municipalidad Distrital de Carquín - 2021.</p>			
---	---	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable Pandemia del Covid-19

Apreciado colaborador:

Este es un cuestionario que forma parte de una investigación que tiene por finalidad demostrar cómo la pandemia del Covid-19 influye en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021. Le pido responda de manera sincera cada uno de los ítems y no te preocupes por las respuestas, porque no hay pregunta buenas ni malas, todas tus respuestas son importantes.

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una lista de preguntas, señale su respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
		S	C S	AV	CN	N
Dimensión 1: Protección del personal						
1	Conoce y aplica las medidas de protección personal para la Covid 19.					
2	Considera que la dotación de elementos de protección personal es el adecuado en su institución.					
3	Reconoce en que situaciones debe de utilizar las medidas de protección personal.					
4	Usted identifica las necesidades de medidas de protección personal.					
5	Usted considera importantes la aplicación de las medidas de protección personal.					
Dimensión 2: Capacitación y entrenamiento						

6	Usted está capacitado y entrenado en manejo de Covid-19.					
7	Usted considera que la frecuencia de capacitación y entrenamiento sobre la Covid-19 son las adecuadas.					
8	Usted considera que los contenidos de las capacitaciones son los adecuados.					
Dimensión 3: Atención primaria						
9	Usted conoce y aplica las medidas de atención primaria en la Covid-19					
10	Usted considera relevante la atención primaria en la Covid-19.					
11	Considera usted que la atención primaria debe ser repotenciada durante la Covid-19.					
Dimensión 4: Comunicación de riesgos						
12	Usted identifica y comunica los riesgos oportunamente en la Covid-19.					
13	Es adecuada la respuesta a la comunicación de los riesgos.					
14	Existe estandarización en la priorización de riesgos.					
15	Sabe usted porque es importante la comunicación oportuna de los riesgos.					
Dimensión 5: Medidas preventivas						
16	Usted conoce y practica las medidas preventivas en la Covid-19.					
17	Usted hace replicas sobre medidas preventivas en su establecimiento.					
18	Conoce usted si se aplican correctamente las medidas preventivas entre su persona					
19	Usted está de acuerdo con la distribución y abastecimiento de EPP para el personal de salud.					
20	Conoce el protocolo de uso de los EPP.					



Cuestionario para medir la variable Gestión de los Recursos Humanos

Apreciado colaborador:

Este es un cuestionario que forma parte de una investigación que tiene por finalidad demostrar cómo la pandemia del Covid-19 influye en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Carquín -2021. Le pido responda de manera sincera cada uno de los ítems y no te preocupes por las respuestas, porque no hay pregunta buenas ni malas, todas tus respuestas son importantes.

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una lista de preguntas, señale su respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	ÍTEMS	ESCALA			
		4	3	2	1
		CS	A V	CN	N
Dimensión 1: Administración					
1	Considera usted que los recursos con los que cuenta la institución son eficientes para realizar una correcta administración.				
2	Considera usted que la institución fomenta constantemente capacitaciones para el personal del área administrativo.				
3	Considera usted que la institución realiza un apropiado proceso de selección de personal para los puestos solicitados.				
Dimensión 2: Gestión					
4	Considera usted que las funciones que realiza en la institución son monitoreadas con una buena gestión por parte de sus superiores.				
5	Considera usted que el personal del área administrativo de la institución suele organizarse a inicio de labores para realizar mejor sus tareas diarias.				
6	Considera usted que en el área administrativo se cumplen las normas y roles establecidos por la institución.				

Dimensión 3: Desarrollo						
7	Considera usted que la institución realiza actividades de capacitación laboral y programas de entrenamiento eficiente para el personal del área administrativo.					
8	Considera usted que el personal del área administrativo de la institución viene desarrollando sus conocimientos, a través del proceso de inducción brindada.					
9	Considera usted que la institución emplea un plan de aprendizaje adecuado para contribuir en el desarrollo de habilidades del personal.					
10	Considera usted que la institución diseña estrategias de evaluación para conocer su desarrollo laboral en el área administrativo.					
Dimensión 4: Estrategias de recursos humanos						
11	Considera usted que la institución incentiva con acciones adecuadas al trabajo en equipo y al cumplimiento de metas.					
12	Considera usted que cada colaborador del área administrativo de la institución cumple con sus responsabilidades establecidas por sus superiores.					
13	Considera usted que el personal administrativo de la institución se encuentra comprometido con el cumplimiento de objetivos de corto y largo plazo.					

M(a). Angélica Castañeda Chinga
ASESOR

Dra. VIVIANA INES VELLON FLORES
PRESIDENTE

Dr .POLICARPO DIMEDES MARQUEZ
VALENCIA
SECRETARIO

M(a). TANIA LUZ TAFUR PITTMAN
VOCAL