



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA  
INDUSTRIAL



TESIS

---

---

“INFLUENCIA DEL CORONAVIRUS SARS-COV-2 (COVID\_19) EN LA  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN PACIFIC SECURITY  
INTERNATIONAL S.A.C. ZONAL CUSCO – 2020”

---

---

Área: Gestión Empresarial

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
INGENIERO INDUSTRIAL

Presentado por:

- Ivanitsky Olivera Ccahuata
- Fernando Alvarez Vargas

Asesora: Dra. Ing. Shaili Julie Cavero Pacheco

CUSCO-PERU

2022



## INDICE

RESUMEN .....	ix
SUMMARY .....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
<b>CAP. I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Planteamiento del Problema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema.....</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Justificación.....</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Delimitación de estudio .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Objetivos de la Investigación.....</b>	<b>5</b>
<b>CAP. II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Antecedentes.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Aspectos Teóricos Pertinentes .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 Definiciones Conceptuales .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4 Hipótesis .....</b>	<b>29</b>
<b>2.5 Definición de Variables .....</b>	<b>29</b>
<b>2.6 Operacionalización de variables.....</b>	<b>30</b>
<b>CAP III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Tipo de Investigación.....</b>	<b>31</b>
<b>3.2 Nivel de investigación .....</b>	<b>31</b>
<b>3.3 Diseño de investigación .....</b>	<b>31</b>
<b>3.4 Población y Muestra.....</b>	<b>32</b>
<b>3.5 Técnicas e instrumentos de investigación.....</b>	<b>33</b>
<b>3.6 Matriz de Instrumentos.....</b>	<b>34</b>
<b>3.7 Técnicas de Recojo, Procesamiento y Presentación de Datos.....</b>	<b>40</b>
<b>3.8 Procedimiento de Análisis de Datos .....</b>	<b>40</b>
<b>CAP. IV: RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1 Presentación de los Resultados de la Investigación. ....</b>	<b>42</b>
<b>4.2 Confiabilidad del instrumento.....</b>	<b>42</b>
<b>4.3 Resultados para el objetivo específico 1 .....</b>	<b>43</b>
<b>4.4 Resultados para el objetivo específico 2 .....</b>	<b>53</b>
<b>4.5 Resultados para el objetivo específico 3 .....</b>	<b>56</b>



4.6	Resultados para el objetivo específico 4 .....	62
4.7	Resultados para el objetivo específico 5 .....	76
4.8	Resultados para el objetivo general .....	88
4.9	Prueba de normalidad.....	92
4.10	Prueba de la hipótesis .....	101
CAP. V: DISCUSION DE RESULTADOS .....		102
5.1	Descripción de los hallazgos más relevantes. ....	102
5.2	Limitaciones del estudio.....	103
5.3	Comparaciones críticas con la literatura existente.....	104
5.4	Implicancias del Estudio .....	105
CONCLUSIONES .....		106
RECOMENDACIONES.....		107
BIBLIOGRAFÍA .....		108
ANEXOS .....		113



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Cuadro de operacionalización de variables .....	30
<b>Tabla 2</b> Técnicas e instrumentos de investigación.....	33
<b>Tabla 3</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admision de personal .....	43
<b>Tabla 4</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admision de personal .....	44
<b>Tabla 5</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admision de personal .....	46
<b>Tabla 6</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admision de personal .....	47
<b>Tabla 7</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admision de personal .....	49
<b>Tabla 8</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admision de personal .....	51
<b>Tabla 9</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Salida de personal .....	53
<b>Tabla 10</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Salida de personal .....	54
<b>Tabla 11</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Compensación de personal.....	56
<b>Tabla 12</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Compensación de personal.....	57
<b>Tabla 13</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Compensación de personal.....	59
<b>Tabla 14</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Compensación de personal.....	60
<b>Tabla 15</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	62
<b>Tabla 16</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	63
<b>Tabla 17</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	65
<b>Tabla 18</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	67
<b>Tabla 19</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	68
<b>Tabla 20</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	70
<b>Tabla 21</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	72
<b>Tabla 22</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	73
<b>Tabla 23</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal .....	75
<b>Tabla 24</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal .....	77
<b>Tabla 25</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal .....	78
<b>Tabla 26</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal .....	80



<b>Tabla 27</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal .....	82
<b>Tabla 28</b> <i>Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal</i> .....	83
<b>Tabla 29</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal .....	85
<b>Tabla 30</b> Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal .....	86
<b>Tabla 31</b> Influencia Covid_19 por dimensiones .....	88
<b>Tabla 32</b> Resultado indicador admisión de personal .....	89
<b>Tabla 33</b> Resultado indicador Aplicación/Salida de Personal .....	89
<b>Tabla 34</b> Resultado indicador Aplicación/Salida de Personal .....	89
<b>Tabla 35</b> Resultado indicador Aplicación/Salida de Personal .....	90
<b>Tabla 36</b> Resultado indicador Aplicación/Salida de Personal .....	90
<b>Tabla 37</b> Resultado indicador Desarrollo de personal .....	90
<b>Tabla 38</b> Resultado indicador Desarrollo de personal .....	91
<b>Tabla 39</b> Resultado indicador Desarrollo de personal .....	91
<b>Tabla 40</b> Resultado indicador Desarrollo de personal .....	92
<b>Tabla 41</b> Resultado indicador Desarrollo de personal .....	92
<b>Tabla 42</b> Resumen del procesamiento de los casos admisión de personal .....	93
<b>Tabla 43</b> Descriptivos admisión de personal .....	93
<b>Tabla 44</b> Prueba de normalidad admisión de personal .....	93
<b>Tabla 45</b> Resumen del procesamiento de los casos aplicación/salida de personal .....	94
<b>Tabla 46</b> Descriptivos aplicación/salida de personal .....	94
<b>Tabla 47</b> Prueba de normalidad aplicación/salida de personal .....	95
<b>Tabla 48</b> Resumen procesamiento compensación de personal .....	95
<b>Tabla 49</b> Descriptivos compensación de personal .....	96
<b>Tabla 50</b> Pruebas de normalidad compensación de personal.....	96
<b>Tabla 51</b> Resumen procesamiento desarrollo de personal .....	97
<b>Tabla 52</b> Descriptivos desarrollo de personal .....	97
<b>Tabla 53</b> Pruebas de normalidad desarrollo del personal .....	97
<b>Tabla 54</b> Resumen procesamiento evaluación de personal.....	98
<b>Tabla 55</b> Descriptivos evaluación de personal.....	98
<b>Tabla 56</b> Prueba de normalidad evaluación de personal.....	99
<b>Tabla 57</b> Resumen de procesamiento de datos GTH .....	99
<b>Tabla 58</b> Descriptivos GTH .....	100
<b>Tabla 59</b> Prueba de normalidad GTH .....	100
<b>Tabla 60</b> Rangos prueba de hipótesis.....	101
<b>Tabla 61</b> Estadísticos de contraste .....	101
<b>Tabla 62</b> Resumen prueba de hipótesis general.....	101



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación geográfica empresa Pacific Security International S.A.C.....	5
Figura 2 Resultados del Ítem 1 .....	43
Figura 3 Resultados del Ítem 2 .....	45
Figura 4 Resultados del Ítem 3 .....	46
Figura 5 Resultados del Ítem 5 .....	48
Figura 6 Resultados del Ítem 6 .....	49
Figura 7 Resultados del Ítem 7 .....	51
Figura 8 Resultados del Ítem 8 .....	53
Figura 9 Resultados del Ítem 9 .....	55
Figura 10 Resultados del Ítem 14 .....	56
Figura 11 Resultados del Ítem 15 .....	58
Figura 12 Resultados del Ítem 16 .....	59
Figura 13 Resultados del Ítem 17 .....	61
Figura 14 Resultados del Ítem 18 .....	62
Figura 15 Resultados del Ítem 19 .....	64
Figura 16 Resultados del Ítem 21 .....	65
Figura 17 Resultados del Ítem 22 .....	67
Figura 18 Resultados del Ítem 23 .....	69
Figura 19 Resultados del Ítem 24 .....	70
Figura 20 Resultados del Ítem 28 .....	72
Figura 21 Resultados del Ítem 29 .....	74
Figura 22 Resultados del Ítem 30 .....	75
Figura 23 Resultados del Ítem 34 .....	77
Figura 24 Resultados del Ítem 35 .....	79
Figura 25 Resultados del Ítem 36 .....	80
Figura 26 Resultados del Ítem 37 .....	82
Figura 27 Resultados del Ítem 37 .....	84
Figura 28 Resultados del Ítem 39 .....	85
Figura 29 Resultados del Ítem 40 .....	87
Figura 30 Resultados objetivo general.....	88



Figura 31 Tendencia admisión de personal .....	94
Figura 32 Tendencia aplicación/salida de personal .....	95
Figura 33 Tendencia compensación de personal .....	96
Figura 34 Tendencia desarrollo de personal .....	98
Figura 35 Tendencia evaluación de personal.....	99
Figura 36 Tendencia GTH .....	100



## Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres y seres queridos, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.



## Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

De igual manera mis agradecimientos a la universidad andina del Cusco, a toda la Facultad de ingeniería y arquitectura, a mis profesores en especial a la Dra. Shaily Julie Cavero Pacheco, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que podamos crecer día a día como profesionales, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.



## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se propone determinar la influencia del Coronavirus Covid\_19 en la gestión del talento humano de la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C.; viendo la necesidad que la empresa considera para mantenerse a la vanguardia para sobrevivir en este tiempo tan crítico ocasionado por la pandemia y en especial en las empresas que brindan servicios como es la de servicios de seguridad privada, las cuales tienen como al área de recursos humanos como el motor principal del cumplimiento de sus objetivos. En la presente tesis, se realizó un análisis situacional del área de recursos humanos antes y durante la etapa de situación de emergencia sanitaria causada por el Covid\_19, con la finalidad de definir los principales indicadores que se vean afectados en este contexto temporal, obteniendo como resultado un contraste y explicación de la influencia del Covid\_19 en la gestión del talento humano, por lo cual se descompuso la gestión del talento humano para esta investigación en 5 dimensiones críticas y acordes a la problemática actual. Para concluir con un resultado entre influencia negativa o irrelevante y así explicarlos a través de los indicadores en cuestión para la empresa de seguridad PACIFIC SECURITY INTERNATIONAL S.A.C. zonal Cusco -2020.

Palabras clave: Covid\_19, Gestión de talento Humano, Admisión de Personal , Aplicación/Salida de Persona, Compensación de Personal, Desarrollo de Personal, Evaluación de Personal.



## SUMMARY

In the present research work, it is proposed to determine the influence of the Coronavirus Covid\_19 in the management of the human talent of the security company Pacific Security International S.A.C.; seeing the need that the company considers to stay at the forefront to survive in this critical time caused by the pandemic and especially in companies that provide services such as private security services, which have as the human resources area as the main engine of the fulfillment of its objectives. In this thesis, a situational analysis of the human resources area was carried out before and during the stage of the health emergency situation caused by Covid\_19, in order to define the main indicators that are affected in this temporary context, obtaining as a result a contrast and explanation of the influence of Covid\_19 on the management of human talent, for which the management of human talent for this research was broken down into 5 critical dimensions and in accordance with the current problem. To conclude with a result between negative or irrelevant influence and thus explain them through the indicators in question for the security company PACIFIC SECURITY INTERNATIONAL S.A.C. zone Cusco -2020.

Keywords: Covid\_19, Human Talent Management, Personnel Admission, Person Application/Exit, Personnel Compensation, Personnel Development, Personnel Evaluation.



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Influencia del coronavirus sars-cov-2 (covid\_19) en la gestión del talento humano en Pacific Security International S.A.C Zonal cusco – 2020” Determinará la influencia que tiene el brote del nuevo coronavirus sars-cov-2 (covid\_19) en la gestión del talento humano; esto se concibe al observar lo vulnerable que se ha vuelto la gestión del talento humano dentro de las organizaciones que prestan servicios de seguridad y vigilancia, las cuales tienen como recurso valioso a sus trabajadores, personas con expectativas y motivaciones, las cuales son necesarias para que la empresa pueda lograr el cumplimiento de las metas en la organización

Para cumplir el objetivo trazado en esta investigación se tendrá que analizar la gestión del talento humano, y así determinar el impacto que tiene la coyuntura causada por el Covid\_19 en la empresa y a partir de ello generar una referencia para las futuras propuestas para confrontar la situación de crisis existente en la gestión del talento humano, todo esto será posible mediante la explicación de cómo se ven afectadas las dimensiones de la gestión del talento humano en la empresa Pacific Security International S.A.C.



## CAP. I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del Problema

Según Chiavenato (2002), la gestión del talento humano involucra la aptitud que tiene la organización para realizar una adecuada selección y evaluación del desempeño de los trabajadores, ya que este se desarrolla en un entorno donde predomina la cultura organizacional, la cual adopta una estructura que le permite utilizar tecnología y otros aspectos que repercuten en el éxito del negocio.

Según OMS (2020) la enfermedad del COVID-19 es ocasionada por el coronavirus, el cual fue descubierto en los últimos años; su brote se estalló en la ciudad de Wuhan en China en el año 2019 en el mes de diciembre y en la actualidad ha sido considerada como pandemia a nivel mundial.

En la actualidad, no se tienen registros de investigaciones en los cuales se relacione el coronavirus (COVID\_19) con la gestión de recursos humanos en la empresa de servicio de vigilancia en la ciudad del Cusco.

La empresa Pacific Security es líder en seguridad a nivel de la macroregión sur del Perú, se encuentra conformado por PACIFIC SECURITY S.R.L. y PACIFIC SECURITY INTERNATIONAL S.A.C., la cuales se consideran como organizaciones especialistas en el rubro de seguridad; tal empresa tiene 20 años brindando servicios de consultoría de seguridad, seguridad electrónica y vigilancia activa; puesto que cuenta con tecnología innovadora para proporcionar un sistema de seguridad de eficiencia y calidad; no obstante, durante la pandemia tuvo que enfrentar nuevos retos referente a la gestión del talento humano, debido a que surgieron dudas sobre cómo enfrentar esta etapa; considerando los cambios que conllevó el brote de la



pandemia y cómo influye en la gestión de recursos humanos en la empresa Pacific Security International S.A.C.

En caso no se logre identificar la influencia del coronavirus (COVID\_19) en las dimensiones de la gestión del talento humano en la empresa PACIFIC SECURITY INTERNATIONAL S.A.C, esta verá comprometida el cumplimiento de sus objetivos organizacionales tanto a corto como largo plazo puesto que el área de la gestión del talento humano es uno de los pilares para el óptimo funcionamiento en una empresa de servicios.

La investigación tiene como objetivo determinar la influencia del coronavirus (COVID\_19) en la gestión del talento humano, teniendo en consideración que el mencionado virus tuvo repercusiones considerables en la mayoría de las empresas de servicios.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Gestión del Talento Humano en la empresa de seguridad Pacific Security international S.A.C. Zonal Cusco?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a) ¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Admisión de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020?
- b) ¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Aplicación/Salida de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020?



- c) ¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Compensación de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020?
- d) ¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en el Desarrollo de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020?
- e) ¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Evaluación de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020?

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Conveniencia**

Esta investigación es conveniente debido a que el contraste situacional en una temporada crítica que permitirá determinar teorías sobre el comportamiento de la gestión del talento humano durante la etapa pre y post brote de la pandemia originada por el nuevo Coronavirus, la hipótesis brindará al área de recursos humanos pertinente información para cómo abordar problemas potenciales en el periodo post Covid.

#### **1.3.2. Relevancia Social**

La empresa PACIFIC SECURITY INTERNATIONAL S.A.C presta servicios de seguridad. partir de ya tener un programa para la gestión de los recursos humanos este se ve cuestionado por el brote de la pandemia causada por el nuevo Coronavirus lo cual va dificultar el cumplimiento de los objetivos y metas planeadas a mediano y largo plazo; y provocando una inestabilidad en el cumplimiento de objetivos de la empresa.



La gestión del talento humano analizada desde un punto de vista acorde a la coyuntura actual brindara factores importantes y significativos del impacto en toda la organización.

### ***1.3.3. Implicaciones Practicas***

Desde el punto de vista práctico, la investigación, determinara si el efecto causado por la pandemia del coronavirus tiene un impacto negativo o irrelevante que será considerado para enfocar estrategias de confrontación a la problemática actual, puesto que la coyuntura describe un comportamiento inestable y poco prospero en la inserción laboral del sector empresarial de seguridad y vigilancia en la ciudad del cusco.

Es evidente que las reglamentaciones para la reactivación económica condicionan la gestión del talento humano en las empresas de la ciudad del cusco y en especial en la empresa que brindan servicios de seguridad y vigilancia pese a que no todo el personal habilitado para cumplir sus funciones será el necesario para seguir operando.

### ***1.3.4. Valor Teórico***

La utilidad metodológica que proporcionará esta investigación radica en la medición de la variable principal utilizando como instrumentos los cuestionarios desarrollados y la revisión documentaria, con fines de ser un referente a tomar en cuenta para la toma de decisiones a posteriori frente a las consecuencias del brote del SARS COV 2 en las empresas de la ciudad del Cusco.

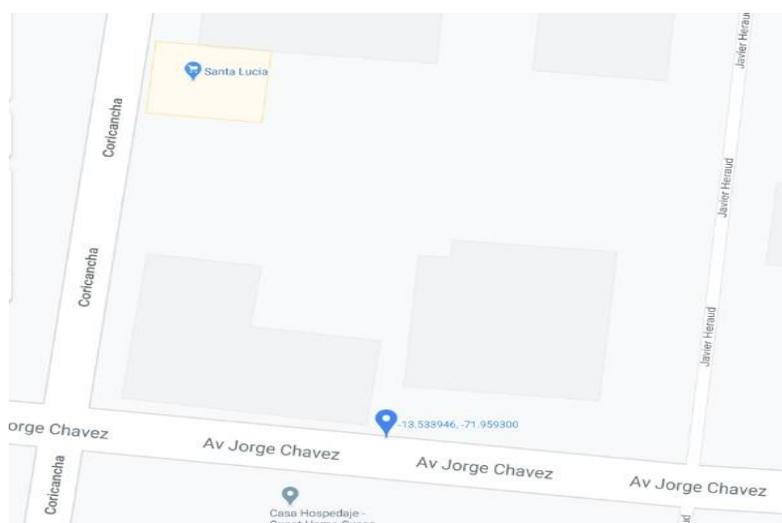
## 1.4 Delimitación de estudio

### 1.4.1. *Delimitación Espacial*

La investigación se enmarca en las instalaciones de la empresa localizada en la Urbanización de Ttio T1-13-X 4to paradero, Av. Jorge Chávez de la Ciudad del Cusco, Distrito de Wánchaq.

#### **Figura 1**

*Ubicación geográfica empresa Pacific Security International S.A.C*



### 1.4.2. *Delimitación Temporal*

La investigación se desarrolla en función a la información actual de la empresa referente a su gestión de talento humano y delimitándolo temporalmente al año 2020 (MARZO – DICIEMBRE).

## 1.5 Objetivos de la Investigación

### 1.5.1. *Objetivo General*

Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Gestión del Talento Humano en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.



### *1.5.2. Objetivos Específicos*

- a) Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Admisión de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.
- b) Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Aplicación/Salida de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.
- c) Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Compensación de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.
- d) Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en el Desarrollo de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.
- e) Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Evaluación de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.



## CAP. II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 *Antecedentes Regionales*

a) Tesis: “Propuesta de mejora de la gestión en el área de recursos humanos en la empresa de seguridad Pacific Security Group, Cusco, 2017”

Autor: Bach. Berynia Gabriela Hermoza Vásquez

Cusco – Cusco (2017)

Al realizar el diagnóstico integral del área responsable y de la organización, con el fin de identificar los problemas recurrentes que afectaron a la empresa, para lo cual se describió la problemática respecto a los procesos, subprocesos y actividades; los resultados reflejaron que la mejora de la gestión del área de talento humano se debe a la aplicación de la metodología PMC mediante el modelo SAMME, ya que esta metodología es idónea para alcanzar un creciente mejora en la gestión de todo el proceso que involucra los trámites de documentación SUCAMEC, consolidación de tarajes, generación de baja y alta del personal.

Conclusión: En la presente tesis se llega a la conclusión de cómo se llegó a optimizar la gestión en el área de recursos humanos lo cual podrá ser utilizado como una base para poder identificar la influencia que el COVID\_19 tiene en dicha área. Además, que la información proporcionada hace referencia a puntos críticos dentro del área mencionada los cuales serán revisados durante el proyecto de investigar para poder observar el comportamiento que estos tuvieron en tiempos de pandemia (Hermoza, 2017).

Esta tesis es considerado antecedente debido que maneja una similar línea de investigación al proyecto de tesis a desarrollar, además nos brindara información en el estudio del área de recursos humanos de la empresa en cuestión, además de mostrarnos un manejo a



detalle de las operaciones internas y así poder contrastar la gestión del talento humano a desarrollar con la ya existente metodología que maneja la empresa.

b) Tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención residencial Jesus Mi Luz del INABIF - cusco 2018”

Autor: Bach. Luisa del Carmen Peralta Pérez

Cusco – Cusco (2019)

El estudio al establecer el nivel de relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral, empleó una metodología de tipo básica, diseño no experimental, de alcance descriptivo-correlacional y enfoque cuantitativo; es así que la muestra estuvo conformada por 30 personas, para lo cual se elaboró como instrumento el cuestionario, ya que recolecta la percepción de los empleados sobre la gestión de recursos humanos y su asociación con el desempeño laboral. Se obtuvo como resultado que el nivel de significancia es inferior al 5% cuando se relacionan la variable gestión de recursos humanos y desempeño laboral, dado que se demuestra que existe una correspondencia entre ambas, puesto que el estadístico Tau-b de Kendall indica un coeficiente de 0.439, el cual afirma la dependencia entre las variables y el grado de relación es positivo-moderado.

Conclusiones: De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que la cultura organizacional no tiene definidos los criterios para evaluar el desempeño de los trabajadores, debido a que los colaboradores no tienen conocimiento sobre la propuesta del banco para obtener una visión clara del futuro, así como los objetivos a corto y mediano plazo, puesto que de ello depende su logro y éxito (Peralta, 2019).



La presente tesis se toma como antecedente por la operacionalización de su variable dependiente, Gestión del Talento Humano, y su manejo estadístico para el procesamiento de datos.

### **2.1.2. Antecedentes a Nivel nacional:**

a) Tesis: “La gestión del talento humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia constructores del Banco de Crédito del Perú”

Autor: Olivera Tovar; Elva

Arequipa – Perú (2018)

La investigación al conocer la gestión del talento humano como instrumento de cambio para la integración de personal, realizó una revisión bibliográfica para determinar los factores que intervienen en la inserción de los empleados en la empresa, llegando a concluir que la gestión del talento humano es un factor elemental para desarrollar el talento en los trabajadores en la empresa, asimismo, la cultura organizacional no está bien definida en los empleados de la empresa, puesto que en su mayoría no saben no conocen las propuestas del banco, tales como la visión a largo plazo, objetivos a corto y mediano plazo, y cómo se deben de lograr.

El Banco de Crédito del Perú es una de sus empresas constructoras, la aplicación de una gestión de recursos humanos se encuentra en una declinación, dado que el clima laboral no es el adecuado, siendo de influencia en los trabajadores y esto dificulta su integración, es por tal razón que existe una falta de compromiso por parte de los empleados en el logro de metas en conjunto.

El estudio se centra en la prestación de servicios que parte de la gestión del personal como la calve para alcanzar altos niveles de calidad; a partir de ello se concluyó que el factor humano es un aspecto determinante para el desarrollo organizacional; pues existen limitantes,;



como la limitada cultura organizacional planteada en la empresa, dado que son muchos los colaboradores lo que no conocen los objetivos y metas institucionales; de modo que no se realizan las funciones encaminadas a tales metas (Olivera, 2018).

El estudio muestra que la entidad no posee control estricto el personal en cada una de sus agencias; denotando un decline en la gestión del personal; asimismo se observa un inadecuado clima laboral que afecta al personal en general y conllevando a la poca integración de los equipos de trabajo y de esta manera la falta de compromisos institucionales.

b) Tesis: “Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial – Gobierno Regional Huancavelica – 2016”

Autores:

- Bach. Osorio Torres, Yanet
- Bach. Zaravia Solano, Frida Yamaly

Huancavelica – Perú (2016)

El estudio fue realizado en la gerencia de planeamiento y tuvo por objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en el personal, para ello se realizó la descripción de actual situación que se da en la gerencia evaluada. La metodología fue aplicada – cuantitativa y correlacional que constó de la recolección de información por medio de cuestionarios aplicados a 50 funcionarios de la entidad; a partir de ello se cuantificaron las variables y se obtuvo una correlación de  $r= 0,549$  la cual resulta media y positiva, de esta manera se concluyó una satisfacción media en la gestión de talento humano y de esta manera en la calidad de servicio, según estos resultados, es recomendable que la entidad busque la mejora continua de la atención ofrecida a los usuarios. Por otro lado se evaúa



la seguridad de la entidad; concluyendo que este se relaciona débilmente con la gestión de talento humano ya que se obtuvo una correlación de  $r=0,392$ , de esta manera se puede decir que de existir una adecuada gestión del talento humano la seguridad de la entidad se verá mejorada (Osorio & Zaravia, 2016).

Esta investigación es considerada antecedente en gran parte por cómo se manejan y miden los indicadores, los cuales están considerados para una organización que brinda servicios. El instrumento que se utiliza es de escalamiento Likert lo cual permite una afinidad con el proyecto de tesis a desarrollar, además que el manejo de los resultados y la prueba estadística a utilizar se toma como referencia.

### **2.1.3. Antecedentes a Nivel Internacional:**

a) Tesis: “Estudio descriptivo de las prácticas de atracción, desarrollo y retención del talento humano de 7 organizaciones chilenas pertenecientes a distintos rubros industriales”

Autor: Lic. Pamela Frías C.

Santiago, Chile (2007)

El estudio enfocado en describir e identificar las prácticas principales de retención, desarrollo y práctica de talentos que son usadas por empresas chilenas, ello se realizó con el propósito de evaluar si está dentro del Marco de Buenas Prácticas de Gestión del Talento Humano que fueron desarrolladas por estas mismas empresas. El estudio requirió de un *focus group* de 10 directivos encargados de la gestión de los recursos humanos; tales participantes fueron analizados en base a la revisión teórica, llevando a los siguientes resultados y discusiones. Pese a existir similitudes en cada una de las prácticas de retención y desarrollo del talento, todo modelo o sistema de Gestión de Talentos requiere de encaminarse en base a si



visión, objetivos y metas institucionales, para que las personas que la conforman también estén encaminados a estos aspectos.

Respecto a la retención y atracción del talento, las empresas no muestran distinciones claras sobre los componentes de cada práctica de atracción o retención. Muchos autores concuerdan que la movilidad, la accesibilidad y valor, resultan claves para poder llegar a atraer algún talento, mientras otros indican que estos actúan más de retenedores.

Respecto a lo mencionado, resulta relevante indicar que cuando un talento decida dejar la empresa, ello no solo puede implicar costos altos de pérdida de productividad, sino es necesario considerar quien es la persona que se está retirando, ya que se llega un bagaje de *know-how* que fue adquiriendo como experiencia al trabajar en tal entidad; es por ello que es esencial de la gestión del conocimiento para la gestión de los talentos (Frias, 2007).

Esta investigación nos brindara una visión holística de la gestión del talento humano en distintos tipos de organización, tal información es importante para el modelamiento de las dimensiones a considerar en el proyecto de tesis. Además, esta investigación nos muestra la relevancia de conservar la relación de la gestión del talento humano con la dirección estratégica de la empresa.

b) Artículo Científico: INFORMACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA: “Enfermedad por coronavirus, COVID-19”

Autor: Dirección general de salud pública, calidad e innovación

España (2020)

El informe respecto al Coronavirus indica su origen al 2019 por parte de la “Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan-China”, en el cual se informaron alrededor de 27 casos de una neumonía cuya etiología hasta el momento era desconocida; los primeros síntomas se



manifestaron el 8 -12- 2019 y fue ya el 7 -01- 2020, que fue identificado el causante, el consta de un virus (familia Coronavirus) llamado después SARS-CoV-2 y para el 11 – 03 - 2020, fue declarado por la OMS como pandemia mundial. A partir de ello, los informes van más allá de 10 000 000 de casos alrededor del mundo. Hasta el momento se sabe que estos coronavirus implican una serie de infecciones en las personas además de animales; se considera una enfermedad zoonótica, que es transmitida de animales a personas. Esta enfermedad llega a producir cuadros clínicos, como un resfriado común y de padrones estacionales; es decir acontece más en invierno; del mismo modo causa Síndrome Respiratorio Agudo Grave - SARS y del Síndrome Respiratorio de Oriente Próximo - MERS-CoV.

El presente artículo científico aporta al proyecto de tesis en el desarrollo de la variable independiente que se está considerando, es un referente adicional a la información disponible por instituciones nacionales. Además, proporciona alcances del Covid\_19 y sus implicancias en la industria, orientado a brindar una perspectiva a considerar para los instrumentos de recolección de datos de la investigación (Dirección General de Salud Pública, 2020).

## **2.2 Aspectos Teóricos Pertinentes**

### **2.2.1 Coronavirus**

#### **2.2.1.1. Definición**

Se conoce al coronavirus como parte de una familia extensa de virus que llegan a ocasionar enfermedades en personas y animales. En personas, estos coronavirus son causantes de infecciones de tipo respiratorias, que puede ir de un resfriado común hasta algo más grave como el “síndrome respiratorio de Oriente Medio – MERS” y el “síndrome respiratorio agudo severo – SRAS”; cabe resaltar que el coronavirus de la actual pandemia es causado por el COVID-19 (OMS, 2020).



### **2.2.1.2.La Covid\_19:**

La COVID 19 consta de una enfermedad que implica una infección debido al coronavirus más recientemente descubierto, este virus como la enfermedad que causa era desconocido hasta antes que estalle el brote en la ciudad de Wuhan (China) a finales del 2019; el COVID 19 para la OMS (2020) es una pandemia que ha llegado a afectar a gran parte de los países del mundo.

### **2.2.1.3.Medidas para la Reactivación Económica a Causa del Covid\_19:**

Se realizaron una serie de etapas de “contención”, en la primera se contempla la reanudación de actividades en restaurantes por medio de delivery y servicios dedicados a la venta por medio electrónico o aquellos donde sea posible recoger el pedido en la tienda. También se encontraban las actividades dedicadas a proveer suministros y de servicios básicos. Como segunda fase esta “reactivación”, se empezaron a reiniciar aquellas actividades relacionadas al comercio de bienes para los hogares; cuya atención podría ser en tienda; ello con el fin de reactivar la demanda interna y de esta manera poder proveer una serie de insumos para llevar a cabo actividades relacionadas a la demanda intermedia de actividades consideradas no esenciales (IPE, 2020).

Como Ba tercera fase se tuvo la “reactivación incremental” ejecutada por los meses de agosto y noviembre y constó de reactivar a aquellas actividades propias del mercado externo, además del sector de construcción; con el fin de reactivar actividades de gran impacto en la economía nacional.

Finalmente, la cuarta fase se dio en el mes de diciembre, y se dio la reactivación de negocios destinados a la belleza, comercialización, entretenimiento, inmobiliarios y con ello se buscaba normalizar a la economía del país.



Bajo este panorama, es necesario destacar entidades como MINSA dispusieron medidas para diferentes actividades importantes de la economía nacional, entre ellos la reactivación del turismo, supervisada por la entidad correspondiente (MINCETUR), el turismo fue reactivado gradualmente; primero priorizando el turismo interno o de propósitos corporativos, tal reinicio dependió de una diversidad de condiciones; como la terminación del aislamiento y el uso de aforo a niveles pertinentes según lo establecido por el MTC (IPE, 2020).

### **2.2.2. *Gestión del Talento Humano***

Para Cuesta (2015) esta gestión posee el propósito de gestionar a las personas que laboran en una institución; los mismos que representan portadores de una serie de conocimientos interesantes y avanzados. Chiavenato (2002) indica que “La gestión del talento Humano corresponde a una labor que es aplicado dentro de los procesos administrativos al momento de reclutar, adquirir, entrenar, evaluar, ubicar y remunerar a los trabajadores”; del mismo modo Chiavenato (2009) indica que “ la gestión del talento humano es en la actualidad un aspecto clave para alcanzar el éxito tanto de entidades públicas como privadas” (p.5). Según el autor; el contar con personal no necesariamente implica contar con talentos, la diferencia radica que el talento se da en una persona en especial y no toda persona siempre representa un talento; para ello el sujeto requiere de varios conocimientos que en la actualidad implica cuatro factores:

- a) Conocimiento. Consta del aprendizaje continuo, repetitivo; es por ello que se considera al conocimiento como la moneda de más valor en la actualidad.
- b) Habilidad. Inteligencia y capacidad mostrada por una persona al hacer frente a un problema.
- c) Juicio. Consta de espíritu crítico de la persona, su capacidad de juzgar los acontecimientos y reconocer prioridades



d) Actitud. Estado de ánimo que la persona muestra al resolver problemas o estar frente a los logros.

Es así que el talento se muestra como una moneda de alto valor, pues al día de hoy es indispensable que las personas sepan integrar, desarrollar, organizar, retener, auditar y recompensar tal precioso activo en toda institución.

Para el autor Chiavenato (2009); el talento humano conforma al capital humano, y se consolida como un patrimonio que no se puede valorar y que es complejo de ser cuantificado por la organización para llegar a alcanzar el éxito y ser competitivo. Este “capital humano” se compone principalmente de:

- Talentos. Conocimientos, destrezas y habilidades continuamente reforzadas, recompensadas y actualizadas.
- Contexto. Corresponde al adecuado entorno para tales talentos de desarrollen , crezcan y florezcan; ya que de no contar con este factor los talentos llegan a morir.

#### **2.2.2.1. Procesos de la Gestión del Talento Humano:**

a) Admisión de Personas: para Chiavenato (1979) administrar a las personas corresponde al proceso de atraer a los candidatos que se encuentren debidamente calificados para un determinado cargo, se vincula a los términos: reclutamiento - selección. Es por ello que consta de una metodología de ciertas características basadas en las conductas de las personas y de conceptos de tipo cualitativos en los que se debe centrarse para asegurar la concordancia y pertinencia de las metas organizacionales.

Cabe recalcar que dentro de los procedimientos de admisión de personal son diferentes en las organizaciones, ya que algunas usan procedimientos tradicionales poco usados, mientras otras aplican procesos sofisticados y avanzados, que ayuda a traer y escoger a sujetos que se



unan al personal a integrar, asimismo, es parte de las etapas que Chiavenato (2009) se las conoce como reclutamiento externo o interno y de selección; la cual es realizada por medio de entrevistas, test de conocimiento, evaluación de capacidades, pruebas psicométricas, de personalidad o técnicas.

A partir de los planteamientos mencionados; se puede decir que la admisión del personal consta en una innovadora metodología de características específicas basadas en la conducta de las personas que ayuda a la consecución de objetivos institucionales de realizarse de adecuadamente.

b) Aplicación de Personas. Para Chiavenato (2009) “la aplicación del personal es parte de la segunda fase de la gestión del talento, se define como aquellos procesos que se usan para diseñar aquellas actividades que serán ejecutadas por parte del personal y que ayudará a acompañar y orientar su desempeño; implica el diseño y evaluación de cargos y popr ende del desempeño mostrado” (p.13)

El mismo autor, indica que diseñar el cargo implica la especificación de cada uno de los cargos evitando la duplicidad del mismo, asimismo, implica las calificaciones obtenidas por el ocupante, además de las recompensas que serán asignadas a cada cargo; con el fin de atender las demandas de los trabajadores; definiendo adecuadamente los cargos; lo mismos que sepan correctamente dimensionados y estructurados (Chiavenato,2009).

Respecto a la manera en que el desempeño es evaluado, Chiavenato (2009) indica que la aplicación ayuda a medir el desempeño de los colaboradores; es decir, realizar la evaluación del desempeño implica el desarrollo de una cuantificación cualitativa y cuantitativa de la eficiencia obtenida en las actividades realizadas además de la responsabilidad de cada uno de los cargos; es por ello que se encuentra integrado a los diferentes procesos de gestión del talento.



Tanto Dolan et al. (2007), como Robbins y Coulter (2009), menciona que dentro de los tres grupos de criterios más usados que ayudan a evaluar el desempeño se encuentran los resultados obtenidos de tareas, características y comportamientos. En su mayoría, evaluar el desempeño hace posible brindar una descripción confiable y exacta de la forma en que se da un el puesto; actualmente se hace mención a una filosofía nueva de la empresa y por ende de la gestión de talento que implica que los/as colaboradores poseen poder e influencia de decisión respecto al trabajo sin que haya una permiso constante de actuar; es por ello que los sistemas de evaluación requieren de relacionarse de manera directa con el puesto además de ser confiables y prácticos.

c) Compensación de Personas. Para Chiavenato (2009) la compensación, corresponde a uno de los procesos usados para llegar a incentivar al personal al mismo tiempo que satisface cada una de sus necesidades, entre ellos están: las remuneraciones, servicios sociales y beneficios. Es así que este proceso, se constituye como uno de los más importantes para motivar e incentivar a los trabajadores de cualquier organización, considerando las metas individuales que el personal quiera alcanzar. Para Galicia (2010), una organización que cuente con sistemas de incentivos y compensación poseen una gran herramienta de gestión, que claramente actúa en el comportamiento de los individuos que laboran en la entidad; impactando de manera positiva en su motivación y en su nivel de satisfacción. Es por ello que resulta de gran importancia que se cuente con compensaciones e incentivos al diseñar la empresa, ya que ello estimulará los comportamientos y desempeños deseados.

Para Chiavenato (2009) las recompensas hacia los colaboradores suelen darse con el propósito de reforzar actividades que lleguen a incrementar la responsabilidad y conciencia de los trabajadores de la entidad, ya que ayuda a motivar su espíritu de misión; e incrementa la



interdependencia de las personas hacia el grupo y este grupo a la organización, a su vez que destaca la creación constante de valor en la organización, incentivada por acciones que aumenten el valor a la organización y a los clientes.

De manera concisa; la compensación tradicionalmente en las personas es un proceso básico para la gestión del talento, ya que se centra en criterios contractuales y en subjetividades de la organización; sin embargo, al día de hoy; la evaluación del desempeño implica tal compensación; que fija las características de los colaboradores y que a su vez promueve la equidad a nivel interno entre trabajadores.

d) Desarrollo de Personas. Según Chiavenato (2009) el desarrollo de personas no solo se basa en brindarles información para que adquieran conocimientos, destrezas y habilidades y lleguen a mejorar sus niveles de eficiencia; sino también implica en brindar información para que adquieran nuevas soluciones, ideas actitudes y conceptos que ayuden a transformar comportamientos y hábitos que los ayuden a ser eficaces en sus labores; es decir; esto va más allá de informar, sino que es parte del enriquecimiento de la personalidad de los individuos.

Dolan et al. (2007) indican que el desarrollo del personal consta de una serie de actividades que poseen el fin de mejorar sus niveles de rendimiento actuales y futuros, logrando incrementar sus capacidades por medio de la potenciación y transformación de conocimientos, actitudes y habilidades. En su mayoría la formación implica la mejora continua del rendimiento en los cargos asignados por medio de la incorporación de nuevos conocimientos y habilidades; es así que el desarrollo tiene el propósito de preparar a los colaboradores para sus futuros desempeños dentro de la organización.

e) Mantenimiento de Personas. Es parte del quinto proceso de la gestión del talento para Chiavenato (2009) este se utiliza para llegar a crear entornos psicológicos satisfactorios para



que los colaboradores realicen sus actividades. Implica administrar la disciplina respecto a seguridad, higiene y calidad de vida en el trabajo. Bajo esa premisa; el mantenimiento consta de la creación de condiciones psicológicas y ambientales satisfactorias para los trabajadores.

Bajo el enfoque de la gestión del talento humano, una organización considerada viable no solo es aquella que logra aplicar y captar de manera adecuada a los trabajadores; sino; es aquella que tiene la capacidad de mantenerlos satisfechos dentro de la organización en un largo plazo; por eso; es necesario que la entidad proporcione ambientes de trabajo; físico, social y psicológicamente agradables; brindándoles una sensación de seguridad y garantizando buenas relaciones entre los trabajadores, caracterizado por la cooperación y simpatía; los cuales se constituyen como determinantes clave para garantizar la permanencia de los colaboradores de la empresa, y además de su motivación constante para realizar sus actividades beneficiando al logro de metas organizacionales (Dolan, Cabrera, Jackson, & Schuler, 2007).

f) Monitoreo de personas. Es parte del proceso final de la gestión de talento; para Chiavenato (2009), este proceso posee un significado muy especial; ya que implica seguir, mantener, orientar y acompañar el comportamiento de los colaboradores en determinadas variaciones. Es por ello, que las organizaciones deben de esforzarse por mantener un continuo monitoreo de las actividades realizadas con el propósito de garantizar que los objetivos planeados sean alcanzados en la medida deseada.

Para Ivancevich & Konopaske (2006), este proceso se vincula con la consecución de objetivos por medio de las actividades realizadas por los colaboradores de la entidad. En esta etapa la función del staff y la gerencia posee la responsabilidad de adquirir límites precisos; ello implica el diseño de sistemas para la obtención de información que conforme un sistema de información para la gerencia que es de utilidad para futuras decisiones institucionales.



Para Chiavenato (2009), monitorear a los trabajadores se basa en el manejo de una base de datos y de sistemas adecuados de información; tales datos se consideran como la base principal de información, el cual almacena y acumula datos codificados que se encuentran disponibles para la obtención y procesamiento de información como el registro de trabajadores, registro de cargos, remuneraciones, beneficios, entrenamiento, candidatos y demás registros que requiera la organización.

En su mayoría, gestionar el talento humano consta de una serie de herramientas básicas para poder hacer frente a este gran desafío propio de la gestión del personal; dicha herramienta profundiza en el involucramiento y desarrollo del capital humano, ya que ayuda a llegar a niveles más altos de excelencia de competencias del personal en cada una de sus funciones.

#### **2.2.2.2. Evolución de la Gestión de Talento Humano:**

El desarrollo del talento humano para Chiavenato (2009) implica una serie de transformaciones y cambios en los Recursos humanos de una organización. En una era caracterizada por el conocimiento, el manejo de las personas es parte de una de las más importantes formas de enfrentar los problemas organizacionales. Al día de hoy los recursos humanos ya no representan un área temerosa, estresante o cerrada; ahora se constituye como un área transparente, más accesible y más amigable.

#### **2.2.2.3. Objetivos de la gestión del talento humano:**

Las personas se constituyen como unos de los activos más importantes con los que cuenta una institución. Gestionar el talento humano en una organización corresponde a una de las tareas que hace posible la colaboración de los trabajadores, entre gerentes, sub gerentes de manera eficaz para la consecución de metas individuales y organizacionales. Según Chiavenato (2002) las personas llegan a disminuir o aumentar debilidades y fortalezas de una organización



según la forma en que son tratados; es por ello que administrar al recurso humano implica contribuir al logro de la eficacia organizacional.

#### **2.2.2.4. Indicadores de la Gestión del Talento Humano:**

Basándose en procesos de Chiavenato (2009), en el presente estudio se propuso integrar algunos de ellos ya que presentan cierta similitud o se observa que uno está contenido dentro de otro; de esta manera se presentan los siguientes indicadores:

a) Proceso de Incorporación. Consta del proceso de incorporación, y es parte de un filtro que hace posible que solo ingresen ciertas personas a la organización, sobre todo a aquellas que presentan las características laborales requeridas. Ciertamente, esta incorporación consta de una búsqueda entre una serie de candidatos, a aquellos que se consideren los más adecuados para determinados cargos y según a las competencias requeridas; es por ello que parte de este proceso buscar aumentar o mantener el desempeño y eficacia humana y organizacional. Caso contrario, se pondría en riesgo el capital intelectual que debe de ser enriquecida y preservada por parte de la organización. Vásquez (2006) considera al incorporar nuevo personal en una organización debe de tener un carácter formal, en el cual se deban de cumplir cada uno de los requerimientos estipulados por la organización al momento de realizar la contratación; es por ello que debe de realizarse una revisión de ciertas características como el perfil profesional; además de que ser evaluados por un profesional del cargo y el de un psicólogo.

b) Capacitación. Se constituye como el núcleo de una serie de continuos esfuerzos que fueron diseñados para lograr mejorar la habilidades y competencias de los colaboradores, es por ello que el desempeño de la entidad dependerá de la capacitación que ofrezca a su personal. La capacitación es parte de una los procesos de mayor importancia en la gestión del recurso



humano; dicha capacitación se diseña con el propósito de proporcionar a los talentos habilidades y conocimientos que ayudan a incrementar el desempeño.

c) Evaluación. Evaluar el desempeño consta de la valoración sistemática, del actuar de los colaboradores en base a las funciones realizadas, de los resultados y metas alcanzados, de las competencias brindadas y el potencial de su desarrollo. En este proceso se puede estimar o juzgar el valor, las competencias y excelencias de una persona, y más aún del apoyo que brinda a la organización.

d) Incentivos. Consta de una gratificación, intangible o tangible, donde, a cambio de esta, los colaboradores asumen la decisión de ser parte de la organización y estando en ella, aportan su esfuerzo, tiempo entre otros recursos personales.

### ***2.2.3. Los Coronavirus y el Covid\_19***

Se conoce al coronavirus como parte de una familia extensa de virus que llegan a ocasionar enfermedades en personas y animales. En personas, estos coronavirus son causantes de infecciones de tipo respiratorias, que puede ir de un resfriado común hasta algo más grave como el “síndrome respiratorio de Oriente Medio – MERS” y el “síndrome respiratorio agudo severo – SRAS”; cabe resaltar que el coronavirus de la actual pandemia es causado por el COVID-19 (OMS, 2020).

La COVID 19 consta de una enfermedad que implica una infección debido al coronavirus más recientemente descubierto, este virus como la enfermedad que causa era desconocido hasta antes que estalle el brote en la ciudad de Wuhan (China) a finales del 2019; el COVID 19 para la OMS (2020) es una pandemia que ha llegado a afectar a gran parte de los países del mundo.



Contención, mitigación y alarma sanitaria: Todos los países poseen su propio protocolo de emergencias para la protección de la salud en general. Tales medidas son divididas en distintas fases en base a la gravedad del asunto.

Durante la fase de contención, se busca el control de contagios y las respectivas autoridades deben de trabajar en medidas para evitar que estas lleguen a aumentar, es por ello que se establecen medidas de prevención y sanitarias. De extenderse una epidemia; se procede a una etapa de mitigación que consta de medidas más extremas: como el cierre de edificios públicos, colegio, suspensión de eventos y el aislamiento de áreas afectadas. Bajo una transmisión generalizada, el gobierno procede a activar un estado de alarma sanitaria con la aplicación medidas extraordinarias como el confinamiento de la población en sus casas, cierre de restaurantes y bares y centros de ocio; a su vez se procede al cierre de fronteras y limitar la movilidad de la población.

#### **2.2.3.1. Consecuencias del Covid\_19 en la Industria Peruana**

La coyuntura actual presente en el Perú debido al COVID-19, ha llegado a desencadenar una serie de inestabilidades laborales de gran magnitud. Por una parte; gran parte de trabajadores fueron sobreviviendo con subsidios o bonos pequeños brindados por el Estado, sin poder saber si llegarán a mantener sus trabajos posterior a culminar el estado de emergencia; por su parte los empleadores, cuyos negocios fueron paralizados, no pudieron generar ingresos, lo que conllevó a optar por gestionar de una manera poco conveniente a sus trabajadores, como lo fue el “despido express” o cese colectivo; la misma que fue prevista en normativa “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”; esta debe de ser la última opción del empleador; ya que requiere de acreditar que ha realizado las acciones menos perjudiciales para no terminar con la relación laboral con sus colaboradores. Pese a ello, el “despido express” (que claramente



resultaría inconstitucional en una situación de normalidad), se basa en una propuesta realizada por CONFIEP al Ministerio de Trabajo, Promoción y Empleo, y que no llegó a ser materializada por parte del Gobierno. Bajo este panorama, es que se da el D.U. N° 038-2020, el cual se caracteriza por ser un salvavidas lanzado por parte el Estado para poder aminorar las carencias económicas de trabajadores como empleadores, siendo más beneficioso a estos últimos. Como se observa; las consecuencias por parte del COVID-19 en el Perú, no solo implican una serie de riesgos letales para las personas, sino que impacta en gran medida y de manera negativa al vínculo laboral. Al observar que EL COVID-19 puede ser letal para el vínculo laboral, resulta necesario buscar el antídoto apropiado y con la dosis correcta, a fin de no hacer que nuestro vínculo laboral perezca en su intento de sobrevivir (García, 2020).

#### **2.2.3.2. Aislamiento Social**

El aislamiento es parte de una medida de gran relevancia que ayuda que las personas con síntomas de COVID-19 eviten infectar a las demás personas del entorno, y más aún a sus familiares.

Tal aislamiento se da cuando un sujeto que presenta tos, fiebre y demás síntomas de COVID-19 permanezcan en casa y no acudan al trabajo, escuela o espacios públicos. Ello puede realizarse de manera voluntaria o por orden de su dispensador de atención de salud. Pero de esta en una zona donde hay casos de malaria, paludismo o dengue, resulta indispensable que no ignore tal fiebre y acuda a un centro médico; al ingreso al centro se deberá cumplir estrictamente con las medidas de bioseguridad establecidas (Cedia, 2021).



### 2.3 Definiciones Conceptuales

**Gestión del talento humano:** Consta de la gestión del personal que labora en una determinada organización, las mismas que son portadoras y transmisoras de conocimiento que no pueden tratarse independiente o descontextualizada mente. (Cuesta, 2015)

**Servicio Público:** Es aquel que es provisto por parte del Estado y se destinada principalmente a la satisfacción de las necesidades de los pobladores en una determinada sociedad (Goytia, 2004)

**Selección de Personal:** Consta del proceso que se realiza por medio de una serie de concepciones efectivas y técnicas, a su vez que es consecuente con la dirección estratégica de la organización y sus respectivas políticas de Gerencia de Recursos Humanos, con el propósito de contar con el candidato más adecuado según las especificaciones establecidas (Cuesta, 2015).

**Proceso de Incorporación:** Es parte del proceso de incorporación que se da como una especie de filtro que hace posible que solo ingrese a la organización aquellas personas que cuentan con las características deseadas (Flores, 2016).

**Procesos para integrar personas:** Consta de procesos que incluyen a nuevo personal en la organización; se conocen como procesos de abastecimiento de personas; implica el reclutamiento y selección de trabajadores (Chiavenato I. , 2009).

**Procesos para organizar a las personas:** Consta de procesos que ayudan a diseñar las actividades que realizarán las personas en la empresa, ayuda a acompañar y orientar su desempeño. Implica el diseño de puestos y organizacional, la descripción y análisis de los mismos, colocación de personas y evaluación de su desempeño (Chiavenato I. , 2002).



**Procesos para recompensar a las personas:** Son los procesos usados para llegar a incentivar al personal al mismo tiempo que satisface cada una de sus necesidades, entre ellos están: las remuneraciones, servicios sociales y beneficios (Chiavenato I. , 2009).

**Procesos para desarrollar a las personas:** Son los procesos el desarrollo de personas no solo se basa en brindarles información para que adquieran conocimientos, destrezas y habilidades y lleguen a mejorar sus niveles de eficiencia; sino también implica en brindar información para que adquieran nuevas soluciones, ideas actitudes y conceptos que ayuden a transformar comportamientos y hábitos que los ayuden a ser eficaces en sus labores (Chiavenato I. , 2009).

**Procesos para Evaluar a las personas:** Proceso que posee un significado muy especial; ya que implica seguir, mantener, orientar y acompañar el comportamiento de los colaboradores en determinadas variaciones. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa (Chiavenato I. , 2009).

**Capacitación:** es el núcleo de una serie de continuos esfuerzos que fueron diseñados para lograr mejorar la habilidades y competencias de los colaboradores, es por ello que el desempeño de la entidad dependerá de la capacitación que ofrezca a su personal (Bermúdez, 2015).

**Capacitación en medidas de prevención Covid\_19:** Instrucción como medida para asegurar ambientes saludables frente al Covid\_19 en las que se exponga información sobre coronavirus y medios de protección laboral (OIT, 2020).

**Evaluación:** Consta de la valoración sistemática, del actuar de los colaboradores en base a las funciones realizadas, de los resultados y metas alcanzados, de las competencias brindadas y el potencial de su desarrollo (Chiavenato I. , 2009).



**Motivación:** Percepción del comportamiento y que incentiva a la persona para realizar una acción (EOS, 2014).

**Contratación:** Dada la aceptación del candidato, es necesario formalizar con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa (EOS, 2014).

**Alta del Personal y Baja del Personal:** Para esta investigación la falta de personal está condicionada a la salud del personal en cuestión si se contagió con el virus de Covid\_19 (Perez, 2020).

**La pandemia de Covid-19:** provocada por el coronavirus SARS-CoV-2, afecta ya más de 100 países y ha provocado más de 150.000 contagios. Se trata de una enfermedad que se extiende muy rápido, aunque en la gran mayoría de casos produce los síntomas de un resfriado común (Perez, 2020).

**Ausentismo Laboral:** Según Chiavenato (2003) Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un Determinado centro de trabajo, justificadas o no. La inserción laboral: es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.



**La Seguridad en el Trabajo:** Chiavenato (2000) define que es el conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementar practicas preventivas.

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis General**

El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en la Gestión del Talento Humano en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.

### **2.4.2 Hipótesis Especificas**

- 1) El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en la Admisión de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.
- 2) El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en la Aplicación/Salida de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.
- 3) El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en la Compensación de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.
- 4) El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en el Desarrollo de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.
- 5) El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en la Evaluación de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.

## **2.5 Definición de Variables**

- Variable Independiente: El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19)
- Variable Dependiente: La Gestión del Talento Humano



## 2.6 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Cuadro de operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Admisión de Personal	Reclutamiento de Personal Selección de Personal Apto
	Aplicación/Salida de Personal	Contratación y Dada de Alta de personal Apto Absentismo Laboral Dada de baja al Personal
	Compensación de Personal	Pago de Remuneraciones Pago de Beneficios y Otros
	Desarrollo de Personal	Programas de Capacitación Motivación Seguridad en el Trabajo
	Evaluación de Personal	Base de Datos Evaluación de Desempeño
<b>Covid_19</b>	Brote Covid_19	Pre Covid
		Post Covid



## CAP III: METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación corresponde al tipo Básica o Pura

Según Baena (2014), la investigación pura “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p. 11). Su propósito es formular nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos.

### 3.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación corresponde al explicativo.

Según Hernández et al. (2014) los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, 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.

### 3.3 Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental, longitudinal de tendencia.

Según Hernández et al. (2014) en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.



Según Hernández et al. (2014) los diseños longitudinales, los cuales recolectan datos en diferentes momentos o periodos para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias. Tales puntos o periodos generalmente se especifican de antemano.

Según Hernández et al. (2014) Los diseños de tendencia son aquellos que analizan cambios al paso del tiempo en categorías, conceptos, variables o sus relaciones de alguna población en general.

### 3.4 Población y Muestra

#### 3.4.1 Población

La población está conformada por el área de recursos humanos de la misma en la cual resaltan los agentes de seguridad de la empresa de seguridad Pacific Security International S.AC. los cuáles serán agentes de estudio para la investigación, así también cabe aclarar que la población inicial se contaba con más de 100 personas ya que la empresa cuenta con unidades en Abancay y Paruro, por lo cual se hizo el ajuste para poder considerar solo la zonal cusco que en este caso según información recaudada de la empresa la zonal cusco está conformada solamente por los distritos de Wanchaq, San sebastian, San Jeronimo, Santiago, Cusco y Ccorca por ende nuestra población es la siguiente :

**Población:** 100 personas del personal operativo de vigilancia

#### 3.4.2 Muestra

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente fórmula para muestras de población finita:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$



n= Tamaño de nuestro buscado

N=Tamaño de la población o universo

Z= Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza

e =Error de estimación máximo aceptado

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q= Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$\frac{100 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(100 - 1)0.05^2 + 196^2 * 0.5 * 0.5} = 79.3 \cong 80 \text{ vigilantes}$$

### 3.5 Técnicas e instrumentos de investigación

**Tabla 2**

*Técnicas e instrumentos de investigación*

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Escala</b>	<b>Validación</b>
<b>Guía de entrevistas</b>	Cuestionario	Likert	Aprobado
<b>Observación</b>	Revisión	N/A	N/A
	Documentaria		



### 3.6 Matriz de Instrumentos

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems		Fuente	Técnica	Instrumento
				Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid			
Gestión del Talento Humano	Admisión de Personal	Reclutamiento de Personal	1	¿Está usted de acuerdo con decir que la oferta laboral era mejor antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con decir que la oferta laboral era mejor después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	Encuesta	Cuestionario
			2	¿Está usted de acuerdo con que el número de personas reclutadas era más alto antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con que el número de personas reclutadas era más alto después del brote del Covid?			
		3	¿Está usted de acuerdo que era importante tener un buen estado de salud para trabajar en la empresa antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo que es importante tener un buen estado de salud para trabajar en la empresa después del brote del Covid?				
		4	Numero de deserciones (ND = #de personas desertoras / total de personas reclutadas )	Numero de deserciones (ND = #de personas desertoras / total de personas reclutadas )	Área de Recursos Humanos	Observación	Revisión Documentaria/ Guía de Observación	
		5	¿Está de acuerdo usted en afirmar que el proceso de selección de personal apto era más complicado antes del brote del Covid?	¿Está de acuerdo usted en afirmar que el proceso de selección de personal apto es más complicado después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	Encuesta	Cuestionario	
		6	¿Está usted de acuerdo con decir que era importante tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con decir que era importante tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia			



<b>Aplicación/ Salida de Personal</b>	<b>Contratación y Dada de Alta de personal Apto</b>	7	¿Está usted de acuerdo con decir que el proceso de aplicación a la empresa antes del brote del Covid era más complicado?	¿Está usted de acuerdo con decir que el proceso de aplicación a la empresa después del brote del Covid era más complicado?	Personal de Vigilancia			
		8	¿Está usted de acuerdo con decir que el proceso de aplicación de la empresa antes del brote del Covid se realizaba de forma más rápida ?	¿Está usted de acuerdo con decir que el proceso de aplicación de la empresa después del brote del Covid se realizaba de forma más rápida?	Personal de Vigilancia			
		9	¿Está usted de acuerdo con decir que eran importantes los exámenes médicos ocupacionales en la empresa antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con decir que son importantes los exámenes médicos ocupacionales en la empresa después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia			
		10	Indicador: Porcentaje de Personal en Planilla = Personal inscrito en planilla/Total de personal activo	Indicador: Porcentaje de Personal en Planilla = Personal inscrito en planilla/Total de personal activo				
	<b>Ausentismo Laboral</b>	11	Indicador: ausentismo laboral 2 = Numero de faltas / 255 días	Indicador: ausentismo laboral 2 = Numero de faltas / 255 días	Área de Recursos Humanos	Observación	Revisión Documentaria/ Guía de Observación	
		12	Indicador: ausentismo laboral 3 = Numero de abandonos de los puestos de trabajo / 255 días	Indicador: ausentismo laboral 3 = Numero de abandonos de los puestos de trabajo / 255 días				
	<b>Dada de baja al Personal</b>	<b>Pago de Remuneraciones</b>	13	Indicador: Bajas al personal por problemas de salud x mes/Total de dadas de baja al personal (Marzo-Diciembre)	Indicador: Bajas al personal por problemas de salud /Total de dadas de baja al personal (Marzo-Diciembre)			
			14	¿Estaba usted de acuerdo con la remuneración por sus	¿Está usted de acuerdo con la remuneración por sus	Personal de Vigilancia	Encuesta	Cuestionario



			servicios antes del brote del Covid?	servicios después del brote del Covid?			
		15	¿Está usted de acuerdo con decir que su remuneración era mejor antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con decir que su remuneración es mejor después del brote del Covid?			
		16	¿Está de acuerdo con decir que tenía problemas con su remuneración antes del brote del Covid?	¿Está de acuerdo con decir que tiene problemas con su remuneración después del brote del Covid?			
	<b>Pago de Beneficios y Otros</b>	17	¿Estaba usted de acuerdo con los beneficios que brindaba la empresa antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con los beneficios que brinda la empresa después del brote del Covid?			
<b>Desarrollo de Personal</b>	<b>Programas de Capacitación</b>	18	¿Estaba usted de acuerdo con los cursos de capacitación y entrenamiento que brindaba la empresa antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con los cursos de capacitación y entrenamiento que brinda la empresa después del brote del Covid?			
		19	¿Está usted de acuerdo con decir que los cursos de capacitación eran importantes antes del brote de Covid?	¿Está usted de acuerdo con decir que los cursos de capacitación son importantes después del brote de Covid?			
		20	Indicador de capacitación de personal: # de empleados capacitados/total de empleados	Indicador de capacitación de personal: # de empleados capacitados/total de empleados	Área de Recursos Humanos	Observación	Revisión Documentaria/ Guía de Observación
	<b>Motivación</b>	21	¿Está de acuerdo con decir que era importante contar con cursos sobre manejo de ansiedad o estrés antes del brote del Covid?	¿Está de acuerdo con decir que es importante contar con cursos sobre manejo de ansiedad o estrés después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	Encuesta	Cuestionario



			22	¿Está de acuerdo con decir que era importante realizar pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa antes del brote del Covid?	¿ Está de acuerdo con decir que es importante realizar pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia		
			23	¿Está usted de acuerdo que los beneficios que ofrece la empresa antes del brote de Covid deben orientarse también a la familia del trabajador ?	¿ Está usted de acuerdo que los beneficios que ofrece la empresa después del brote de Covid deben orientarse un también la familia del trabajador?			
			24	¿Está usted de acuerdo con decir que la empresa tomaba en cuenta su desarrollo personal antes del brote del Covid?	¿ Está usted de acuerdo con decir que la empresa toma en cuenta su desarrollo personal después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia		
			25	INDICADOR DE PERSONAL CON EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL Personal con EMO = Personal con EMO/Total de Personal activo	INDICADOR DE PERSONAL CON EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL Personal con EMO = Personal con EMO/Total de Personal activo	Área de Recursos Humanos	Observación	Revisión Documentaria/ Guía de Observación
			26	¿Está usted de acuerdo con que los equipos de protección personal y colectiva eran necesarios antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con que con los equipos de protección personal y colectiva son necesarios después del brote del Covid?		Encuesta	Cuestionario
			27	¿Estaba usted de acuerdo con los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	Encuesta	Cuestionario



		28	¿Está usted de acuerdo con el nivel de importancia que tenía el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid?	¿ Está usted de acuerdo con el nivel de importancia tiene el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores después del brote del Covid?			
		29	Porcentaje de personas aseguradas = número de trabajadores que cuentan con seguro / número de trabajadores	Porcentaje de personas aseguradas = número de trabajadores que cuentan con seguro / número de trabajadores	Personal de Vigilancia	Observación	Revisión Documentaria/ Guía de Observación
		30	Indicador de incidentes por unidad de trabajo: # de incidentes/mes	Indicador de incidentes por unidad de trabajo: # de incidentes/mes	Área de Recursos Humanos	Observación	Revisión Documentaria/ Guía de Observación
		31	Indicador de accidentes por unidad de trabajo: # de accidentes/mes	Indicador de accidentes por unidad de trabajo: # de accidentes/mes			
<b>Evaluación de Personal</b>	<b>Base de Datos</b>	32	¿Estaba usted de acuerdo con el registro de información actualizada de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid?	¿ Está usted de acuerdo con el registro de información actualizada de la salud de los trabajadores después del brote del Covid?			
		33	¿Está usted de acuerdo con decir que se realizaba un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo antes del brote del Covid?	¿ Está usted de acuerdo con decir que se realiza un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	/Encuesta	Cuestionario
		34	¿Estaba de acuerdo con el seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en	¿ Estaba de acuerdo con el seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos			



			las capacitaciones antes del brote del Covid?	recibidos en las capacitaciones después del brote del Covid?		
		<b>Evaluación de Desempeño</b>	35 ¿Está de acuerdo con decir que las evaluaciones al personal se realizaban por personal calificado antes del brote del Covid?	¿ Está de acuerdo con decir que las evaluaciones al personal se realizan por personal calificado después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	
			36 ¿Está de acuerdo con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño antes del brote del Covid??	¿ Está de acuerdo con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	
			37 ¿Estaba de acuerdo usted con las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa antes del brote del Covid?	¿Está acuerdo usted con las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	
			38 ¿Estaba usted de acuerdo con la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización antes del brote del Covid?	¿Está de acuerdo con la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización después del brote del Covid?	Personal de Vigilancia	



### **3.7 Técnicas de Recojo, Procesamiento y Presentación de Datos**

Los datos se analizaron y procesaron utilizando la estadística básica: Tablas de contingencia, gráficos simples y de dispersión de puntuaciones y los estadígrafos: Media aritmética, desviación estándar y varianza, así como también para determinar el nivel de influencia se utilizará la “Prueba de Mann-Whitney”. Y su presentación se dará en cuadros comparativos para mostrar el antes y después de la investigación.

### **3.8 Procedimiento de Análisis de Datos**

Para realizar el procedimiento de recolección de datos dentro de la gestión de talento humano se desarrollará en función a la incidencia del brote del Coronavirus.

- Análisis práctico y teórico de la gestión de recursos humanos de la empresa: búsqueda de información vigente de acuerdo al tema de investigación.
- Proceso de Observación de relación del problema: rescatando las diversas manifestaciones fluctuantes referidas a la problemática.
- Construcción y modelamiento de los instrumentos: diseño y formulación de un cuestionario para la recopilación de datos e información.
- Puesta a prueba de los instrumentos: evaluación de la eficacia del instrumento de recolección en función a los datos e información que se requieren capturar.
- Aplicación de los instrumentos: proceso propiamente de acopio de datos e información, a través del uso de los instrumentos diseñados para la investigación.
- Procesamiento de información: tratamiento, almacenamiento y sistematización de la información a través del uso de softwares (Excel) que permitirá consolidar información para la decisión del proceso de investigación.



Para el medir las actitudes del cuestionario se utilizará el escalamiento tipo LIKERT, el cual es un conjunto de ítems que se presentan forma de afirmación para medir la reacción del sujeto, para esta investigación con 5 categorías.



## CAP. IV: RESULTADOS

### 4.1 Presentación de los Resultados de la Investigación.

A lo largo de esta investigación se efectúa la descripción de los resultados encontrados a un inicio de la respectiva investigación.

Al personal de vigilancia de la muestra de estudio se les aplicó la encuesta, que consta de enunciados organizados por 5 dimensiones; admisión de personal, aplicación/Salida de Personal compensación de personal, desarrollo de personal, evaluación de personal.

El instrumento se aplicó como encuesta al grupo experimental conformado por 80 trabajadores que pertenecen al personal de vigilancia con el fin de poder medir desde la perspectiva de la mayoría de trabajadores que laboran en esta empresa como el Covid influyo la gestión del el talento humano de la empresa, primero considerando una encuesta Pre-Covid, es decir que se realizó la encuesta en función al brote del Covid, en este caso como era su desarrollo laboral dentro de la empresa antes de que la pandemia diera comienzo en el país.

Luego con la finalidad de poder contrastar estas respuestas se llevó a cabo la aplicación de una encuesta Post-Covid, tomando en cuenta el inicio de la pandemia en nuestro país.

Para un mejor análisis de los resultados de la presente investigación aplicado se elaboró escalas para valoración de resultados y luego se procedieron a tabular los resultados en el programa Excel obteniendo los respectivos gráficos de barras.

### 4.2 Confiabilidad del instrumento

El instrumento fue validado por tres especialistas en el área los cuales desempeñan cargos relacionados a la gestión del talento humano en empresas.



### 4.3 Resultados para el objetivo específico 1

Identificar la medida en la que el coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en la admisión del personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C Zonal Cusco 2020.

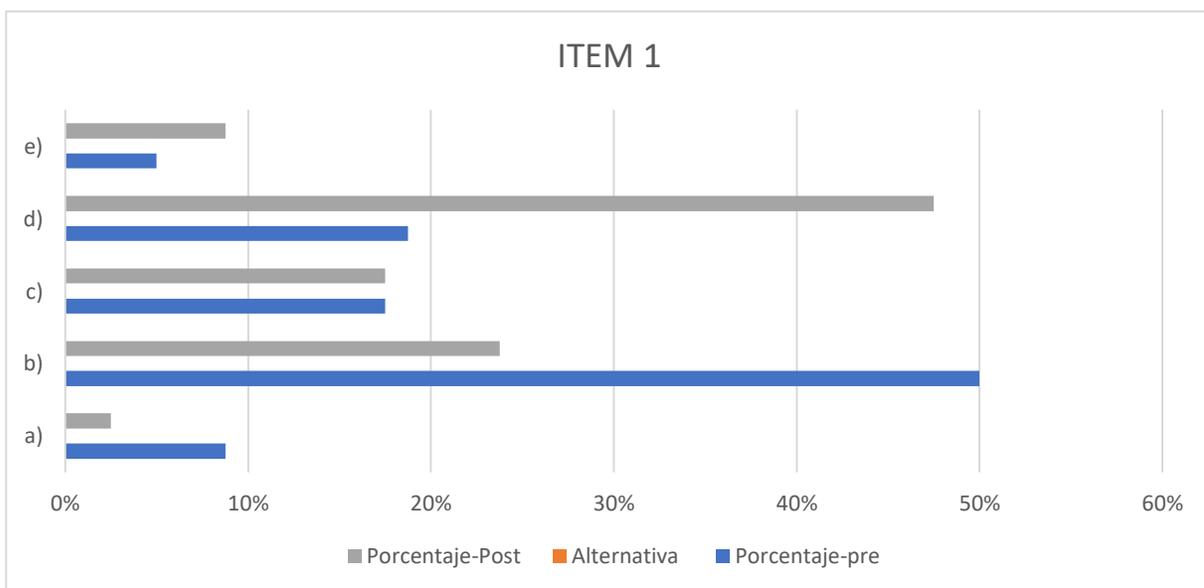
**Tabla 3**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admision de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
			Alternativa	Porcentaje-pre	Alternativa	Porcentaje-Post
Admisión de Personal	Reclutamiento de Personal	1	¿Está usted de acuerdo con decir que la oferta laboral era mejor antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con decir que la oferta laboral era mejor después del brote del Covid?	
			a)	9%	a)	3%
			b)	50%	b)	24%
			c)	18%	c)	18%
			d)	19%	d)	48%
			e)	5%	e)	9%

**Figura 2**

*Resultados del Ítem 1*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los



encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 9% de la muestra está totalmente de acuerdo en que la oferta laboral es mejor antes de brote del Covid, a comparación de un 3% después del brote del Covid.
- El 50% de la muestra está de acuerdo en que la oferta laboral es mejor antes del brote del Covid, a comparación de un 24% después del brote del Covid.
- El 18% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre la oferta laboral antes del brote del Covid, a comparación de un 18% después del brote del Covid.
- El 19% de la muestra no está de acuerdo en afirmar que la oferta laboral es mejor antes del brote del Covid, a comparación de un 48% después del brote del Covid.
- El 5% de la muestra está en total desacuerdo que la oferta laboral sea mejor antes del brote del Covid, a comparación de un 9% después del brote del Covid.

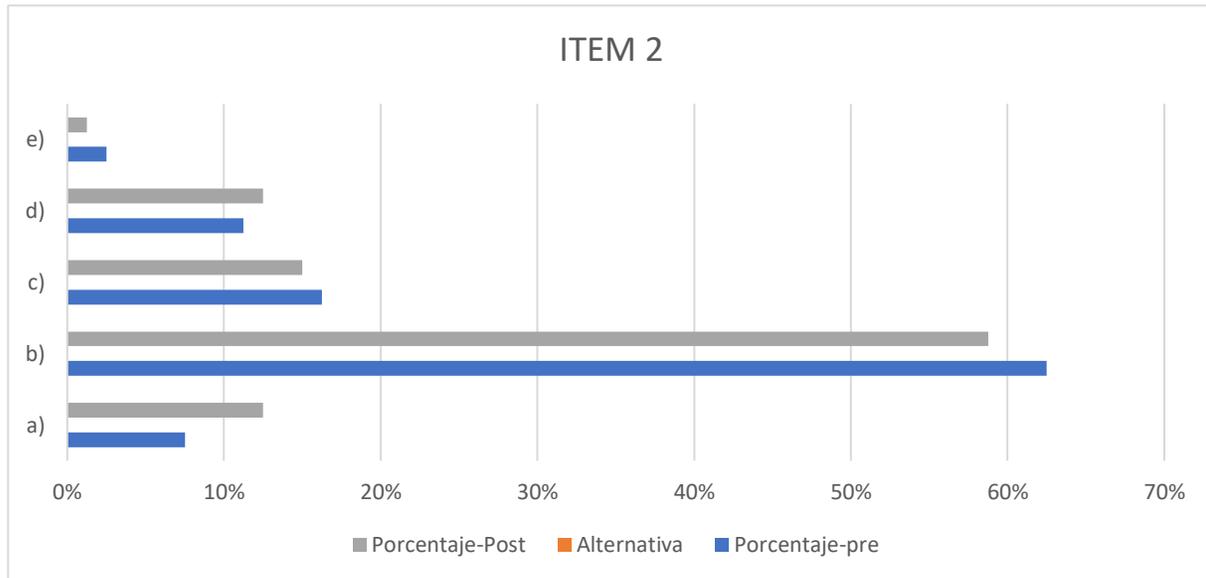
**Tabla 4**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admisión de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
			¿Está usted de acuerdo con que el número de personas reclutadas era más alto antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con que el número de personas reclutadas era más alto después del brote del Covid?	
Admisión de Personal	Reclutamiento de Personal	2	<b>Alternativ a</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativ a</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	8%	a)	13%
			b)	63%	b)	59%
			c)	16%	c)	15%
			d)	11%	d)	13%
			e)	3%	e)	1%

**Figura 3**

*Resultados del Ítem 2*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 8% de la muestra está totalmente de acuerdo con que el número de personas reclutadas era más alto antes de brote del Covid, a comparación de un 13% después del brote del Covid.
- El 63% de la muestra está de acuerdo con que el número de personas reclutadas era más alto antes del brote del Covid, a comparación de un 59% después del brote del Covid.
- El 16% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre el número de personas reclutadas antes del brote del Covid, a comparación de un 15% después del brote del Covid.
- El 11% de la muestra no está de acuerdo con que el número de personas reclutadas era más alto antes del brote del Covid, a comparación de un 13% después del brote del Covid.



- El 3 % de la muestra está en total desacuerdo con que el número de personas reclutadas era más alto antes del brote del Covid, a comparación de un 1% después del brote del Covid.

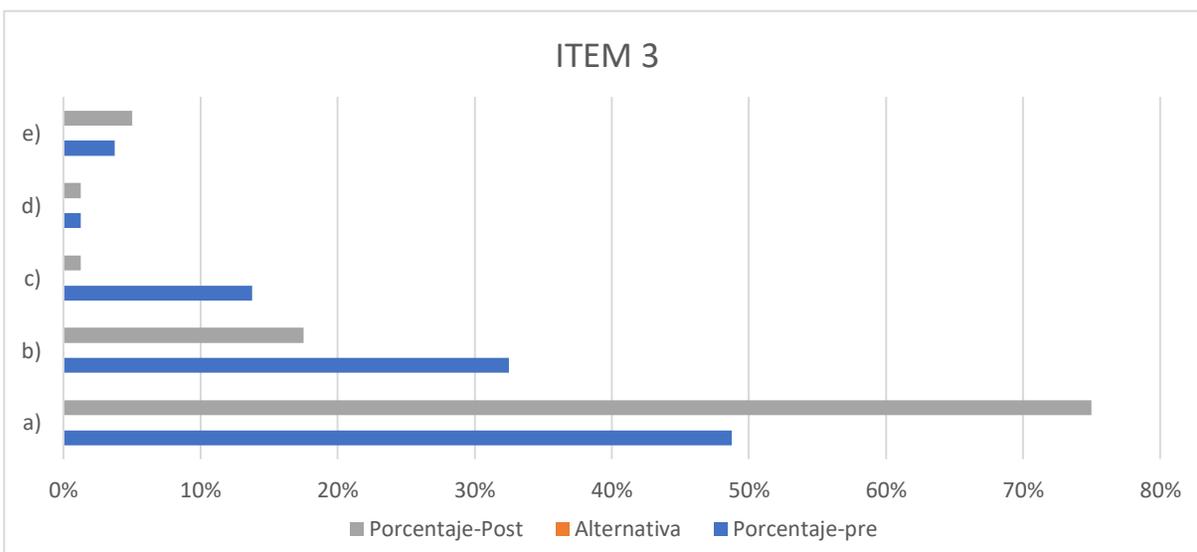
**Tabla 5**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admisión de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid	Post Brote Covid		
Admisión de Personal	Selección de Personal Apto	3	¿Está usted de acuerdo que era importante tener un buen estado de salud para trabajar en la empresa antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo que es importante tener un buen estado de salud para trabajar en la empresa después del brote del Covid?		
			Alternativa	Porcentaje-pre	Alternativa	Porcentaje-Post
			a)	49%	a)	75%
			b)	33%	b)	18%
			c)	14%	c)	1%
			d)	1%	d)	1%
e)	4%	e)	5%			

**Figura 4**

*Resultados del Ítem 3*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los



encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

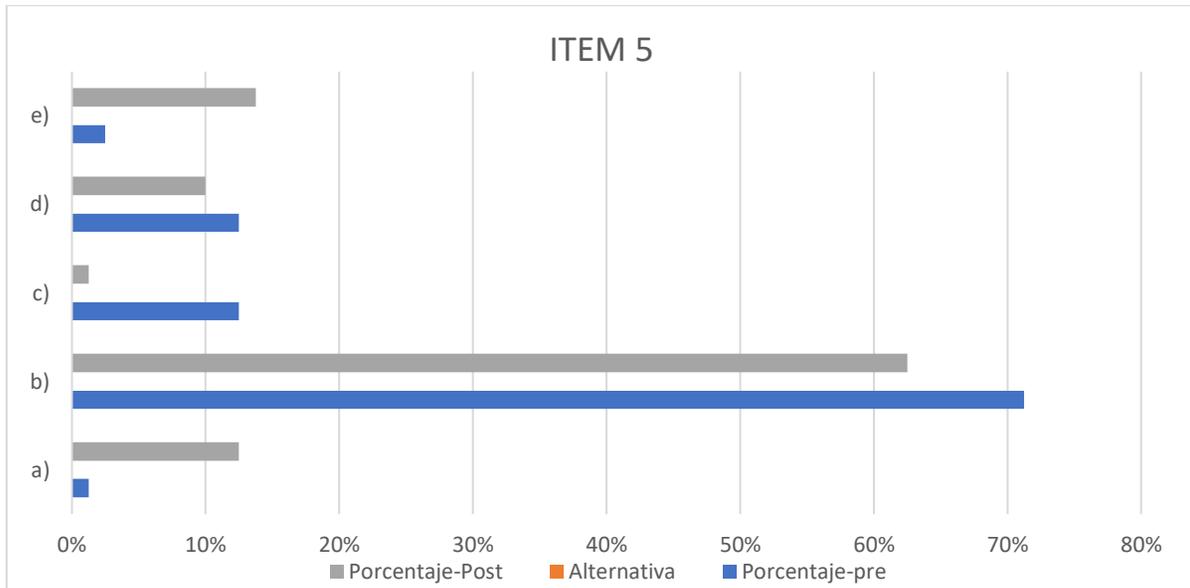
- El 49% de la muestra totalmente de acuerdo que es muy importante tener un buen estado de salud para trabajar en la empresa antes de brote del Covid, a comparación de un 75% después del brote del Covid.
- El 33% de la muestra está de acuerdo que es importante tener un buen estado de salud para trabajar en la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 18% después del brote del Covid.
- El 14% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre la importancia de tener un buen estado de salud para trabajar antes del brote del Covid, a comparación de un 1% después del brote del Covid.
- El 1% de la muestra no está de acuerdo en que era importante tener un buen estado de salud para trabajar en la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 1% después del brote del Covid.
- El 4% de la muestra está en total desacuerdo en que era importante tener un buen estado de salud para trabajar en la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 5% después del brote del Covid.

**Tabla 6**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admisión de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Admisión de Personal	Selección de Personal Apto	5	¿Está de acuerdo usted en afirmar que el proceso de selección de personal apto era más complicado antes del brote del Covid?		¿Está de acuerdo usted en afirmar que el proceso de selección de personal apto era más complicado después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	1%	a)	13%
			b)	71%	b)	63%
			c)	13%	c)	1%
			d)	13%	d)	10%
e)	3%	e)	14%			

**Figura 5**  
*Resultados del Ítem 5*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 1% de la muestra está totalmente de acuerdo en que el proceso de selección de personal apto es más complicado antes de brote del Covid, a comparación de un 13% después del brote del Covid.
- El 71% de la muestra está de acuerdo en que el proceso de selección de personal apto es más complicado antes del brote del Covid, a comparación de un 63% después del brote del Covid.
- El 13% de la muestra no considera que haya alguna diferencia con la dificultad del proceso de selección de personal apto antes del brote del Covid, a comparación de un 1% después del brote del Covid.
- El 13% de la muestra no está de acuerdo en afirmar que el proceso de selección de personal apto es más complicado antes del brote del Covid, a comparación de un 10%



después del brote del Covid.

- El 3% de la muestra está en total desacuerdo que el proceso de selección de personal apto es más complicado antes del brote del Covid, a comparación de un 14% después del brote del Covid.

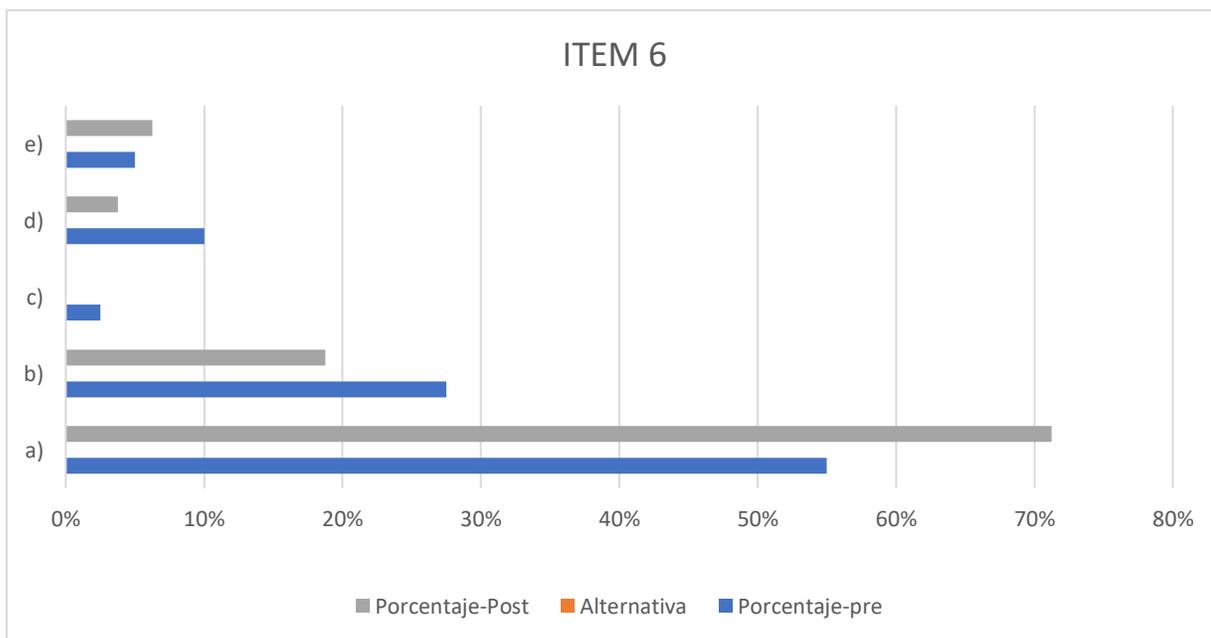
**Tabla 7**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admisión de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
			Alternativa	Porcentaje-pre	Alternativa	Porcentaje-Post
Admisión de Personal	Selección de Personal Apto	6	¿Está usted de acuerdo con decir que era importante tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con decir que era importante tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo después del brote del Covid?	
			a)	55%	a)	71%
			b)	28%	b)	19%
			c)	3%	c)	0%
			d)	10%	d)	4%
			e)	5%	e)	6%

**Figura 6**

*Resultados del Ítem 6*





Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 55% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que es importante tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo antes de brote del Covid, a comparación de un 71% después del brote del Covid.
- El 28% de la muestra está de acuerdo en decir que es importante tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo antes del brote del Covid, a comparación de un 19% después del brote del Covid.
- El 3% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre la importancia de tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo antes del brote del Covid, a comparación de un 0% después del brote del Covid.
- El 10% de la muestra no está de acuerdo con decir que es importante tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo antes del brote del Covid, a comparación de un 4% después del brote del Covid.
- El 5% de la muestra está en total desacuerdo con decir que es importante tener conocimientos fundamentales sobre salud y seguridad en el trabajo antes del brote del Covid, a comparación de un 6% después del brote del Covid.



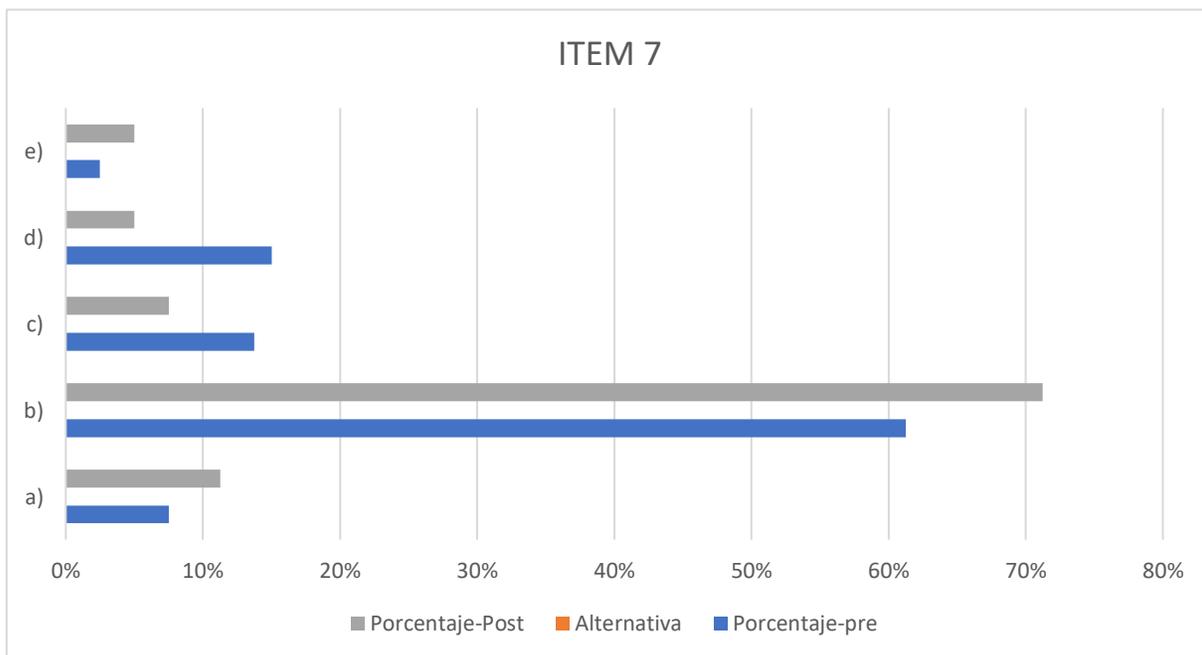
**Tabla 8**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19-admisión de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Admisión de Personal	Selección de Personal Apto	7	¿Está usted de acuerdo con decir que el proceso de aplicación a la empresa antes del brote del Covid era más complicado?		¿Está usted de acuerdo con decir que el proceso de aplicación a la empresa después del brote del Covid era más complicado?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	8%	a)	11%
			b)	61%	b)	71%
			c)	14%	c)	8%
			d)	15%	d)	5%
e)	3%	e)	5%			

**Figura 7**

*Resultados del Ítem 7*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 8% de la muestra está totalmente de acuerdo en que el proceso de aplicación a la



empresa es más complicado antes de brote del Covid, a comparación de un 11% después del brote del Covid.

- El 61% de la muestra está de acuerdo en que el proceso de aplicación a la empresa es más complicado antes del brote del Covid, a comparación de un 71% después del brote del Covid.
- El 14% de la muestra no considera que haya alguna diferencia en la dificultad del proceso de aplicación a la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 8% después del brote del Covid.
- El 15% de la muestra no está de acuerdo en afirmar que el proceso de aplicación a la empresa es más complicado antes del brote del Covid, a comparación de un 5% después del brote del Covid.
- El 3% de la muestra está en total desacuerdo que el proceso de aplicación a la empresa es más complicado antes del brote del Covid, a comparación de un 5% después del brote del Covid.



#### 4.4 Resultados para el objetivo específico 2

Identificar la medida en la que el coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la aplicación/salida del personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C Zonal Cusco 2020.

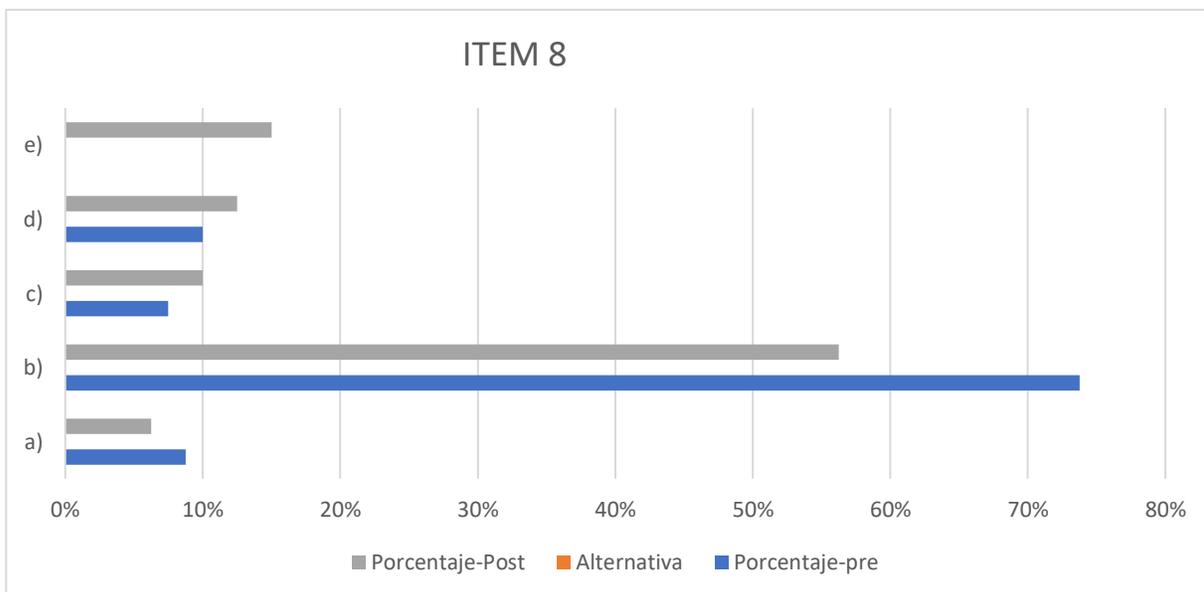
**Tabla 9**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Salida de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Aplicación / Salida de Personal	Contratación y Dada de Alta de Personal Apto	8	¿Está usted de acuerdo con decir que el proceso de aplicación de la empresa antes del brote del Covid se realizaba de forma más rápida ?		¿ Está usted de acuerdo con decir que el proceso de aplicación de la empresa después del brote del Covid se realizaba de forma más rápida?	
			<b>Alternativa a</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa a</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	9%	a)	6%
			b)	74%	b)	56%
			c)	8%	c)	10%
			d)	10%	d)	13%
e)	0%	e)	15%			

**Figura 8**

*Resultados del Ítem 8*





Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

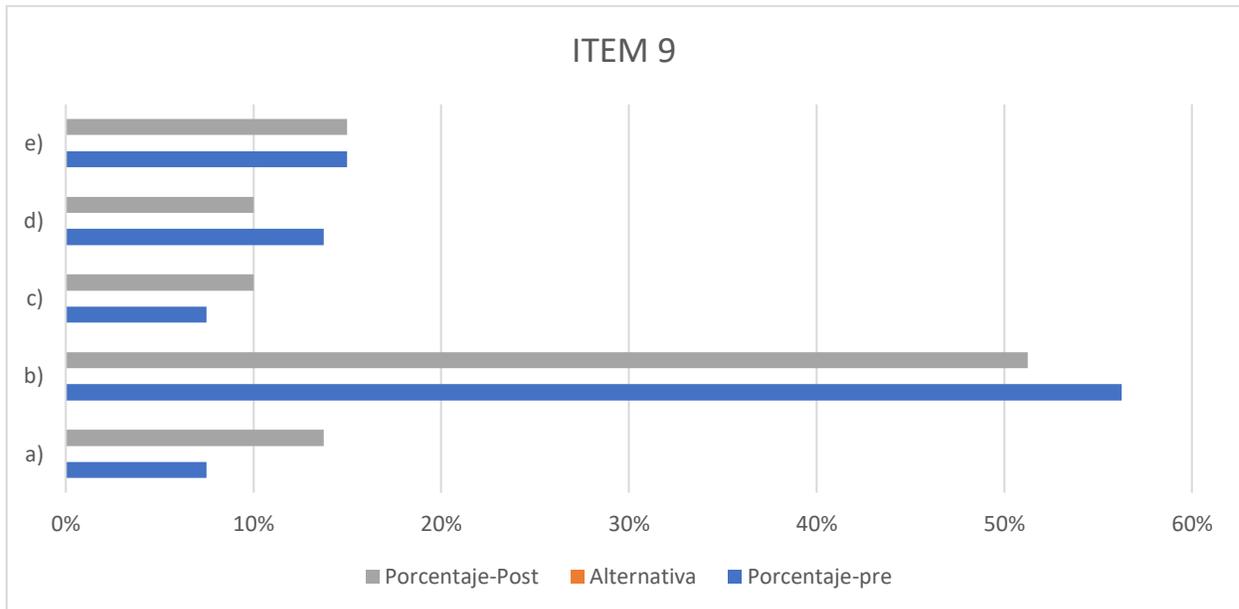
- El 9% de la muestra está totalmente de acuerdo en decir que el proceso de aplicación de realizaba de forma más rápida antes de brote del Covid, a comparación de un 6% después del brote del Covid.
- El 74% de la muestra está de acuerdo en decir que el proceso de aplicación de realizaba de forma más rápida antes del brote del Covid, a comparación de un 56% después del brote del Covid.
- El 8% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre la rapidez del proceso de aplicación antes del Covid, a comparación de un 10% después del brote del Covid.
- El 10% de la muestra no está de acuerdo en decir que el proceso de aplicación se realizaba de forma más rápida antes del brote del Covid, a comparación de un 13% después del brote del Covid.
- El 0% de la muestra está en total desacuerdo en decir que el proceso de aplicación se realizaba de forma más rápida antes del brote del Covid, a comparación de un 15% después del brote del Covid.

**Tabla 10**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Salida de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Aplicación / Salida de Personal	Contratación y Dada de Alta de Personal Apto	9	¿Está usted de acuerdo con decir que eran importantes los exámenes médicos ocupacionales en la empresa antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con decir que son importantes los exámenes médicos ocupacionales en la empresa después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	8%	a)	14%
			b)	56%	b)	51%
			c)	8%	c)	10%
			d)	14%	d)	10%
e)	15%	e)	15%			

**Figura 9**  
*Resultados del Ítem 9*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 8% de la muestra está totalmente de acuerdo en que era importante los exámenes médicos en la empresa antes de brote del Covid, a comparación de un 14% después del brote del Covid.
- El 56% de la muestra está de acuerdo en que era importante los exámenes médicos en la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 51% después del brote del Covid.
- El 8% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre la importancia de los exámenes médicos en la empresa, a comparación de un 10% después del brote del Covid.
- El 14% de la muestra no está de acuerdo en que era importante los exámenes médicos en la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 10% después del brote del Covid.



- El 15% de la muestra está en total desacuerdo en que era importante los exámenes médicos en la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 15% después del brote del Covid.

#### 4.5 Resultados para el objetivo específico 3

Identificar la medida en la que el coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en la compensación de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C Zonal Cusco 2020.

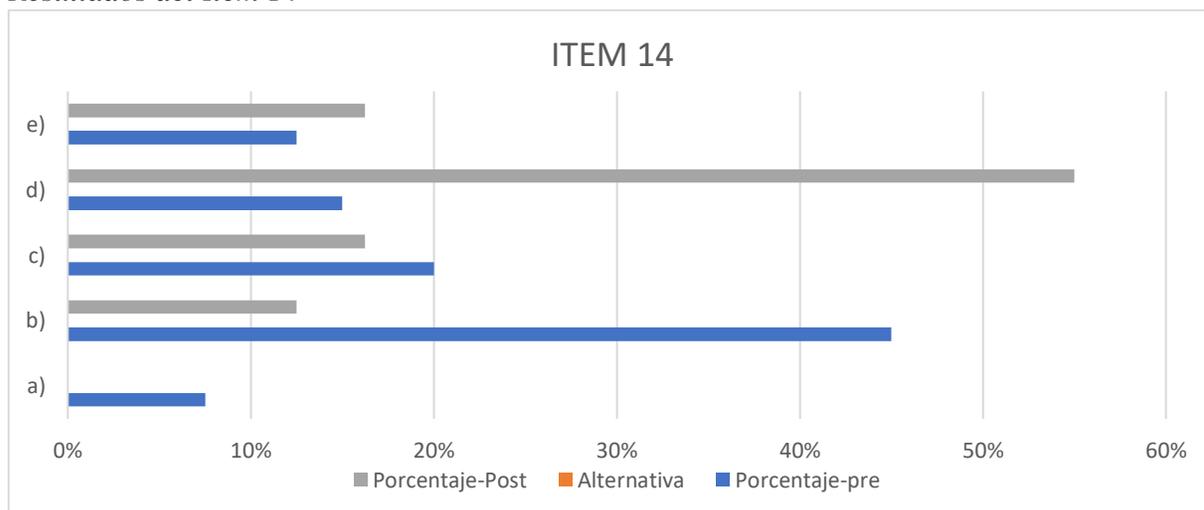
**Tabla 11**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Compensación de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
			Alternativ a	Porcentaje- pre	Alternativ a	Porcentaje- Post
Compensación de Personal	Pago de Remuneraciones	14	¿Estaba usted de acuerdo con la remuneración por sus servicios antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con la remuneración por sus servicios después del brote del Covid?	
			a)	8%	a)	0%
			b)	45%	b)	13%
			c)	20%	c)	16%
			d)	15%	d)	55%
			e)	13%	e)	16%

**Figura 10**

*Resultados del Ítem 14*





Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 8% de la muestra está totalmente de acuerdo con la remuneración por sus servicios antes de brote del Covid, a comparación de un 0% después del brote del Covid.
- El 45% de la muestra estaba de acuerdo con la remuneración por sus servicios antes del brote del Covid, a comparación de un 13% después del brote del Covid.
- El 20% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre remuneración antes del brote del Covid, a comparación de un 16% después del brote del Covid.
- El 15% de la muestra no estaba de acuerdo con la remuneración por sus servicios antes del brote del Covid, a comparación de un 55% después del brote del Covid.
- El 13% de la muestra estaba en total desacuerdo de acuerdo con la remuneración por sus servicios antes del brote del Covid, a comparación de un 16% después del brote del Covid.

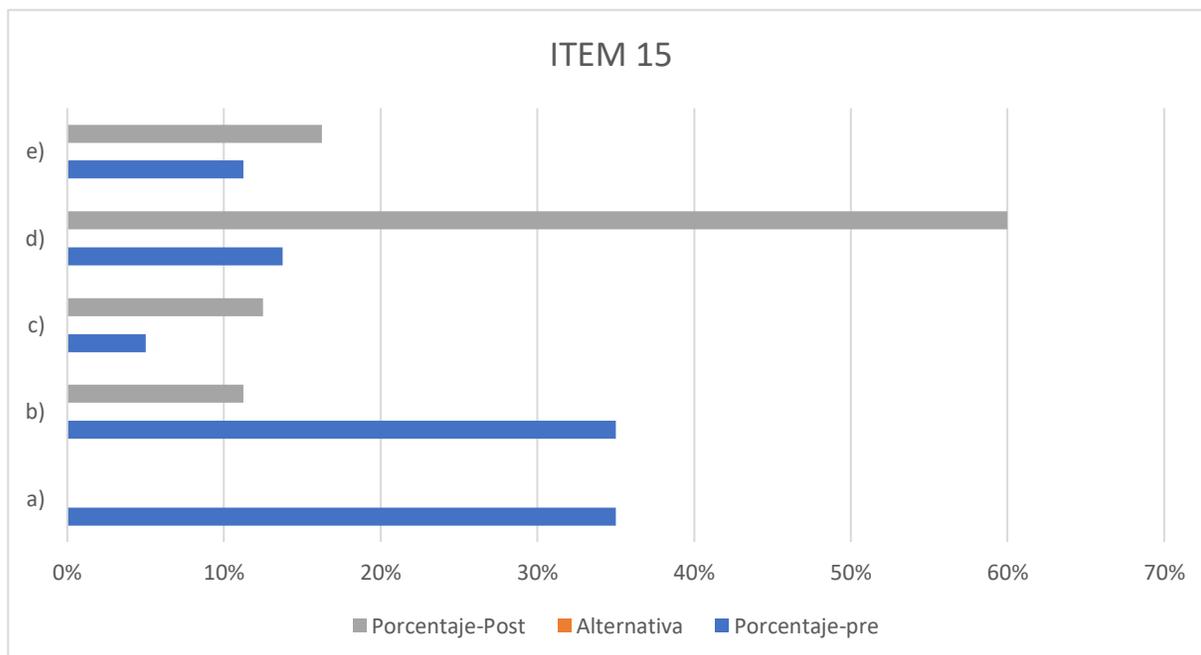
**Tabla 12**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Compensación de personal*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Pre Brote Covid</b>		<b>Post Brote Covid</b>	
			¿Está usted de acuerdo con decir que su remuneración era mejor antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con decir que su remuneración es mejor después del brote del Covid?	
			<b>Alternativ a</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativ a</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
Compensación de Personal	Pago de Remuneraciones	15	a)	35%	a)	0%
			b)	35%	b)	11%
			c)	5%	c)	13%
			d)	14%	d)	60%
			e)	11%	e)	16%



**Figura 11**  
*Resultados del Ítem 15*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 35% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que la remuneración era mejor antes de brote del Covid, a comparación de un 0% después del brote del Covid.
- El 35% de la muestra está de acuerdo con decir que la remuneración era mejor antes del brote del Covid, a comparación de un 11% después del brote del Covid.
- El 5% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre la remuneración antes del brote del Covid, a comparación de un 13% después del brote del Covid.
- El 14% de la muestra no está de acuerdo con decir que la remuneración era mejor antes del brote del Covid, a comparación de un 60% después del brote del Covid.
- El 11% de la muestra está en total desacuerdo con decir que la remuneración era mejor antes del brote del Covid, a comparación de un 16% después del brote del Covid.

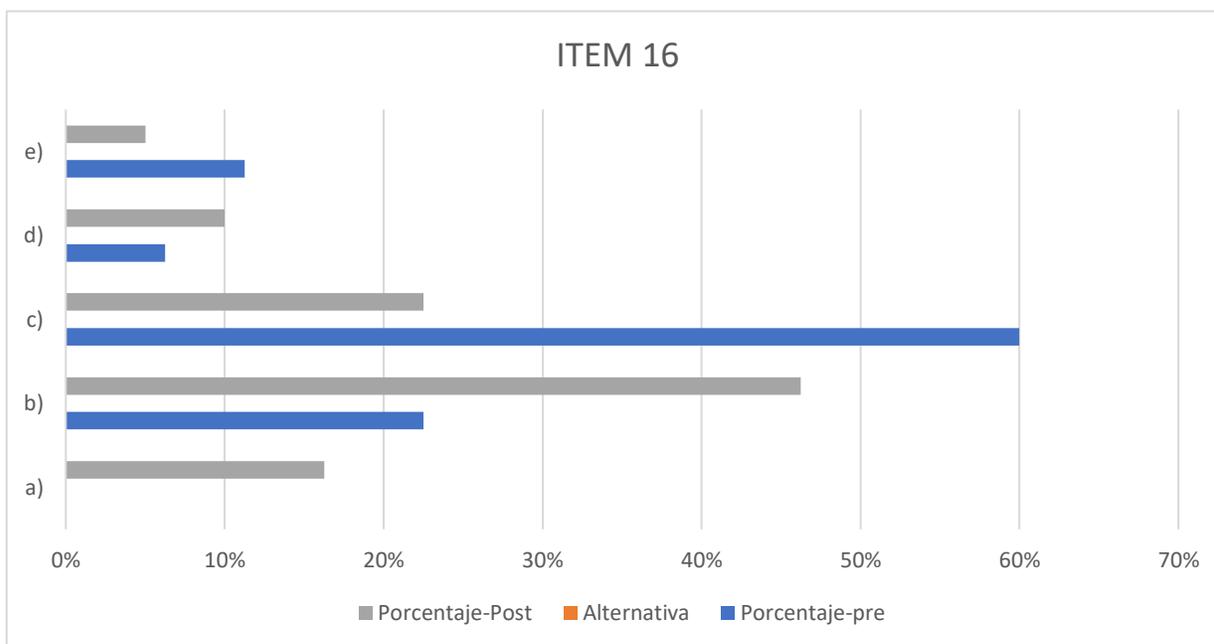
**Tabla 13**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Compensación de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
			Alternativ a	Porcentaje- pre	Alternativ a	Porcentaje- Post
Compensación de Personal	Pago de Remuneraciones	16		¿Está de acuerdo con decir que tenía problemas con su remuneración antes del brote del Covid?		¿Está de acuerdo con decir que tiene problemas con su remuneración después del brote del Covid?
			a)	0%	a)	16%
			b)	23%	b)	46%
			c)	60%	c)	23%
			d)	6%	d)	10%
			e)	11%	e)	5%

**Figura 12**

*Resultados del Ítem 16*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 0% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que tenía problemas con su remuneración antes de brote del Covid, a comparación de un 16% después del brote del Covid.



- El 23% de la muestra está de acuerdo con decir que tenía problemas con su remuneración antes del brote del Covid, a comparación de un 46% después del brote del Covid.
- El 60% de la muestra no considera que haya alguna diferencia en los problemas de la remuneración antes del brote del Covid, a comparación de un 23% después del brote del Covid.
- El 6% de la muestra no está de acuerdo con decir que tenía problemas con su remuneración antes del brote del Covid, a comparación de un 10% después del brote del Covid.
- El 11% de la muestra está en total desacuerdo con decir que tenía problemas con su remuneración antes del brote del Covid, a comparación de un 5% después del brote del Covid.

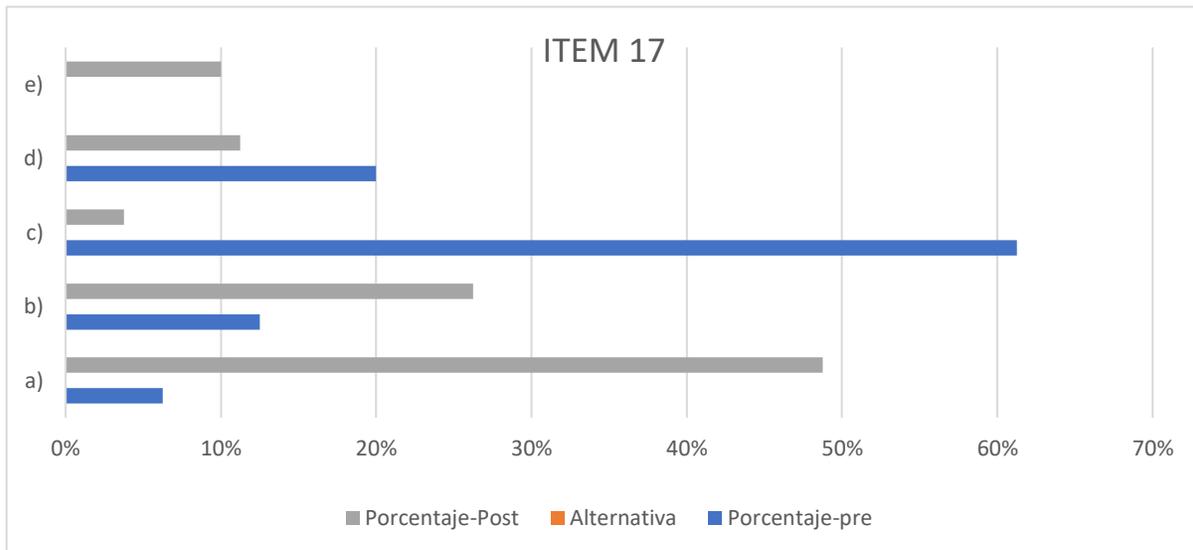
**Tabla 14**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Compensación de personal*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Pre Brote Covid</b>		<b>Post Brote Covid</b>	
			¿Estaba usted acuerdo con los beneficios que brindaba la empresa antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con los beneficios que brinda la empresa después del brote del Covid?	
			<b>Alternativ</b>	<b>Porcentaje-</b>	<b>Alternativ</b>	<b>Porcentaje-</b>
			<b>a</b>	<b>pre</b>	<b>a</b>	<b>Post</b>
Compensación de Personal	Pago de Beneficios y Otros	17	a)	6%	a)	49%
			b)	13%	b)	26%
			c)	61%	c)	4%
			d)	20%	d)	11%
			e)	0%	e)	10%

**Figura 13**

*Resultados del Ítem 17*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 6% de la muestra está totalmente de acuerdo con los beneficios que brindaba la empresa antes de brote del Covid, a comparación de un 49% después del brote del Covid.
- El 13% de la muestra está de acuerdo con los beneficios que brindaba la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 26% después del brote del Covid.
- El 61% de la muestra no considera que haya alguna diferencia con los beneficios que brindaba antes del brote del Covid, a comparación de un 4% después del brote del Covid.
- El 20% de la muestra no está de acuerdo con los beneficios que brindaba la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 10% después del brote del Covid.
- El 0% de la muestra está en total desacuerdo con los beneficios que brindaba la empresa antes del brote del Covid, a comparación de un 11% después del brote del Covid.



#### 4.6 Resultados para el objetivo específico 4

Identificar la medida en la que el coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en el desarrollo de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C Zonal Cusco 2020.

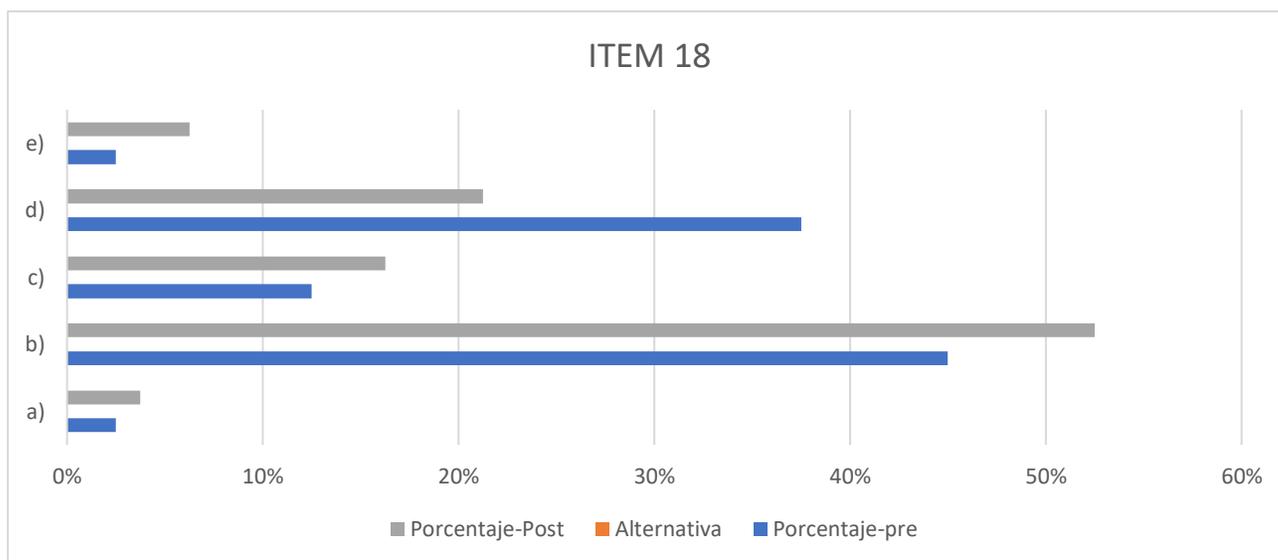
**Tabla 15**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
			Alternativ a	Porcentaje- pre	Alternativ a	Porcentaje- Post
Desarroll o de Personal	Programas de Capacitació n	18	¿Estaba usted de acuerdo con los cursos de capacitación y entrenamiento que brindaba la empresa antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con los cursos de capacitación y entrenamiento que brinda la empresa después del brote del Covid?	
			a)	3%	a)	4%
			b)	45%	b)	53%
			c)	13%	c)	16%
			d)	38%	d)	21%
			e)	3%	e)	6%

**Figura 14**

*Resultados del Ítem 18*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.



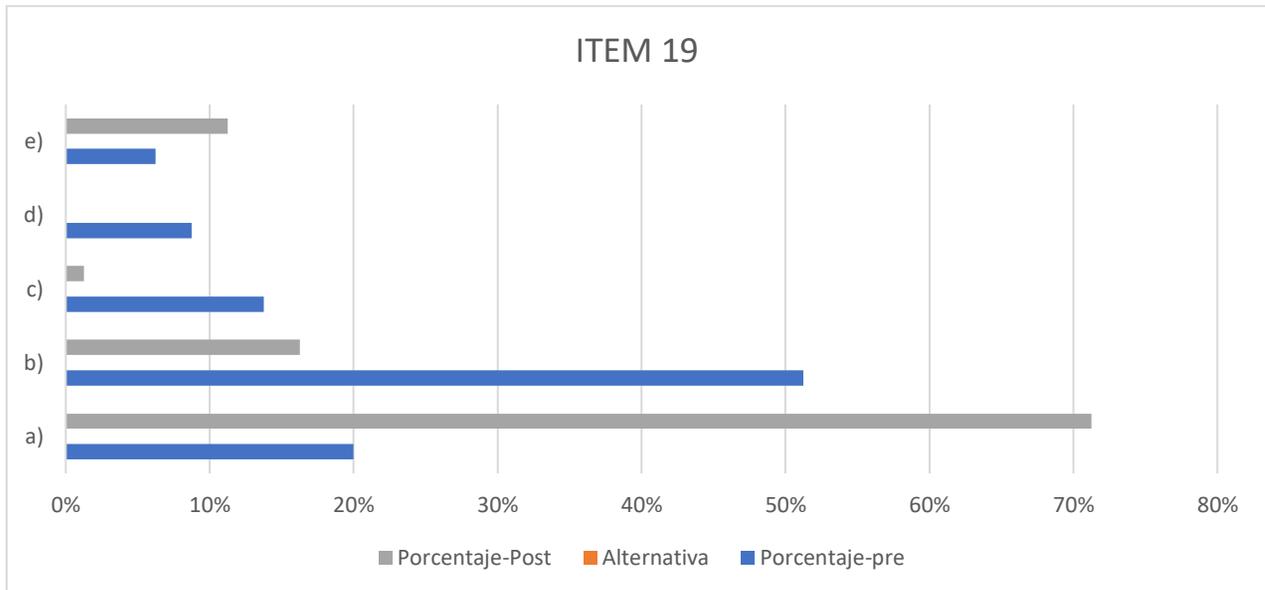
- El 3% de la muestra está totalmente de acuerdo con los cursos de capacitación que brindaba la empresa antes de brote del Covid a comparación de un 4% después del brote del Covid.
- El 45% de la muestra está de acuerdo con los cursos de capacitación que brindaba la empresa antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 53% está de acuerdo que la oferta laboral es mejor.
- El 13% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre las capacitaciones que brindaba la empresa antes del brote del Covid y después, mientras que el 16% cree que no hay diferencia entre la oferta laboral después del brote del Covid.
- El 38% de la muestra no está de acuerdo con los cursos de capacitación que brindaba la empresa antes del brote del Covid, y un 21% no está de acuerdo que la oferta laboral sea mejor después del brote del Covid.
- El 3% de la muestra está en total desacuerdo con los cursos de capacitación que brindaba la empresa antes del brote del Covid, sin embargo, un 6% está en total desacuerdo con que la oferta laboral sea mejor después del brote del Covid.

**Tabla 16**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Desarrollo de Personal	Programas de Capacitación	19	¿Está usted de acuerdo con decir que los cursos de capacitación eran importantes antes del brote de Covid?		¿Está usted de acuerdo con decir que los cursos de capacitación son importantes después del brote de Covid?	
			<b>Alternativ</b>	<b>Porcentaje-</b>	<b>Alternativ</b>	<b>Porcentaje-</b>
			<b>a</b>	<b>pre</b>	<b>a</b>	<b>Post</b>
			a)	20%	a)	71%
			b)	51%	b)	16%
			c)	14%	c)	1%
d)	9%	d)	0%			
e)	6%	e)	11%			

**Figura 15**  
*Resultados del Ítem 19*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 20% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que los cursos de capacitación eran importantes antes de brote del Covid a comparación de un 71% después del brote del Covid.
- El 51% de la muestra está de acuerdo con decir que los cursos de capacitación eran importantes antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 16% está de acuerdo que la oferta laboral es mejor.
- El 14% de la muestra no considera que haya alguna diferencia la importancia antes del brote del Covid y después, mientras que el 1% cree que no hay diferencia entre la oferta laboral después del brote del Covid.
- El 9% de la muestra no está de acuerdo con decir que los cursos de capacitación eran importantes antes del brote del Covid, y un 0% no está de acuerdo que la oferta laboral sea mejor después del brote del Covid.



- El 6% de la muestra está en total desacuerdo con decir que los cursos de capacitación eran importantes antes del brote del Covid, sin embargo, un 11% está en total desacuerdo con que la oferta laboral sea mejor después del brote del Covid.

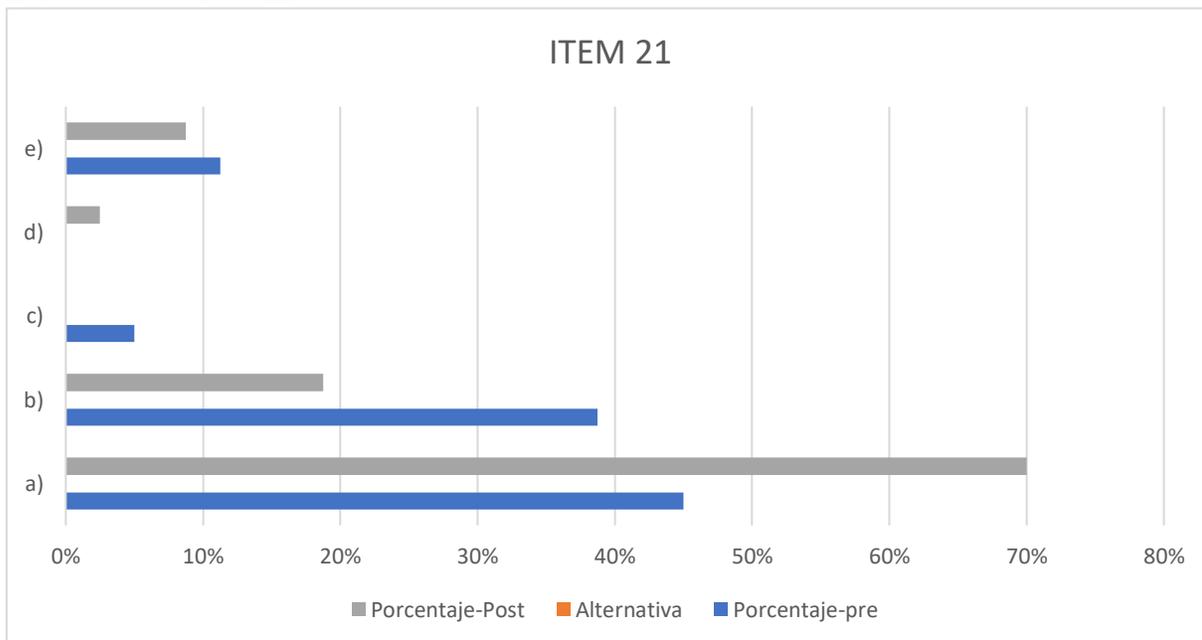
**Tabla 17**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
			Alternativ a	Porcentaje-pre	Alternativ a	Porcentaje-Post
Desarrollo de Personal	Motivación	21	¿Está de acuerdo con decir que era importante contar con cursos sobre manejo de ansiedad o estrés antes del brote del Covid?		¿Está de acuerdo con decir que es importante contar con cursos sobre manejo de ansiedad o estrés después del brote del Covid?	
			a)	45%	a)	70%
			b)	39%	b)	19%
			c)	5%	c)	0%
			d)	0%	d)	3%
			e)	11%	e)	9%

**Figura 16**

*Resultados del Ítem 21*





Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 45% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que era importante contar con curso de manejo de ansiedad o estrés antes de brote del Covid a comparación de un 70% después del brote del Covid.
- El 39% de la muestra está de acuerdo con decir que era importante contar con curso de manejo de ansiedad o estrés antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 19% está de acuerdo que la oferta laboral es mejor.
- El 5% de la muestra no considera que haya alguna diferencia entre la importancia de contar con curso de manejo de ansiedad o estrés antes del brote del Covid y después, mientras que el 0% cree que no hay diferencia entre la oferta laboral después del brote del Covid.
- El 0% de la muestra no está de acuerdo con decir que era importante contar con curso de manejo de ansiedad o estrés antes del brote del Covid, y un 3% no está de acuerdo que la oferta laboral sea mejor después del brote del Covid.
- El 11% de la muestra está en total desacuerdo con decir que era importante contar con curso de manejo de ansiedad o estrés antes del brote del Covid, sin embargo, un 9% está en total desacuerdo con que la oferta laboral sea mejor después del brote del Covid.



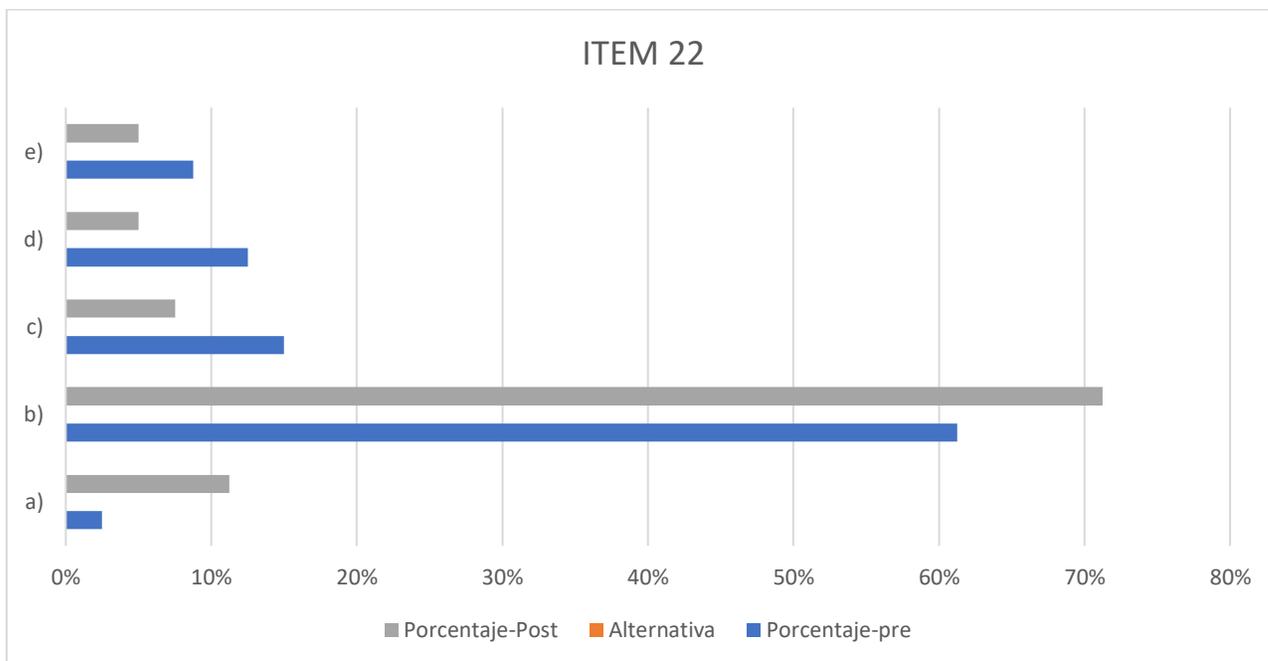
**Tabla 18**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Desarrollo de Personal	Motivación	22	¿Está de acuerdo con decir que era importante realizar pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa antes del brote del Covid?		¿Está de acuerdo con decir que es importante realizar pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa a</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa a</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	3%	a)	11%
			b)	61%	b)	71%
			c)	15%	c)	8%
			d)	13%	d)	5%
			e)	9%	e)	5%

**Figura 17**

*Resultados del Ítem 22*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 3% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que era importante realizar



pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa antes de brote del Covid a comparación de un 11% después del brote del Covid.

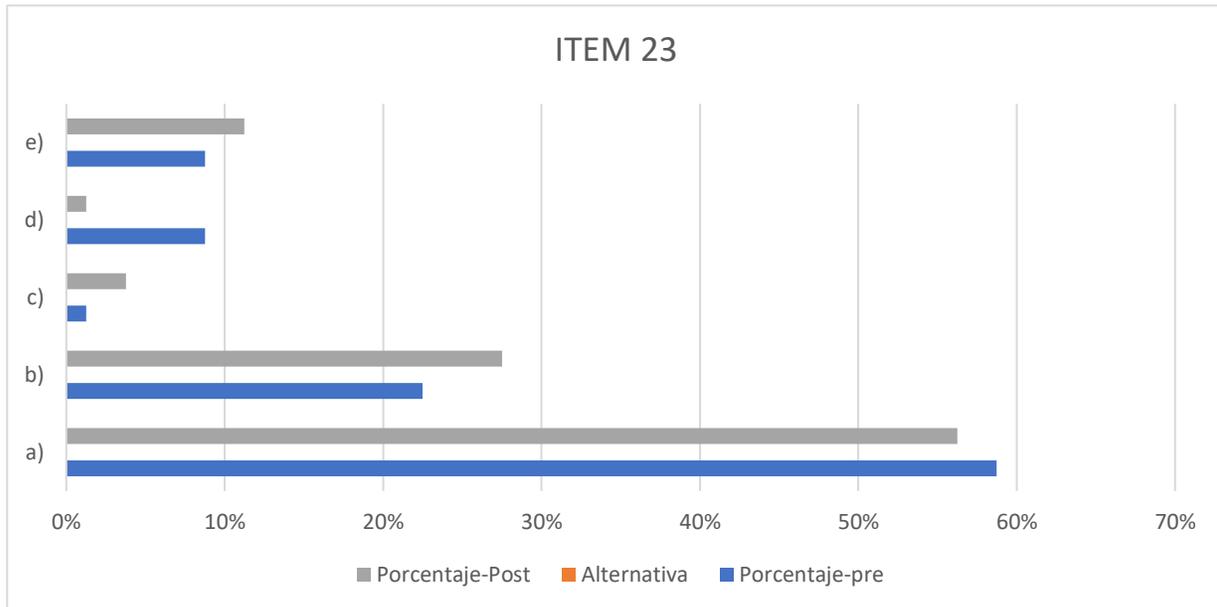
- El 61% de la muestra está de acuerdo con decir que era importante realizar pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 71% está de acuerdo.
- El 15% de la muestra no considera que haya alguna diferencia con decir que era importante realizar pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa antes del brote del Covid y después, mientras que el 8% después del brote del Covid.
- El 26% de la muestra no está de acuerdo con decir que era importante realizar pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa antes del brote del Covid, y un 5% no está de acuerdo después del brote del Covid.
- El 9% de la muestra está en total desacuerdo con decir que era importante realizar pausas activas como una mejor forma de trabajar en la empresa antes del brote del Covid, sin embargo, un 5% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

**Tabla 19**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Pre Brote Covid</b>		<b>Post Brote Covid</b>	
Desarrollo de Personal	Motivación	23	¿Está usted de acuerdo que los beneficios que ofrece la empresa antes del brote de Covid deben orientarse también a la familia del trabajador ?		¿ Está usted de acuerdo que los beneficios que ofrece la empresa después del brote de Covid deben orientarse un también la familia del trabajador?	
			<b>Alternativ a</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativ a</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	59%	a)	56%
			b)	23%	b)	28%
			c)	1%	c)	4%
			d)	9%	d)	1%
e)	9%	e)	11%			

**Figura 18**  
*Resultados del Ítem 23*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 59% de la muestra está totalmente de acuerdo con que los beneficios que ofrece la empresa antes del brote de Covid deben orientarse también a la familia del trabajador a comparación de un 56% después del brote del Covid.
- El 23% de la muestra está de acuerdo con que los beneficios que ofrece la empresa antes del brote de Covid deben orientarse también a la familia del trabajador, sin embargo, después del brote un 28% está de acuerdo que la oferta laboral es mejor.
- El 1% de la muestra no considera relevante que los beneficios que ofrece la empresa antes del brote de Covid deben orientarse también a la familia del trabajador, mientras que el 4% tampoco lo considera relevante.
- El 9% de la muestra no está de acuerdo en afirmar con que los beneficios que ofrece la empresa antes del brote de Covid deben orientarse también a la familia del trabajador, y



un 1% no está de acuerdo después del brote del Covid.

- El 9% de la muestra está en total desacuerdo con que los beneficios que ofrece la empresa antes del brote de Covid deben orientarse también a la familia del trabajador, un 11% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

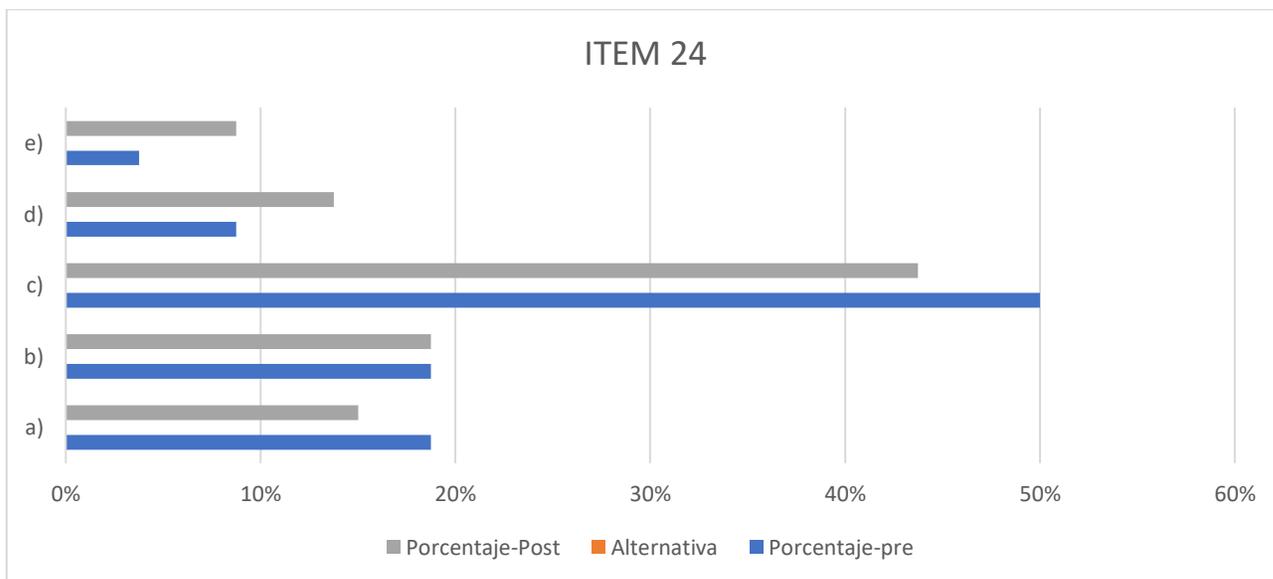
**Tabla 20**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Desarrollo de Personal	Motivación	24	¿Está usted de acuerdo con decir que la empresa tomaba en cuenta su desarrollo personal antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con decir que la empresa toma en cuenta su desarrollo personal después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa a</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa a</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	19%	a)	15%
			b)	19%	b)	19%
			c)	50%	c)	44%
			d)	9%	d)	14%
			e)	4%	e)	9%

**Figura 19**

*Resultados del Ítem 24*





Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 19% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que la empresa tomaba en cuenta su desarrollo personal antes de brote del Covid a comparación de un 15% después del brote del Covid.
- El 19% de la muestra está de acuerdo con decir que la empresa tomaba en cuenta su desarrollo personal antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 19% está de acuerdo que la oferta laboral es mejor.
- El 50% de la muestra se encuentra indeciso con decir que la empresa tomaba en cuenta su desarrollo personal antes del brote del Covid y después, mientras que el 44% también lo está después del brote del Covid.
- El 9% de la muestra no está de acuerdo con decir que la empresa tomaba en cuenta su desarrollo personal antes del brote del Covid, y un 14% no está de acuerdo después del brote del Covid.
- El 4% de la muestra está en total desacuerdo con decir que la empresa tomaba en cuenta su desarrollo personal antes del brote del Covid, sin embargo, un 9% está en total desacuerdo después del brote del Covid.



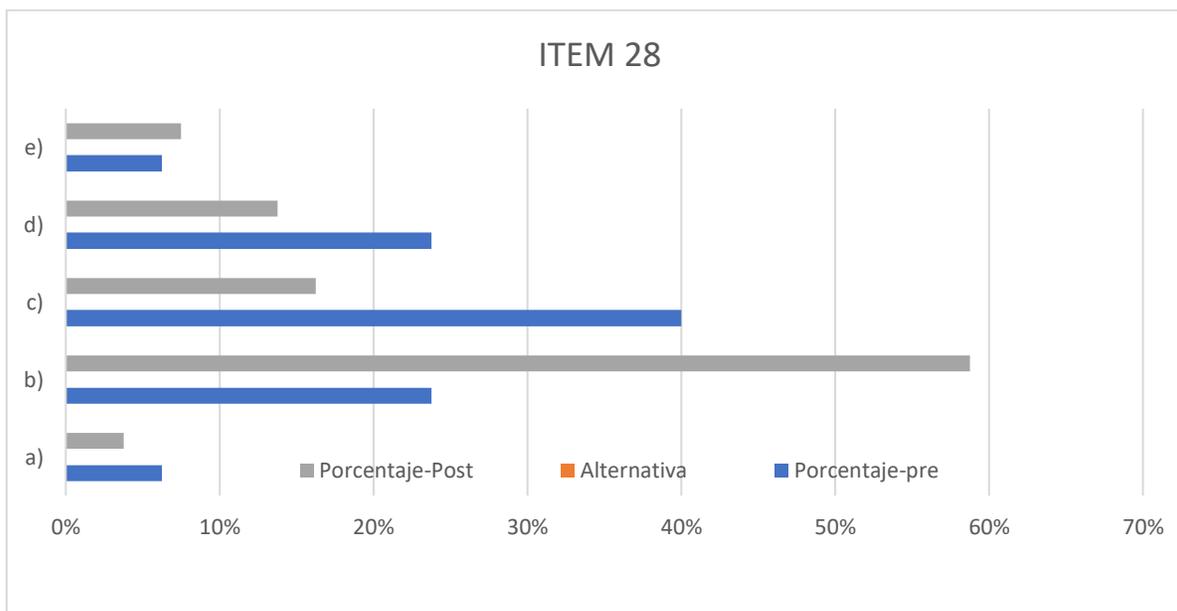
**Tabla 21**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Desarrollo de Personal	Seguridad y Salud en el Trabajo	28	¿Está usted de acuerdo con que los equipos de protección personal y colectiva eran necesarios antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con que con los equipos de protección personal y colectiva son necesarios después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	6%	a)	4%
			b)	24%	b)	59%
			c)	40%	c)	16%
			d)	24%	d)	14%
e)	6%	e)	8%			

**Figura 20**

*Resultados del Ítem 28*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 6% de la muestra está totalmente de acuerdo con que los equipos de protección personal y colectiva eran necesarios antes de brote del Covid a comparación de un 4% después del brote del Covid.



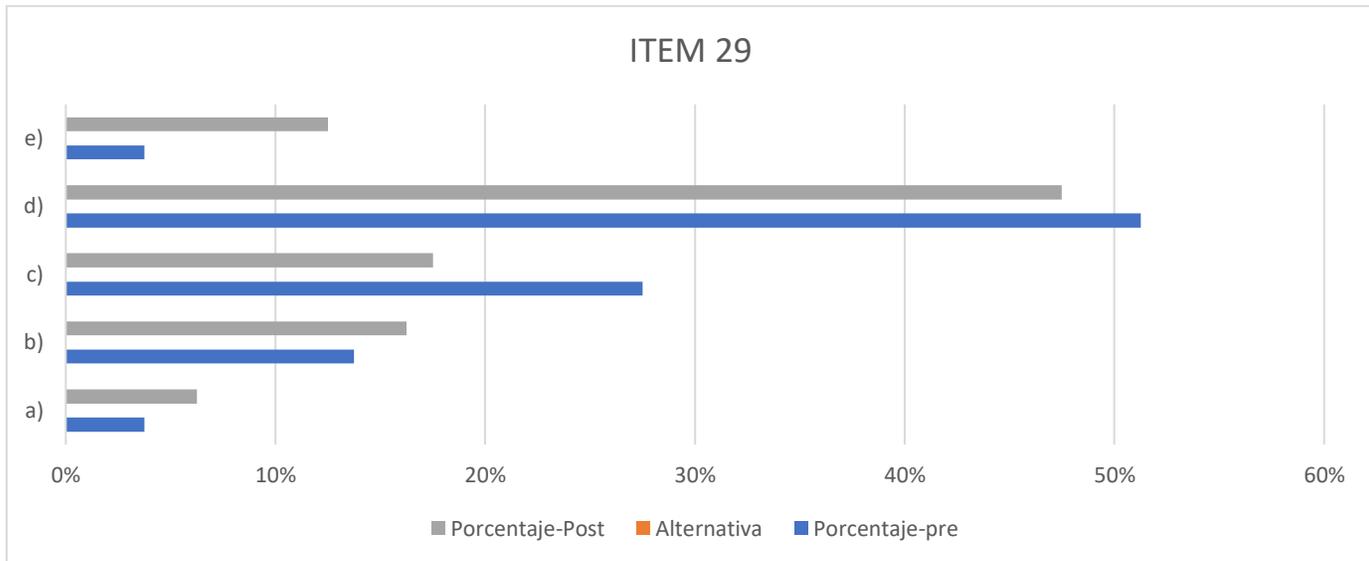
- El 24% de la muestra está de acuerdo con que los equipos de protección personal y colectiva eran necesarios antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 59% está de acuerdo.
- El 40% de la muestra se encuentra indeciso con decir que los equipos de protección personal y colectiva eran necesarios antes del brote del Covid y después, mientras que el 16% también lo está después del brote del Covid.
- El 24% de la muestra no está de acuerdo con que los equipos de protección personal y colectiva eran necesarios antes del brote del Covid, y un 14% no está de acuerdo después del brote del Covid.
- El 6% de la muestra está en total desacuerdo con que los equipos de protección personal y colectiva eran necesarios antes del brote del Covid, sin embargo, un 8% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

**Tabla 22**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Desarrollo de Personal	Seguridad y Salud en el Trabajo	29	¿Estaba usted de acuerdo con los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	4%	a)	6%
			b)	14%	b)	16%
			c)	28%	c)	18%
			d)	51%	d)	48%
e)	4%	e)	13%			

**Figura 21**  
*Resultados del Ítem 29*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 4% de la muestra está totalmente con los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo antes de brote del Covid a comparación de un 6% después del brote del Covid.
- El 14% de la muestra está de acuerdo con los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 16% está de acuerdo.
- El 28% de la muestra se encuentra indeciso acerca de los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo antes del brote del Covid y después, mientras que el 18% también lo está después del brote del Covid.
- El 51% de la muestra no está de acuerdo con los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo antes del brote del Covid, y un 48% no está de acuerdo después del brote del Covid.



- El 4% de la muestra está en total desacuerdo con los protocolos implementados por la empresa para salvaguardar la salud en el trabajo antes del brote del Covid, sin embargo, un 13% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

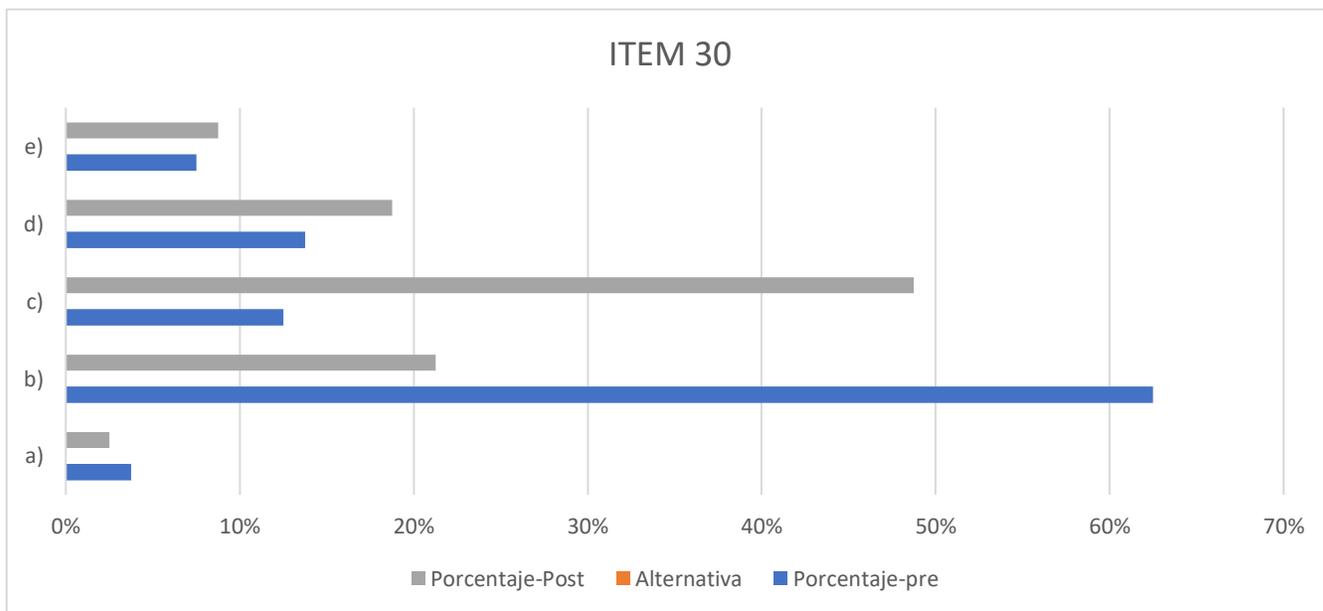
**Tabla 23**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid	Post Brote Covid		
Desarrollo de Personal	Seguridad y Salud en el Trabajo	30	¿Está usted de acuerdo con el nivel de importancia que tenía el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid?	¿Está usted de acuerdo con el nivel de importancia que tiene el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores después del brote del Covid?		
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	4%	a)	3%
			b)	63%	b)	21%
			c)	13%	c)	49%
			d)	14%	d)	19%
e)	8%	e)	9%			

**Figura 22**

*Resultados del Ítem 30*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los



encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 4% de la muestra está totalmente de acuerdo con el nivel de importancia que tenía el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores antes de brote del Covid a comparación de un 3% después del brote del Covid.
- El 63% de la muestra está de acuerdo con el nivel de importancia que tenía el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 21% está de acuerdo que la oferta laboral es mejor.
- El 13% de la muestra se encuentra indeciso acerca del nivel de importancia que tenía el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid y después, mientras que el 49% también lo está después del brote del Covid.
- El 14% de la muestra no está de acuerdo con el nivel de importancia que tenía el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid, y un 19% no está de acuerdo después del brote del Covid.
- El 8% de la muestra está en total desacuerdo con el nivel de importancia que tenía el seguimiento o monitoreo de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid, sin embargo, un 9% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

#### **4.7 Resultados para el objetivo específico 5**

Identificar la medida en la que el coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) influye en la evaluación de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C Zonal Cusco 2020.



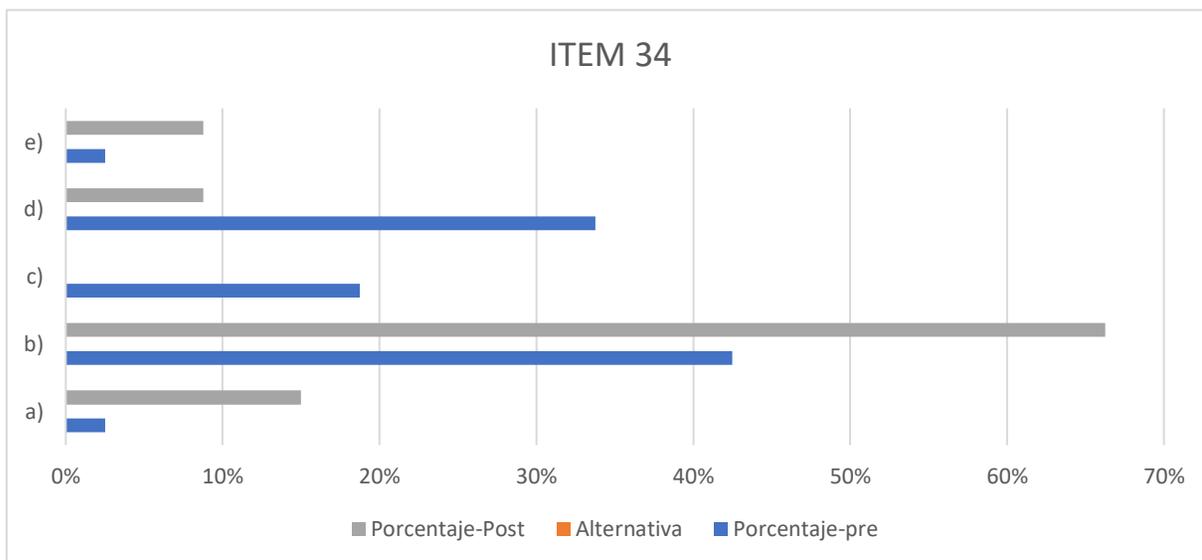
**Tabla 24**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Evaluación de Personal	Base de Datos	34	¿Estaba usted de acuerdo con el registro de información actualizada de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid?		¿ Está usted de acuerdo con el registro de información actualizada de la salud de los trabajadores después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	3%	a)	15%
			b)	43%	b)	66%
			c)	19%	c)	0%
			d)	34%	d)	9%
e)	3%	e)	9%			

**Figura 23**

*Resultados del Ítem 34*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 3% de la muestra está totalmente de acuerdo con el registro de información actualizada de la salud de los trabajadores antes de brote del Covid a comparación de un 15% después del brote del Covid.



- El 43% de la muestra está de acuerdo con el registro de información actualizada de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 66%.
- El 19% de la muestra se encuentra indeciso acerca del registro de información actualizada de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid y después, mientras que el 0% se encuentra indeciso después del brote del Covid.
- El 34% de la muestra no está de acuerdo con el registro de información actualizada de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid, y un 9% no está de acuerdo después del brote del Covid.
- El 3% de la muestra está en total desacuerdo con el registro de información actualizada de la salud de los trabajadores antes del brote del Covid, sin embargo, un 9% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

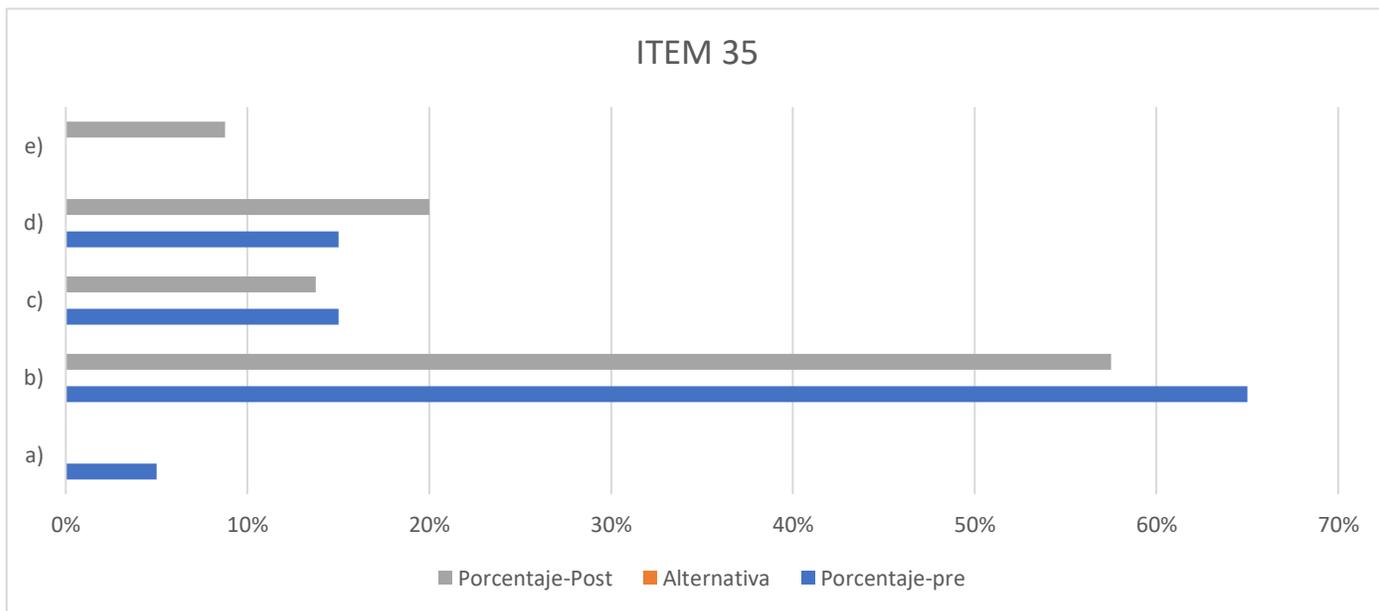
**Tabla 25**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Evaluación de Personal	Base de Datos	35	¿Está usted de acuerdo con decir que se realizaba un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo antes del brote del Covid?		¿Está usted de acuerdo con decir que se realiza un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	5%	a)	0%
			b)	65%	b)	58%
			c)	15%	c)	14%
			d)	15%	d)	20%
e)	0%	e)	9%			

**Figura 24**

*Resultados del Ítem 35*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 5% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que se realizaba un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo antes de brote del Covid a comparación de un 0% después del brote del Covid.
- El 65% de la muestra está de acuerdo con decir que se realizaba un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 58% está de acuerdo.
- El 15% de la se encuentra indeciso acerca de que se realizaba un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo antes del brote del Covid y después, mientras que el 14% también lo está después del brote del Covid.
- El 15% de la muestra no está de acuerdo con decir que se realizaba un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo antes del brote del Covid, y un 20%



no está de acuerdo después del brote del Covid.

- El 0% de la muestra está en total desacuerdo acuerdo con decir que se realizaba un registro de las emergencias suscitadas en las unidades de trabajo antes del brote del Covid, sin embargo, un 9% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

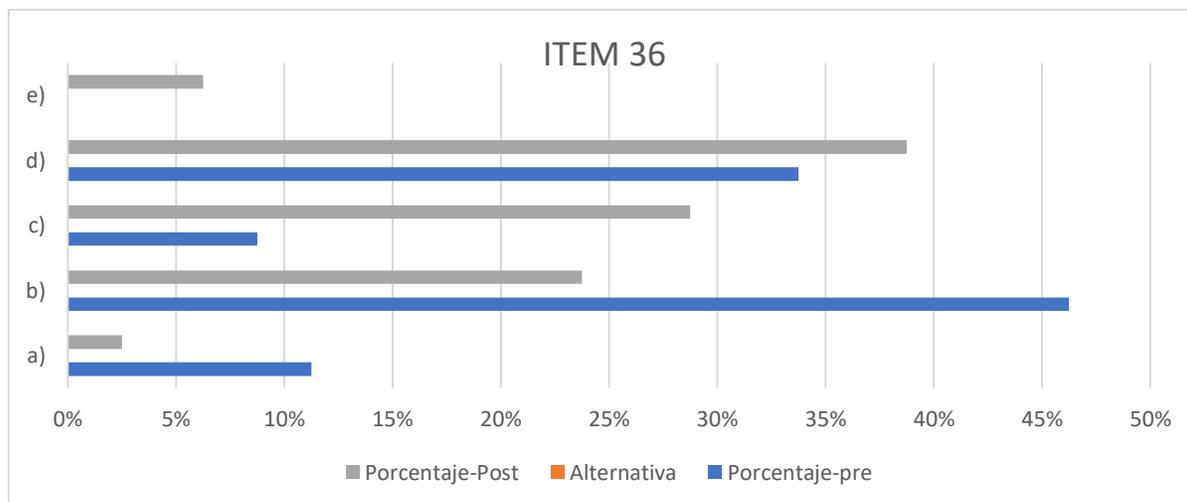
**Tabla 26**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid	Post Brote Covid		
Evaluación de Personal	Base de Datos	36	¿Estaba de acuerdo con el seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones antes del brote del Covid?	¿ Estaba de acuerdo con el seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones después del brote del Covid?		
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	11%	a)	3%
			b)	46%	b)	24%
			c)	9%	c)	29%
			d)	34%	d)	39%
e)	0%	e)	6%			

**Figura 25**

*Resultados del Ítem 36*





Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 11% de la muestra está totalmente de acuerdo con el seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones antes de brote del Covid a comparación de un 3% después del brote del Covid.
- El 46% de la muestra está de acuerdo con el seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 24% está de acuerdo.
- El 9% de la muestra se encuentra indeciso acerca del seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones antes del brote del Covid y después, mientras que el 29% también lo está después del brote del Covid.
- El 34% de la muestra no está de acuerdo con el seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones antes del brote del Covid, y un 39% después del brote del Covid.
- El 0% de la muestra está en total desacuerdo con el seguimiento y monitoreo que se realizaba de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones antes del brote del Covid, sin embargo, un 6% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

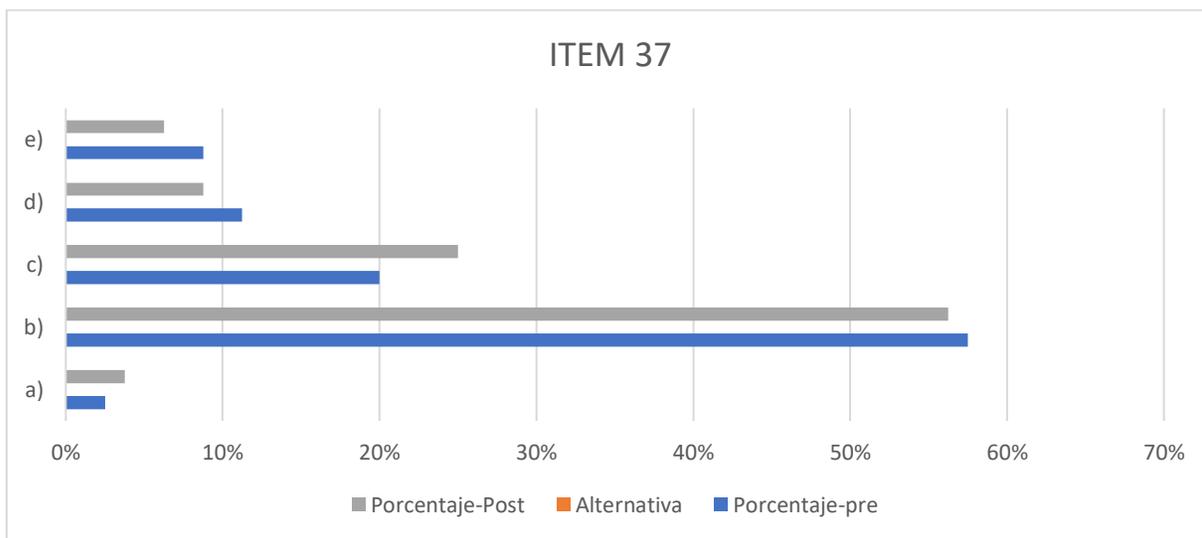
**Tabla 27**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal*

Dimensión	Indicador	tem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Evaluación de Personal	Evaluación de Desempeño	37	¿Está de acuerdo con decir que las evaluaciones al personal se realizaban por personal calificado antes del brote del Covid?		¿Está de acuerdo con decir que las evaluaciones al personal se realizan por personal calificado después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	3%	a)	4%
			b)	58%	b)	56%
			c)	20%	c)	25%
			d)	11%	d)	9%
e)	9%	e)	6%			

**Figura 26**

*Resultados del Ítem 37*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 3% de la muestra está totalmente de acuerdo con decir que las evaluaciones al personal se realizaban por personal calificado antes de brote del Covid a comparación de un 4% después del brote del Covid.
- El 58% de la muestra está de acuerdo con decir que las evaluaciones al personal se



realizaban por personal calificado antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote del Covid un 56%.

- El 20% de la muestra se encuentra indeciso acuerdo con decir que las evaluaciones al personal se realizaban por personal calificado antes del brote del Covid y después, mientras que el 25% también lo está después del brote del Covid.
- El 11% de la muestra no está de acuerdo con decir que las evaluaciones al personal se realizaban por personal calificado antes del brote del Covid, y un 9% no está de acuerdo después del brote del Covid.
- El 9% de la muestra está en total desacuerdo con decir que las evaluaciones al personal se realizaban por personal calificado antes del brote del Covid, sin embargo, un 6% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

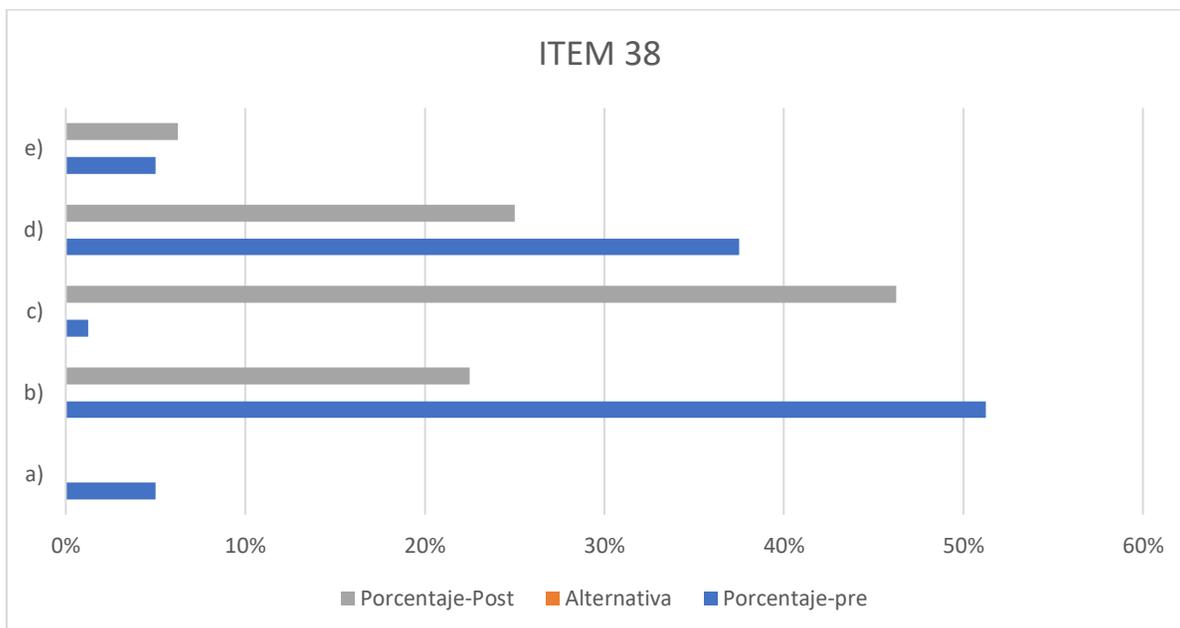
**Tabla 28**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Evaluación de Personal	Evaluación de Desempeño	38	¿Está de acuerdo con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño antes del brote del Covid??		¿Está de acuerdo con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño después del brote del Covid??	
			<b>Alternativ</b>	<b>Porcentaje-</b>	<b>Alternativ</b>	<b>Porcentaje-</b>
			<b>a</b>	<b>pre</b>	<b>a</b>	<b>Post</b>
			a)	5%	a)	0%
			b)	51%	b)	23%
			c)	1%	c)	46%
d)	38%	d)	25%			
e)	5%	e)	6%			

**Figura 27**

*Resultados del Ítem 37*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 5% de la muestra está totalmente con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño antes de brote del Covid a comparación de un 0% después del brote del Covid.
- El 51% de la muestra está de acuerdo con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 23%.
- El 1% de la muestra se encuentra indeciso con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño antes del brote del Covid, mientras que el 46% también lo está después del brote del Covid.
- El 38% de la muestra no está de acuerdo con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño antes del brote del Covid, y un 25% no está de acuerdo después del brote del Covid.



- El 5% de la muestra está en total desacuerdo con decir que eran importantes las evaluaciones de desempeño antes del brote del Covid, sin embargo, un 6% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

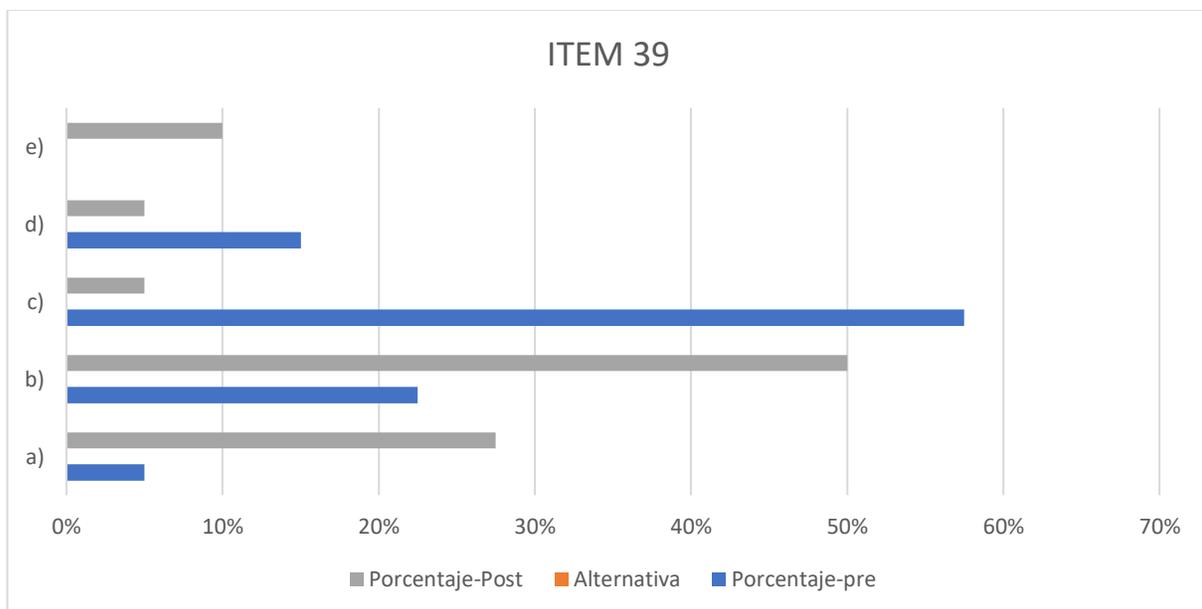
**Tabla 29**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
			Alternativ a	Porcentaje- pre	Alternativ a	Porcentaje- Post
Evaluación de Personal	Evaluación de Desempeño	39	¿Estaba de acuerdo usted con las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa antes del brote del Covid?		¿Está acuerdo usted con las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa después del brote del Covid?	
			a)	5%	a)	28%
			b)	23%	b)	50%
			c)	58%	c)	5%
			d)	15%	d)	5%
			e)	0%	e)	10%

**Figura 28**

*Resultados del Ítem 39*



Se puede apreciar en el grafico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.



- El 5% de la muestra está totalmente de acuerdo con las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa antes de brote del Covid a comparación de un 28% después del brote del Covid.
- El 23% de la muestra está de acuerdo con las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 50% está de acuerdo que la oferta laboral es mejor.
- El 58% de la muestra se encuentra indeciso sobre las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa antes del brote del Covid, mientras que el 5% también lo está después del brote del Covid.
- El 15% de la muestra no está de acuerdo con las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa antes del brote del Covid, y un 5% no está de acuerdo después del brote del Covid.
- El 0% de la muestra está en total desacuerdo con las medidas de seguimiento y evaluación que realiza la empresa antes del brote del Covid, sin embargo, un 10% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

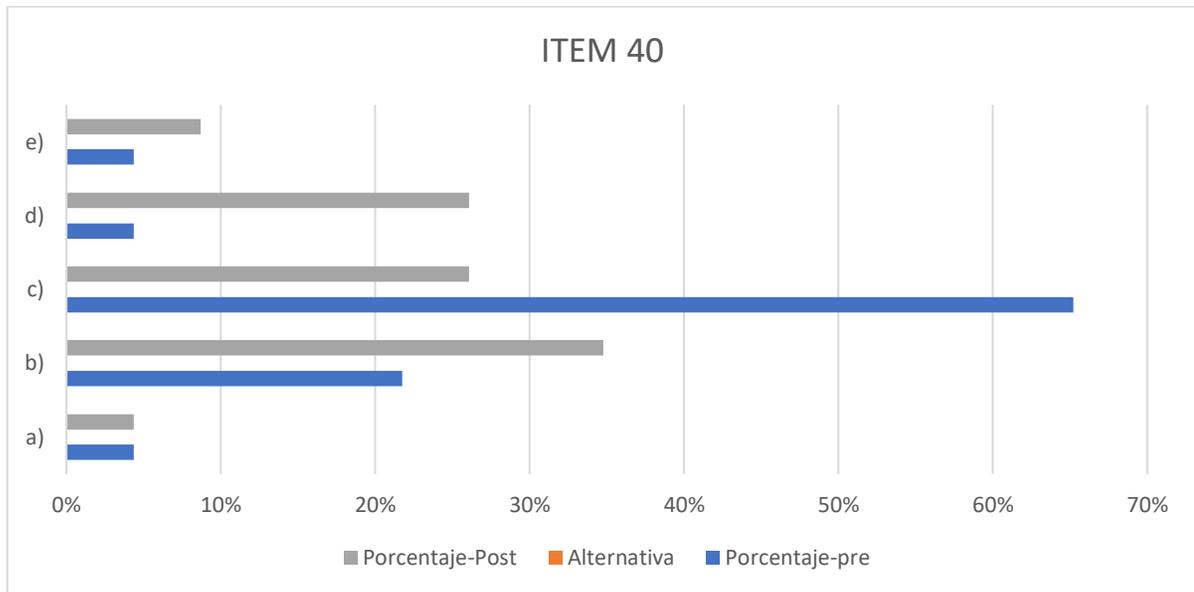
**Tabla 30**

*Resultados de encuesta Pre y Post Covid 19- Aplicacion /Evaluación de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote Covid		Post Brote Covid	
Evaluación de Personal	Evaluación de Desempeño	40	¿Estaba usted de acuerdo con la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización antes del brote del Covid?		¿Está de acuerdo con la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización después del brote del Covid?	
			<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-pre</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Porcentaje-Post</b>
			a)	5%	a)	4%
			b)	19%	b)	64%
			c)	66%	c)	15%
			d)	5%	d)	13%
e)	5%	e)	5%			

**Figura 29**

*Resultados del Ítem 40*



Se puede apreciar en el gráfico los datos en contraste sobre la posición de los encuestados entre antes y después del brote del covid\_19.

- El 5% de la muestra está totalmente de acuerdo con la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización antes de brote del Covid a comparación de un 4% después del brote del Covid.
- El 19% de la muestra está de acuerdo con la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización antes del brote del Covid, sin embargo, después del brote un 64% está de acuerdo.
- El 66% se encuentra indeciso sobre la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización antes del brote del Covid, mientras que el 15% también los está después del brote del Covid.
- El 5% de la muestra no está de acuerdo con la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización antes del brote del Covid, y un 15% no está de



acuerdo después del brote del Covid.

- El 5% de la muestra está en total desacuerdo con la forma en cómo se manejan los resultados de las evaluaciones y su socialización antes del brote del Covid, sin embargo, un 5% está en total desacuerdo después del brote del Covid.

#### 4.8 Resultados para el objetivo general

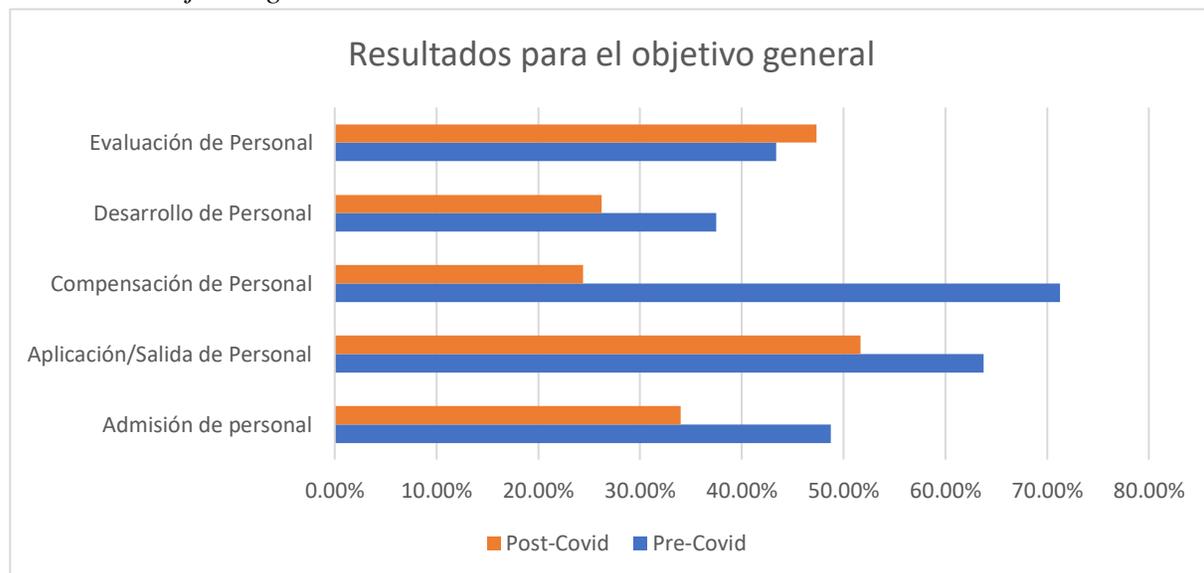
Identificar la medida en la que influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid\_19) en la Gestión del Talento Humano en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020.

**Tabla 31**  
*Influencia Covid\_19 por dimensiones*

Dimensión	Pre-Covid	Post-Covid	Influencia
Admisión de personal	48.75%	34.00%	(14.75%)
Aplicación/Salida de Personal	63.75%	51.67%	(12.08%)
Compensación de Personal	71.25%	24.38%	(10.31%)
Desarrollo de Personal	37.50%	26.25%	(11.25%)
Evaluación de Personal	43.39%	47.32%	3.93%

#### Figura 30

*Resultados objetivo general*





**Tabla 32**

*Resultado indicador admisión de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Admisión de Personal	Selección de Personal Apto	4	Número de deserciones por licitación antes del brote del Covid	Numero de deserciones por licitación después del brote del Covid
			Número de personas desertoras = 63	Número de personas desertoras = 95

La revisión documentaria realizada nos muestra que en el periodo antes del brote del Covid hubo un total de 63 personas a comparación de 95 personas que desertaron en el periodo considerado después del brote del Covid, lo cual refleja un incremento de deserciones en el periodo post Covid

**Tabla 33**

*Resultado indicador Aplicación/Salida de Personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Aplicación / Salida de Personal	Contratación y Dada de Alta de Personal Apto	10	Numero de Personal en Planilla	Numero de Personal en Planilla
			Personal inscrito en planilla = 180	Personal inscrito en planilla = 125

**Tabla 34**

*Resultado indicador Aplicación/Salida de Personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Aplicación / Salida de Personal	Ausentismo Laboral	11	Ausentismo laboral antes del brote del Covid	Ausentismo laboral después del brote del Covid N° 2
			Numero de faltas injustificadas = 17	Número de faltas injustificadas = 12

Se registraron un total de 17 faltas injustificadas en el periodo pre Covid y un total de 12 faltas injustificadas en el periodo post Covid, lo que nos muestra un decremento en las faltas injustificadas.



**Tabla 35**

*Resultado indicador Aplicación/Salida de Personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Aplicación / Salida de Personal	Ausentismo Laboral	12	Ausentismo laboral antes del brote del Covid	Ausentismo laboral antes del brote del Covid
			Numero de abandonos de los puestos de trabajo = 3	Numero de abandonos de los puestos de trabajo = 1

Se registraron 3 abandonos del puesto de trabajo previo al brote del Covid y 1 abandono después del brote del COVID, lo cual muestra un decremento en dicho registro.

**Tabla 36**

*Resultado indicador Aplicación/Salida de Personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Aplicación / Salida de Personal	Dada de Baja de Personal	13	Bajas antes del brote del Covid	Bajas después del brote del Covid
			Dadas de baja al personal por problemas de salud = 16	Dadas de baja al personal por problemas de salud días = 9

Se registraron un total de 16 dadas de baja al personal por problemas de salud durante el periodo pre Covid y 9 dadas de baja al personal por problemas de salud durante el periodo post Covid, se evidencia un decremento.

**Tabla 37**

*Resultado indicador Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
,Desarrollo de Personal	Programas de Capacitación	20	Capacitación de personal antes del brote del Covid	Capacitación de personal después del brote del Covid
			Número de empleados capacitados = 158	Número de empleados capacitados = 25



Se tiene registrado que durante el periodo pre Covid se capacitaron a un total de 158 empleados siendo la gran mayoría en comparación al total que eran 180 personas, mientras que en el periodo post Covid hay un déficit en cubrir las capacitaciones llegando así a ser capacitados solo 25 empleados de los 100 activos.

**Tabla 38**  
*Resultado indicador Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Desarrollo de Personal	Seguridad y Salud en el trabajo	27	Personal con exámenes medico ocupaciones antes del brote del Covid	Personal con exámenes medico ocupaciones después del brote del Covid
			Personal con EMO = 180	Personal con EMO = 125

Según la revisión documentaria se tiene que en el periodo pre Covid la totalidad del personal activo contaba con su examen EMO siendo 180 personas, así como en el periodo post Covid con 100 personas

**Tabla 39**  
*Resultado indicador Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Desarrollo de Personal	Seguridad y Salud en el trabajo	31	Personas aseguradas antes del Covid	Personas aseguradas después del Covid
			Número de trabajadores que cuentan con seguro = 180	Número de trabajadores que cuentan con seguro = 125

Según la revisión documentaria se tiene que en el periodo pre Covid la totalidad del personal activo estaba asegurado siendo 180 personas, así como en el periodo post Covid con 100 personas



**Tabla 40**

*Resultado indicador Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Desarrollo de Personal	Seguridad y Salud en el trabajo	32	Número de incidentes registrados por unidad de trabajo antes del brote del Covid	Número de incidentes registrados por unidad de trabajo después del brote del Covid
			Número de incidentes = 1	Número de incidentes = 0

Se tiene registro del número de incidentes suscitados durante el periodo pre Covid siendo este solo uno y durante el periodo post Covid siendo ninguno

**Tabla 41**

*Resultado indicador Desarrollo de personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Pre Brote del Covid	Post Brote del Covid
Desarrollo de Personal	Seguridad y Salud en el trabajo	33	Número de accidentes registrados por unidad de trabajo antes del brote del Covid	Número de accidentes registrados por unidad de trabajo después del brote del Covid
			Número de accidentes = 0	Número de accidentes = 0

No se tiene registro alguno de accidentes suscitados puesto que no llegaron a darse, tanto como el periodo pre y post Covid.

#### 4.9 Prueba de normalidad

La metodología utilizada en la prueba es hipótesis corresponde a una de tipo no paramétrica siendo por la naturaleza de los datos, llegando a utilizar la prueba Wilcoxon, la que nos muestra un rechazo de la hipótesis nula.



#### 4.9.1 Dimensión 1: Admisión de personal

**Tabla 42**

*Resumen del procesamiento de los casos admisión de personal*

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Diferencia	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

**Tabla 43**

*Descriptivos admisión de personal*

**Descriptivos**

		Estadístico	Error típ.
Diferencia	Media	.35	.281
	Intervalo de confianza para la media al 95%		
	Límite inferior	-.21	
	Límite superior	.91	
	Media recortada al 5%	.29	
	Mediana	0.00	
	Varianza	6.332	
	Desv. típ.	2.516	
	Mínimo	-5	
	Máximo	7	
	Rango	12	
	Amplitud intercuartil	4	
	Asimetría	.335	.269
	Curtosis	-.535	.532

**Tabla 44**

*Prueba de normalidad admisión de personal*

**Pruebas de normalidad**

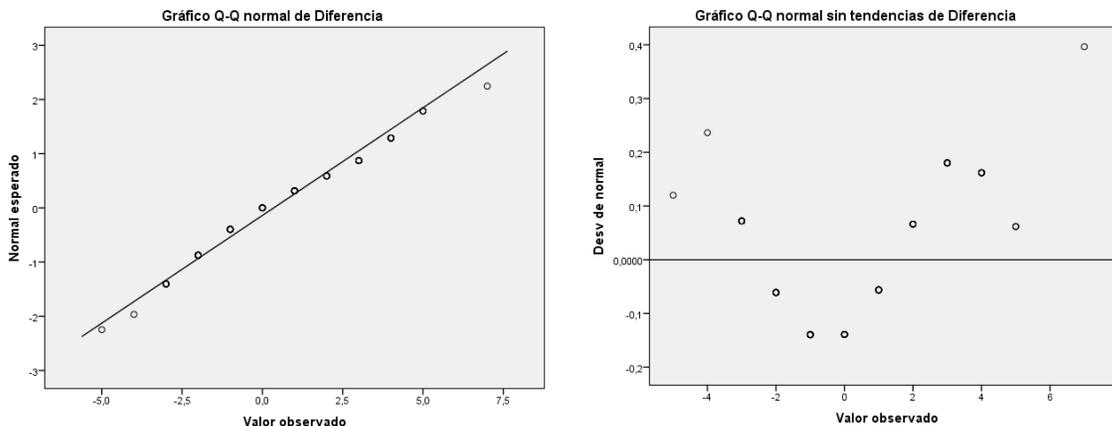
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	.142	80	.000	.965	80	.028

a. Corrección de la significación de Lilliefors



**Figura 31**

*Tendencia admisión de personal*



**4.9.2 Dimensión 2: Aplicación/Salida de personal**

**Tabla 45**

*Resumen del procesamiento de los casos aplicación/salida de personal*

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Diferencia	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

**Tabla 46**

*Descriptivos aplicación/salida de personal*

**Descriptivos**

			Estadístico	Error típ.
Diferencia	Media		.60	.268
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	.07	
		Límite superior	1.13	
	Media recortada al 5%		.64	
	Mediana		1.00	
	Varianza		5.762	
	Desv. típ.		2.400	
	Mínimo		-6	
	Máximo		6	
	Rango		12	
	Amplitud intercuartil		3	
	Asimetría		-.256	.269
	Curtosis		.249	.532



**Tabla 47**

*Prueba de normalidad aplicación/salida de personal*

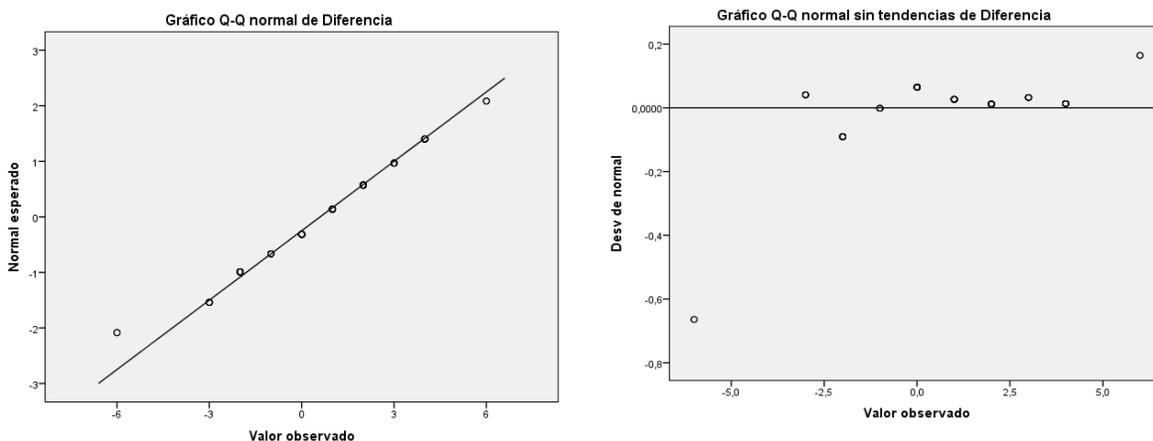
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	.126	80	.003	.968	80	.045

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Figura 32**

*Tendencia aplicación/salida de personal*



**4.9.3 Dimensión 3: Compensación de personal**

**Tabla 48**

*Resumen procesamiento compensación de personal*

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Diferencia	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%



**Tabla 49**

*Descriptivos compensación de personal*

Descriptivos			Estadístico	Error típ.
Diferencia	Media		-.09	.380
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	-.84	
		Límite superior	.67	
	Media recortada al 5%		-.13	
	Mediana		0.00	
	Varianza		11.575	
	Desv. típ.		3.402	
	Mínimo		-8	
	Máximo		8	
	Rango		16	
	Amplitud intercuartil		5	
	Asimetría		.118	.269
	Curtosis		-.125	.532

**Tabla 50**

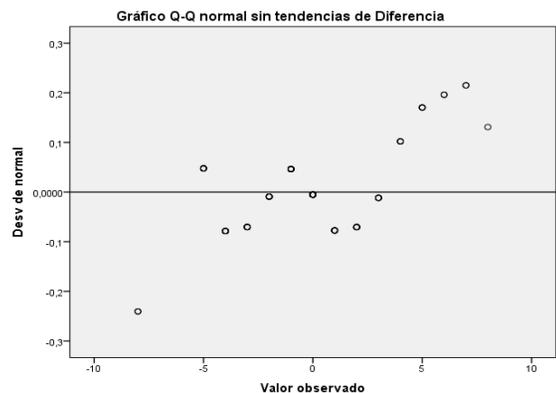
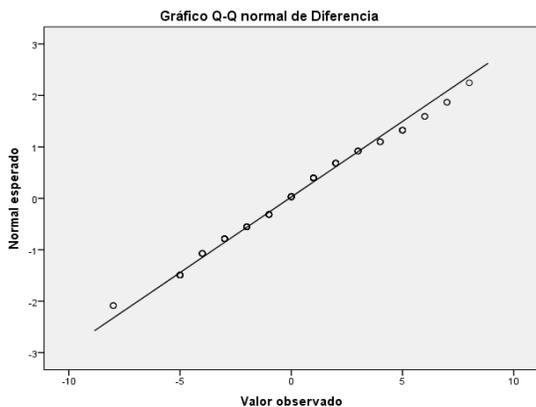
*Pruebas de normalidad compensación de personal*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	.090	80	.172	.982	80	.327

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Figura 33**

*Tendencia compensación de personal*





#### 4.9.4 Dimensión 4: Desarrollo de personal

**Tabla 51**

*Resumen procesamiento desarrollo de personal*

	Resumen del procesamiento de los casos					
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Diferencia	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

**Tabla 52**

*Descriptivos desarrollo de personal*

Descriptivos			Estadístico	Error típ.
Diferencia	Media		-.16	.472
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	-1.10	
		Límite superior	.78	
	Media recortada al 5%		-.01	
	Mediana		0.00	
	Varianza		17.834	
	Desv. típ.		4.223	
	Mínimo		-11	
	Máximo		7	
	Rango		18	
	Amplitud intercuartil		8	
	Asimetría		-.357	.269
	Curtosis		-.629	.532

**Tabla 53**

*Pruebas de normalidad desarrollo del personal*

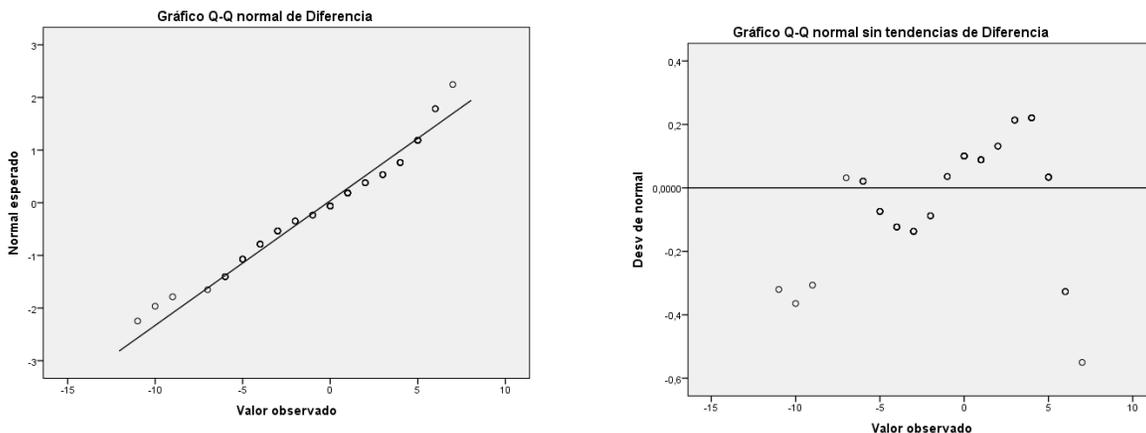
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	.100	80	.045	.959	80	.011

a. Corrección de la significación de Lilliefors



**Figura 34**

*Tendencia desarrollo de personal*



**4.9.5 Dimensión 5. Evaluación de personal**

**Tabla 54**

*Resumen procesamiento evaluación de personal*

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Diferencia	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

**Tabla 55**

*Descriptivos evaluación de personal*

**Descriptivos**

			Estadístico	Error típ.
Diferencia	Media		-.49	.403
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	-1.29	
		Límite superior	.31	
	Media recortada al 5%		-.58	
	Mediana		-1.00	
	Varianza		12.987	
	Desv. típ.		3.604	
	Mínimo		-7	
	Máximo		11	
	Rango		18	
	Amplitud intercuartil		5	
	Asimetría		.365	.269
	Curtosis		.296	.532



**Tabla 56**

*Prueba de normalidad evaluación de personal*

**Pruebas de normalidad**

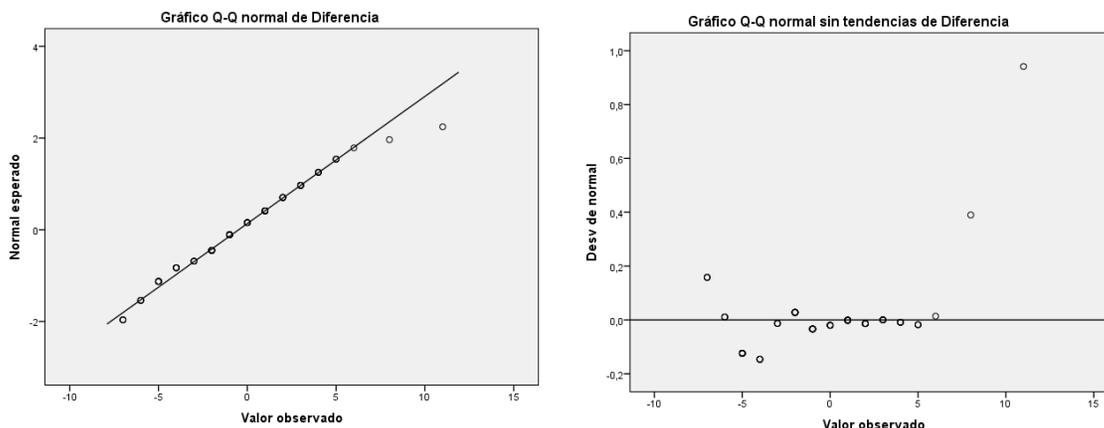
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	.082	80	.200 <sup>*</sup>	.975	80	.119

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Figura 35**

*Tendencia evaluación de personal*



**4.9.6 Variable: Influencia del Covid\_19 en la gestión del talento humano**

**Tabla 57**

*Resumen de procesamiento de datos GTH*

**Resumen del procesamiento de los casos**

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Diferencia	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%



**Tabla 58**  
*Descriptivos GTH*

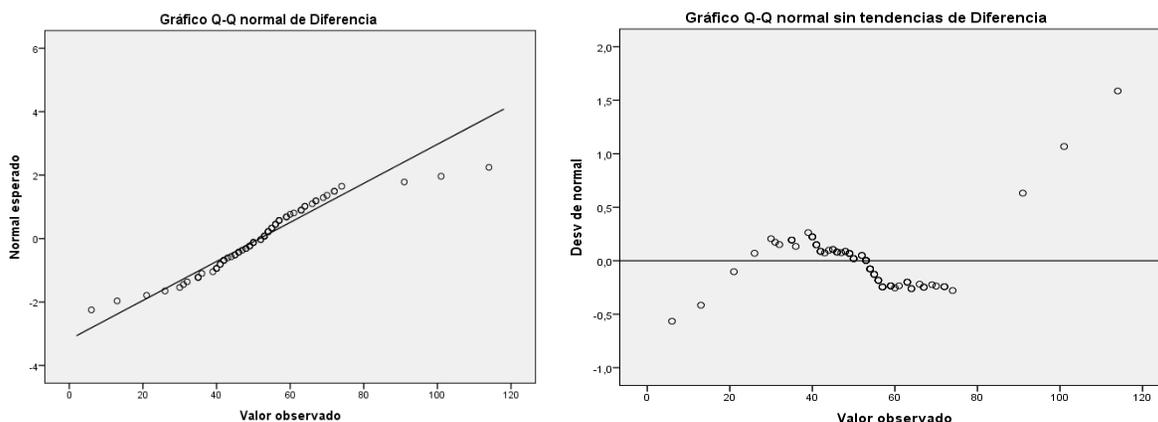
Descriptivos			Estadístico	Error típ.
Diferencia	Media		51.70	1.817
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	48.08	
		Límite superior	55.32	
	Media recortada al 5%		51.25	
	Mediana		52.50	
	Varianza		264.162	
	Desv. típ.		16.253	
	Mínimo		6	
	Máximo		114	
	Rango		108	
	Amplitud intercuartil		17	
	Asimetría		.675	.269
	Curtosis		3.412	.532

**Tabla 59**  
*Prueba de normalidad GTH*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia	.110	80	.019	.935	80	.001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Figura 36**  
*Tendencia GTH*





#### 4.10 Prueba de la hipótesis

La contrastación y la aplicación de la hipótesis se realizaron con el método propuesto en la Metodología Pre Test - Post Test, que nos permite aceptar o rechazar la Hipótesis nula. Para esto se realizó una prueba por cada Test, cuyos Resultados se pueden observar en los siguientes cuadros de Pre Test – Post Test respectivamente.

**Tabla 60**  
*Rangos prueba de hipótesis*

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
ProTest -	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	0.00	0.00
PreTest	Rangos positivos	80 <sup>b</sup>	40.50	3240.00
	Empates	0 <sup>c</sup>		
	Total	80		

- a. ProTest < PreTest  
b. ProTest > PreTest  
c. ProTest = PreTest

**Tabla 61**  
*Estadísticos de contraste*

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>	
	ProTest - PreTest
Z	-7,771 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	.000

- a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon  
b. Basado en los rangos negativos.

**Tabla 62**  
*Resumen prueba de hipótesis general*

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	test	Sig	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Pre test y Pro test es igual a 0	Prueba wilcoxon de los rangos con signo de muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta a hipótesis alternativa.



## CAP. V: DISCUSION DE RESULTADOS

### 5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes.

El presente trabajo de investigación determinará los siguientes hallazgos más importantes, tomando en cuenta tanto el objetivo general como los objetivos específicos planteados en la investigación, que son los siguientes:

Con respecto al Objetivo específico 1, el Covid 19 marca un hito importante en la admisión de personal este se ve reflejado en el indicador de reclutamiento de personal que se ve influenciado con el inicio de la pandemia en nuestro país, así también este tiene una influencia que se ve demostrada en el indicador de selección de personal apto esto implica que el brote del Covid 19 tenga influencia en la admisión de personal.

En cuanto Objetivo específico 2, Se observó que existe varianza en la aplicación / salida de personal reflejado en los indicadores analizados antes del brote del Covid y después del brote del Covid influenciando este, en la contratación y dada de alta de personal apto, de la misma forma en el ausentismo laboral y las bajas de personal en la empresa

En cuanto Objetivo específico 3, Se Observa que la compensación de personal se vio influenciado por el inicio de la pandemia en el país lo cual se ve reflejado en los indicadores los cuales son el pago de remuneraciones y el pago de beneficios y otros teniendo en cuenta que existe una varianza entre los resultados antes del brote del Covid y después del brote del Covid.

En cuanto Objetivo específico 4, En cuanto al desarrollo personal el Covid 19 muestra que tiene influencia directa en el puesto que este afecta a los indicadores planteados como los programas de capacitación, la motivación del personal de la empresa y sobre todo la seguridad y salud en el trabajo los cuales tienen en la modalidad de trabajo presencial una de sus mayores fortalezas por lo cual la naturaleza de la pandemia hace vulnerable este aspecto de la gestión de talento humano de la empresa.



En cuanto Objetivo específico 5, En cuanto a la evaluación de desempeño el Covid 19 tuvo una influencia en la forma en la cual se desarrollaba esta lo cual se ve reflejado en los indicadores como la base datos y la evaluación de desempeño teniendo en cuenta la diferencia antes del brote del Covid y después del brote del Covid.

Objetivo General, La influencia del Covid 19 en la gestión del talento humano de la empresa Pacific Security International S.A.C se ve reflejado en cada uno de las dimensiones que se consideraron para realizar este trabajo de investigación que conjuntamente con sus respectivos indicadores logran cuantificar de cierta forma en que medida en el Covid 19 influencio en la gestión de talento humano.

## **5.2 Limitaciones del estudio**

Una limitación importante para la realización del estudio fue que la ahondar en un tema nuevo como lo es el Covid 19 resulta complicado por la poca información que se puede tener del mismo más aún si se lo relaciona con la gestión del talento humano.

También la poca información que la empresa tenía acerca de su propio sistema de gestión de talento humano dificulto la obtención de algunos indicadores

Por otra parte, otra limitante a considerar para la realización de la presente tesis fue que, debido a la rotación del personal en el puesto, no se pudo recabar información de los ex trabajadores que se desempeñaron en este.

Adema de ello las restricciones que el gobierno peruano mediante el DECRETO SUPREMO N° 044-2020-PCM, el cual declara la emergencia sanitaria y restringe desde la movilización, el contacto presencial con personas, hicieron que la realización del presente trabajo tenga un nivel de dificultad por el contexto poco común que se vivió.



### 5.3 Comparaciones críticas con la literatura existente.

Las investigaciones que fueron consideradas como antecedentes nos proporcionan una visión holística de lo que es el desarrollo del talento humano y el detalle de un mejor cumplimiento de objetivos a través de este.

A nivel internacional nos describen las prácticas en torno a las dimensiones del talento humano y también si están alineadas a la organización, por otro lado, una visión de lo que es el factor que nosotros consideramos que juega un papel importante por el hito marcado y aún más en el aspecto humano que es el que mueve los engranajes en una organización.

A nivel nacional vemos la búsqueda de mejora en aspectos de la gestión del talento humano, así como un procesamiento de datos similar al usado en esta investigación, todo ello para una mejor toma de decisiones sin considerar un factor determinístico como lo es el Covid 19.

Por último, a nivel regional los antecedentes proponen una mejora a partir de la gestión del talento humano, siendo específicos en la tesis “Propuesta de mejora de la gestión en el área de recursos humanos en la empresa de seguridad pacific security group, cusco, 2017” tenemos un referente que nos sirvió como punto de partida para estar más alineados a la adecuada consideración de las dimensiones.

Se tiene en cuenta que la investigación realizada puede ser tomada como referente en futuras investigaciones afines a la gestión del talento humano teniendo como diferencia importante una perspectiva en torno al brote de Covid 19. Los antecedentes citados tienen como objetivos mejorar aspectos dimensionales de la gestión del talento humano sin embargo a causa de una emergencia sanitaria que descubrió nuevos estigmas en el comportamiento



organizacional del factor humano y por ende para la comparación con la literatura existente en futuras investigaciones la presente será un buen referente a tener en cuenta.

#### **5.4 Implicancias del Estudio**

La implicancia práctica de la presente investigación se relaciona con las limitaciones durante el proceso de la toma de decisiones respecto a la gestión del talento humano, y más aún en empresas prestadoras de servicios así como es Pacific Security International, en la actualidad la incertidumbre en torno a las consecuencias que acarrea el elegir cada alternativa, es difícilmente mitigable debido a la variedad de factores que interfieren e influyen en una decisión, en este sentido, esta investigación permite apreciar un panorama referente orientado a considerar aspectos que están descritos en la presente como dimensiones en la gestión del talento humano para así poder llegar a una mejor toma de decisiones considerando la influencia que consigo lleva el brote del Covid 19, todo ello con el fin de un mejor desarrollo en la gestión del talento humano lo cual conllevaría prácticamente a un mejor cumplimiento de objetivos organizacionales.



## CONCLUSIONES

Conclusión 1, El Covid 19 tiene una influencia de un 14.75% en la admisión de personal, lo cual evidencia esta dimensión se vio afectada en la empresa Pacific Security International S.A.C.

Conclusión 2, El Covid 19 tiene una influencia de un 12.08% en la aplicación / salida de personal, lo cual evidencia que esta dimensión se ha visto afectada en la empresa Pacific Security International S.A.C.

Conclusión 3, El Covid 19 tiene una influencia de un 10.31% en la compensación de personal, lo cual evidencia que esta dimensión se ha visto afectada en la empresa Pacific Security International S.A.C.

Conclusión 4, El Covid 19 tiene una influencia de un 11.25% en el desarrollo de personal, lo cual evidencia que esta dimensión se ha visto afectada en la empresa Pacific Security International S.A.C.

Conclusión 5, El Covid 19 tiene una influencia de un 3.93% en la evaluación de personal, lo cual evidencia que esta dimensión se ha visto afectada en la empresa Pacific Security International S.A.C.

Conclusión 6, La influencia del Covid 19 en la gestión del talento humano de la empresa Pacific Security International S.A.C es de un 10.46% por lo que se afirma que se ha visto afectada.



## RECOMENDACIONES

- Se recomienda reestructurar el programa de reclutamiento y selección de personal, teniendo en cuenta la situación actual en la cual es de crucial importancia el uso de la tecnología
- Se recomienda Implementar un programa de fidelización del trabajador para reducir el número de bajas y rotación de personal
- Se recomienda la contratación de un analista de planillas para el procesamiento oportuno de las mismas, así evitar problemas con los pagos del personal
- Se recomienda implementar un programa de capacitación virtual a través de las plataformas gratuitas de teleconferencias



## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. C. (19 de mayo de 2020). *SCIELO*. Obtenido de SCIELO:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312020000300471](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300471)
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación; una herramienta de fortalecimiento. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, vol. XVI, núm. 33, pp. 1-25.
- Cedia. (12 de Agosto de 2021). *¿Qué significa aislarse?* Obtenido de [roa.cedia.edu.ec](https://roa.cedia.edu.ec/webappscode/57/qu_significa_aislarse.html):  
[https://roa.cedia.edu.ec/webappscode/57/qu\\_significa\\_aislarse.html](https://roa.cedia.edu.ec/webappscode/57/qu_significa_aislarse.html)
- Chiavenato, i. (1979). *Administración de los recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill .
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento. (Quinta edición)*. Colombia: Ediciones ECOE.
- Dirección General de Salud Pública. (2020). *Enfermedad por coronavirus, COVID-19*. España : Dirección General de Salud Pública.
- Dolan, S., Cabrera, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Tercera Edición*. España: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://cdn.website->



- editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%20C3%20B3n%20de%20los%20la%20recursos%20humano%20-%20Dolan%20C%20Valle%20C%20Jackson%20y%20Schuler.pdf
- EOS. (2014). *La motivación y su incidencia en la organización*. Escuela de Organización Industrial. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/03/26/la-motivacion-humana-y-su-incidencia-en-la-organizacion/>
- Flores, J. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida. *Sapienza Organizacional*, vol. 3, núm. 5, pp. 79-102.
- Frias, P. (2007). *Estudio descriptivo de las prácticas de atracción, desarrollo y retención del talento humano de 7 organizaciones chilenas pertenecientes a distintos rubros industriales*. Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106615>
- Galicia. (2010). *Planificación y gestión de recursos humanos*. C.E.E.I. GALICIA, S.A. (BIC GALICIA).
- Goytia, C. d. (2004). *La Calidad en los servicios públicos*. Gobierno provincial de Salta. Obtenido de <https://docplayer.es/261408-La-calidad-en-los-servicios-publicos.html>
- Hermoza, B. (2017). *Propuesta de mejora de la gestión en el área de recursos humanos en la empresa de seguridad Pacific Security Group, Cusco, 2017*. Cusco: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1532>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.



- IPE. (Abril de 2020). *INFORME IPE Impacto del Covid-19*. Obtenido de INFORME IPE Impacto del Covid-19: <https://www.ipe.org.pe/portal/informe-ipe-vi-impacto-del-covid-19-en-la-economia-peruana/>
- Ivancevich, G., & Konopaske, D. (2006). *Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones\\_Comportamiento\\_estructura\\_y\\_procesos](https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos)
- Maguiña, C. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Scielo*, 1-10.
- OIT. (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo.
- Olivera, E. (2018). *La gestión del talento humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia constructores del Banco de Crédito del Perú*. Arequipa: Universidad Tecnológica de los Andes. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1823>
- OMS. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19): <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- OMS, O. M. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19): <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>



- OPS. (Diciembre de 2020). *REVISTA PANAMERICANA DE LA SALUD*. Obtenido de  
REVISTA PANAMERICANA DE LA SALUD:  
<https://www.paho.org/journal/es/numeros-especiales/articulos-cientificos-recursos-sobre-covid-19>
- Osorio, Y., & Zaravia, F. (2016). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial – Gobierno Regional Huancavelica – 2016*. Huancavelica: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/216>
- Peralta, L. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención residencial Jesus Mi Luz del INABIF - cusco 2018*. Cusco: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34087>
- Perez, R. (2020). *Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Popper, K. (2005). *The Logic Scientific Discovery*. New York : Taylor & Francis Group .
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional. Décimotercera Edición*. México: Pearson Edication. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Santos, A. C. (2000). *Gestion del talento humano y su conocimiento*. ECOE.
- Valderrama Mendoza, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.



Vasquez, X. (2006). *Gestión humana y liderazgo transformacional en los nuevos tiempos*.

Obtenido

de

<http://web.a.ebscohost.com/bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=18&sid=c0400cb5-5fb1-4520-aad2-67b01e7368eb%40sessionmgr4002&hid=4101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=25591189&db=zbh>



ANEXOS

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) en la Gestión del Talento Humano en la empresa de seguridad Pacific Security international S.A.C. Zonal Cusco?	Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) en la Gestión del Talento Humano en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco – 2020.	Se ha determinado la Influencia del Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) en la Gestión del Talento Humano en la empresa de seguridad Pacific Security international S.A.C. Zonal Cusco - 2020.	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Explicativo Diseño: No Experimental Método: hipotético-Deductivo
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>	<b>POBLACION Y MUESTRA</b>
¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) en la Admisión de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco - 2020?	Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) en la Admisión de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security International S.A.C. Zonal Cusco – 2020.	El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) influye en la Admisión de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security international S.A.C. Zonal Cusco - 2020.	Población: Personal de vigilancia activo  $n = \frac{100 * (0.95)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(81 - 1) + 0.95^2 * 0.5 * 0.5}$ $n = 79.2 \cong 80$
¿En qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) en la Aplicación/Salida de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security	Determinar en qué medida influye el Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) en la Aplicación/Salida de Personal en la empresa de seguridad	El Coronavirus SARS-CoV-2 (Covid_19) influye en la Aplicación/Salida de Personal en la empresa de seguridad Pacific Security international S.A.C. Zonal Cusco - 2020.	



International S.A.C. Zonal  
Cusco - 2020?

Pacific Security International  
S.A.C. Zonal Cusco - 2020.

¿En qué medida influye el  
Coronavirus SARS-CoV-2  
(Covid\_19) en la  
Compensación de Personal  
en la empresa de seguridad  
Pacific Security  
International S.A.C. Zonal  
Cusco - 2020?

Determinar en qué medida  
influye el Coronavirus SARS-  
CoV-2 (Covid\_19) en la  
Compensación de Personal en  
la empresa de seguridad Pacific  
Security International S.A.C.  
Zonal Cusco – 2020.

El Coronavirus SARS-CoV-2  
(Covid\_19) influye en la  
Compensación de Personal en la  
empresa de seguridad Pacific  
Security international S.A.C.  
Zonal Cusco - 2020.

¿En qué medida influye el  
Coronavirus SARS-CoV-2  
(Covid\_19) en el  
Desarrollo de Personal en  
la empresa de seguridad  
Pacific Security  
International S.A.C. Zonal  
Cusco – 2020?

Determinar en qué medida  
influye el Coronavirus SARS-  
CoV-2 (Covid\_19) en el  
Desarrollo de Personal en la  
empresa de seguridad Pacific  
Security International S.A.C.  
Zonal Cusco - 2020.

El Coronavirus SARS-CoV-2  
(Covid\_19) influye en el  
Desarrollo de Personal en la  
empresa de seguridad Pacific  
Security international S.A.C.  
Zonal Cusco - 2020.

¿En qué medida influye el  
Coronavirus SARS-CoV-2  
(Covid\_19) en la  
Evaluación de Personal en  
la empresa de seguridad  
Pacific Security  
International S.A.C. Zonal  
Cusco - 2020?

Determinar en qué medida  
influye el Coronavirus SARS-  
CoV-2 (Covid\_19) en la  
Evaluación de Personal en la  
empresa de seguridad Pacific  
Security International S.A.C.  
Zonal Cusco – 2020.

El Coronavirus SARS-CoV-2  
(Covid\_19) influye en la  
Evaluación de Personal en la  
empresa de seguridad Pacific  
Security international S.A.C.  
Zonal Cusco - 2020.