



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la  
botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Pérez Pacheco, Jesús Adolfo (ORCID: 0000-0003-0019-3589)

**ASESOR:**

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

## DEDICATORIA

A mi padre Guillermo, a mi madre Isabel, a mi abuelo Adolfo y mis hermanos Hernán y Jhancarlo; por la motivación, esfuerzo, consejos y el empuje que me dieron en este camino profesional.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por sus cuidados, a mis amigos por su compañía en mi vida universitaria, mis profesores que me enseñaron los retos de la vida profesional y a mi asesor por instruirme en mi investigación.

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	5
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	5
3.2 Variables y operacionalización.....	6
3.3 Población, muestra y muestreo.....	7
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	7
3.5 Procedimientos.....	9
3.6 Método de análisis de datos.....	9
3.7 Aspectos éticos.....	9
IV. RESULTADOS.....	10
V. DISCUSIÓN.....	17
VI. CONCLUSIONES.....	18
VII. RECOMENDACIONES.....	19
REFERENCIAS.....	20
ANEXOS.....	24

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Juicio de expertos</i>	8
Tabla 2: <i>Distribución de frecuencias para la cultura organizacional</i>	10
Tabla 3: <i>Distribución de frecuencias para el comportamiento grupal</i>	11
Tabla 4: <i>Distribución de frecuencias para el comportamiento individual</i>	12
Tabla 5: <i>Correlaciones entre dimensiones</i>	13
Tabla 6: <i>Relación variable y sus dimensiones</i>	16

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue mejorar el comportamiento organizacional en la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco. Las dimensiones cultura organizacional, comportamiento grupal y comportamiento individual fueron correlacionadas mediante el software SPSS. La investigación ha sido básica, no experimental – transversal, exploratorio – descriptivo correlacional. No existe relación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y comportamiento grupal ( $P = 0.267 > 0.05$ ), existe relación significativa entre las dimensiones de comportamiento grupal y comportamiento individual ( $P = 0.019 < 0.05$ ) y entre las dimensiones comportamiento individual y cultura organizacional ( $P = 0.021 < 0.05$ ). En conclusión el comportamiento organizacional tiene mejoras a través de sus composiciones dimensionales de comportamiento individual y cultura organizacional.

Palabras clave: Comportamiento grupal, comportamiento individual, comportamiento organizacional, cultura organizacional.

## ABSTRACT

The objective of the research was to improve organizational behavior at the 24 HORAS EIRL. Pharmacy, Huánuco. The organizational culture, group behavior and individual behavior dimensions were correlated using the SPSS software. The research has been basic, not experimental - transversal, exploratory - descriptive, correlational. There is no significant relationship between the dimensions of organizational culture and group behavior ( $P = 0.267 > 0.05$ ), there is a significant relationship between the dimensions of group behavior and individual behavior ( $P = 0.019 < 0.05$ ) and between the dimensions of individual behavior and organizational culture ( $P = 0.021 < 0.05$ ). In conclusion, organizational behavior has improvements through its dimensional compositions of individual behavior and organizational culture.

Keywords: Group behavior, individual behavior, organizational behavior, organizational culture.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo está pasando por una crisis inesperada; esta situación involucra a todas las personas sin distinción alguna. Las empresas están afrontando dicha situación sin embargo no todas continuarán operando al término de esta crisis. El covid-19 es una enfermedad que está atacando no solo a la salud de los ciudadanos, también afecta la economía a nivel mundial. Ante las medidas adoptadas por diversos países para controlar la propagación de esta enfermedad, se encuentra el aislamiento social o cuarentena. Esta medida está causando diversos problemas en la sociedad, lo cual se ve reflejado en las conductas del ser humano.

La realidad problemática en la botica 24 Horas EIRL., es que se percibe que los trabajadores se encuentran en constante riesgo sanitario y ello está afectando su comportamiento. Optan por realizar sus funciones de manera aislada, dificultando en muchas ocasiones la coordinación, organización y la comunicación entre los trabajadores.

Asimismo no existe un plan de bioseguridad que garantice la protección de la salud de cada empleado, tornando un ambiente de constante temor al contagio. Siendo un aspecto preocupante para el bienestar y comodidad de los trabajadores y clientes que acuden al establecimiento.

En conclusión el comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL., es preocupante ante los problemas que se refleja, entre las cuales destacan la carencia de medidas de bioseguridad, actitudes aislantes entre trabajadores, entre otros.

La formulación del problema general queda establecida de la siguiente forma: ¿Existe mejoras del comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020? Los problemas específicos son: ¿Existe relación significativa de la cultura organizacional y el comportamiento grupal en la pandemia covid-19, de la botica?, ¿Existe relación significativa del



comportamiento grupal y el comportamiento individual en la pandemia covid-19, de la botica?, ¿Existe relación significativa del comportamiento individual y la cultura organizacional en la pandemia covid-19, de la botica?

La justificación de esta investigación se encuentra basada en ayudas a comprender el comportamiento de los trabajadores de la botica, lo cual es prescindible tratar este aspecto con las mejores estrategias en busca del bienestar de las personas. Cabe mencionar que Luna (2018) nos indica que conocer las actitudes, conductas y sentimientos de las personas permite fortalecer e integrar a cada miembro partícipe de una empresa. Es por ello que esta investigación, es relevante para los futuros proyectos que se den a cabo frente a circunstancias similares que se pueda padecer, optando así por innovar soluciones en base a la observación de la coyuntura actual.

El objetivo general de la investigación es mejorar el comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020. Los objetivos específicos son (a) demostrar la relación significativa de la cultura organizacional y el comportamiento grupal en la pandemia covid-19, de la botica. (b) Demostrar la relación significativa del comportamiento grupal y el comportamiento individual en la pandemia covid-19, de la botica. (c) Demostrar la relación significativa del comportamiento individual y la cultura organizacional en la pandemia covid-19, de la botica.

La hipótesis general existe mejora del comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020. Las hipótesis específicas son (a) existe relación significativa de la cultura organizacional y el comportamiento grupal en la pandemia covid-19, de la botica. (b) Existe relación significativa del comportamiento grupal y comportamiento individual en la pandemia covid-19, de la botica. (c) Existe relación significativa del comportamiento individual y cultura organizacional en la pandemia covid-19, de la botica.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, Canari (2017) aseguró que el comportamiento organizacional se encuentra ligada a la motivación organizacional, planteando reforzamientos de cualidades grupales y así hallar la correlación entre trabajadores. Siendo esto un dato importante para el planteamiento de estrategias, puesto que para tener un personal motivado tendrá que tomar en cuenta el comportamiento de sus trabajadores.

Incio y Jara (2019) aseveraron que el comportamiento organizacional se encuentra vinculada con el clima laboral, tornando que los indicadores de la variable al sufrir alteraciones a la par se alterarán los indicadores del ambiente laboral. Partiendo de esta raíz, es importante trabajar con cautela, debido a que existen áreas ligadas a otras y los cambios que se realicen, afectará inmediatamente a toda la entidad.

Enriquez y García (2015) manifestaron que el comportamiento organizacional aporta en el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la responsabilidad, entre otros. Siendo así que este factor es importante tomar en cuenta, ya que de ello se basa las actitudes del trabajador y reflejará en su labor.

De la Torre y Afan (2017) afirmaron que la cultura organizacional se encuentra relacionada con el desempeño, creencias, normas, etc. Siendo muy expansivo este factor, ya que contempla todo el ambiente laboral.

Vila y Chung (2017) aseguró que la cultura organizacional afecta notoriamente en el comportamiento organizacional, el liderazgo y las gestiones realizadas dentro del ámbito laboral. Optando así por estrategias para el correcto funcionamiento de la empresa.

Becerra y Cánova (2018) indicaron que la cultura organizacional refleja influencia en dentro de los parámetros de motivación en los trabajadores, debido a factores particulares de la variable. Es así que al hablar de comportamiento es

indispensable involucrar a la cultura que se maneja en el ámbito laboral, puesto que así se dará un mayor y mejor entendimiento de estudio.

En el contexto internacional, Ramos (2013) indicó que el comportamiento organizacional no se encuentra identificado por los trabajadores, es por ello que se siente un clima hostil y de negatividad, siendo necesario una implementación de estrategias que contengan valores institucionales y sea ejecutada motivadamente.

Molina, Briones y Arteaga (2016) aseguraron que el punto fundamental que conlleve a un adecuado comportamiento organizacional es la gestión empleada. Tomando como base esa referencia, se afirma que la motivación, creatividad, entre otros aspectos, se verán involucrados a los cambios y movimientos que se produzcan dentro de la organización.

Zambrano (2015) informó que el comportamiento organizacional es identificado por los empleados como un aspecto que se encuentra medianamente favorable; optando por buscar alternativas de solución que mejore las conductas de los trabajadores. Las responsabilidades, la seguridad, satisfacción se encuentran directamente relacionadas con el comportamiento laboral; lo cual lo hace importante solucionar de manera rápida.

Robles, Alabart y Rodríguez (2016) afirmaron que la innovación es pilar fundamental para el buen desempeño de los trabajadores, además que gracias a ello se logra alcanzar los objetivos empresariales. Asimismo aseguraron que la cultura organizacional debe tener un soporte dentro de la empresa, ya que es el motor para la ejecución de actividades y esclarece los enfoques con respecto a las metas.

La teoría del comportamiento está basada en lo dicho por Guillermo, Berrospi y Cruz (2015) afirmaron que son acciones que realiza el ser humano influenciado por su entorno, costumbres, actitudes, genética.

### III. METODOLOGÍA

La investigación fue de enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos afirman que ello usa el recogimiento de datos con el fin de acreditar hipótesis en base a las medidas numéricas y el análisis de la estadística, con el único fin de implantar pautas de comportamiento y certificar teorías. (p.4)

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio ha sido de tipo básica.

Behar (2008) indica que este tipo de estudio tiene como principio un marco teórico, lo cual se busca formular nuevas teorías o regular las existentes. Ello usa el proceso de muestreo, con el objetivo de ampliar los hallazgos más allá de la población estudiada sin preocupación de aplicarlos, por considerar que esa función le pertenece a otro sujeto y no al investigador.

El diseño ha sido no experimental – transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dicen que el nivel no experimental son investigaciones en las que no se manipula las variables; y el diseño transversal recopilan los datos en un tiempo determinado. (p. 152-154)

El nivel ha sido exploratorio y descriptivo correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dicen que una investigación descriptiva busca detallar las características de los fenómenos a estudiar. Intenta recopilar información de manera independiente sobre las definiciones de las variables a estudiar. (p.92)

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable: Comportamiento organizacional

Definición conceptual:

Robbins y Judge (2009) afirmó que es un área de estudio que estudia el impacto que las personas, grupos y estructuras poseen con respecto al comportamiento dentro de una empresa, con el fin de poner en acción los conocimientos para mejorar la eficiencia de la entidad.

Definición operacional:

La variable comportamiento se medirá mediante las dimensiones cultura organizacional, comportamiento grupal, comportamiento individual.

Dimensión 1: Cultura organizacional.

Robbins y Judge (2009), características particulares que poseen los individuos dentro de una organización, lo que los hace diferentes del resto.

Indicadores: normas, valores

Dimensión 2: Comportamiento grupal.

Cañari (2017), es importante contar con seguridad e identidad al pertenecer a un grupo, puesto que el comportamiento de las personas tanto individual como grupal se intercambia necesidades y valores establecidos en cada persona.

Indicadores: Trabajo en equipo, relaciones grupales.

### Dimensión 3: Comportamiento individual

Cañari (2017), cada individuo es único y es responsable de sus propias acciones, ejecuta las normas establecidas dentro de una organización en la forma que las entiende. Asimismo existen personas que les complace trabajar con autonomía y se complacen en decidir dentro de los estándares establecidos por la empresa.

Indicadores: Personalidad, actitudes.

#### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo conformada por 15 trabajadores de la botica 24 Horas EIRL.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) es un grupo de personas, animales o cosas que poseen características en común dentro de una investigación.

La muestra fue de 15 trabajadores de la botica 24 Horas EIRL., lo cual se determinará a través del muestreo no probabilístico, por conveniencia.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) es un subgrupo de personas, animales o cosas que formaron parte de una población de estudio, de lo cual se obtendrá datos importantes para el estudio.

#### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó fue la encuesta.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) es la interacción entre dos o más individuos, con el fin de intercambiar información, logrando una comunicación que permite formar significados con respecto a un tema (p. 418).

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) es un conjunto de interrogantes sobre una o más variable de estudio que se quiere medir.

Validez del instrumento:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos, para tal fin se contó con tres docentes de la escuela de administración de empresas de la universidad César Vallejo.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos indican que la validez es el grado en el que el instrumento mide la variable de estudio. (p.200)

Tabla 1

*Juicio de expertos*

EXPERTO	CALIFICACIÓN	PORCENTAJE
Dr. Teodoro Carranza Estela	Válido	100%
Dr. David Fernando Aliaga Correa	Válido	100%
Mg. José Luis Merino Garcés	Válido	100%

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad del instrumento:

Se desarrolló una prueba piloto a 10 personas vinculados a la botica 24 horas EIRL., que se procesó a través del programa estadístico SPSS. Obteniendo como resultado una confiabilidad de 0.856, valor que indica que la fiabilidad del instrumento es muy alta, esto es de acuerdo a la escala de valores del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos dicen que la confiabilidad es el grado en que su aplicación en repetidas ocasiones al mismo objeto o persona, arroja iguales resultados (p. 200).

### 3.5 Procedimientos

Etapa I: Construcción del cuestionario y aprobación por expertos en investigación.

Etapa II: Firma del consentimiento informado al gerente general de la Botica 24 HORAS EIRL.

Etapa III: Recepción por correo del cuestionario completado por parte de los trabajadores de la Botica.

### 3.6 Método de análisis de datos

#### Análisis descriptivo

García y Matus (2010) es el estudio que se basa en el recogimiento de datos con el fin de ser ordenados, presentados y descritos de forma numérica (p. 28).

#### Análisis inferencial

García y Matus (2010) es la técnica a emplear para la toma de decisiones en base a los datos recogidos en el análisis descriptivo (p. 29)

### 3.7 Aspectos éticos

En la investigación no se manipuló los datos recolectados ni los resultados, buscando así la veracidad del estudio. También se respetó las respuestas de los encuestados, protegiendo sus identidades. Los valores más resaltantes fueron la honestidad, responsabilidad y la disciplina.



## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Variable: Comportamiento organizacional

Dimensión: Cultura organizacional

Tabla 2

*Distribución de las frecuencias para la dimensión cultura organizacional*

		Dimensión cultura organizacional (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	3	20,0	20,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Según los datos mostrados en la tabla 2, el 20% del porcentaje acumulado de las respuestas de los encuestados respecto de la cultura organizacional manifestaron que corresponde a “ni de acuerdo ni desacuerdo” (20%) y el 20% “de acuerdo”. Por otro lado el 60% de los encuestados están totalmente de acuerdo que consideran la cultura organizacional en la botica 24 HORAS EIRL.

Dimensión: Comportamiento grupal

Tabla 3

*Distribución de las frecuencias para la dimensión comportamiento grupal*

		Dimensión comportamiento grupal (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	13,3	13,3	13,3
	De acuerdo	11	73,3	73,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos mostrados en la tabla 3, el 13.3% del porcentaje acumulado de las respuestas de los encuestados respecto del comportamiento grupal manifestaron que corresponde a “ni de acuerdo ni desacuerdo” (13.3%) y el 73.3% “de acuerdo”. Por otro lado el 13.3% de los encuestados están totalmente de acuerdo que consideran el comportamiento grupal en la botica 24 HORAS EIRL.

## Dimensión comportamiento individual

Tabla 4

*Distribución de las frecuencias para la dimensión comportamiento individual.*

		Dimensión comportamiento individual (agrupado)			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	6,7	6,7	6,7
	De acuerdo	4	26,7	26,7	33,3
	Totalmente de acuerdo	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos mostrados en la tabla 4, el 6.7% del porcentaje acumulado de las respuestas de los encuestados respecto del comportamiento individual manifestaron que corresponde a “ni de acuerdo ni desacuerdo” (6.7%) y el 26.7% “de acuerdo”. Por otro lado el 66.7% de los encuestados están totalmente de acuerdo que consideran el comportamiento individual en la botica 24 HORAS EIRL.

## 4.2 Análisis inferencial

Tabla 5

### *Correlaciones entre dimensiones*

			<b>Correlaciones</b>		
			Dimensión cultura organizacional (agrupado)	Dimensión comportam iento grupal (agrupado)	Dimensión comportamie nto individual (agrupado)
<b>Rho de Spearman</b>	Dimensión cultura organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 15	,306 ,267 15	,588* ,021 15
	Dimensión comportamiento grupal (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,306 ,267 15	1,000 . 15	,595* ,019 15
	Dimensión comportamiento individual (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,588* ,021 15	,595* ,019 15	1,000 . 15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

#### a. Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y comportamiento grupal.

H1: Existe relación significativa entre cultura organizacional y comportamiento grupal.

b. Crítico:

Sig.  $\alpha = 0,05$

Nivel de confianza: 95%

Si Sig.  $P < \text{Sig. } \alpha$ , entonces se rechaza la  $H_0$ .

Si Sig.  $P > \text{Sig. } \alpha$ , entonces se acepta la  $H_0$ .

c. Decisión

$P = 0.267 > 0.05$

Se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe relación significativa entre cultura organizacional y comportamiento grupal.

d. Conclusión

No existe relación significativa entre cultura organizacional y comportamiento grupal, con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.306^2 = 0.09 * 100 = 9\%$

a. Prueba de hipótesis específica 2:

$H_0$ : No existe relación significativa entre comportamiento grupal y comportamiento individual.

$H_1$ : Existe relación significativa entre comportamiento grupal y comportamiento individual.

b. Crítico:

Sig.  $\alpha = 0,05$

Nivel de confianza: 95%

Si Sig. P < Sig.  $\alpha$ , entonces se rechaza la Ho.

Si Sig. P > Sig.  $\alpha$ , entonces se acepta la Ho.

c. Decisión

$$P = 0.019 < 0.05$$

Se acepta la hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre comportamiento grupal y comportamiento individual.

d. Conclusión

Existe relación significativa entre comportamiento grupal y comportamiento individual, con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.595^2 = 0.35 * 100 = 35\%$ .

a. Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre comportamiento individual y cultura organizacional.

H1: Existe relación significativa entre comportamiento individual y cultura organizacional.

b. Crítico:

$$\text{Sig. } \alpha = 0,05$$

Nivel de confianza: 95%

Si Sig. P < Sig.  $\alpha$ , entonces se rechaza la Ho.

Si Sig. P > Sig.  $\alpha$ , entonces se acepta la Ho.

c. Decisión

$$P = 0.021 < 0.05$$

Se acepta la hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre comportamiento individual y cultura organizacional.

d. Conclusión

Existe relación significativa entre comportamiento individual y cultura organizacional, con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.588^2 = 0.35 * 100 = 35\%$ .

Tabla 6

*Relación variable y sus dimensiones*

Variable: Comportamiento organizacional
Cultura organizacional x comportamiento grupal = 9%
Comportamiento grupal x comportamiento individual = 35%
Comportamiento individual x cultura organizacional = 35%

Fuente: Elaboración propia

## V. DISCUSIÓN

En la interrelación de las dimensiones cultura organizacional y comportamiento grupal, la hipótesis “no existe relación significativa entre cultura organizacional y comportamiento grupal de la botica 24 HORAS EIRL”, fue aceptada ( $p > 0.05$ ;  $R = 0.306$ ). Dicho resultado contradice lo dicho por Vila y Chung (2017) quienes aseguraron que la cultura organizacional afecta notoriamente en el comportamiento organizacional, el liderazgo y las gestiones realizadas dentro del ámbito laboral. Optando así por estrategias para el correcto funcionamiento de la empresa. Además, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 9%.

En la interrelación de las dimensiones comportamiento grupal y comportamiento individual, la hipótesis “existe relación significativa entre comportamiento grupal y comportamiento individual de la botica 24 HORAS EIRL”, fue aceptada ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.595$ ). Dicho resultado coincide con lo dicho por Enriquez y García (2015) el comportamiento organizacional aporta en el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la responsabilidad, entre otros. Siendo así que este factor es importante tomar en cuenta, ya que de ello se basa las actitudes del trabajador y reflejará en su labor. Además, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 35%.

En la interrelación de las dimensiones comportamiento individual y cultura organizacional, la hipótesis “existe relación significativa entre comportamiento individual y cultura organizacional de la botica 24 HORAS EIRL”, fue aceptada ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.588$ ). Dicho resultado coincide con lo dicho por Incio y Jara (2019) el comportamiento organizacional se encuentra vinculada con la cultura laboral, tornando que los indicadores de la variable al sufrir alteraciones a la par se alterarán los indicadores del ambiente laboral. Partiendo de esta raíz, es importante trabajar con cautela, debido a que existen áreas ligadas a otras y los cambios que se realicen, afectará inmediatamente a toda la entidad. Además, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 35%.



## VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe mejora del comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.

SEGUNDA: No existe relación significativa de la cultura organizacional y el comportamiento grupal en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.

TERCERA: Existe relación significativa del comportamiento grupal y comportamiento individual en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.

CUARTA: Existe relación significativa del comportamiento individual y cultura organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.

## VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Si bien es cierto que hay mejoría en el comportamiento organizacional, el administrador de la botica no debe descuidar ese aspecto y fortalecer la seguridad para los trabajadores para evitar contagios de COVID-19 dentro de sus labores.

SEGUNDA: El comportamiento grupal de los trabajadores no se encuentra relacionado a la cultura que se maneja en la empresa, sin embargo es imprescindible mejorar la calidad de trabajo, reducir las sobrecargas laborales, puesto que ello influenciará en el comportamiento de cada trabajador de la botica y afectar las relaciones laborales entre los miembros del equipo de trabajo.

TERCERA: El comportamiento grupal se encuentra relacionada con el comportamiento individual, es por ello que el administrador debe formar equipos de trabajo, y así delegar funciones que no agobien a los empleados, otorgándoles tiempo de descanso ante la coyuntura que se vive frente a la pandemia.

CUARTA: El comportamiento individual se encuentra relacionado con la cultura de la empresa, es por ello que los trabajadores deben ser protegidos, mediante las pruebas COVID cada mes, obteniendo una cultura de salud dentro de la empresa, y así evitar perjuicios contra su bienestar de cada empleado, todo ello repercutirá en su comportamiento frente a las labores.

## REFERENCIAS

- Bardales (2013). Representaciones mentales de apego en un grupo de mujeres que presentan desórdenes alimenticios (Tesis de titulación). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4885>
- Carrera, D. e Ibarra, J. (2018). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima de aula favorable a los aprendizajes en el área de comunicación e inglés en los estudiantes del 3er grado de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática De La Libertad – Huaraz, 2018. (Tesis de bachiller) Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2803>
- Chacha, J. (2013). Los bajos ingresos económicos dificultan los procesos de escolarización. (Tesis de licenciatura) Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/3027/1/51330\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/3027/1/51330_1.pdf)
- Charca, G. (2017). Las relaciones humanas interpersonales de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Puno 2017. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10884>
- Crisanto (2017). Los trastornos de conducta alimentaria y la imagen corporal de las estudiantes del 3er grado de secundaria de las I.E Públicas de Mujeres - Chulucanas, Piura 2017. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/6739>
- Flores (2017). Actividad física como factor protector de la salud en enfermeros del Hospital EsSalud Jaén Cajamarca 2016. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/954>

- Fura (2019). Grado de correlación entre el nivel de conocimiento sobre la alimentación y hábitos alimentarios en los adolescentes de la I.E.S. del Bolivariano de las Américas de Capalla Acora del año 2018. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11591>
- García (2017). Ansiedad-Rasgo y uso problema de celular en estudiantes de psicología de Lima Metropolitana. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/621917>
- González (2011). Problemas psicosociales y estrategias de afrontamiento en adultos mayores que asisten al Centro del Adulto Mayor "Rímac" ESSALUD – 2010 (Tesis de titulación). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1036>
- Grandez (2000). Estudio de factores económicos y sociales que influyen en la generación de ingresos monetarios en las familias rurales en la cuenca alta y media del río Cumbaza. San Martín. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11458/712>
- Guerrero (2018). La actividad física en la infancia. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/702>
- Guillermo, I. Berrospi, D. y Cruz, S. (2015). El comportamiento humano como elemento temático en los cuentos el profesor suplente y alienación de Julio Ramón Ribeyro. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/277/TEDL%2000210%20G92.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Higueta, E., Pérez, L. y Vélez, M. (2011). Caracterización de la salud mental en los estudiantes de la Corporación Universitaria Lasallista. (Tesis de licenciatura) Recuperado de [http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/661/1/Caracterizacion\\_salud\\_mental\\_estudiantes\\_CUL.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/661/1/Caracterizacion_salud_mental_estudiantes_CUL.pdf)
- Huarilloclla y Romero (2016). INFLUENCIA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN LA SALUD BIOLÓGICA, MENTAL Y SOCIAL EN ADOLESCENTES DE 14 A 16 AÑOS DE LA I.E. JORGE BASADRE GROHMANN. AREQUIPA, 2016. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5481>
- Huayta (2018). Rasgos de personalidad y actitudes hacia la alimentación en estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Psicología Humana, de la Universidad Alas Peruanas, Tacna, 2018. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/8172>
- Humpiri (2018). Actividad física en relación a la presencia del síndrome metabólico en adultos Centro de Salud Vallecito Puno 2017. (Tesis de titulación) Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7445>
- Llatas (2019). Las relaciones interpersonales en el aprendizaje. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1456>
- Marsiglia, A. y Tejedor, N. (2009). Componentes de salud mental presentes en adolescentes cuyos padres asistieron a un programa de intervención de enfermería en salud mental, durante la gestación, parto y puerperio. II semestre del 2009. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/DEFINITIVA/tesis08.pdf>

- Morales (2010). Estudio de salud mental en estudiantes universitarios de la facultad de ciencias de la educación de la universidad de Carabobo (Tesis de doctorado). Recuperado de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/6196/37641\\_morales\\_sosa\\_flor\\_elena.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/6196/37641_morales_sosa_flor_elena.pdf?sequence=1)
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Rodríguez (2013). Niveles de ingreso familiar y los patrones de consumo agroalimentarios en el distrito de Tacna. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1702>
- Téllez y Olaechea (2014). Permanencia en una guardería y riesgo de problemas psicológicos en niños de 3 años. (Tesis de titulación). Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/4754>
- Vila y Mayhuasca (2018). Factores económicos, sociales y de vivienda que influyeron en el acceso de hogares al sistema financiero: Región Junín – 2016. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5656>

## ANEXOS

### CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA 24 HORAS EIRL

#### Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020”

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, colocando un aspa (x) en el espacio respectivo, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTAL MENTE DE ACUERDO
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Existen normas de bioseguridad que garantiza la salud de los trabajadores.					
2	Todos los empleados cumplen con la normatividad de usar los implementos de salubridad.					
3	Los trabajadores emplean los valores para desempeñar sus funciones.					
4	La botica cuenta con valores institucionales que permite un mejor clima organizacional.					
5	El gerente general contribuye al trabajo en equipo.					
6	Los equipos de trabajo tienen un buen comportamiento entre ellos.					
7	Existe comunicación interpersonal entre los trabajadores.					
8	Existe apoyo y colaboración entre todo el personal.					
9	Cada trabajador toma decisiones propias sin intervención del gerente.					
10	El nivel de empatía entre los trabajadores es más valorado en la pandemia.					
11	Existe participación de los trabajadores dentro de las actividades de bioseguridad desarrollado por la botica.					
12	Los empleados demuestran una actitud positiva frente a la pandemia Covid-19.					

**Gracias por su colaboración**

Tabla 7

*Procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

*Procesamiento de casos*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	12

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

*Escala de valores para evaluar el coeficiente Alfa de Cronbach*

COEFICIENTE	RELACIÓN
0.00 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1	Muy alta

Fuente: Ruiz 2002, p. 70.



Tabla 10

*Grado de relación según coeficiente de correlación.*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.90 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragon (2014), basado en Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998.

Tabla 11

*Correlación de cultura organizacional y comportamiento grupal.*

		Correlaciones	
		Dimensión cultura organizacional (agrupado)	Dimensión comportamiento grupal (agrupado)
Rho de Spearman	Dimensión cultura organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 15
	Dimensión comportamiento grupal (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,306 ,267 15

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

*Correlación de comportamiento grupal y comportamiento individual.*

Correlaciones			Dimensión comportamie nto grupal (agrupado)	Dimensión comportami ento individual (agrupado)
Rho de Spearman	Dimensión comportamiento grupal (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 15	,595* ,019 15
	Dimensión comportamiento individual (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,595* ,019 15	1,000 . 15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

*Correlación de comportamiento individual y cultura organizacional.*

Correlaciones			Dimensión comportamien to individual (agrupado)	Dimensión cultura organizacio nal (agrupado)
Rho de Spearman	Dimensión comportamiento individual (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 15	,588* ,021 15
	Dimensión cultura organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,588* ,021 15	1,000 . 15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.


*CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
Comportamiento organizacional	Robbins y Judge (2009) afirmó que es un área de estudio que estudia el impacto que las personas, grupos y estructuras poseen con respecto al comportamiento dentro de una empresa, con el fin de poner en acción los conocimientos para mejorar la eficiencia de la entidad.	La variable comportamiento organizacional se medirá mediante las dimensiones cultura organizacional, comportamiento grupal, comportamiento individual	Cultura organizacional	Normas	1, 2	1. Totalmente en desacuerdo	Ordinal
				Valores	3, 4		
			Comportamiento grupal	Trabajo en equipo	5, 6	3. Ni de acuerdo ni desacuerdo	
				Relaciones grupales	7, 8		
			Comportamiento individual	Personalidad	9, 10	5. Totalmente de acuerdo	
				Actitudes	11, 12		

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Existe mejoras del comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Existe relación significativa de la cultura organizacional y el comportamiento grupal en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa del comportamiento grupal y el comportamiento individual en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa del comportamiento individual y la cultura organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Mejorar el comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Demostrar la relación significativa de la cultura organizacional y el comportamiento grupal en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.</p> <p>Demostrar la relación significativa del comportamiento grupal y el comportamiento individual en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.</p> <p>Demostrar la relación significativa del comportamiento individual y la cultura organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe mejora del comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe relación significativa de la cultura organizacional y el comportamiento grupal en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.</p> <p>Existe relación significativa del comportamiento grupal y el comportamiento individual en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.</p> <p>Existe relación significativa del comportamiento individual y cultura organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 Horas EIRL, Huánuco, 2020.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p> <p><b>VARIABLE:</b> COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</p> <p>Robbins y Judge (2009) afirmó que es un área de estudio que estudia el impacto que las personas, grupos y estructuras poseen con respecto al comportamiento dentro de una empresa, con el fin de poner en acción los conocimientos para mejorar la eficiencia de la entidad.</p> <p><b>INDICADORES:</b> Normas, valores, trabajo en equipo, relaciones grupales, personalidad, actitudes.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, en la botica 24 HORAS EIRL, Huánuco, 2020					
Apellidos y nombres del investigador: Jesús Adolfo Pérez Pacheco					
Apellidos y nombres del experto: Dr. Teodoro Carranza Estela					
VARIABLES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO	
	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE NO CUMPLE OBS. / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	NORMAS	Existen normas de bioseguridad que garantiza la salud de los trabajadores.	X	
			Todos los empleados cumplen con la normatividad de usar los implementos de salubridad.	X	
		VALORES	Los trabajadores emplean los valores para desempeñar sus funciones.	X	
	La botica cuenta con valores institucionales que permite un mejor clima organizacional.		X		
	El gerente general contribuye al trabajo en equipo.		X		
	COMPORTAMIENTO GRUPAL	TRABAJO EN EQUIPO	Los equipos de trabajo tienen un buen comportamiento entre ellos.	X	
			Existente comunicación interpersonal entre los trabajadores.	X	
	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	RELACIONES GRUPALES	Existente apoyo y colaboración entre todo el personal.	X	
			Cada trabajador toma decisiones propias sin intervención del gerente.	X	
		PERSONALIDAD	El nivel de empatía entre los trabajadores es más valorado en la pandemia.	X	
Existente participación de los trabajadores dentro de las actividades de bioseguridad desarrollado por la botica.			X		
ACTITUDES		Los empleados demuestran una actitud positiva frente a la pandemia Covid-19.	X		
FIRMA DEL EXPERTO	 Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.			FECHA: 20.08.20	




DR. TOEDORO CARRANZA ESTELA  
CLAD 08171

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, en la botica 24 HORAS EIRL., Huánuco, 2020								
Apellidos y nombres del investigador: Jesús Adolfo Pérez Pacheco								
Apellidos y nombres del experto: MGTR. JOSE LUIS MERINO GARCES								
ASPECTO POR EVALUAR			OPINION DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS. / SUGERENCIAS	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	NORMAS	Existen normas de bioseguridad que garantiza la salud de los trabajadores.		X			
			Todos los empleados cumplen con la normatividad de usar los implementos de salubridad.					
		VALORES	Los trabajadores emplean los valores para desempeñar sus funciones.		X			
			La botica cuenta con valores institucionales que permite un mejor clima organizacional.					
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO GRUPAL	TRABAJO EN EQUIPO	El gerente general contribuye al trabajo en equipo.		X		
			RELACIONES GRUPALES	Los equipos de trabajo tienen un buen comportamiento entre ellos.				
			PERSONALIDAD	Existe comunicación interpersonal entre los trabajadores.				
	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL		ACTITUDES	Existe apoyo y colaboración entre todo el personal.		X		
				Cada trabajador toma decisiones propias sin intervención del gerente.				
	FIRMA DEL EXPERTO			El nivel de empatía entre los trabajadores es más valorado en la pandemia.		X		
Existe participación de los trabajadores dentro de las actividades de bioseguridad desarrollado por la botica.								
			Los empleados demuestran una actitud positiva frente a la pandemia Covid-19.					
			FECHA: 28/09/2020					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, en la botica 24 HORAS ERL., Huánuco, 2020						
Apellidos y nombres del investigador: Jesús Adolfo Pérez Pacheco						
Apellidos y nombres del experto: Dr. DAVID FERNANDO ALIAGA CORREA						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	NORMAS	Existen normas de bioseguridad que garantiza la salud de los trabajadores.			
			Todos los empleados cumplen con la normatividad de usar los implementos de salubridad.		X	
	VALORES	NORMAS	Los trabajadores emplean los valores para desempeñar sus funciones.			
			La botica cuenta con valores institucionales que permite un mejor clima organizacional.		X	
	COMPORTAMIENTO GRUPAL	TRABAJO EN EQUIPO	El gerente general contribuye al trabajo en equipo.			
		RELACIONES GRUPALES	Los equipos de trabajo tienen un buen comportamiento entre ellos.		X	
	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	PERSONALIDAD	Existe comunicación interpersonal entre los trabajadores.			
			Existe apoyo y colaboración entre todo el personal.		X	
	ACTITUDES	PERSONALIDAD	Cada trabajador toma decisiones propias sin intervención del gerente.			
			El nivel de empatía entre los trabajadores es más valorado en la pandemia.		X	
FIRMA DEL EXPERTO	 Firma y sello: Dr. David Fernando Aliaga Correa DNI: 27168879	ACTITUDES	Los empleados demuestran una actitud positiva frente a la pandemia Covid-19.			
			Fecha: 26/09/2020		X	

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.