

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



---

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID Y SU  
RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE  
HUANCAVELICA, 2021**

---

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**LINEA DE INVESTIGACION: Gestion Organizacional.**

**TESISTA:**

**BRYAN ARMANDO BERNAL CLEMENTE**

**ASESOR:**

**Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY**

**Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY**

**HUÁNUCO – PERÚ  
2021**



**DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación va dirigido a mis padres, quienes con mucha dedicación, esfuerzo, apoyo y amor me ayudaron luchar y concluir la carrera universitaria para desempeñarme como un buen profesional.

***Bryan Armando.***

## **AGRADECIMIENTO**

Por el apoyo que recibí durante todo mi proceso formativo dentro y fuera de la universidad, expreso mis sinceros agradecimientos a:

- A Dios, por sus múltiples bendiciones y su divina voluntad de permitirme llegar a esta etapa de mi vida.
- A mi madre por motivarme a ser un buen profesional y por el apoyo incondicional momentos difíciles en mi vida.
- A los docentes de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por la enseñanza y formación académica.
- Al personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, por darnos las facilidades para poder desarrollar el trabajo de investigación.

***Bryan Armando.***

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el clima organizacional en tiempos de COVID con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. **Material y métodos.** Fue un estudio descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental. La muestra fue no probabilística y estuvo conformado por 120 trabajadores administrativos, al cual se aplicaron dos cuestionarios previo consentimiento informado. Asimismo, se aplicó un análisis descriptivo, comprobando la hipótesis mediante la prueba de Correlación de Pearson a un nivel de confianza 95%, apoyado en el SPSS V22. **Resultados.** Respecto al nivel de percepción del clima organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 65% (78) manifestaron que se encuentra en un nivel regular y un 35% (42) en nivel bueno. Mientras que por el comportamiento organizacional un 50% (60) manifestaron que se encuentra en nivel bueno y otro 50% (60) en nivel regular. **Conclusiones.** Al analizar la relación entre las variables se observó una correlación de Pearson ( $r=0,934$ ); con un nivel de significancia de  $p=0,000$  menor a 0,05, concluyendo que el clima organizacional en tiempos de COVID sí tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021, de esta manera se rechazó la hipótesis nula.

**Palabras clave:** *Clima organizacional, comportamiento organizacional, trabajo en equipo, satisfacción, desempeño, metas institucionales.*

**ABSTRACT**

The present study **aimed** to determine the relationship between the organizational climate in times of COVID with the organizational behavior in the administrative staff of the Regional Hospital of Huancavelica in 2021. **Material and methods.** It was a descriptive correlational study with a quantitative approach, with a non-experimental design. The sample was non-probabilistic and consisted of 120 administrative workers, to whom two questionnaires were applied with prior informed consent. Likewise, a descriptive analysis was applied, checking the hypothesis using the Pearson Correlation test at a 95% confidence level, supported by the SPSS V22. **Results.** Regarding the level of perception of the organizational climate in times of COVID by the administrative staff of the Regional Hospital of Huancavelica, 65% (78) stated that it is at a regular level and 35% (42) at a good level. While for organizational behavior, 50% (60) stated that it is at a good level and another 50% (60) at a regular level. **Conclusions.** When analyzing the relationship between the variables, a Pearson correlation was observed ( $r = 0.934$ ); with a significance level of  $p = 0.000$  less than 0.05, concluding that the organizational climate in times of COVID does have a significant relationship with the organizational behavior in the administrative staff of the Regional Hospital of Huancavelica in 2021, in this way it was rejected the null hypothesis.

**Keywords:** *Organizational climate, organizational behavior, teamwork, satisfaction, performance, institutional goals.*

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Fundamentación del problema de investigación .....	13
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.....	18
1.3. Formulación del objetivo general y específicos .....	19
1.4. Justificación.....	20
1.5. Limitaciones .....	22
1.6. Formulación de hipótesis general y específica.....	22
1.7. Variables .....	24
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables .....	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	29
2.1 Antecedentes .....	29
2.2 Bases teóricas.....	33
2.3 Bases conceptuales .....	42
2.4 Bases filosóficas.....	44
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	45
3.1 Ámbito de estudio.....	45
3.2 Población .....	45
3.3 Muestra .....	45
3.4 Nivel y tipo de estudio .....	45
3.5 Diseño de investigación .....	46
3.6 Métodos, técnicas e instrumentos .....	46
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento.....	48
3.8 Procedimiento .....	49
3.9 Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos.....	50
3.10 Consideraciones éticas .....	51
CAPÍTULO IV. RESULTADOS .....	52
4.1 Análisis descriptivo.....	52
4.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	72
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN .....	78

## VIII

CONCLUSIONES.....	83
SUGERENCIAS .....	85
REFERENCIAS.....	87
ANEXOS .....	92



**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b>	Características generales del personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	52
<b>Tabla 2.</b>	Características académicas y laborales del personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	53
<b>Tabla 3.</b>	Percepción respecto a las condiciones económicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	54
<b>Tabla 4.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones económicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	55
<b>Tabla 5.</b>	Percepción respecto a las condiciones físicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	56
<b>Tabla 6.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones físicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	57
<b>Tabla 7.</b>	Percepción respecto a las condiciones organizacionales en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	58
<b>Tabla 8.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones organizacionales en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	59
<b>Tabla 9.</b>	Percepción respecto a las condiciones psicológicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	60

<b>Tabla 10.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones psicológicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	61
<b>Tabla 11.</b>	Percepción respecto a las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	62
<b>Tabla 12.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	63
<b>Tabla 13.</b>	Nivel de percepción del clima organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	64
<b>Tabla 14.</b>	Percepción respecto a comportamiento individual por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	65
<b>Tabla 15.</b>	Nivel de percepción respecto al comportamiento individual por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	66
<b>Tabla 16.</b>	Percepción respecto a comportamiento grupal por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	67
<b>Tabla 17.</b>	Nivel de percepción respecto al comportamiento grupal por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	68
<b>Tabla 18.</b>	Percepción respecto a comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	69
<b>Tabla 19.</b>	Nivel de percepción respecto al comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	70

<b>Tabla 20.</b>	Nivel de percepción del comportamiento organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	71
<b>Tabla 21.</b>	Correlación de Pearson entre el clima organizacional en tiempos de COVID con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. ...	72
<b>Tabla 22.</b>	Correlación de Pearson entre las condiciones económicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. ....	73
<b>Tabla 23.</b>	Correlación de Pearson entre las condiciones físicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. ....	74
<b>Tabla 24.</b>	Correlación de Pearson entre las condiciones organizacionales con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. ....	75
<b>Tabla 25.</b>	Correlación de Pearson entre las condiciones psicológicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. ....	76
<b>Tabla 26.</b>	Correlación de Pearson entre las condiciones de seguridad y salud ocupacional con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. ...	77

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones económicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Figura 2.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones físicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Figura 3.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones organizacionales en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	59
<b>Figura 4.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones psicológicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	61
<b>Figura 5.</b>	Nivel de percepción respecto a las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	63
<b>Figura 6.</b>	Nivel de percepción del clima organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	64
<b>Figura 7.</b>	Nivel de percepción respecto al comportamiento individual por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	66
<b>Figura 8.</b>	Nivel de percepción respecto al comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	68
<b>Figura 9.</b>	Nivel de percepción respecto al comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.....	70

**Figura 10.** Nivel de percepción del comportamiento organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021..... 71

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en el Hospital Regional de Huancavelica con el objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional en tiempos de COVID con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. La misión del Hospital en estudio es: El Hospital Regional de Huancavelica, es un sistema comprometido con la resolución y el mejoramiento de las condiciones de salud de las personas a las que servimos, brindando una atención oportuna, esmerada con calidad y calidez.

La investigación fue de tipo aplicada, nivel relacional y diseño no experimental. La muestra objeto de estudio la conformaron 120 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huancavelica.

La investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I, se describe el problema de investigación, el cual comprende la fundamentación del problema, formulación del problema, los objetivos, justificación, limitaciones, formulación de hipótesis, variables, definición teórica y operacionalización de variables.

En el capítulo II, se exhibe el marco teórico, el cual a su vez comprende: Antecedentes de la investigación, las bases teóricas y bases conceptuales de las variables en estudio.

En el capítulo III, comprende la metodología en el cual se detalla: El ámbito de estudio, población, muestra, nivel de estudio, tipo de estudio, diseño de investigación, métodos, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento, tabulación, análisis de datos y consideraciones éticas.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación, a través de tablas y figuras con su respectiva interpretación.

En el capítulo V, se evidencia la discusión de resultados.

Para finalizar se presentan: Las conclusiones, sugerencias, referencias y los anexos.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Fundamentación del problema de investigación

El surgimiento o evolución de las empresas y organizaciones, hace que con el pasar del tiempo estas evolucionen; no solo en su organización y administración, sino también en la manera de gestionar el capital humano para el cumplimiento de las metas organizacionales. (González & Morales, 2020).

Toda entidad pública exitosa es aquella que consigue balancear el logro de sus objetivos institucionales con el bienestar de sus funcionarios, promoviendo su crecimiento, una convivencia armónica, un clima organizacional propicio para el desarrollo de los mismos como seres integrales, haciendo posible la apropiación de nuevas metodologías y ajustes organizacionales de tal manera que se mantenga un mejoramiento continuo y enfoque permanente hacia el crecimiento de la entidad y su gente, obteniendo el resultado de las metas propuestas. (Peña, 2017, p. 2)

El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia mundial del virus COVID-19. Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) y sus mandantes –gobiernos, trabajadores y empleadores– tienen un papel decisivo en la lucha contra el brote, pues han de velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo. (OIT, 2020)



El éxito de una organización se sustenta en la calidad y disposición de su equipo humano. Ante la crisis provocada por la pandemia COVID-19, las organizaciones a nivel mundial se han visto obligadas a desarrollar e implementar, cada vez más, protocolos que les permitan llevar adelante sus actividades de manera más segura. La pandemia eventualmente terminará y será recordada como un momento extraordinariamente difícil. Sin embargo, esta crisis debe ser vista por parte de los líderes y tomadores de decisiones de las organizaciones como una oportunidad, pues será normal que muchas personas, en esta vuelta a la nueva normalidad, presenten cuadros de problemas emocionales y psicológicos. En consecuencia, las organizaciones deberán poner especial atención al tema del clima organizacional, dado que incide directamente en los aspectos emocionales y psicológicos de los colaboradores y, por ende, en la forma cómo estos desarrollan sus funciones en los puestos de trabajo. (Vaquerano et al., 2020)

La pandemia de COVID-19 evidencia el determinante papel que desempeña la Seguridad y Salud en el Trabajo para el trabajo decente. Garantizar que los centros de trabajo sean seguros y saludables resulta fundamental para contener la propagación del virus, protegiendo la salud de los trabajadores y de la población en general. En tanto, la Organización Internacional del Trabajo señala que uno de los pilares fundamentales de respuesta contra el COVID-19 consiste en proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo reforzando las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptando las modalidades de trabajo (por ejemplo, hacia el teletrabajo o trabajo remoto), previniendo la discriminación y la exclusión, proporcionando

acceso a la salud a la población y ampliando el recurso a una licencia remunerada. (Puntriano, 2020)

Nos encontramos ante cambios radicales en el desarrollo de las labores de los trabajadores, sea por la implementación del Trabajo Remoto o del Teletrabajo, o por la necesidad de implementar procedimientos rigurosos para asegurar la salud de los trabajadores que realizan labores presenciales en sus respectivos centros de trabajo. (BDO PERÚ, 2020, p. 2)

En el Perú, las medidas de emergencia tomadas producto de la pandemia del COVID-19 mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, provocó la paralización y cierre de centros laborales estatales y privados, en el cual se adoptaron medidas como aislamiento social obligatorio e inmovilización social obligatoria para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

Esta situación ha generado una serie de desafíos para la gestión de recursos humanos de las entidades públicas de nuestro país, las cuales para continuar brindando los servicios a la ciudadanía deben preservar la salud de los servidores públicos. Asimismo, con la aprobación de la guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria por el COVID-19, muchas instituciones adaptaron el trabajo remoto. (SERVIR, 2021)

La implementación del trabajo remoto y mixto se ha convertido en una medida necesaria durante toda la emergencia sanitaria y, en adición a ello, existen muchas otras medidas y pautas que pueden seguir las entidades para tener una gestión eficaz que haga frente a la coyuntura actual, teniendo

como principal promotor del cambio a las oficinas de recursos humanos (SERVIR, 2021). Sin embargo, la adaptación a estas nuevas modalidades para algunos ha supuesto mucho más esfuerzo que para otros, generando inconvenientes en el desarrollo armónico de sus funciones.

La COVID-19 ha modificado las medidas de seguridad y salud dentro de las organizaciones. Según un estudio llevado a cabo por DNA Human Capital, el 88% de empresas peruanas implementó políticas de prevención contra el nuevo coronavirus al inicio de la pandemia. (ESAN, 2020)

Debido a la crisis sanitaria, para que una organización pueda operar en el país, esta debe cumplir con una serie de guías y lineamientos propuestos por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud. Entre las medidas más importantes para proteger a los colaboradores se encuentran las siguientes: Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo de control, realizar pruebas de descartar COVID para los empleadores, limpieza y desinfección de todos los ambientes de la institución (servicios higiénicos, mobiliarios, equipos, vehículos y demás superficies) previo al inicio de las labores diarias, asimismo, la empresa debe asegurar que los trabajadores dispongan de instrumentos de higiene y desinfección como lavamanos, alcohol en gel, jabones, papel higiénico y otros elementos y servicios de higiene en el centro laboral, Medidas de protección personal. El empleador está en la obligación de entregar a sus trabajadores los equipos de protección personal (EPP) así también como parte de la vigilancia de la salud del trabajador se deben tomar medidas como el control de la temperatura durante el ingreso y salida del centro de labores. Todas las medidas deben ser constante. (ESAN, 2020)

En las instituciones públicas del distrito de Huancavelica, la pandemia de la COVID-19 ha repercutido en varios aspectos laborales que forman parte del clima organizacional, entre ellas la comunicación, ya que es menos fluida entre integrantes de un equipo, así como con sus jefes y con los servidores de otras áreas, lo que genera inconvenientes, tanto para la resolución de problemas, dudas y quejas, como para el aprendizaje. Estos cambios limitan las posibilidades de fortalecer la confianza y cohesión de trabajo en equipo, asimismo, tienen un impacto negativo para el clima laboral ya que las incomodidades y problemas son más difíciles de transmitir y se resuelven con mayor lentitud, lo que genera un clima de pesadez, agobio, y confianza entre los colaboradores.

En el Hospital Regional de Huancavelica a consecuencia de la pandemia por el COVID-19, se optaron por cambios en el ámbito laboral, entre ellas optaron por el trabajo mixto (remoto y presencial) el cual ha provocado que las personas los días que realizan trabajo remoto tengan que trabajar más horas que durante la etapa presencial, los horarios de trabajo se han modificado, algunos jefes asignan tareas a sus colaboradores fuera del horario laboral pactado en su contrato y muchos de ellos esperan que estos se encuentren dispuestos a cumplir con sus demandas, sin modificar sus remuneraciones. Por otra parte, el espacio en el que trabajan, estudia, realizan su vida familiar y sus labores del hogar, ahora, es el mismo. Esto genera que muchas veces se tenga que interrumpir, el horario de trabajo para atender otras labores familiares y de la casa.

Otro aspecto importante es la infraestructura tecnológica y la forma de aplicarla durante el trabajo remoto ya que muchos servidores públicos no

estuvieron preparados para hacer frente a esta pandemia. Un gran porcentaje no cuenta con los equipos de cómputo, conexión a internet, adaptación a los trámites administrativos virtualizados el cual ha generado frustración, estrés y múltiples inconvenientes para el desarrollo de sus actividades. Más aun incurriendo en costos por mayor consumo eléctrico e internet que antes eran asumidos por los centros laborales las personas afectando sus ingresos económicos.

Por otra parte, los servidores que vienen realizando trabajo mixto y presencial se vienen incumpliendo los protocolos de seguridad e higiene para evitar los contagios del COVID-19, insuficientes equipos de protección; al respecto la entidad viene realizando las pruebas rápidas para evitar la propagación de la enfermedad en las entidades públicas.

Por la situación planteada, se realiza la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional en tiempos de COVID-19 con el comportamiento organizacional, percibida por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

## **1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional en tiempos de COVID con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo están relacionadas las condiciones económicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021??
- ¿Cómo están relacionadas las condiciones físicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?
- ¿Cómo están relacionadas las condiciones organizacionales con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?
- ¿Cómo están relacionadas las condiciones psicológicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?
- ¿Cómo están relacionadas las condiciones de seguridad y salud ocupacional con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?

### **1.3. Formulación del objetivo general y específicos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar cómo se relaciona el clima organizacional en tiempos de COVID con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar cómo se relaciona las condiciones económicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

- Determinar cómo se relaciona las condiciones físicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.
- Determinar cómo se relaciona las condiciones organizacionales con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.
- Determinar cómo se relaciona las condiciones psicológicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.
- Determinar cómo se relaciona las condiciones de seguridad y salud ocupacional con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

#### **1.4. Justificación**

##### **Teórica**

El comportamiento organizacional, como temática, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas, conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. (Martha Alles, 2007 citado en Incio & Jara, 2019, p. 17)

El diagnóstico del clima organizacional es de gran importancia para promover el bienestar general en toda institución, especialmente, en momentos en los que el entorno puede resultar negativo como es el caso de la actual contingencia que atraviesa debido a la pandemia del Covid-19,

situación que ha obligado a las empresas a implementar esquemas de trabajo en casa para continuar sus operaciones. (Bárcenas, 2020, p. 10)

Con el presente estudio sobre el clima organizacional y el comportamiento organizacional se pretende conocer el reflejo de la calidad de vida laboral que tienen el personal administrativo de las instituciones públicas del distrito de Huancavelica, para ello se buscará medir a través de las percepciones, la realidad laboral que viven en el marco de la emergencia sanitaria producto de la COVID-19.

### **Metodológica**

El presente estudio servirá como fuente de información para diseñar futuros estudios relacionados al tema de investigación.

### **Social**

En tiempos actuales producto de la pandemia existe una problemática institucional impulsa a los empleados a exigir sus derechos a través de sus propios medios y en ciertos casos genera incomodidad a la organización empleadora, que muchas veces aspectos relacionados a clima y comportamiento organizacional no son interés para los gerentes y pasan por alto aquellos que para los empleados son primordiales e influyen en el desarrollo de su trabajo diario. Por ello es necesario un cambio en la estrategia institucional con mayor atención en el talento humano, que es el motor fundamental de la organización y merece reconocimientos e incentivos que lo motiven a continuar trabajando y poniendo en práctica todas las habilidades y destrezas a favor de la misma para brindar un adecuado servicio a favor de la población usuaria. (García, 2015)



## **Práctico**

Por esta razón, con la presente investigación se pretende diagnosticar el comportamiento organizacional con el fin de efectuar un análisis que permita al nivel directivo observar el comportamiento de los empleados.

Los directivos de la institución deben priorizar que el ambiente laboral debe ser agradable más aún en la emergencia sanitaria producto de la COVID-19 a fin de prever y planificar estrategias innovadoras para el aprovechamiento máximo de las potencialidades de los empleados, garantizando siempre la salud de sus empleadores sin perder de vista el cumplimiento de objetivos propuestos y además lograr una mayor eficiencia en la misma. Para ello es necesario brindar las condiciones mínimas para que los empleados desarrollen sus actividades cumpliendo con sus responsabilidades, desenvolviéndose de la mejor manera y se beneficien no solo ellos como empleados, sino también la institución y los usuarios que requieren del servicio.

### **1.5. Limitaciones**

Se tuvo la limitación de tiempo para el desarrollo de la presente investigación, debido a recarga laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Huancavelica; situación que se superó horarios no laborales.

### **1.6. Formulación de hipótesis general y específica**

#### **1.6.1 Hipótesis general**

H0: El clima organizacional en tiempos de COVID no se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

Ha: El clima organizacional en tiempos de COVID, se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

H<sub>0</sub>1: Las condiciones económicas no se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>i</sub>1: Las condiciones económicas se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>0</sub>2: Las condiciones físicas no se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>i</sub>2: Las condiciones físicas se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>0</sub>3: Las condiciones organizacionales no se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>i</sub>3: Las condiciones organizacionales se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal

administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>0</sub>4: Las condiciones psicológicas no se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>i</sub>4: Las condiciones psicológicas se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>0</sub>5: Las condiciones de seguridad y salud ocupacional no se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

H<sub>i</sub>5: Las condiciones de seguridad y salud ocupacional se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

### **1.7. Variables**

#### **Variable 1:**

Clima Organizacional

#### **Variable 2:**

Comportamiento Organizacional

### **1.8. Definición teórica y operacionalización de variables**

#### **Clima organizacional**

Carlos Eduardo Méndez Álvarez (2016 citado en Peña, 2017), define como: El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (condiciones económicas, físicas, organizacionales, psicológicas, de Seguridad y Salud Ocupacional, de tiempo y productividad).

“El clima Organizacional es el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de la entidad” (Peña, 2017, p. 7).

### **Comportamiento organizacional**

El comportamiento organizacional es un campo de estudio dedicado a reconocer, explicar y eventualmente desarrollar las actitudes y comportamientos de las personas (individuales y de grupo) dentro de las organizaciones. También se define como el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización que inciden en la eficiencia y eficacia de las instituciones. (Rejes, 2020, p. 6)

## Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Valor final	Escala de medición
<b>Variable 1</b>				
<b>Clima organizacional</b>	Condiciones económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del descanso compensatorio.</li> <li>• Cumplimiento del pago del salario y AFP.</li> <li>• Cumplimiento con del pago de vacaciones.</li> <li>• Despido de personal.</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	Ordinal
	Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de los recursos materiales Y tecnológicos.</li> <li>• Espacios adecuados</li> <li>• Manejo de las herramientas tecnológicas</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	Ordinal
	Condiciones organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas administrativas frente a la pandemia.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Organización del trabajo.</li> <li>• Cumplimiento de los horarios de trabajo.</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	Ordinal
	Condiciones psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades y preocupaciones de los servidores.</li> <li>• Cuidado de la salud mental.</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	Ordinal
	Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación del Plan de control COVID-19.</li> <li>• Otorgamiento de equipo de</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno	Ordinal

		protección personal. • Seguimiento en el estado de salud del personal.	(5) Excelente	
<b>Variable 2</b>				
<b>Comportamiento organizacional</b>	Comportamiento Individual	• Aptitud en el trabajo • Satisfacción en el trabajo	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Nominal
	Comportamiento grupal	• Comunicación en equipo	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Nominal
	Comportamiento estructural	• Cadena de mando • Especialización en el trabajo	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Nominal
<b>Variable de Caracterización</b>				
<b>Características demográficas</b>	Género	Rasgos sexuales	Masculino Femenino	Nominal
	Edad	Rango de edad	20 – 25 años 26 – 35 años 36 – 55 años >55 años	Ordinal
	Estado civil	Documento de identidad	Soltero (a) Casado (a) Separado (a) Divorciado (a)	Nominal

<b>Característica académica</b>	Grado de instrucción	Nivel educativo	Secundaria completa Superior técnico Superior universitario Magíster Doctor	Nominal
<b>Características laborales</b>	Modalidad de contrato laboral	Tipo de vínculo laboral	Nombrado 276 Contrato CAS Locador de servicios Practicante	Nominal
	Modalidad de trabajo	Tipo de modalidad	Remoto Mixto Presencial	Nominal
	Tiempos de servicio a la institución	Rango de años de servicio	Menos de un año 1-5 años. 6-15 años. Más de 16 años	Nominal
	Aspectos económicos	Escala remunerativa	930-1500 soles 1501-2000 soles 2001-3000 soles >3000 soles	Nominal

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### Internacional

**Campos, Jaramillo & Pineda (2014)**, realizaron una investigación titulada “Clima laboral y grupos generacionales en las organizaciones”, el cual tuvo como objetivo realizar un estudio del impacto de las diferentes generaciones en el clima laboral. Para el estudio utilizaron la metodología de investigación documental, llegando a la conclusión que los fenómenos organizacionales deben ser profundamente analizados para mantener un adecuado funcionamiento en la organización, así mismo es importante tener en cuenta las características de los grupos generacionales para diseñar, desarrollar y complementar planes en las diferentes áreas de la organización.

**Pozo (2015)**, en su investigación que tuvo como objetivo describir un análisis de los aspectos que componen el clima organizacional así mismo identificar de qué manera estos influyen en el comportamiento organizacional. Para ello utilizó un enfoque cualitativo, el cual le permitió llegar a la siguiente conclusión, dentro de la empresa existe una influencia negativa entre el clima organizacional y el comportamiento lo que están generando que las actividades internas no se estén llevado de forma correcta e idónea.

##### Nacional

En el estudio realizado por **Sheput (2017)**, con el objetivo de demostrar que los organismos reguladores en Lima pueden gestionar adecuadamente



el clima laboral dentro de ellos, concluyeron: El equipo humano es indispensable para que una organización logre tener un clima laboral positivo, independientemente del rubro al que pertenezca. El compromiso por parte de los altos mandos también es trascendental para que esto se logre, especialmente cuando se busca implementar un plan de clima laboral dentro de la organización. Asimismo, concluye que desarrollar un plan de clima laboral dentro de una organización resulta efectivo para la consolidación del mismo, pero debe difundirse y comunicarse adecuadamente para trabajarse conjuntamente y fortalecer el interés y compromiso de todas las partes involucradas. (p.29)

En el estudio realizado por **Polo (2020)**, con el objetivo de determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral que tienen los servidores administrativos en una Institución Universitaria Pública del Nor Oriente del Perú año 2019, concluyeron: La percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores está en un nivel bueno pero no óptimo, debido que hay inconvenientes a los que se debe prestar atención a fin de lograr un clima organizacional óptimo. Asimismo, se evidenció una relación significativa, entre el clima organizacional en base a sus dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación y la variable desempeño organizacional, encontrándose en todas las dimensiones un resultado constante de nivel bueno. Del mismo modo se evidenció que existe una relación significativa, entre el desempeño laboral con sus dimensiones: Cumplimiento, conocimiento del trabajo, disciplina, capacidad de aprendizaje, orientación a resultados, relaciones comunicación y la variable clima organizacional. Los trabajadores

percibieron que el desempeño laboral es regular. En todas las dimensiones se obtuvo una correlación lineal estadísticamente significativa, considerable y positiva conforme a los resultados obtenidos con la prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman.

En los estudios realizados por **Sánchez (2019)** con el objetivo de determinar y analizar la relación existente entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota, los resultados evidenciaron que los trabajadores perciben en su mayoría el clima organizacional por mejorar. Respecto a las dimensiones de liderazgo, innovación, recompensa, confort, conflicto y cooperación, motivación, toma de decisiones y comunicación organizacional por mejorar. La dimensión de identidad y estructura se percibe como saludable y la dimensión de remuneraciones como no saludable. En cuanto al grado de satisfacción laboral los trabajadores en su mayoría se encuentran satisfechos. Finalmente, concluyen que existe relación altamente significativa ( $p \leq 0.001$ ) entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red de Servicios de Salud Chota.

**Torres (2015)**, en su tesis titulada "Influencia del comportamiento organizacional en el clima laboral de los trabajadores en el Hospital Pacasmayo: 2015", logró demostrar que en el centro de trabajo predominan las deficientes relaciones interpersonales, y que la desconfianza en la organización de trabajo genera bajo clima laboral, repercutiendo negativamente en la prestación de servicios a los usuarios de este centro asistencial de salud.

**Anaya & Paredes (2015)**, en un estudio que tuvo como objetivo mejorar el clima organizacional del área de ventas corporativas, considerando las percepciones de sus integrantes. Ello permitió aplicar acciones sobre la base del desarrollo del talento humano y compromiso de los trabajadores. Para ello utilizaron la metodología descriptiva correlacional, el cual los llevó a la conclusión que existe una base emocional positiva que genera identificación frente a la organización y un ambiente propicio para el desempeño. Sin embargo, existen problemas de frustración y baja motivación a causa de los constantes cambios en las tareas que no son consideradas formalmente durante las evaluaciones de clima laboral.

**Guerrero (2017)**, en su estudio que tuvo como objetivo identificar la relación entre clima organizacional, el proceso individual, los procesos interpersonales y organizacionales en la Oficina de Trámite Documentario del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, San Isidro 2017. Para ello utilizó una metodología de tipo descriptiva correlacional, llegando a la siguiente conclusión, existe una relación de causa efecto entre el clima organizacional y el comportamiento, lo que quiere decir que, por un lado, la relación interpersonal entre los equipos es poca o nula, dado los conflictos que se presentan en ella, por otro lado, tratándose de cultura organizacional como estructura, se ha encontrado que favorece adecuadamente al desempeño de los trabajadores.

### **Local**

En el estudio realizado por **Malpartida (2019)**, con el objetivo de determinar la relación que hay entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en el Ministerio Público de Ambo

2019, concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público de Ambo 2019 y esta relación es fuerte dado que el coeficiente V de Cramer es 0.661. El Clima Organizacional en el Ministerio Público de Ambo es Adecuado y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Ambo 2019 es alto.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Clima Organizacional**

El clima organizacional es un pilar fundamental para el crecimiento de las organizaciones, por ello que es importante analizar los diferentes conceptos que los diferentes investigadores han desarrollado, puesto que actualmente todavía no hay consenso en la definición exacta de clima organizacional. (Incio & Jara, 2019)

Para Brunet (2014, citado en Incio & Jara, 2019), el clima organizacional determina la forma en la que las personas perciben su ambiente de trabajo, es decir si un trabajador no está satisfecho con su ambiente de trabajo, generará una actitud o comportamiento negativo frente a su trabajo y hacia los demás trabajadores y muchas veces puede afectar el rendimiento laboral. (p.33)

Asimismo, para Chiavenato (2017 citado en Incio & Jara, 2019), el clima organizacional muestra la influencia del ambiente de trabajo sobre la motivación de los trabajadores, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben los trabajadores e influye en su conducta. Así mismo cuando la motivación de los trabajadores es elevada, el clima organizacional

tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre todos. Por otro lado, cuando la motivación es baja, el clima organizacional también es bajo, y se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción, y en casos extremos por estados de agresividad, inconformidad, situaciones en las que los trabajadores se enfrentan abiertamente contra la organización originando protestas, huelgas. En conclusión, para este autor, el clima organizacional representa el ambiente interno de la organización, y está muy relacionado con el grado de motivación existente. (p.34)

### **Dimensiones del Clima Organizacional:**

#### **Condiciones económicas**

Son diversos los factores que influyen en el clima organizacional, pero sin lugar a duda, cambios positivos o negativos en las condiciones económicas conllevan en los colaboradores a la presentación de actitudes favorables o desfavorables respecto al ambiente organizacional en que se desenvuelven. En ese sentido, es fundamental que los responsables de la toma de decisiones en las organizaciones tengan claridad sobre qué factores de las condiciones económicas favorecen actitudes positivas de parte de los colaboradores y de esa forma, potenciarlos. (Vaquerano et al., 2020, p. 36)

#### **Condiciones físicas**

Las condiciones físicas del medioambiente bajo el cual se realizan las actividades laborales por parte de los colaboradores influyen directamente en el clima organizacional. En efecto, se trata de factores

relacionados con los equipos, utensilios y herramientas de trabajo, la iluminación, los ruidos, la distribución de los espacios, por mencionar algunos, que favorecen o desfavorecen la productividad de los colaboradores. Dichos factores al ser proporcionados de manera óptima, suficiente y oportuna mejoran el bienestar de las personas, así como la calidad y productividad de su trabajo. Está demostrado científicamente que mejoras en los factores de las condiciones físicas de trabajo aumentan la motivación y productividad de los colaboradores y, por ende, mejora la percepción que ellos tienen del clima organizacional. (Vaquerano et al., 2020, p. 54)

### **Condiciones Organizacionales.**

Las condiciones organizacionales tienen relación con el clima organizacional, la comunicación interna, la supervisión recibida, entre otros aspectos, que determinan la motivación de los colaboradores y el buen funcionamiento o clima dentro de las organizaciones. En colaboradores que trabajan en modalidad remota desde casa, estos condicionamientos se ven afectados debido al cambio de escenario en el que se desarrolla, pudiendo verse afectada la confortabilidad, la comunicación, la motivación y la supervisión, por mencionar algunos. (Vaquerano et al., 2020, p. 75)

### **Condiciones Psicológicas**

Estas condiciones tienen su base en la salud psicológica de los colaboradores y en los riesgos psicosociales que se experimentan en las empresas. En estos aspectos se mide condiciones emocionales y factores estresores que pueden afectar el rendimiento, la motivación

y la satisfacción de los colaboradores en diferentes modalidades de trabajo tales como la presencial y/o remota desde casa. (Vaquerano et al., 2020, p. 84)

### **Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional**

Las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional tienen su base legal en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que busca que los colaboradores desarrollen sus funciones en ambientes seguros de trabajo. En la actual crisis sanitaria que se vive, estas condiciones han experimentado mayor relevancia, pues son la base para garantizar a los usuarios, colaboradores y todo el personal con los que estos tienen contacto, ambientes seguros y libres de contagios. (Vaquerano et al., 2020, p. 102)

### **Condiciones de tiempo y productividad**

En toda organización, el tiempo es un factor muy importante al momento de realizar una tarea, pues depende de este, para que el colaborador desempeñe cierta cantidad de asignaciones diariamente en su área de trabajo. Muchas empresas ante la situación de la pandemia COVID-19, han tomado decisiones y han realizado reajustes en su estructura organizacional, tales como la redistribución de nuevas tareas, recortes de personal, entre otros. Lo que conlleva a una mayor carga laboral para cada colaborador y en ciertos casos, una extensión en sus jornadas de trabajo. En consecuencia, es muy importante que todo gerente en las organizaciones o tomadores de decisiones, consideren el tiempo como un elemento importante en el clima organizacional, pues este representa un recurso que incide en

que el colaborador tenga un óptimo desempeño en sus responsabilidades dentro de la empresa. (Vaquerano et al., 2020, p. 112)

### **2.2.2 Comportamiento organizacional**

Las organizaciones son objeto de análisis como un grupo de elementos que son contruidos en base a interacciones humanas, con el fin de comprender lo complejo que es el análisis de aquellas interacciones, el comportamiento en sí, que no es más que las conductas dentro de una organización. (Incio & Jara, 2019)

Robbins (2004, citado en Cañari, 2017), define al comportamiento Organizacional como un campo de estudio donde se investiga el impacto que tienen los individuos, grupos y estructuras en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejorara de la eficacia de tales organizaciones.

En la misma línea Cibertec, (2007 citado en Cañari, 2017), define que el comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento de cada organización con la finalidad de encontrar, explicar el mejor rendimiento, la productividad deseada en beneficio compartido con la empresa y empleados. En otras palabras, el comportamiento organizacional estudia a las personas, grupos y estructura empresarial con el propósito de lograr un mejor desenvolvimiento y desarrollo de actividades corporativas. (p.57)

Del mismo modo, Robbins (2000, citado en Pesántez & Guapacaza, 2012), afirma que el comportamiento organizacional



investiga el impacto de las conductas que los empleados tienen dentro de la empresa a la que pertenecen, para así aplicar sus conocimientos, mejorar el funcionamiento de la misma y orientar al grupo hacia su satisfacción laboral. (p.141)

### **Objetivos del comportamiento organizacional:**

Cotacallapa. (2014, citado en Cañari, 2017), describe que los objetivos del comportamiento organizacional son: (p. 61)

- a) **Describir** sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.
- b) **Entender** por qué las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se frustrarán mucho si solo pudieran hablar acerca del comportamiento de sus empleados sin entender las razones subyacentes. Por ende, los administradores interesados, aprender a sondear en busca de explicaciones.
- c) **Predecir** el comportamiento futuro de los empleados es otro objetivo del comportamiento organizacional. En teoría, los administradores tendrían la capacidad de predecir cuales de los empleados serán dedicados y productivos y cuales se caracterizan por ausentismo, retardos o conducta perturbadora en determinado momento (de modo que sea posible emprender acciones preventivas).

**d) Controlar** al menos en parte, y desarrollar cierta actividad humana en el trabajo. Los administradores son responsables de los resultados de rendimiento, por lo que se interesan de manera vital tener efectos en el comportamiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo y la productividad de los empleados. Necesitan mejorar los resultados mediante sus acciones y las de sus trabajadores, y el comportamiento organizacional puede ayudarles a lograr dicho propósito.

### **Dimensiones del comportamiento organizacional:**

#### **1. El comportamiento individual**

En una organización cada persona es única y responde de una manera particular a las políticas, los procedimientos, las normas, los programas, las órdenes y las tecnologías utilizadas en el ámbito organizacional entre otras. De esta manera, existen personas amantes del trabajo rutinario, mientras que otras prefieren tareas retadoras, algunas gustan de una autonomía total y de la posibilidad de tomar decisiones, mientras que otras se muestran temerosas en cuanto tienen que tomar una decisión, hay quienes prefieren oportunidades de ascenso mientras las que anhelan aumentos de sueldo o salario. (Cañari, 2017, p. 64)

Las diferencias individuales hacen que cada persona posee características propias de personalidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones, aptitudes, etc. Cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de diversas variables, tanto externas como internas. El individuo se incorpora a

la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico, es decir aporta el conjunto organizacional: Habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas, que tiene junto con otros aspectos inherentes a su temperamento y personalidad., asimismo dentro de ella despliega sus actitudes, inteligencia, conocimientos y competencias, las cuales pueden ser congruentes con los objetivos de la organización o también pueden ir en contra de los objetivos de la misma. (Cañari, 2017, p. 64)

## **2. Comportamiento grupal**

El comportamiento humano, tanto individual como grupal dentro de una organización es necesario ya que así se combinan necesidades y sistemas de valores arraigados en las personas. El pertenecer a un grupo es muy importante ya que eso proporciona identidad, seguridad y estructura; además de que también son satisfechas las necesidades de afecto y atención. Lo importante es aumentar el conocimiento y la comprensión sobre el comportamiento de la gente en las organizaciones, así elevar la capacidad de eficiencia, calidad en el trabajo y de las relaciones humanas en el mismo; sin embargo, el grupo puede llegar a subordinar la propia individualidad e identidad. Existen algunos aspectos que influyen en el individuo al ser parte de un grupo, por ejemplo, el pensamiento del grupo puede ser la tendencia de los mismos miembros y pueden ser más influidos por la cohesión del grupo y un líder que por las realidades propias de una situación.

Uno de los factores que más contribuye a aumentar el pensamiento de grupo es cuando sus miembros perciben que hay una amenaza externa que atenta la integridad del grupo. (Navarrete, 2013 citado en Cañari, 2017, p. 65,66).

El comportamiento grupal es la comprensión y dirección de grupos y procesos sociales, la mayor parte del tiempo se dedican a interactuar con los demás, los integrantes de un equipo tienen que ser hábiles en la eliminación de barreras para alcanzar metas.

### **3. Comportamiento Estructural**

Dentro del ambiente se puede analizar el comportamiento de los individuos, como se desempeña cada uno de ellos, asimismo como se identificada cada individuo con la organización, respetando la cultura, políticas internas, normas, valores, respetando la ética profesional y asumiendo responsabilidades. Cañari, 2017, p. 70,71)

#### **Factor Estructura**

Así también Inicio & Jara (2019) define el factor estructura como la relación de las funciones de los trabajadores según el área al que pertenezcan en la organización, puesto que se requiere de diversos puestos de trabajo para realizar las actividades según el rubro de la organización, entonces la estructura hace referencia a un esquema que delimita las funciones que se requieran, estas funciones buscan un equilibrio en la interacción con las demás funciones según las áreas que puedan existir en una organización, a su vez estas funciones pueden definir el nivel jerárquico y los puestos que se requieran. La estructura cuenta con algunos

componentes básicos que hacen posible la definición de funciones, y estaríamos hablando del componente complejidad, definido como el grado o nivel que se le da a una función y que hace posible la diferenciación entre uno y otro puesto e incluso jerarquías. Asimismo, según Alles (2007), desde el momento en que un grupo de personas trabaja en conjunto para cumplir un objetivo, ya existe algún tipo de estructura. (p. 24)

### 2.3 Bases conceptuales

**Grupo:** Un grupo se define como dos o más individuos, interactuantes e interdependientes, unidos para alcanzar determinados objetivos específicos. Los grupos pueden ser formales o informales. Los primeros están definidos por la estructura organizacional y tiene determinadas funciones de trabajo designadas. En ellos, el comportamiento está establecido por las metas organizacionales y dirigido hacia su cumplimiento. (Gómez & Acosta, 2003, p. 2)

**Trabajo en equipo:** Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa. Los gerentes y políticos buscan una filosofía para la administración apropiada y que respete las necesidades de sus empleados. En este sentido, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia. (Gómez & Acosta, 2003, p. 2)

El trabajo en equipo es parte de la nueva conciencia de las organizaciones modernas. Es un hecho que cuando todos comparten las metas de la organización, los resultados son altamente satisfactorios. La conducta y los valores grupales intervienen directamente en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos. (Gómez & Acosta, 2003, p. 2)

**Organización:** Las organizaciones son entidades sociales que están dirigidas a las metas, están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y están vinculadas al entorno por lo que es necesario tener en cuenta que no solo nos debemos enfocar en las construcciones de procesos, sino que es necesario evidenciar la estructura humana dentro de la empresa. (Daft, 2011, citado en Quiroga et al., 2018, p. 9)

**Desempeño laboral:** Es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. Cabe destacar que esto está condicionado a los factores antes mencionados que influyen en su comportamiento. Acosta (2018, citado en Mamani & Cáceres, 2019, p. 9).

**Metas profesionales:** Según Cotacallapa (2014), las personas se imponen metas con el fin de lograrlas. Para lograr la motivación de los trabajadores, estos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas. Las metas radican en que es un elemento que se centra sobre el comportamiento y puede llegar a convertirse en una

motivación, la meta se convierte en un reforzador que mantiene elevada la motivación. (Cañari, 2017, p. 14)

## **2.4 Bases filosóficas**

Filosofía de la organización, como menciona Nosnik (2005, citado en Quiroga et al., 2018), la filosofía corporativa de la organización es una construcción ideada de dentro hacia fuera de la organización, independiente del entorno externo, y está compuesta por sus principios y valores organizacionales y por los objetivos de su misión. “Ideología” (del griego idea, idea + logos, tratado) significa la “forma de pensar” que caracteriza a un individuo, grupo de personas u organización. La ideología constituye un sistema de ideas generales que es la base del comportamiento individual o colectivo. La filosofía corporativa de una organización incluye sus principios y valores. (p.9)

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Ámbito de estudio**

La presente investigación se llevó a cabo en el Hospital Regional de Huancavelica.

**Dirección:** Av. Andrés A. Cáceres s/n - Barrio Yananaco - Huancavelica.

**Departamento:** Huancavelica

**Provincia:** Huancavelica

**Distrito:** Huancavelica

**Misión:** El Hospital Regional de Huancavelica, es un sistema comprometido con la resolución y el mejoramiento de las condiciones de salud de las personas a las que servimos, brindando una atención oportuna, esmerada con calidad y calidez.

#### **3.2 Población**

La población estuvo constituida por 120 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huancavelica.

#### **3.3 Muestra**

El muestreo fue de tipo no probabilístico, en consecuencia, la muestra fue poblacional, pues se trabajó con la totalidad de trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huancavelica.

#### **3.4 Nivel y tipo de estudio**

##### **Nivel de estudio**

El nivel de investigación, corresponde a un nivel **relacional**, ya que se buscó explicar el comportamiento de una variable en función de otra(s). (Hernández et al., 2014).

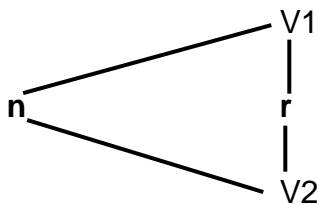


### Tipo del estudio

El presente trabajo de investigación fue cuantitativo y no experimental. El objetivo no fue manipular las variables en estudio, sino, describir razones cruzadas entre las dimensiones del clima organizacional con el comportamiento organizacional para determinar las correlaciones entre ellas (Hernández et al., 2014).

### 3.5 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental con su variante transversal, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

- n = Muestra
- V1 = Clima organizacional
- V2 = Compartimiento organizacional
- r = Relación

### 3.6 Métodos, técnicas e instrumentos

#### 3.6.1 Métodos

El método de investigación es un elemento clave para construir un conocimiento válido, basado en lo empírico y en la medición y estar sujeto a los principios específicos de las pruebas de razonamiento, por ende, en esta investigación se utilizó el método científico.

### 3.6.2 Técnicas e Instrumentos

En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación.

En tal sentido, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2014); la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento.

Los instrumentos que se utilizaron durante el trabajo de campo, son los siguientes:

- **Cuestionario de características generales (Anexo 03).** Se aplicó un cuestionario virtual a todo el personal administrativo en estudio para recoger datos: Demográficos, académicos y laborales.
- **Cuestionario sobre el clima organizacional (Anexo 04).** Se aplicó un cuestionario virtual a todo el personal administrativo en estudio para conocer la percepción acerca del clima organizacional de la entidad.
- **Cuestionario sobre el comportamiento organizacional (Anexo 05).** Se aplicó un cuestionario virtual a todo el personal administrativo en estudio para conocer la percepción acerca del comportamiento organizacional de la entidad.

#### **Caracterización del participante**

##### **Criterios de inclusión de los participantes.**

Se incluyó en el estudio:

- El personal administrativo que aceptó participar voluntariamente en el estudio y firmaron el consentimiento informado.
- El personal administrativo que realizó trabajo remoto y mixto.

- El personal administrativo que se encontró bien de salud.

#### **Criterios de exclusión de los participantes.**

- El personal administrativo que se mostró poco colaborador con el estudio.
- El personal administrativo que no desearon colaborar con el estudio.

### **3.7 Validación y confiabilidad del instrumento**

Se realizó el siguiente procedimiento para la validación de los instrumentos de medición:

#### **a. Juicio de expertos (Validación por jueces)**

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a la revisión por los expertos y jueces, quienes evaluaron de manera independiente cada reactivo considerado en los instrumentos de medición, para la evaluación de los ítems del instrumento se tuvo en cuenta los criterios de pertinencia, suficiencia, claridad, vigencia, objetividad, estrategia y consistencia.

Los jueces expertos fueron seleccionados de modo interdisciplinario según el dominio de la temática en estudio (clima organizacional y comportamiento organizacional). Se les entregó la matriz de consistencia del proyecto, la hoja de instrucciones, y los instrumentos de recolección de datos para la revisión respectiva. Al final los jueces firmaron una constancia de validación indicando su conformidad con los instrumentos de medición y su aplicación correspondiente.

**Tabla 1***Consolidación de puntuación*

Expertos	Puntaje
Experto 1	83.57
Experto 2	84.28
Experto 3	85
Promedio	84.28

**Fuente:** ficha de validación de instrumento

**Elaboración:** tesista

Por el puntaje de los validadores sugirieron que se aplique el instrumento. La ficha de validación de los instrumentos se encuentra en el anexo 7.

### 3.8 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

En el estudio se realizaron los siguientes procedimientos:

1. Presentación de solicitud al Hospital Regional de Huancavelica, para la realización de la investigación.
2. Se planificó la logística para el desarrollo del estudio.
3. Se obtuvo el consentimiento informado del personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica.
4. Se aplicó los instrumentos de toma de datos durante la investigación en los días hábiles de la semana en el horario de 10:00 a.m. a 10:30 am.
5. Se tabularon y evaluaron los datos.
6. Los datos obtenidos fueron procesados a través del programa estadístico SPSS V22.
7. Para la prueba de hipótesis se emplearon la prueba de Pearson, asumiendo un límite de valor p 0.05 para establecer la significancia.

8. Se presentó la información en tablas y figuras, se redactó las conclusiones y recomendaciones.
9. Se interpretaron los resultados obtenidos, confrontando con otros trabajos similares y con la base teórica disponible.
10. Finalmente, se elaboró el informe final.

### **3.9 Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos**

#### **Plan de tabulación**

- **Revisión de los datos.** Se examinó en forma crítica cada uno de los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron, a fin de realizar control de calidad de los mismos.
- **Codificación de los datos.** Los datos recolectados, fueron transformados en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de datos respectivos, según las variables del estudio.
- **Clasificación de los datos.** Se realizó de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.
- **Presentación de datos.** Se presentó los datos en tablas académicas univariadas y bivariadas, en figuras de las variables analizadas.

#### **Análisis de datos estadísticos**

- **Análisis descriptivo** Se utilizó la estadística descriptiva de las variables que describían la muestra y las variables de estudio.  
Se elaboraron tablas de frecuencias respectivas y las figuras.
- **Comprobación de hipótesis.** Para realizar este análisis se realizó la prueba de hipótesis Correlación de Pearson. Se emplearon tablas, para facilitar y ayudar la comprensión de las variables en estudio.

### 3.10 Consideraciones éticas

El presente trabajo de investigación cumplió con los siguientes principios éticos.

- **Principio de autonomía:** El personal administrativo después de ser informado sobre el propósito y objetivos de la investigación, decidió voluntariamente si participa o no en ella. (Anexo 02)
- **Principio de beneficencia:** Todos los participantes de la investigación no sufrieron ningún daño a su integridad física y psicológica y recibirá el respeto que se merecen. (Anexo 02)
- **Principio de justicia:** Todos los participantes recibieron un trato justo, de igualdad y de respeto y cortesía mutua. (Anexo 02)
- **Principio de no Maleficencia:** Todos los participantes gozaron del anonimato y confidencialidad de la información proporcionada. (Anexo 02)

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS**

**4.1 Análisis descriptivo**

**Tabla 1.**

*Características generales del personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

<b>Características generales</b>	<b>N= 120</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Género</b>		
Masculino	68	57%
Femenino	52	43%
<b>Edad</b>		
20-25 años	22	18%
26-35 años	35	29%
36-55 años	38	32%
>55 años	25	21%
<b>Estado civil</b>		
Soltero/a	45	38%
Casado/a	55	46%
Conviviente	20	17%

**Fuente:** Cuestionario de características generales (Anexo 03)

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:**

En la tabla 1, se presenta las características generales del personal administrativo del Hospital departamental de Huancavelica, en el cual se evidencia que 68 trabajadores del Hospital Regional de Huancavelica que representan el 57% son del género masculino, el 32% (38) se encuentran entre 26 y 35 años y el 46% (55) están casados.

**Tabla 2.**

*Características académicas y laborales del personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Características académicas y laborales	N= 120	
	N	%
<b>Grado de instrucción</b>		
Superior técnico	28	23%
Superior Universitario	37	31%
Magíster	20	17%
Doctor	35	29%
<b>Modalidad de contrato</b>		
Nombrado 276	45	38%
Contrato CAS	42	35%
Locador de servicios	18	15%
Practicante	15	13%
<b>Tiempos de servicio a la institución</b>		
Menos de un año	37	31%
1 - 5 años	20	17%
6 - 15 años	28	23%
Más de 16 años	35	29%
<b>Aspectos económicos</b>		
930 – 1500 soles	10	8%
1501 – 2000 soles	27	23%
2001 – 3000 soles	38	32%
Más de 3000 soles	45	38%

**Fuente:** Cuestionario de características generales (Anexo 03)

Elaboración: Tesista

En la Tabla 2, se presenta las características académicas y laborales del personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, en el cual se evidencia que el 31% (37) tiene educación superior universitario, el 38% (45) tienen contrato 276, el 29% (35) tiene más de 16 años de servicio en el hospital y el 38% (45) perciben una remuneración mayor a tres (3,000) mil soles.



**Tabla 3.**

*Percepción respecto a las condiciones económicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Condiciones económicas en tiempos de COVID	N = 120									
	5		4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cumplimiento de la compensación de descanso.	10	8%	57	48%	32	26%	21	18%	0	0%
Cumplimiento de la remuneración y el AFP.	14	12%	48	40%	12	10%	37	30%	9	8%
Cumplimiento del pago de vacaciones.	16	13%	40	33%	31	26%	18	15%	15	13%
Desnaturalización del contrato a algunos trabajadores.	10	8%	20	17%	51	43%	24	20%	15	12%
Otorgamiento de alguna prestación adicional al personal por labores remotas.	12	10%	14	12%	41	34%	44	37%	9	7%

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

**Leyenda:** (5) Excelente, (4) Bueno, (3) Regular, (2) Malo, (1) Pésimo

Elaboración: Tesista

En la Tabla 3, respecto a la percepción de las condiciones económicas en tiempos de COVID, el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica manifestó en bueno: El cumplimiento de la compensación de descanso un 48% (57), el cumplimiento de la remuneración y el AFP un 40% (48) y el cumplimiento del pago de vacaciones un 33% (40). Mientras que un 20% (24) manifestaron en malo la desnaturalización del contrato a algunos trabajadores y el otorgamiento de alguna prestación adicional al personal por labores remotas un 37% (44).

**Tabla 4.**

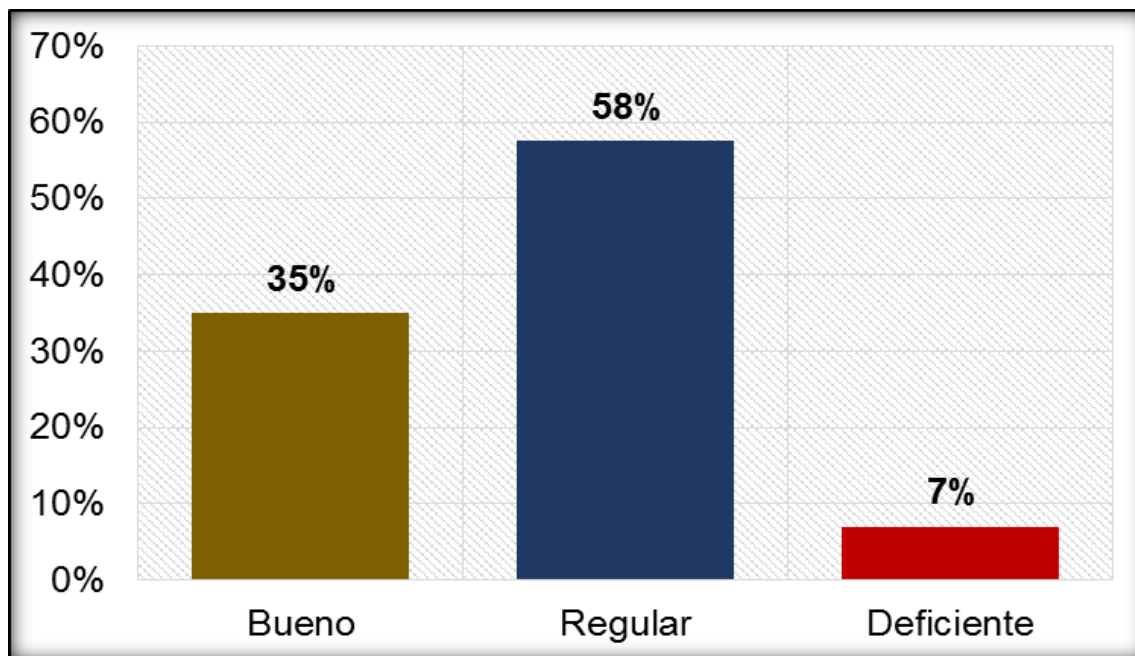
*Nivel de percepción respecto a las condiciones económicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Nivel de percepción de las condiciones económicas en tiempos de COVID	N = 120	
	N	%
Bueno	42	35%
Regular	69	58%
Deficiente	9	7%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

**Elaboración:** investigador

**Figura 1:** *Nivel de percepción respecto a las condiciones económicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



**Fuente:** Tabla 4

**Elaboración:** investigador

En la Tabla 4, respecto al nivel de percepción de las condiciones económicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 58% (69) manifestaron que se encuentra en un nivel regular y un 35% (42) en nivel bueno.

**Tabla 5.**

*Percepción respecto a las condiciones físicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Condiciones físicas en tiempos de COVID	N = 120									
	5		4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Disponibilidad de recursos tecnológicos y materiales.	26	22%	43	36%	39	32%	12	10%	0	0%
Distribución del espacio en las oficinas para el cumplimiento de protocolos.	0	0%	42	35%	45	38%	16	13%	17	14%
Proporción de equipos tecnológicos para el personal que realiza trabajo remoto	18	15%	36	30%	45	38%	21	17%	0	0%
Asistencia técnica y capacitaciones tecnológicas para el personal de la entidad.	24	20%	39	32%	26	22%	31	26%	0	0%

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

**Leyenda:** (5) Excelente, (4) Bueno, (3) Regular, (2) Malo, (1) Pésimo

Elaboración: Tesista

En la Tabla 5, respecto a la percepción de las condiciones físicas en tiempos de COVID, el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica manifestaron en bueno: La disponibilidad de recursos tecnológicos y materiales un 36% (43) y la asistencia técnica y capacitaciones tecnológicas para el personal de la entidad un 32% (39). Mientras que en regular manifestaron la proporción de equipos tecnológicos para el personal que realiza trabajo remoto un 38% (45) y la distribución del espacio en las oficinas para el cumplimiento de protocolos un 38% (45).

**Tabla 6.**

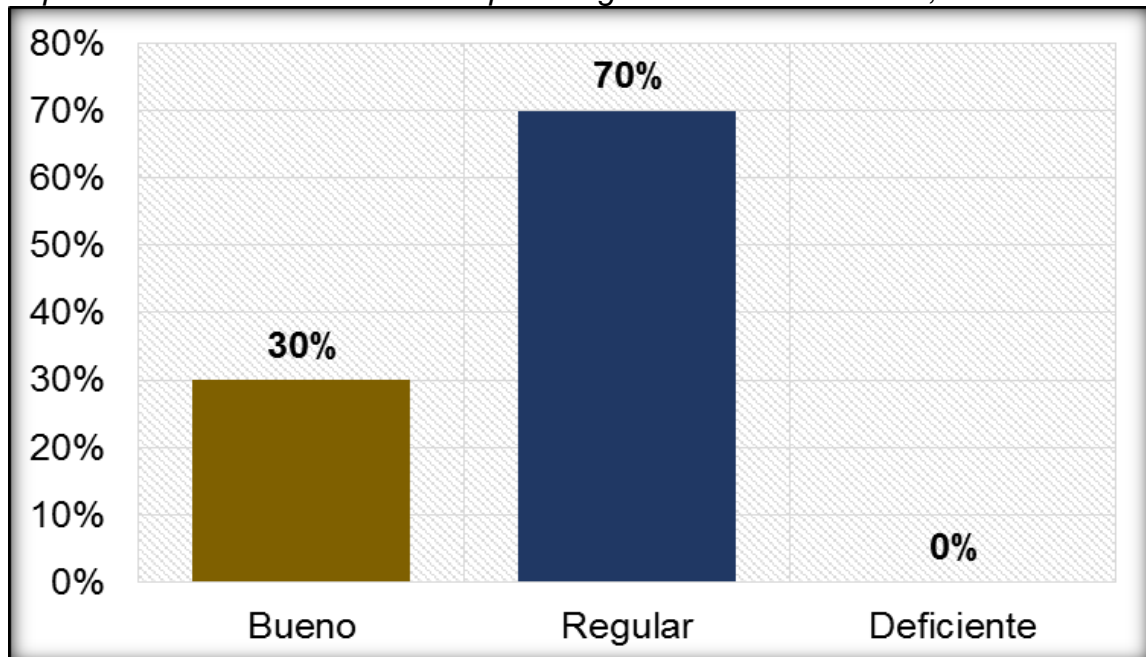
*Nivel de percepción respecto a las condiciones físicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Nivel de percepción de las condiciones físicas en tiempos de COVID	N = 120	
	N	%
Bueno	36	30%
Regular	84	70%
Deficiente	0	0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)  
**Elaboración:** Tesista

**Figura 2**

*Nivel de percepción respecto a las condiciones físicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



**Fuente:** Tabla 6  
**Elaboración:** Tesista

En la Tabla 6, respecto al nivel de percepción de las condiciones físicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 70% (84) manifestaron que se encuentra en un nivel regular y un 30% (36) en nivel bueno.

**Tabla 7.**

*Percepción respecto a las condiciones organizacionales en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Condiciones organizacionales en tiempos de COVID	N = 120									
	5		4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Modalidades de trabajo y horarios optadas frente a la pandemia	16	13%	30	25%	26	22%	27	23%	21	17%
Modificaciones en los puestos de trabajo	10	8%	32	27%	57	48%	21	17%	0	0%
Comunicación entre los miembros de la entidad	14	12%	48	40%	12	10%	37	31%	9	7%
Supervisión del Jefe Inmediato en el desarrollo de las actividades presenciales y remotas	16	13%	40	33%	31	26%	18	15%	15	13%
Cumplimiento del horario de trabajo	10	8%	20	17%	51	43%	24	20%	15	12%

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

**Leyenda:** (5) Excelente, (4) Bueno, (3) Regular, (2) Malo, (1) Pésimo

Elaboración: Tesista

En la Tabla 7, respecto a la percepción de las condiciones organizacionales en tiempos de COVID, el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica manifestaron en bueno: La comunicación entre los miembros de la entidad un 40% (48), la supervisión del Jefe Inmediato en el desarrollo de las actividades presenciales y remotas un 33% (40) y las modalidades de trabajo y horarios optadas frente a la pandemia un 25% (30). Mientras que en regular manifestaron las modificaciones en los puestos de trabajo un 48% (57) y el cumplimiento del horario de trabajo un 43% (51).

**Tabla 8.**

*Nivel de percepción respecto a las condiciones organizacionales en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

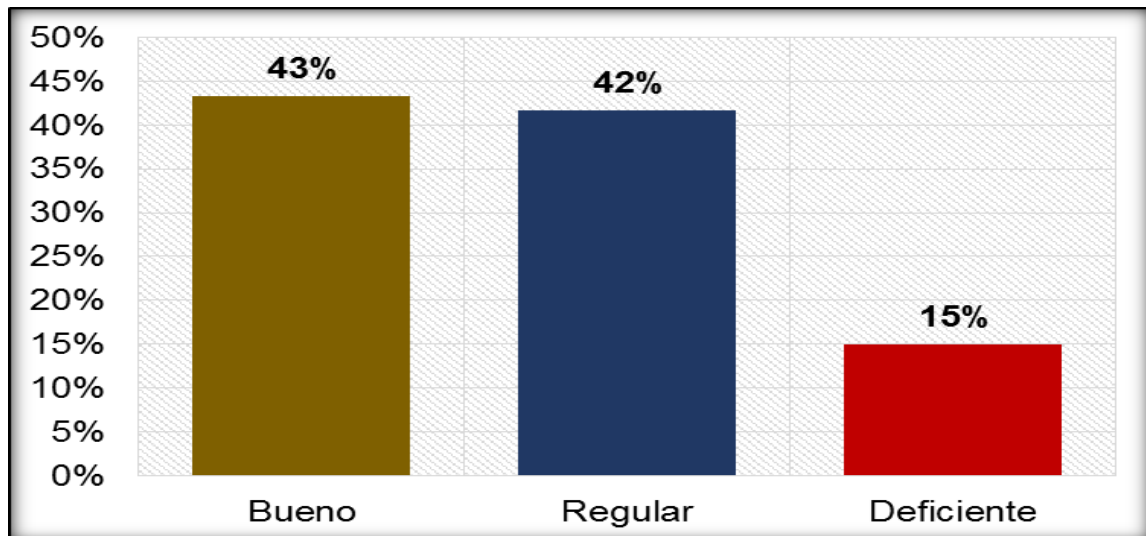
Nivel de percepción de las condiciones organizacionales en tiempos de COVID	N = 120	
	N	%
Bueno	52	43%
Regular	50	42%
Deficiente	18	15%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

**Elaboración:** Tesista

**Figura 1.**

*Nivel de percepción respecto a las condiciones organizacionales en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



**Fuente:** Tabla 8

**Elaboración:** Tesista

En la Tabla 8, respecto al nivel de percepción de las condiciones organizacionales en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 43% (52) manifestaron que se encuentra en un nivel bueno, un 42% (50) en nivel regular y un 15% (18) en nivel deficiente.

**Tabla 9.**

*Percepción respecto a las condiciones psicológicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Condiciones psicológicas en tiempos de COVID	N = 120									
	5		4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Reconocimiento y valoración del trabajo por el Jefe Inmediato.	12	10%	44	37%	41	34%	14	12%	9	7%
Implementación de capacitaciones para el cuidado de la salud mental.	18	15%	36	30%	21	17%	45	38%	0	0%
Presencia de síntomas de angustia, ansiedad, depresión, melancolía, miedo, irritabilidad, rechazo, resignación y estrés.	0	0%	42	35%	16	13%	45	38%	17	14%

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

**Leyenda:** (5) Excelente, (4) Bueno, (3) Regular, (2) Malo, (1) Pésimo

Elaboración: Tesista

En la Tabla 9, respecto a la percepción de las condiciones psicológicas en tiempos de COVID, el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica manifestaron en regular el reconocimiento y valoración del trabajo por el Jefe Inmediato un 34% (41). Mientras que en malo manifestaron la implementación de capacitaciones para el cuidado de la salud mental un 38% (45) y la presencia de síntomas de angustia, ansiedad, depresión, melancolía, miedo, irritabilidad, rechazo, resignación y estrés en el personal de la entidad un 38% (45).

**Tabla 10.**

*Nivel de percepción respecto a las condiciones psicológicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

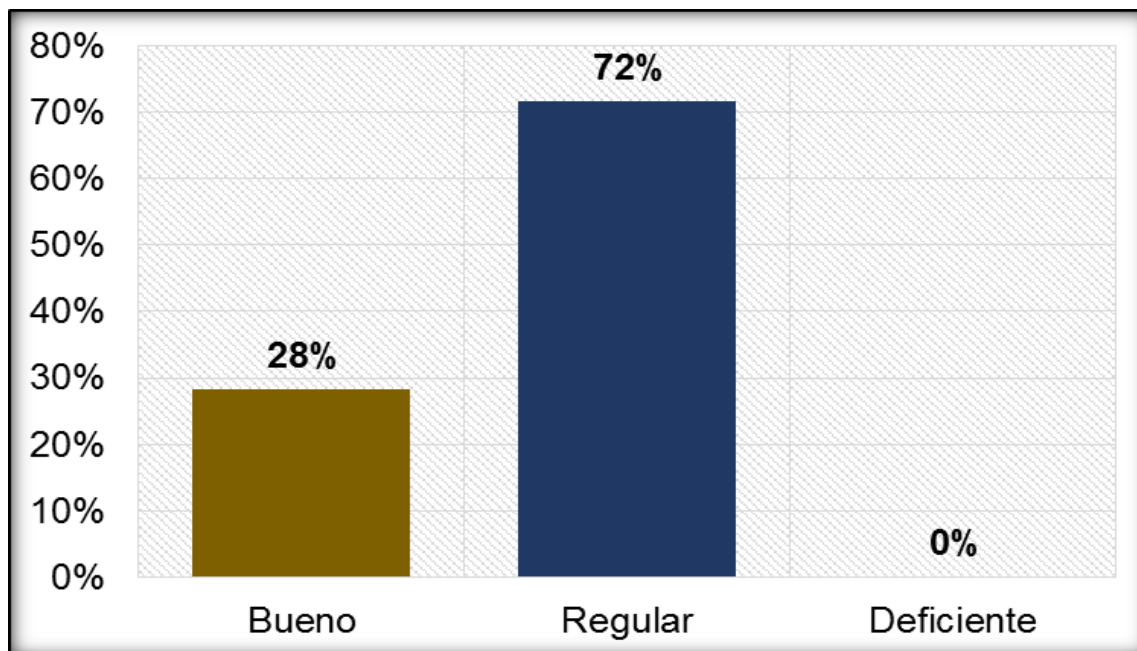
Nivel de percepción de las condiciones psicológicas en tiempos de COVID	N = 120	
	N	%
Bueno	34	28%
Regular	86	72%
Deficiente	0	0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

Elaboración: Tesista

**Figura 2.**

*Nivel de percepción respecto a las condiciones psicológicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



**Fuente:** Tabla 10

Elaboración: Tesista

En la Tabla 10, respecto al nivel de percepción de las condiciones psicológicas en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 72% (86) manifestaron que se encuentra en un nivel regular y un 28% (34) en un nivel bueno.



**Tabla 11.**

*Percepción respecto a las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID	N = 120									
	5		4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Implementación y cumplimiento de los protocolos.	26	22%	43	36%	39	32%	12	10%	0	0%
Distribución de los equipos de protección personal.	24	20%	26	22%	39	32%	31	26%	0	0%
Cuidado en la limpieza y desinfección de su entorno de trabajo	16	13%	26	22%	30	25%	27	23%	21	17%
Realización de las pruebas COVID-19 al personal de la entidad.	18	15%	32	27%	26	22%	29	24%	15	12%
Seguimiento al estado de salud al personal diagnosticado con COVID-19.	8	7%	30	25%	34	28%	27	23%	21	17%

**Fuente:** Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

**Leyenda:** (5) Excelente, (4) Bueno, (3) Regular, (2) Malo, (1) Pésimo

Elaboración: Tesista

En la Tabla 11, respecto a la percepción de las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID, el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica manifestaron en bueno la implementación y cumplimiento de los protocolos un 36% (43) y la realización de las pruebas COVID-19 al personal un 37% (32). Mientras que en regular manifestaron: La distribución de los equipos de protección personal un 32% (39), el cuidado en la limpieza y desinfección de su entorno de trabajo un 25% (30) y el seguimiento al estado de salud al personal diagnosticado con COVID-19 un 28% (34).

**Tabla 12.**

*Nivel de percepción respecto a las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

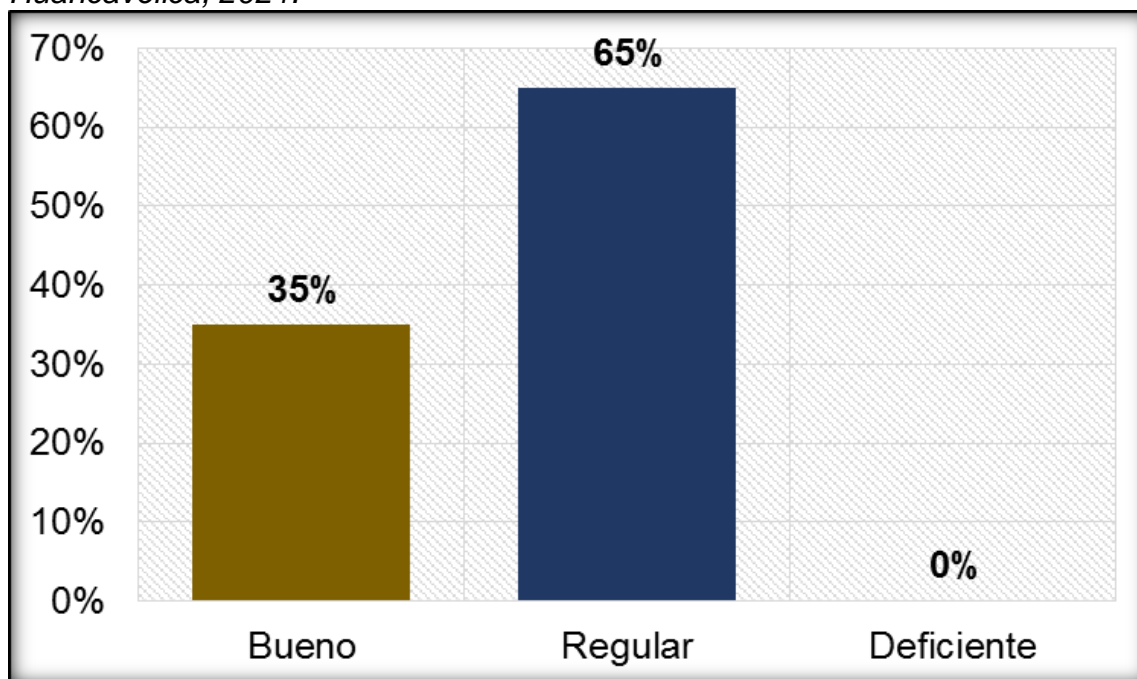
Nivel de percepción de las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID	N = 120	
	N	%
Bueno	42	35%
Regular	78	65%
Deficiente	0	0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

Elaboración: Tesista

**Figura 3.**

*Nivel de percepción respecto a las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



Fuente: Tabla 12

Elaboración: Tesista

En la Tabla 12, respecto al nivel de percepción de las condiciones de seguridad y salud ocupacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 65% (78) manifestaron que se encuentra en un nivel regular y un 35% (42) en un nivel bueno.

**Tabla 13.**

*Nivel de percepción del clima organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

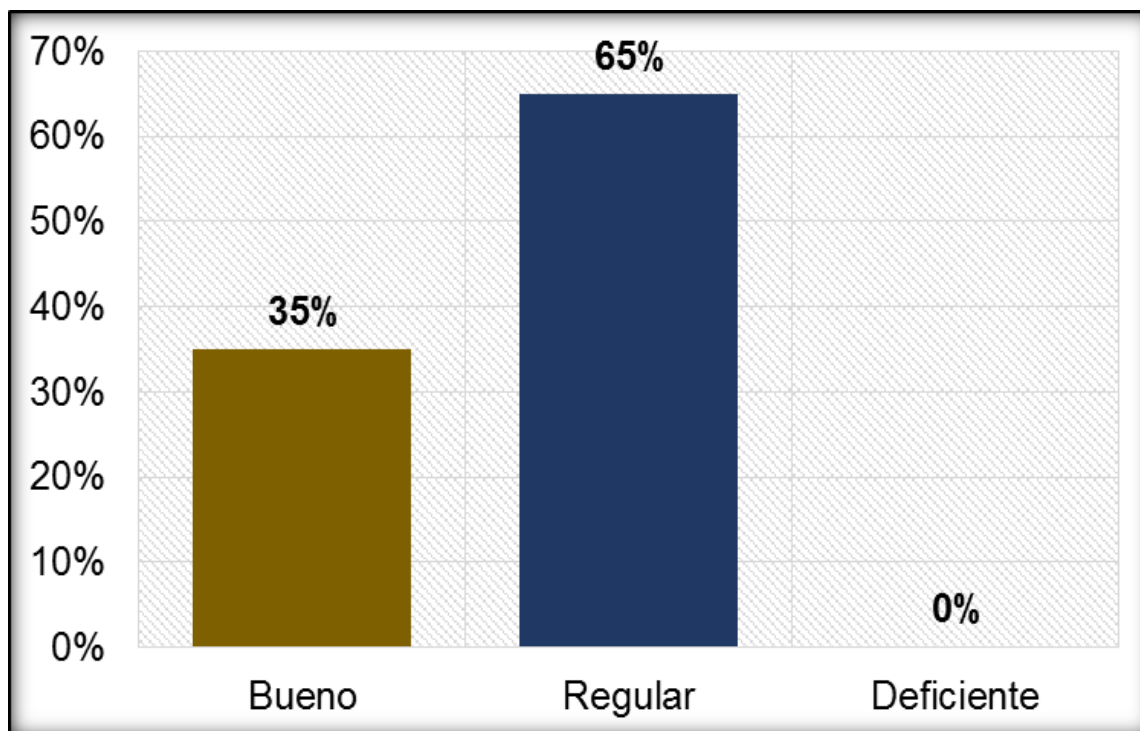
Nivel de percepción del clima organizacional en tiempos de COVID	N = 120	
	N	%
Bueno	42	35%
Regular	78	65%
Deficiente	0	0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Anexo 04)

Elaboración: Tesista

**Figura 4.**

*Nivel de percepción del clima organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



Fuente: Tabla 13

Elaboración: Tesista

En la Tabla 13, respecto al nivel de percepción del clima organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 65% (78) manifestaron que se encuentra en un nivel regular y un 35% (42) en nivel bueno.

**Tabla 14.**

*Percepción respecto a comportamiento individual por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Comportamiento individual	N = 120									
	5		4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Realizar el trabajo con poca supervisión.	22	18%	24	20%	44	37%	21	18%	9	7%
Autonomía para desempeñar las labores.	4	3%	47	39%	32	27%	29	24%	8	7%
Compromiso y motivación para alcanzar las metas en tiempos pandemia.	16	13%	36	30%	26	22%	27	23%	15	12%
Actitud positiva frente a las condiciones de trabajo.	10	8%	18	15%	38	32%	30	25%	24	20%
Ambiente cómodo para desempeñar las labores.	24	20%	32	27%	22	18%	36	30%	6	5%

**Fuente:** Cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional (Anexo 05)

**Leyenda:** (5) Excelente, (4) Bueno, (3) Regular, (2) Malo, (1) Pésimo

Elaboración: Tesista

En la Tabla 14, respecto a la percepción del comportamiento individual en el Hospital Regional de Huancavelica, el personal administrativo manifestó en bueno: La autonomía para desempeñar las labores un 39% (47), compromiso y motivación para alcanzar las metas en tiempos pandemia un 30% (36) y ambiente cómodo para desempeñar las labores un 27% (30). Mientras que en regular manifestaron: Realizar el trabajo con poca supervisión un 37% (44) y actitud positiva frente a las condiciones de trabajo un 32% (38).

**Tabla 15.**

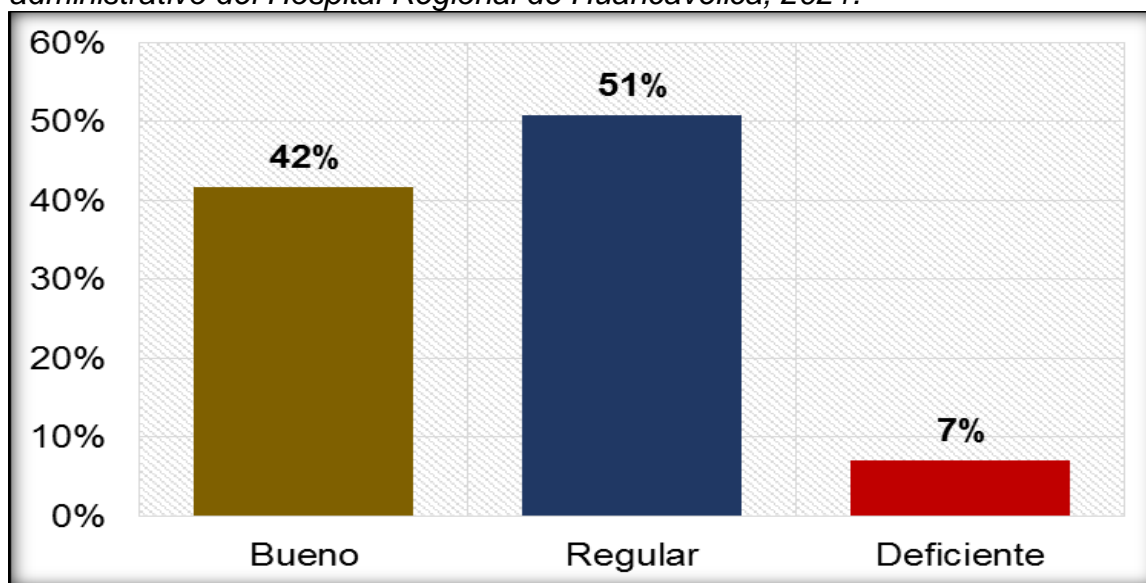
*Nivel de percepción respecto al comportamiento individual por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Nivel de percepción del comportamiento individual	N = 120	
	N	%
Bueno	50	42%
Regular	61	51%
Deficiente	9	7%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional (Anexo 05)  
**Elaboración:** Tesista

**Figura 5.**

*Nivel de percepción respecto al comportamiento individual por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



**Fuente:** Tabla 15  
**Elaboración:** Tesista

En la Tabla 15, respecto al nivel de percepción del comportamiento individual en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 42% (50) manifestaron que se encuentra en un nivel bueno, un 51% (61) en un nivel regular y un 7% (9) en nivel deficiente.

**Tabla 16.**

*Percepción respecto a comportamiento grupal por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Comportamiento grupal	N = 120									
	5		4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Información periódica respecto al desempeño laboral.	16	13%	30	25%	41	34%	18	15%	15	13%
Trabajo colaborativo entre compañeros.	8	7%	40	33%	30	25%	24	20%	18	15%
Ambiente de participación entre el personal de la entidad.	26	22%	34	28%	37	31%	23	19%	0	0%
Relaciones personales y práctica del compañerismo dentro de la institución.	16	13%	30	25%	43	36%	19	16%	12	10%
Trabajo en equipo dentro de la entidad	41	34%	36	30%	37	31%	0	0%	6	5%

**Fuente:** Cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional (Anexo 05)

**Leyenda:** (5) Excelente, (4) Bueno, (3) Regular, (2) Malo, (1) Pésimo

Elaboración: Tesista

En la Tabla 16, respecto a la percepción del comportamiento grupal en el Hospital Regional de Huancavelica, el personal administrativo manifestó en bueno: El trabajo colaborativo entre compañeros un 33% (40) y el trabajo en equipo dentro de la entidad un 30% (36). Mientras que en regular manifestaron: La información periódica respecto al desempeño laboral un 34% (41), ambiente de participación entre el personal de la entidad un 31% (37), relaciones personales y práctica del compañerismo dentro de la institución un 36% (43).

**Tabla 17.**

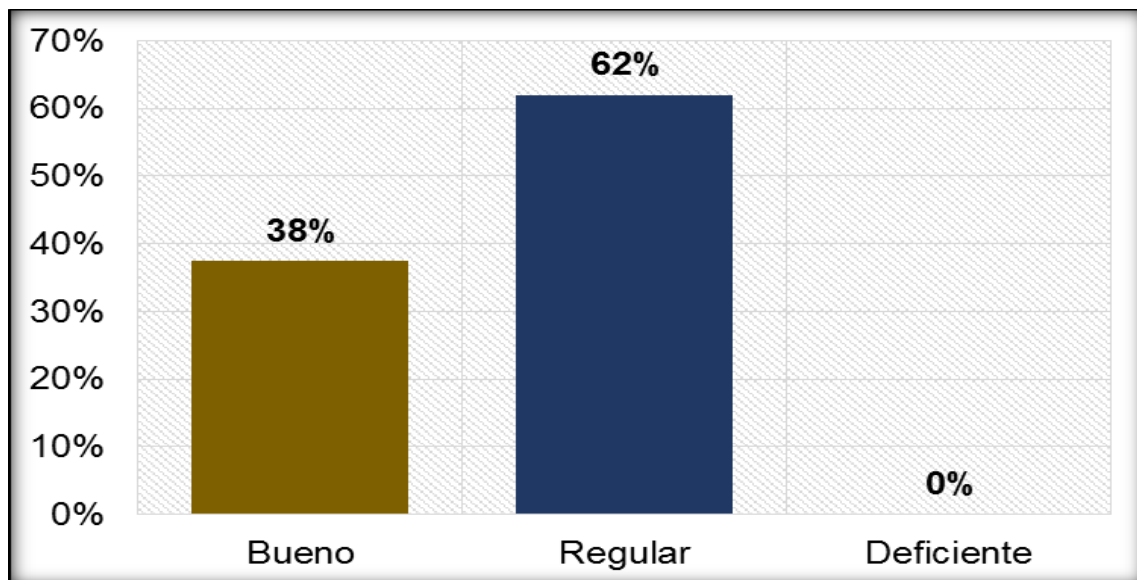
*Nivel de percepción respecto al comportamiento grupal por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Nivel de percepción del comportamiento grupal	N = 120	
	N	%
Bueno	45	38%
Regular	75	62%
Deficiente	0	0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional (Anexo 05)  
**Elaboración:** Tesista

**Figura 6.**

*Nivel de percepción respecto al comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



**Fuente:** Tabla 17  
**Elaboración:** Tesista

En la Tabla 17 respecto al nivel de percepción del comportamiento individual en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 62% (75) manifestaron que se encuentra en un nivel regular y un 38% (45) en un nivel bueno.

**Tabla 18.**

*Percepción respecto a comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Comportamiento estructural	N = 120									
	5		4		3		2		1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La comunicación interpersonal correcta.	18	15%	37	31%	26	21%	27	23%	12	10%
El Jefe Inmediato valora el trabajo.	8	7%	36	30%	44	37%	14	11%	18	15%
Le resulta difícil realizar actividades laborales cuando no sé ante quien es responsable.	0	0%	36	30%	41	34%	37	31%	6	5%
Adaptación a los cambios que atraviesa la entidad.	18	15%	37	31%	26	21%	27	23%	12	10%
Programación de capacitaciones para el personal según sus funciones.	8	7%	36	30%	44	37%	14	11%	18	15%

**Fuente:** Cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional (Anexo 05)

**Leyenda:** (5) Excelente, (4) Bueno, (3) Regular, (2) Malo, (1) Pésimo

Elaboración: Tesista

En la Tabla18, respecto a la percepción del comportamiento estructural en el Hospital Regional de Huancavelica, el personal administrativo manifestó en bueno: La comunicación interpersonal correcta un 31% (37) y la adaptación a los cambios que atraviesa la entidad un 31% (37). Mientras que en regular manifestaron: El Jefe Inmediato valora el trabajo un 37% (44), le resulta difícil realizar actividades laborales cuando no sé ante quien es responsable un 34% (41) y programación de capacitaciones para el personal según sus funciones un 37% (44).



**Tabla 19.**

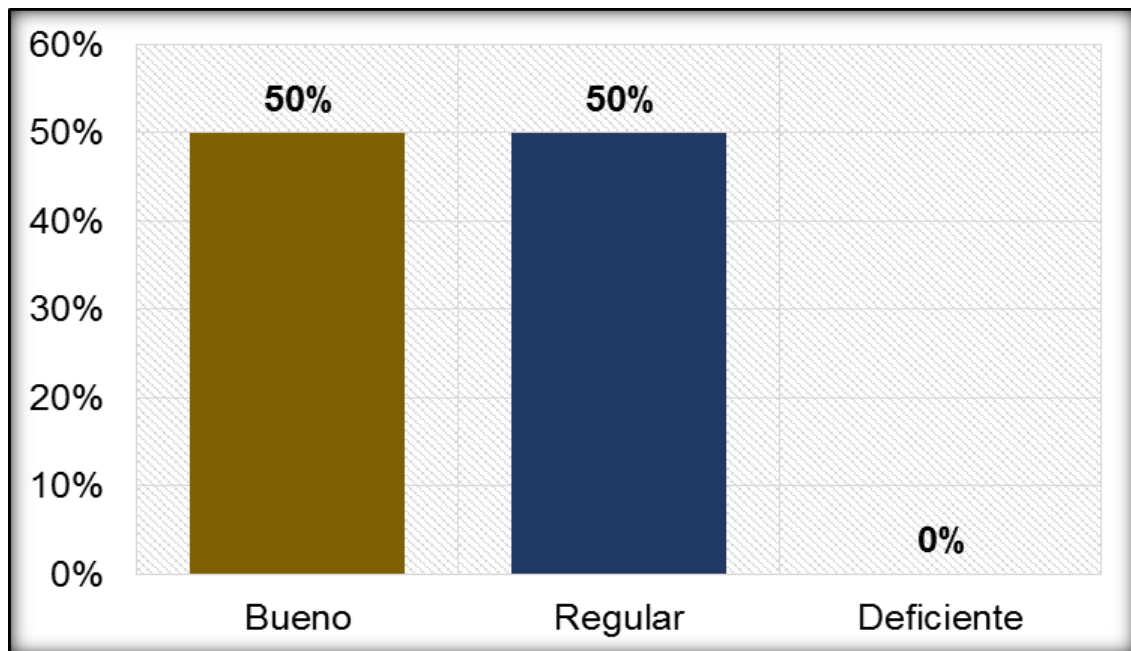
*Nivel de percepción respecto al comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Nivel de percepción del comportamiento estructural	N = 120	
	N	%
Bueno	60	50%
Regular	60	50%
Deficiente	0	0%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional (Anexo 05)  
**Elaboración:** Tesista

**Figura 7.**

*Nivel de percepción respecto al comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



**Fuente:** Tabla 19  
**Elaboración:** Tesista

En la Tabla 19, respecto al nivel de percepción del comportamiento estructural por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 50% (60) manifestaron que se encuentra en un nivel bueno y del mismo modo un 50% (60) en un nivel regular.

**Tabla 20.**

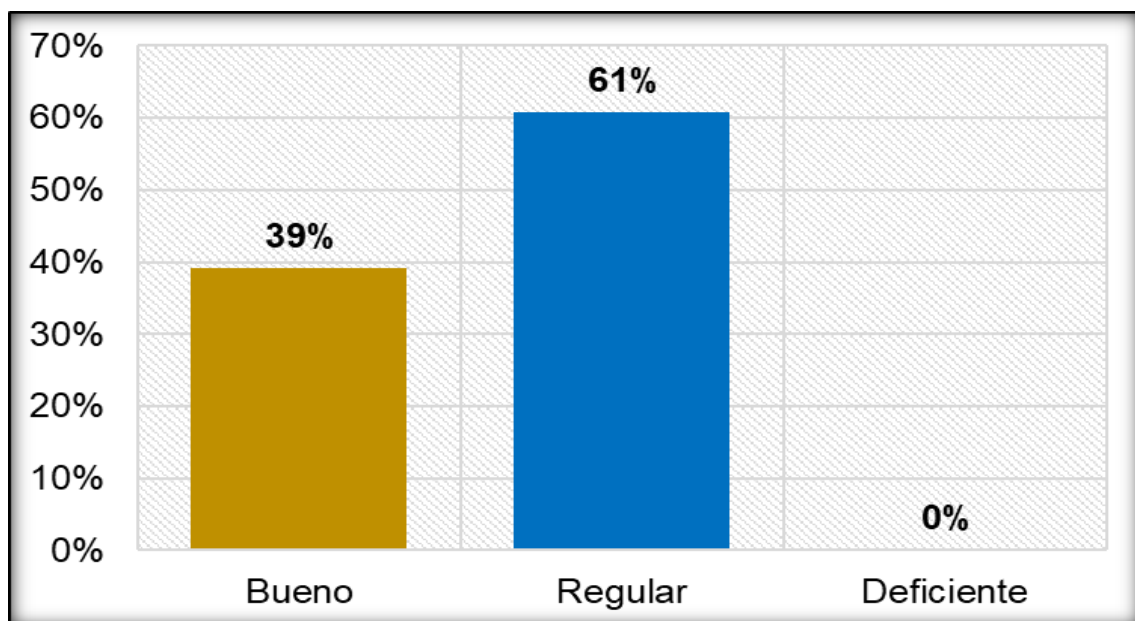
*Nivel de percepción del comportamiento organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*

Nivel de percepción del comportamiento organizacional en tiempos de COVID	N = 120	
	N	%
Bueno	47	39%
Regular	73	61%
Deficiente	0	0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre el Comportamiento Organizacional (Anexo 05)  
Elaboración: Tesista

**Figura 8.**

*Nivel de percepción del comportamiento organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.*



**Fuente:** Tabla 20

**Elaboración:** Tesista

En la Tabla 20, respecto al nivel de percepción del comportamiento organizacional en tiempos de COVID por el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, un 61% (73) manifestaron que se encuentra en un nivel regular y un 39% (47) en nivel bueno.

#### 4.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

**Tabla 21.**

*Correlación de Pearson entre el clima organizacional en tiempos de COVID con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.*

<b>Correlaciones</b>		Clima organizacional en tiempos de COVID	Comportamiento organizacional
Clima organizacional en tiempos de COVID	Correlación de Pearson	1	0,934**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0,934**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120

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

En la Tabla 21, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.934 y se observa que el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05, esto indica que existe relación entre las variables; en tal sentido podemos decir que el clima organizacional en tiempos de COVID sí tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

**Tabla 22.**

*Correlación de Pearson entre las condiciones económicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.*

<b>Correlaciones</b>		Condiciones económicas	Comportamiento organizacional
Condiciones económicas	Correlación de Pearson	1	0,822**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0,822**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120

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

En la Tabla 22, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.822 y se observa que el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05, esto indica que existe relación entre las variables; en tal sentido podemos decir que las condiciones económicas sí tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

**Tabla 23.**

*Correlación de Pearson entre las condiciones físicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.*

<b>Correlaciones</b>		Condiciones físicas	Comportamiento organizacional
Condiciones físicas	Correlación de Pearson	1	0,803**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0,803**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120

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

En la Tabla 23, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.803 y se observa que el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05, esto indica que existe relación entre las variables; en tal sentido podemos decir que las condiciones físicas sí tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

**Tabla 24.**

*Correlación de Pearson entre las condiciones organizacionales con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.*

<b>Correlaciones</b>		Condiciones organizacionales	Comportamiento organizacional
Condiciones organizacionales	Correlación de Pearson	1	0,824**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0,824**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120

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

En la Tabla 24, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.824 y se observa que el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05, esto indica que existe relación entre las variables; en tal sentido podemos decir que las condiciones organizacionales sí tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

**Tabla 25.**

*Correlación de Pearson entre las condiciones psicológicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.*

<b>Correlaciones</b>		Condiciones psicológicas	Comportamiento organizacional
Condiciones psicológicas	Correlación de Pearson	1	0,835**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0,835**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120

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

En la Tabla 25, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.835 y se observa que el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05, esto indica que existe relación entre las variables; en tal sentido podemos decir que las condiciones psicológicas sí tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

**Tabla 26.**

*Correlación de Pearson entre las condiciones de seguridad y salud ocupacional con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.*

<b>Correlaciones</b>		Condiciones de seguridad y salud ocupacional	Comportamiento organizacional
Condiciones de seguridad y salud ocupacional	Correlación de Pearson	1	0,956**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	0,956**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120

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

En la Tabla 26, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.956 y se observa que el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05, esto indica que existe relación entre las variables; en tal sentido podemos decir que las condiciones de seguridad y salud ocupacional sí tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021, rechazando de esta manera la hipótesis nula.



## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para todas las organizaciones por el impacto de la pandemia COVID-19, ya que buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad y el logro de objetivos institucionales. Por ello se vuelve necesario desarrollar instrumentos que permitan conocer y medir el clima organizacional y el comportamiento organizacional en que los servidores se están desarrollando en tiempos de COVID.

Campos, Jaramillo & Pineda (2014), en su estudio realizado con el objetivo de realizar un estudio del impacto de las diferentes generaciones en el clima laboral, concluyeron que los fenómenos organizacionales deben ser profundamente analizados para mantener un adecuado funcionamiento en la organización, así mismo es importante tener en cuenta las características de los grupos generacionales para diseñar, desarrollar y complementar planes en las diferentes áreas de la organización. Al respecto los resultados de la presente investigación se evidenció que las condiciones organizacionales en tiempos de COVID se encuentra en nivel bueno un 43% (52).

Por otra parte, en el estudio desarrollado por Pozo (2015), que tuvo como objetivo describir un análisis de los aspectos que componen el clima organizacional así mismo identificar de qué manera estos influyen en el comportamiento organizacional, concluyó que dentro de la empresa existe una influencia negativa entre el clima organizacional y el comportamiento lo

que están generando que las actividades internas no se estén llevado de forma correcta e idónea. Al respecto, los resultados de la presente investigación se evidenció que el nivel de percepción del clima organizacional en tiempos de COVID fue regular en 65% (78), del mismo modo el nivel de percepción por el comportamiento organizacional fue regular con un 61% (73). Del mismo en el estudio realizado por Polo (2020), concluyeron que la percepción del clima organizacional por parte de los trabajadores está en un nivel bueno y se evidenció una relación significativa, entre el clima organizacional en base a sus dimensiones. Por otra parte, Brunet (2014, citado en Incio & Jara, 2019), menciona que el clima organizacional determina la forma en la que las personas perciben su ambiente de trabajo, es decir si un trabajador no está satisfecho con su ambiente de trabajo, generará una actitud o comportamiento negativo frente a su trabajo y hacia los demás trabajadores y muchas veces puede afectar el rendimiento laboral. (p.33)

El personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica manifestó que la comunicación interpersonal en el hospital de estudio es correcta en un 31% (37). Al respecto en el estudio realizado por Sheput (2017), concluyó que desarrollar un plan de clima laboral dentro de una organización resulta efectivo para la consolidación del mismo, pero debe difundirse y comunicarse adecuadamente para trabajarse conjuntamente y fortalecer el interés y compromiso de todas las partes involucradas.

Comprender el comportamiento organizacional en una institución contribuirá con el cumplimiento de los objetivos institucionales; para ello se

debe tener en cuenta la conducta de cada individuo y cómo influye en las otras, cada individuo en una institución es un mundo diferente y de cada uno se puede tomar sus mejores ideas, al mismo tiempo la institución debe ser recíproca con sus empleados. Al respecto en los estudios realizados por Sánchez (2019) con el objetivo de determinar y analizar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota, los resultados evidenciaron que los trabajadores perciben en su mayoría un clima organizacional por mejorar al igual que sus dimensiones. Al respecto Chiavenato (2017 citado en Incio & Jara, 2019), el clima organizacional muestra la influencia del ambiente de trabajo sobre la motivación de los trabajadores, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben los trabajadores e influye en su conducta.

Los resultados de la presente investigación evidenciaron que en el Hospital Regional de Huancavelica se evidenció en una valoración regular el ambiente de participación entre el personal de la entidad un 31% (37) y las relaciones personales y práctica del compañerismo dentro de la institución un 36% (43).

Para Torres (2015), en su tesis titulada "Influencia del comportamiento organizacional en el clima laboral de los trabajadores en el Hospital Pacasmayo: 2015", logró demostrar que en el centro de trabajo predominan las deficientes relaciones interpersonales, y que la desconfianza en la organización de trabajo genera bajo clima laboral, repercutiendo negativamente en la prestación de servicios a los usuarios de este centro

asistencial de salud. Al respecto para Chiavenato (2017 citado en Incio & Jara, 2019), menciona que el clima organizacional representa el ambiente interno de la organización, y está muy relacionado con el grado de motivación existente; cuando la motivación es elevada, el clima organizacional tiende a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre todos. Por otro lado, cuando la motivación es baja, se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción, y en casos extremos por estados de agresividad, inconformidad, situaciones en las que los trabajadores se enfrentan abiertamente contra la organización originando protestas, huelgas. Al respecto, en el estudio realizado por Anaya & Paredes (2015), los resultados evidenciaron que existen problemas de frustración y baja motivación a causa de los constantes cambios en las tareas que no son consideradas formalmente durante las evaluaciones de clima laboral.

El diagnóstico del clima organizacional es de gran importancia para promover el bienestar general en toda institución, especialmente, en momentos en los que el entorno puede resultar negativo como es el caso de la actual contingencia que atraviesa debido a la pandemia del Covid-19, situación que ha obligado a las empresas a implementar esquemas de trabajo en casa para continuar sus operaciones. (Bárcenas, 2020, p. 10).

Finalmente, los resultados de la investigación evidenciaron que existe relación significativa ( $r=0.934$  y  $P=0.05$ ) con el cual se rechazó la hipótesis nula y se admite que el clima organizacional en tiempos de COVID sí tiene

relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.

## CONCLUSIONES

1. Se comprobó que el clima organizacional en tiempos de COVID se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. Situación que se evidencia con la prueba de hipótesis general y en la tabla N°21.
2. Se comprobó que las condiciones económicas se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. Situación que se evidencia con la prueba de hipótesis específica N°01 y en la tabla N°22.
3. Se comprobó que las condiciones físicas se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. Situación que se evidencia con la prueba de hipótesis específica N°02 y en la tabla N°23.
4. Se comprobó que las condiciones organizacionales se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. Situación que se evidencia con la prueba de hipótesis específica N°03 y en la tabla N°24.
5. Se comprobó que las condiciones psicológicas se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. Situación que se evidencia con la prueba de hipótesis específica N°04 y en la tabla N°25.

6. Se comprobó que las condiciones de seguridad y salud ocupacional se relacionan positivamente con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021. Situación que se evidencia con la prueba de hipótesis específica N°05 y en la tabla N°26.

## SUGERENCIAS

1. El administrador del Hospital Regional de Huancavelica debería enfocar estrategias que mejoren el clima organizacional con un plan de bienestar enfocado en las necesidades o prioridades en común que tiene el personal administrativo en el cual se sientan considerados como miembros fundamentales dentro de la organización, de esa forma buscar una mejor percepción del clima organizacional y mejorar el comportamiento organizacional.
2. Respecto a las condiciones económicas es importante que los directivos del Hospital Regional de Huancavelica tengan con claridad qué factores o actitudes positivas favorecen, por parte de los colaboradores y de esa forma potenciarlos, de lo contrario este factor impactará negativamente en el clima organizacional y puede repercutir desfavorablemente en el cumplimiento de las metas establecidas. En el contexto de la pandemia del COVID-19 es importante el cumplimiento de las obligaciones económicas en tiempo oportuno a todo el personal administrativo, como: descanso, salario, día compensatorio o asueto, vacaciones y otros.
3. Las condiciones físicas influyen directamente en el clima organizacional por ello es importante que los responsables del Hospital Regional de Huancavelica adecuen sus espacios de trabajo acorde al contexto de la COVID-19 a fin de dar cumplimiento de los protocolos establecidos para mitigar los contagios y garantizar la seguridad y salud de todo el personal administrativo del hospital en estudio.



4. Respecto a las condiciones organizacionales es importante que los directivos del Hospital Regional de Huancavelica brinden el soporte técnico y tecnológico tanto al personal que realice labores remotas, presenciales y mixtas para el desarrollo de sus labores de manera satisfactoria a fin de no afectar el rendimiento, la motivación y satisfacción.
5. Respecto a las condiciones psicológicas, los directivos del Hospital Regional de Huancavelica deben centrar sus atenciones por mantener la salud emocional de sus colaboradores, ya que afecta en el desempeño y las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo. Para ello debería realizarle talleres mensuales para manejar el estrés y cuidado de la salud mental.
6. Respecto a las condiciones de seguridad y salud ocupacional, los directivos del Hospital Regional de Huancavelica a efectos de asegurar ambientes de trabajos seguros y saludables para los trabajadores debe contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la institución que tenga un intervención activa, más aún en la pandemia del COVID-19 adquiere mayor relevancia para evitar los contagios entre trabajadores, accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales en los centros de trabajo. Asimismo, deberán implementar el plan de control del COVID-19, realizar pruebas de descarte, limpieza y servicios de higiene en el centro laboral, medidas de protección personal y vigilancia de la salud.

**REFERENCIAS**

- Anaya, G. L., & Paredes, R. J. (2015). *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano* [Tesis de Maestría, Universidad del pacífico]. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1018/Lizeth\\_Tesis\\_maestria\\_2015.pdf](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1018/Lizeth_Tesis_maestria_2015.pdf)
- Bárcenas, P. I. (2020). *Influencia de la pandemia por covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del Municipio de Chinú Córdoba* [Tesis de pregrado, Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3759/BarcenasIsela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BDO PERÚ. (2020). *El rol de la seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19*. <https://www.bdo.com.pe/getattachment/Publicaciones/Outsourcing/2020/El-rol-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-en-ti/El-rol-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-en-tiempos-de-COVID-19.pdf.aspx?lang=es-PE>
- Campos, C. A., Jaramillo, R. N., & Pineda, O. I. (2014). *Clima laboral y grupos generacionales en las organizaciones: Un estudio documental* [Tesis de pregrado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3374/Clima%20laboral%20y%20grupos%20generacionales%20en%20las%20organizaciones%20un%20estudio%20documental.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañari, L. R. (2017). *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/405>
- ESAN. (2020). *Principales obligaciones en seguridad y salud en el trabajo en el marco de la COVID-19*. Conexión ESAN.

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/10/principales-obligaciones-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-marco-de-la-covid-19/>

García, V. P. (2015). *Diagnóstico del comportamiento organizacional y plan de mejora laboral para el registro de la propiedad y mercantil del Cantón Bolívar* [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López].  
<http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/250/1/TAP56.pdf>

Gómez, M. A., & Acosta, R. H. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. 11 (6). <http://eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>

González, G. D., & Morales, U. D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas | 593 Digital Publisher CEIT*. 5(5), 79-93.

Guerrero, G. I. (2017). *Clima y comportamiento organizacional de la oficina de trámite documentario del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento, San Isidro—2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11844/Guerrero\\_GIM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11844/Guerrero_GIM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Incio, R. C., & Jara, H. M. (2019). *Influencia del Comportamiento Organizacional en el Clima Organizacional de los trabajadores por grupos generacionales de un Organismo Regulador en el 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/651583>

Malpartida, Q. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Ambo 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].  
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5931>

- Mamani, A. Y., & Cáceres, L. J. (2019). *Desempeño laboral: Una revisión teórica*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>
- OIT. (2020). *COVID-19 y el mundo del trabajo*.  
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Peña, S. E. (2017). *Clima organizacional en una empresa del estado*. [Tesis para obtener título de Especialista, Universidad Militar Nueva Granada].  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16206/Pe%C3%B1a%20Salas%20Emilcer%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pesántez, A. S., & Guapacaza, S. D. (2012). *Análisis del comportamiento organizacional del personal Docente, Administrativo y de Servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca].  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- Polo, Z. V. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de servidores administrativos en una Institución Universitaria Pública del Nor Oriente del Perú, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49387>
- Pozo, J. O. (2015). *El Clima organizacional y su influencia en el Comportamiento organizacional de los colaboradores de PELISERVIMED S.A. de la ciudad de Pelileo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/10694>
- Puntriano, R. C. (2020). *Seguridad y salud en tiempos de Covid*.  
[https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/04/28/puntriano\\_recorte.jpg](https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/04/28/puntriano_recorte.jpg)
- Quiroga, E. G., Umaña, D. I., & Vanegas, S. L. (2018). *Creación de la filosofía organizacional de la empresa Coyote Trade S.A.S*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8135/1/2019\\_creacion\\_filosofia\\_organizacional.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8135/1/2019_creacion_filosofia_organizacional.pdf)

- Rejes, C. J. (2020). *Análisis conceptual de comportamiento organizacional*. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15125/Rejes\\_Calizia\\_Juan\\_Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15125/Rejes_Calizia_Juan_Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, V. J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3255>
- SERVIR. (2021). *Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1574152/Gu%C3%ADa%20operativa%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20durante%20la%20emergencia%20sanitaria%20por%20el%20COVID-19.pdf>
- Sheput, T. J. (2017). *Análisis de la gestión del clima laboral en los organismos reguladores de Lima: Caso Osiptel* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. <https://doi.org/10.26439/ulima.tesis/4243>
- Torres, M. L. (2015). *Influencia del comportamiento organizacional en el clima laboral de los trabajadores en el Hospital Pacasmayo: 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3164/TORRES%20MAGNO%20Leticia%20Anabel\(FILEminimizer\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3164/TORRES%20MAGNO%20Leticia%20Anabel(FILEminimizer).pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vaquerano, A. J., Flores, P. M., & Morán, V. M. (2020a). *Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia COVID-19*. <http://repositorio.uca.edu.sv/jspui/bitstream/11674/4250/1/Informe%20final%20%2828%20de%20septiembre%20de%202020%29.pdf>
- Vaquerano, A. J., Flores, P. M., & Morán, V. M. (2020b). *Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de*

*la pandemia COVID-19. Síntesis del Informe.* <https://uca.edu.sv/wp-content/uploads/2020/11/investigacion-uca-una-aproximacion-al-clima-organizacional-covid-19.pdf>

# **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

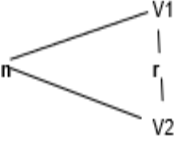


**ANEXO 01  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** El clima organizacional en tiempos de COVID y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.

<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE / DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Nivel de estudio</b>	<b>Técnica</b>
¿Qué relación existe entre el clima organizacional en tiempos de COVID con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?	Determinar la relación entre el clima organizacional en tiempos de COVID con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<b>Ha:</b> El clima organizacional en tiempos de COVID si tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	Clima organizacional	Nivel relacional, ya que se buscó explicar el comportamiento de una variable en función de otra.	Encuesta



Problemas específico	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones:	Tipo de investigación	Instrumento
¿Están relacionadas las condiciones económicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?	Determinar la relación que existe entre las condiciones económicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<b>Hi<sub>1</sub>:</b> Las condiciones económicas si tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones económicas</li> <li>• Condiciones físicas</li> <li>• Condiciones organizacionales</li> <li>• Condiciones psicológicas</li> <li>• Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional</li> </ul>	Aplicada Cuantitativa	<b>Cuestionario.</b>
¿Están relacionadas las condiciones físicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?	Determinar la relación que existe entre las condiciones físicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<b>Hi<sub>2</sub>:</b> Las condiciones físicas si tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<p style="text-align: center;"><b>Variable 2</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;">Comportamiento organizacional</p>	<p style="text-align: center;"><b>Diseño de investigación</b></p> <p>En cuanto al diseño de investigación es no experimental.</p>	
¿Están relacionadas las condiciones organizacionales con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de	Determinar la relación que existe entre las condiciones organizacionales con el comportamiento organizacional en el personal administrativo	<b>Hi<sub>3</sub>:</b> Las condiciones organizacionales si tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento Individual.</li> <li>• Comportamiento grupal.</li> <li>• Comportamiento estructural.</li> </ul>		Cuestionario de características generales (Anexo 02).

Huancavelica en el 2021?	del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	Huancavelica en el 2021.		<b>Donde:</b>	
¿Están relacionadas las condiciones psicológicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?	Determinar la relación que existe entre las condiciones psicológicas con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<b>Hi<sub>4</sub>:</b> Las condiciones psicológicas si tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<b>Variable de caracterización</b>	<b>Dónde:</b> n = Muestra V1= Clima organizacional V2= Compartimiento organizacional r= Relación	Cuestionario sobre el clima organizacional (Anexo 03).
¿Están relacionadas las condiciones de seguridad y salud ocupacional con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de seguridad y salud ocupacional con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<b>Hi<sub>5</sub>:</b> Las condiciones de seguridad y salud ocupacional si tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demográficas.</li> <li>• Académica.</li> <li>• Laborales.</li> </ul>	<b>Población:</b> 120 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huancavelica.  <b>Muestra:</b> El muestreo no probabilístico ya que se cuenta con una población pequeña y accesible.	Cuestionario sobre el comportamiento organizacional (Anexo 04).



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**



**ANEXO 02  
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Fecha:** / /

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** El clima organizacional en tiempos de COVID y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.

El presente es un trabajo de investigación titulado “El clima organizacional en tiempos de COVID y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica”, realizado por Bryan Armando Bernal Clemente, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Para llevar a cabo este trabajo necesitamos la colaboración del personal administrativo para el desarrollo de los cuestionarios que forman parte de la investigación. Su participación será anónima y sus respuestas confidenciales, la información que usted nos proporcione se utilizaran solamente para fines del presente trabajo, sin repercutir negativamente en su persona.

**Certificado de consentimiento**

“Yo he leído la información de esta página y consiento voluntariamente participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.”

**PARTICIPANTE:** .....

**DNI.** .....

**FIRMA** .....

**FECHA** ...../...../.....



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS**



**ANEXO 03**  
**CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES**

Fecha: / /

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** El clima organizacional en tiempos de COVID y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.

**INSTRUCCIONES.** Estimado/a señor, señora, lo saludo muy cordialmente y le comunico que se está desarrollando un estudio para determinar la percepción del personal administrativo sobre el clima organizacional y su relación con el comportamiento organizacional, en tal sentido apelo a su colaboración y le solicito responder con la veracidad del caso los datos de sus características generales. El cuestionario no le irrogará más de 10 minutos aproximadamente de su tiempo.

Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas. Es necesario responder todas las preguntas.

**Gracias**

**I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS**

**Género**

1. ¿Cuál es su género?

Masculino ( )

Femenino ( )

**Edad**

2. ¿En qué rango de edad se encuentra?

20 – 25 años ( )

26 – 35 años ( )

36 – 55 años ( )

>55 años ( )

**Estado Civil**

3. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a ( )

Casado/a ( )

Conviviente ( )

**II. CARACTERÍSTICA ACADÉMICA**

**Grado de instrucción**

4. ¿Cuál es su nivel académico?

Superior técnico ( )

Superior universitario ( )

Magíster ( )

Doctor ( )

**III. CARACTERÍSTICAS LABORALES**

**Modalidad de contrato**

5. ¿Cuál es su vínculo laboral con la entidad?

Nombrado 276 ( )

Contrato CAS ( )

Locador de servicios ( )

Practicante ( )

**Tiempos de servicio a la institución**

6. ¿Cuántos años de servicio tiene en la institución?

- |                 |     |                |     |
|-----------------|-----|----------------|-----|
| Menos de un año | ( ) | 1 - 5 años.    | ( ) |
| 6 - 15 años.    | ( ) | Más de 16 años | ( ) |

**Aspectos económicos**

7. ¿Cuál es su rango de remuneración que percibe?

- |                   |     |                   |     |
|-------------------|-----|-------------------|-----|
| 930 – 1500 soles  | ( ) | 1501 – 2000 soles | ( ) |
| 2001 – 3000 soles | ( ) | Más de 3000 soles | ( ) |



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS**



**ANEXO 04**  
**CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Fecha: / /

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** El clima organizacional en tiempos de COVID y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.

**INSTRUCCIONES.** El Presente cuestionario tiene como objetivo registrar información sobre la percepción del personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica respecto al clima organizacional, para ello escriba y marca en los recuadros con un aspa (X), los resultados obtenidos se mantendrán en reserva.

**INDICACIONES:** Marque la frecuencia que más se ajuste a su realidad, teniendo en cuenta la siguiente ponderación.

<b>Pésimo</b>	<b>Malo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**Gracias**

<b>ÍTEM</b>	<b>Puntaje</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión: Condiciones económicas</b> <b>¿Cómo califica Usted?</b>					
1. El cumplimiento de la compensación de descanso a consecuencia del COVID-19.					
2. El cumplimiento de la remuneración y el AFP a consecuencia del COVID-19.					
3. El cumplimiento del pago de sus vacaciones a consecuencia del COVID-19.					
4. La desnaturalización del contrato a algunos compañeros a consecuencia del COVID-19.					
5. El otorgamiento de alguna prestación adicional por concepto de pago de servicio de agua, luz o internet por parte de la entidad.					
<b>Dimensión: Condiciones físicas</b> <b>¿Cómo califica?</b>					
6. La disponibilidad de los recursos tecnológicos y materiales para el desarrollo de las actividades laborales presenciales a consecuencia del COVID-19.					
7. La distribución del espacio en las oficinas para el cumplimiento del distanciamiento social a consecuencia del COVID-19.					
8. La proporción de equipos tecnológicos necesarios para el personal que realiza trabajo remoto a consecuencia del COVID-19.					
9. La programación asistencia técnica y capacitaciones					

tecnológicos para el personal de la entidad a consecuencia del COVID-19.					
<b>Condiciones organizacionales</b> <b>¿Qué opinión le merece?</b>					
10. Las modalidades de trabajo y horarios optadas por los directivos de su entidad frente a la pandemia.					
11. Las modificaciones en los puestos de trabajo a consecuencia del COVID-19.					
12. La comunicación entre los miembros de la entidad.					
13. La supervisión del Jefe Inmediato en el desarrollo de las actividades presenciales y remotas a consecuencia del COVID-19.					
14. El cumplimiento del horario de trabajo a consecuencia del COVID-19					
<b>Condiciones psicológicas</b> <b>¿Cómo califica Usted?</b>					
15. El reconocimiento y valoración del trabajo por el Jefe Inmediato.					
16. La implementación de capacitaciones para el cuidado de la salud mental a consecuencia del COVID-19.					
17. La presencia de síntomas de angustia, ansiedad, depresión, melancolía, miedo, irritabilidad, rechazo, resignación y estrés en el personal de la entidad.					
<b>Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional</b> <b>¿Cómo califica Usted?</b>					
18. La implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención y protección de todo el personal que ingresa a la entidad.					
19. La distribución de los equipos de protección personal de manera gratuita al personal (mascarillas, guantes, lentes de seguridad, protector facial entre otros) a consecuencia del COVID-19.					
20. El cuidado en la limpieza y desinfección de su escritorio y entorno de trabajo.					
21. Frecuencia que realizan las pruebas COVID-19 al personal de la entidad para evitar la propagación de la enfermedad.					
22. El seguimiento al estado de salud al personal diagnosticado con COVID-19.					

### VALORACIÓN FINAL: NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>Bueno</b>	<b>73 - 110</b>
<b>Regular</b>	<b>36 – 72</b>
<b>Deficiente</b>	<b>&lt; 36</b>

**NIVEL DE PERCEPCIÓN RESPECTO A LAS DIMENSIONES:**

<b>Condiciones económicas</b>	
<b>Bueno</b>	17 – 25
<b>Regular</b>	8 – 16
<b>Deficiente</b>	<8

<b>Condiciones físicas</b>	
<b>Bueno</b>	15 - 20
<b>Regular</b>	7 – 14
<b>Deficiente</b>	<7

<b>Condiciones organizacionales</b>	
<b>Bueno</b>	17 – 25
<b>Regular</b>	8 – 16
<b>Deficiente</b>	<8

<b>Condiciones psicológicas</b>	
<b>Bueno</b>	11 - 15
<b>Regular</b>	5 – 10
<b>Deficiente</b>	<5

<b>Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional</b>	
<b>Bueno</b>	17 – 25
<b>Regular</b>	8 – 16
<b>Deficiente</b>	<8





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS**



**ANEXO 05**  
**CUESTIONARIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Fecha: / /

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** El clima organizacional en tiempos de COVID y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021.

**INSTRUCCIONES.** El Presente cuestionario tiene como objetivo registrar información sobre la percepción del personal administrativo respecto al comportamiento organizacional, para ello escriba y marca en los recuadros con un aspa (X), los resultados obtenidos se mantendrán en reserva.

**INDICACIONES:** Marque la respuesta que más se ajuste a su realidad, teniendo en cuenta la siguiente ponderación.

<b>Pésimo</b>	<b>Malo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Gracias

ÍTEM	Puntaje				
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Comportamiento individual</b>					
<b>¿Cómo opina respecto a?</b>					
1. Me resulta fácil realizar mi trabajo con poca supervisión.					
2. Considera que el cargo no es importante, sino la autonomía que se puede dar.					
3. Se siente comprometido y motivado para alcanzar las metas de mi área aún en tiempos pandemia.					
4. Mantiene actitud positiva frente a las condiciones de trabajo aún en tiempos pandemia.					
5. Se siente cómodo laborando en la institución aún en tiempos pandemia.					
<b>Dimensión: Comportamiento grupal</b>					
<b>¿Cómo opina respecto a?</b>					
6. Le brindan información de manera periódica respecto a su desempeño laboral.					
7. Se siento motivado cuando sus compañeros manifiestan que pueden trabajar colaborativamente con Usted.					
8. Existe un ambiente de participación entre el personal de la entidad					
9. Valora de modo positivo las relaciones personales y la práctica del compañerismo dentro de la institución.					
10. Existe trabajo de equipo dentro de la entidad					
<b>Dimensión: Comportamiento estructural</b>					
<b>¿Cómo opina respecto a?</b>					
11. La comunicación interpersonal dentro de su área de trabajo funciona correctamente.					

12. El Jefe Inmediato valora el trabajo que realiza el personal más aún a consecuencia del COVID-19.					
13. Le resulta difícil realizar actividades laborales cuando no sé ante quien es responsable.					
14. Es fácil adaptarse a los cambios por los que atraviesa la organización.					
15. Se brindan capacitaciones continuas sobre temas relacionados a mi especialidad.					

### VALORACIÓN FINAL: NIVEL DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

<b>Bueno</b>	<b>51 - 75</b>
<b>Regular</b>	<b>26 – 50</b>
<b>Deficiente</b>	<b>&lt; 25</b>

### NIVEL DE PERCEPCIÓN RESPECTO A LAS DIMENSIONES:

<b>Comportamiento individual</b>	
<b>Bueno</b>	17 – 25
<b>Regular</b>	8 – 16
<b>Deficiente</b>	<8

<b>Comportamiento grupal</b>	
<b>Bueno</b>	17 - 25
<b>Regular</b>	8 – 16
<b>Deficiente</b>	<8

<b>Comportamiento estructural</b>	
<b>Bueno</b>	17 – 25
<b>Regular</b>	8 – 16
<b>Deficiente</b>	<8



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS**



**ANEXO 06**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variable	Dimensión	Indicador	Valor final	Escala de medición
<b>Variable 1</b>				
<b>Clima organizacional</b>	Condiciones económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del descanso compensatorio.</li> <li>• Cumplimiento del pago del salario y AFP.</li> <li>• Cumplimiento con del pago de vacaciones.</li> <li>• Despido de personal.</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	Ordinal
	Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de los recursos materiales Y tecnológicos.</li> <li>• Espacios adecuados</li> <li>• Manejo de las herramientas tecnológicas</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	Ordinal
	Condiciones organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas administrativas frente a la pandemia.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Organización del trabajo.</li> <li>• Cumplimiento de los horarios de trabajo.</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	Ordinal
	Condiciones psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades y preocupaciones de los servidores.</li> <li>• Cuidado de la salud mental.</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo (3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	Ordinal
	Condiciones de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación del Plan de</li> </ul>	(1) Pésimo (2) Malo	Ordinal

	Seguridad y Salud Ocupacional	control COVID-19. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Otorgamiento de equipo de protección personal.</li> <li>• Seguimiento en el estado de salud del personal.</li> </ul>	(3) Indiferente (4) Bueno (5) Excelente	
<b>Variable 2</b>				
<b>Comportamiento organizacional</b>	Comportamiento Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud en el trabajo</li> <li>• Satisfacción en el trabajo</li> </ul>	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Ordinal
	Comportamiento grupal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación en</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Ordinal
	Comportamiento estructural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadena de mando</li> <li>• Especialización en el trabajo</li> </ul>	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Ordinal
<b>Variable de caracterización</b>				
<b>Características demográficas</b>	Género	Rasgos sexuales	Masculino Femenino	Nominal
	Edad	Rango de edad	20 – 25 años 26 – 35 años 36 – 55 años >55 años	Nominal
	Estado civil	Documento de identidad	Soltero (a) Casado (a) Separado (a) Divorciado (a)	Nominal
<b>Característica académica</b>	Grado de instrucción	Nivel educativo	Secundaria completa Superior técnico Superior universitario Magíster Doctor	Nominal

<b>Características laborales</b>	Modalidad de contrato laboral	Tipo de vínculo laboral	Nombrado 276 Contrato CAS Locador de servicios Practicante	Nominal
	Modalidad de trabajo	Tipo de modalidad	Remoto Mixto Presencial	Nominal
	Tiempos de servicio a la institución	Rango de años de servicio	Menos de un año 1-5 años. 6-15 años. Más de 16 años	Nominal
	Aspectos económicos	Escala remunerativa	930-1500 soles 1501-2000 soles 2001-3000 soles >3000 soles	Nominal



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS**



**ANEXO 07**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Nombre del experto: JHONNY HENRY PIÑÁN GARCÍA

Especialidad: INGENIERO INDUSTRIAL

**TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X		
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X			
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																			X		
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																		X			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X		
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X		

**OPINIÓN GLOBAL: (BUENA)**

**El cuestionario puede ser aplicado a la muestra de estudio**

PUNTUACIÓN PROMEDIO | 83.57 |

FECHA: 02-09-2021

DNI: 10423397

FIRMA:

TELEFONO: 9999982897

E-mail: [jhpg12@gmail.com](mailto:jhpg12@gmail.com)



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**



Nombre del experto: JUAN CARLOS ROJAS MATOS

Especialidad: MG. EN GESTIÓN Y NEGOCIOS

**TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																		X			
2	Los ítems ayudan describir conductas.																		X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X			
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																		X			
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																		X			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																		X			
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X		

**OPINIÓN GLOBAL:** Opinión favorable (BUENA)

**El cuestionario puede ser aplicado a la muestra de estudio**

PUNTUACIÓN PROMEDIO

| 84.28

FECHA: 02-09-2021

DNI: : 40134310

Teléfono : 978301264

FIRMA:

E-mail : [jrojas@unheval.edu.pe](mailto:jrojas@unheval.edu.pe)



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**



Nombre del experto: IVAN T. MANCILLA CHAMORRO

Especialidad: Especialista en Logística

**TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X		
2	Los ítems ayudan describir conductas.																		X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																X					
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																			X		
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																		X			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																X					
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X		

**OPINIÓN GLOBAL: Opinión favorable (BUENA)**

**El cuestionario puede ser aplicado a la muestra de estudio**

PUNTUACIÓN PROMEDIO

| | 85

FECHA: 02-09-2021

DNI: : 42330645

Teléfono : 962679084

FIRMA:

E-mail : [imancilla9084@gmail.com](mailto:imancilla9084@gmail.com)





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**



**ANEXO 08  
SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR TESIS DE INVESTIGACION**

**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TESIS DE INVESTIGACION TITULADA:  
"EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID Y SU RELACIÓN CON EL  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL  
HOSPITAL REGIONAL DE HUANCAMELICA, 2021"**

MC. JUAN GOMEZ LIMACO  
Director del Hospital Regional de Huancavelica

Yo Bryan Armando Bernal Clemente, con DNI 72249105, con domicilio en Jr. Ricardo Palma N° 264 barrio Yananaco, del distrito de Huancavelica, provincia de Huancavelica, departamento de Huancavelica.  
Ante usted respetuosamente me presento y expongo.

Que, siendo bachiller de la carrera de Administración y Negocios Internacionales, de Universidad Alas Peruanas, por el cual, pido permiso para realizar tesis de investigación en el Hospital Regional de Huancavelica, titulado "El clima organizacional en tiempos de COVID y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional De Huancavelica, 2021"

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder.

Huancavelica, 05 de Abril del 2021

**Bach. Bryan A. Bernal Clemente**





**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
 PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN  
 POR LA MODALIDAD DEL PROFÍ**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los dieciocho días del mes de noviembre del año 2021, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=mbc23718904d75b609f03228cc34f1b11> a las nueve horas, y en merito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N°0365-2021-UNHEVAL/FCAT, de fecha 12 NOV 2021, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Colectiva, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, así como de la comunidad universitaria de la UNHEVAL, para la sustentación de Tesis del Bachiller que ha realizado estudios en el Programa de Fortalecimiento de Investigación (PROFI), Ciclo 2021-I, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, se reunieron en la Sala virtual de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Individual Titulada **EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID Y SU RELACION CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCAVELICA, 2021**, del Bachiller en Ciencias Administrativas, **BRYAN ARMANDO BERNAL CLEMENTE**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración, por la modalidad del Programa de Fortalecimiento de Investigación (PROFI), Ciclo 2021-I siendo los Miembros del Jurado Examinador, los profesores siguientes, designados con la precitada Resolución:

- |  |                    |
|--|--------------------|
| <b>Dr. QUINTIDIANO NAPOLEÓN CÉSPEDES GALARZA</b> | <b>Presidente</b>  |
| <b>Dra. MELIDA SARA RIVERO LAZO</b>              | <b>Secretario</b>  |
| <b>Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES</b>                  | <b>Vocal</b>       |
| <b>Dr. JORGE ERNESTO ROMERO VELA</b>             | <b>Accesitario</b> |

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes.

TESISTA	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
<b>BRYAN ARMANDO BERNAL CLEMENTE,</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>DIECISIETE</b>

**OBSERVACIONES:**

.....Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas....., en fe de lo cual firmamos:

  
**Dr. Quintidiano Napoleón Céspedes Galarza**  
**PRESIDENTE**

  
**Dra. Melida Sara Rivero Lazo**  
**SECRETARIA**

  
**Dr. Juan García Céspedes**  
**VOCAL**



**CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD**  
**N°030-2022-FCAT-UNHEVAL-DUI**

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 0734-2022 UNHEVAL de fecha 07 de marzo de 2022 y en atención a la 4ta. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 35%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, **hace CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del **28%** encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**, adjuntando el reporte de similitud.

**Tesis para optar el título Profesional de Licenciado(a) en Administración**

**"EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID-19 Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCAVELICA, 2021"**

**Tesista(s)**

Bach. BERNAL CLEMENTE, BRYAN ARMANDO

**Asesor(a)**

Dr. ZEVALLOS CHOY, Edward Luis

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 01 de agosto de 2022.



Dr. Edward L. Zevallos Choy  
Director de la Unidad de Investigación

NOMBRE DEL TRABAJO

**6. TESIS BRYAN BERNAL CLEMENTE.pdf**

AUTOR

**Bryan Bernal**

RECUENTO DE PALABRAS

**20105 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**118579 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**112 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 5, 2022 8:46 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

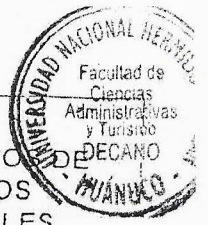
**Jun 5, 2022 8:53 PM GMT-5****● 28% de similitud general**

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

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)
- Material citado



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		<b>REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJO INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES</b>			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13

## ANEXO 2

### AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

**1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)**

Apellidos y Nombres: Bernal Clemente Bryen Armando

DNI: 72249105 Correo electrónico: bernalbryen.030993@gmail.com

Teléfonos: Casa \_\_\_\_\_ Celular 915 964 402 Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Teléfonos: Casa \_\_\_\_\_ Celular \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Teléfonos: Casa \_\_\_\_\_ Celular \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**


Pregrado	
Facultad de:	_____
E. P. :	_____

Título Profesional obtenido:

Licenciado en Administración

Título de la tesis:

El clima organizacional en tiempos de covid y su

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
	OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 13



Su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica. 2021

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo.

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

---



---

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma:

Firma del autor y/o autores: