



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Clima y satisfacción laboral en técnico de farmacia de una cadena de
botica, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Baldeon Huamani, Jimmy Joel (orcid.org/0009-0002-0178-660X)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Con mucho amor a mis padres Estela, Ernesto, por ser mi motivación para seguir creciendo profesionalmente; y a mis hermanas Sendy Jen, Jeniffer Sweet, por su apoyo incondicional durante este año de estudio, quien estuvo alentándome y apoyándome en todo momento.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo por abrirme sus puertas de todos los que deseamos ser mejores profesionales.

A la jefa Zonal Q.F. Violeta Marquina Benites, por brindarme todas las facilidades en la cadena de boticas seleccionado para el estudio.

A mi asesor de Tesis Dr. Hugo Eladio, Chumpitaz Caycho, por haber compartido sus conocimientos, por su comprensión y sobre todo por sus palabras de aliento.

A mis compañeros de aula por cultivar el compañerismo y ayuda mutua.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos.....	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES ..	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla cruzada Variable Clima Laboral*Variable Satisfacción Laboral	29
Tabla 2	Tabla cruzada Dimensión Realización Personal*Variable Satisfacción Laboral	30
Tabla 3	Tabla cruzada Dimensión Involucramiento Laboral*Variable Satisfacción Laboral	31
Tabla 4	Tabla cruzada Dimensión Supervisión*Variable Satisfacción Laboral....	32
Tabla 5	Tabla cruzada Dimensión Comunicación*Variable Satisfacción Laboral.	33
Tabla 6	Tabla cruzada Dimensión Condiciones Laborales*Variable Satisfacción Laboral	34
Tabla 7	Prueba de normalidad	35
Tabla 8	Hipótesis general.....	36
Tabla 9	Hipótesis especifica 1	37
Tabla 10	Hipótesis especifica 2.....	38
Tabla 11	Hipótesis especifica 3.....	39
Tabla 12	Hipótesis especifica 4.....	40
Tabla 13	Hipótesis especifica 5.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1 Esquema del diseño	19
--	----

RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo general determinar de qué manera el clima se relaciona con la satisfacción laboral en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 100 técnicos de farmacia de una cadena de botica, a quienes se les aplicó cuestionarios con la escala de Likert; los resultados se dieron las posteriores consecuencias descriptivas el 24,0 por ciento de los técnicos de farmacia de una cadena creen que el clima laboral es alto; el 6,0 % cree que es medio; y el 70,0 % cree que es bajo. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia consideran que el grado de laboral satisfactoria es elevado, el 48,0 % lo estima mediana y el 38,0 % lo estima bajo, permiten deducir que la variable de satisfacción laboral en técnicos de farmacia de una cadena de boticas se relaciona significativamente con el clima laboral, Lima en 2023.

Palabra clave: Satisfacción laboral, clima laboral, supervisión.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how the climate is related to job satisfaction in a pharmacy technician at a pharmacy chain, Lima 2023. The research is based on a quantitative approach, of an applied type, with a descriptive level, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The study sample was made up of 100 pharmacy technicians from a pharmacy chain, to whom questionnaires with the Likert scale were applied; The results gave the subsequent descriptive consequences: 24.0 percent of the pharmacy technicians of a chain believe that the work environment is high; 6.0% believe it is medium; and 70.0% believe it is low. However, 14.0% of pharmacy technicians consider the degree of job satisfaction to be high, 48.0% estimate it to be medium and 38.0% estimate it to be low, allowing us to deduce that the job satisfaction variable in pharmacy technicians of a pharmacy chain is significantly related to the work environment, Lima in 2023.

Keyword: job: Satisfaction, work environment, supervision.

I.INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional actualmente, el análisis de aspectos como el clima laboral actual refleja el clima de cada organización y está influenciado por apariencia la individual sociedad de la planificación, un liderazgo inapropiado por parte de gerentes puede llevar inepta administración organizacional. El resultado es insatisfacción con las funciones laborales, ausencia de ámbito común, deficiencia e improductividad. En clima laboral fundamenta la diplomacia, cometido y valoración de gestión interna de la compañía, la instrucción impacta directo a la conducta y los conceptos de la gente en el ambiente de trabajo (Olaz y Ortiz, 2022). Por otro lado, plantean que el ambiente laboral es un constructo importante de la estructura laboral y sociedad aporta la ocasión de aprender el comportamiento individual y de equipo de los colaboradores (Mendoza y Villafuerte, 2021). Para ello se debe considerar el uso de herramientas para realizar actividades de gestión. Un entorno alentador y constructivo aumenta la producción y promocionar la fidelidad y seguridad de los empleados (Nwe Ni Sein Myint, 2020). De manera similar, argumentó que el pensamiento de los empleados está influenciado por su entorno laboral de una organización, esta condición se reflejará en su realización y rendimiento. De esta manera, un agradable entorno apoya para alcanzar metas, eludir disparidad y aumentar el desempeño, pero al igual periodo los empleados asimismo necesitan tener indulgente carácter tangible al incrementar su calidad de labor (Fajardo et al., 2020). Sostienen que el sentido de las funciones desempeñadas, la identificación de la organización y la comprensión de la organización de entidad a la que integra el sistema de salud también son importantes para alcanzar las metas del servicio (Sánchez y Pérez, 2020). Para valorar el impacto y la privación de la totalidad la diplomacia, planeamiento, objetivo y plan de salud, así como la utilización perfecta de la fuerza laboral sanitaria en el sector. Coordinar la gestión, mejorar el trabajar del dependiente y garantizar la solidez y el ambiente de ejercicio profesional en el N°75 (OMS, 2022). El contexto nacional del funcionamiento efectivo la organización se logra, aunque el entorno de trabajo de ser armonioso acepta la conducta emotiva de los miembros de planificación e intervenir significativamente sus acciones también conducta (Díaz, 2020). Por la cual similar el trabajo

profesional es el desarrollo a las habilidades, el cual posee un individuo de forma eficiente tanto como efectiva; se define como el desempeño existente del dependiente al ejecutar el cometido en un medio de tarea característico, comprobando tal capacidad para el trabajo (Lipa, 2020). El ambiente estructural se fundamentará en la situación humanitaria de todo dependiente y el proceder de cada persona ante la postura de la disposición específicas, al igual que relación, liderato, inspiración, conexión interindividual, e intercambio entre orden de disposición, técnica, gestión, elección, demanda (Ameri, 2020). Asimismo, a tener en cuenta entorno placentero o molesto, prospero o hostil en la disposición, sosteniendo en razón la formación, obligación, realización, descubrimiento, reparación (Sánchez, 2019). Indica que la rotación se refiere al tiempo de reposición, que puede verse afectado por causas internas o externas, cuando las personas abandonan voluntaria o involuntariamente el trabajo (Anido, 2020). En el contexto local cadena de farmacias Inkafarma en el distrito de San Martín de Porres hay brechas en el clima laboral especialmente en las áreas de atención de dispensar de los medicamentos, aunque se sabe que dispensar medicamentos es una acto profesional solo asociado al químicos farmacéutico y el expendio se realiza por técnicos de farmacia que saben, el único responsable de dispensar el medicamento es el químico farmacéutico algo como eso se puede suponer que los técnicos de farmacia no son suficientes el conocimiento proporciona una buena orientación a los pacientes de esa manera, el motivo de la satisfacción laboral de botica Inkafarma puede ser ocasionado para los colaboradores, debido altas cuotas de ventas diarias y ventas adicionales, estos requisitos. Debido a la gran cantidad de medicamento, los técnicos de farmacia dispensaron el medicamento. A los clientes no se les explica rápidamente, lo que genera incomodidad y frustración a los usuarios. Ante los sujetos, se debe tener en cuenta considerar hacer este estudio el cual aborde el posterior problema: ¿De qué manera el clima se relaciona con la satisfacción laboral en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023? Considerar los problemas específicos: ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión realización personal en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023?, ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión involucramiento laboral en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023?, ¿De qué

manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión supervisión en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023?, ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión comunicación en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023?, ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión condiciones laborales en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023?. La investigación de este trabajo se justifica del campo teórico ya se estudiaron y analizaron las teorías, conceptos y actitudes sobre el factor ambiente y el agrado para los técnicos farmacéuticos y pueden utilizarse para desarrollar nuevos conocimientos que puedan ayudar a abordar futuras soluciones de investigación. En el campo práctico se justifica, ya que la investigación se realizó considerando las variables de satisfacción y clima laboral a los técnicos, cual creemos son importantes del ámbito sanitario y aportarán información valiosa que mejorará la gestión de los profesionales en el campo se pueden superar. El campo de metodología, el estudio aporta los instrumentos al cual permiten compilar investigación acerca de variables y evaluar el estudio. En el campo social, la investigación no sólo proporciona información científica y real a los técnicos, sino que también ayuda sobre establecimiento con particularidad semejante o similares acerca de efectuar mejorías específicas en servicio de la empresa. El estudio plantea en el cual el objetivo principal, Determinar de qué manera el clima se relaciona con la satisfacción laboral en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. Asimismo, los objetivos específicos determinar qué manera en técnico de farmacia de una cadena la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión realización personal en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión involucramiento laboral en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión supervisión en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión comunicación en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión condiciones laborales en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. En presencia como se propone la posterior hipótesis general para el actual análisis: El clima se relaciona significativamente

con la satisfacción laboral en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. Como se proceden las posteriores hipótesis específicas: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión realización personal en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión involucramiento laboral en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión supervisión en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión comunicación en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión condiciones laboral en técnico de farmacia de una cadena de boticas, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales posteriores se han estimado para el estudio, Patilongo et al., (2023), ejecutaron una investigación del personal de enfermeras sobre el agrado en servicios de emergencia y el entorno laboral. Determinación del clima y satisfacción laboral de los empleados de enfermeras del área de emergencias del Hospital Vitarte. Investigaciones cuantitativas, correlacionales y transversales. La muestra incluyó setenta trabajadores de emergencia. A lo largo del estudio se utilizaron 2 cuestionarios que ya habían sido validados en otros estudios, previo consentimiento informado de cada integrante. Resultados la totalidad de enfermeros implicados dentro de 30 y 39 años 50% y eran predominantemente mujeres 62,9%. El número de profesionales y técnicos era igual, los trabajadores subcontratados tenían una ligera ventaja 51,4%. Tenían más de seis años. por una década de servicio. Las dimensiones del entorno laboral incluyen autorrealización 81,4 por ciento, compromiso laboral 82,9 por ciento, supervisión 82,9 por ciento y comunicación 54,3 por ciento, la situación laboral es desfavorable el 42,9 por ciento. Aspectos relacionados con la satisfacción, falta de satisfacción con las condiciones materiales 81,43 por ciento, política administrativa 72,86 por ciento y en cuanto al bienestar social, el salario es del 87,14 por ciento, las relaciones sociales son del 47,14 por ciento, el desarrollo personal es del 65,71 por ciento y el desarrollo de tareas es del 72,86 por ciento y el rendimiento fuera de posición 80% son más satisfactorios. El ambiente laboral es medio 48,57% y la satisfacción laboral es media 42,86%. Los enfermeros de urgencias del Hospital Vitarte tienen una adecuación estadísticamente elocuente a través del ambiente de trabajo y el agrado del trabajo de $p = 0,023$. Inga y Rosales (2023), realizaron un estudio sobre el agrado laboral y entorno empresarial a través los empleados públicos del régimen del distrito de Pangoa de Junín. El objetivo de la investigación es precisar cómo el agrado laboral y el clima institucional de los funcionarios del gabinete del distrito Pangoa se relacionan entre sí. Entre los participantes se encontraban 95 empleados municipales, 49 chicas y 46 chicos que comprenden los 20 y 67 años. Las herramientas que fueron empleadas son las escalas del agrado laboral y el entorno institucional. Los

hallazgos indicaron un moderado vínculo y directo, estadísticamente notable a través de los aspectos de la relación laboral y los siguientes factores el ambiente institucional, modo de autoridad $\rho = 0,403$, $p = 0,000$, gratitud $\rho = 0,497$, $p = 0,000$, ánimo y soporte $\rho = 0,416$, $p = 0,000$, la remuneración $\rho = 0,470$, $p = 0,000$ y las innovaciones $\rho = 0,277$, $p = 0,007$. El factor significativo del trabajo, el factor ánimo y soporte mostraron una correlación baja y directa $\rho = 0,334$, $p = 0,023$. La correlación positiva con el reconocimiento social y/o personal es significativamente menor en la magnitud del descubrimiento $\rho = 0,038$, $p = 0,213$. Se descubrió que las variables estudiadas tienen correlaciones positivas, pequeñas y medianas. Esta conclusión puede facilitar a las entidades estatales a la toma de elecciones basadas en el desarrollo de precauciones para perfeccionar el ambiente institucional de sus entidades y el agrado en el trabajo de los empleados. Como resultado, las hipótesis del estudio también fueron parcialmente respaldadas. Zegarra (2023), realizó un estudio para precisar la conexión a través del ambiente institucional y el agrado en el trabajo de los empleados de los departamentos de instituciones públicas de RRHH que imponen contribuciones no municipales en el Cercado de Lima en 2022. La investigación utilizó cinco dimensiones para evaluar el un ambiente institucional, desarrollo personal, dedicación en el trabajo, la comunicación, inspección y las relaciones en el trabajo. Se recomienda examinar del modo que vincule cada magnitud con el agrado en el trabajo. Se recogieron 154 personas de los departamentos de personal de entidades estatales fiscalizadores no municipales en Lima Cercado, mediante una encuesta de dos variables CL-SPC y SL-SPC, respectivamente realizada por Sonia Palma Carrillo. Para la población de estudio, los asociados ajustados consistieron en 29 ítems de la escala Likert acerca de la variante de ambiente institucional y 21 ítems acerca de la variante de agrado en el trabajo. Fue aprobada la encuesta por expertos antes de enviar la solicitud. Sin embargo, este estudio no experimental tiene un diseño transversal y utiliza un punto de vista cuantitativo, con un alcance descriptivo adecuado. Finalmente, para determinar la relación a través del ambiente institucional y el agrado en el trabajo, se utilizó la relación Spearman rho; la relación Rs resultante fue $p < 0,001$ a 0,845. Como resultado, se puede llegar a concluir al hallarse una

conexión directa y relevante a través el ambiente institucional y agrado en el trabajo de los empleados de la muestra de estudio, así como una fuerte conexión entre ambas investigaciones. Aquino y Cuyutupa (2023), El propósito de esta investigación fue precisar como el ambiente institucional y el agrado en el trabajo de las enfermeras del Hospital de Apoyo se relacionan Manuel Ángela Higa Arakaki de Satipo 2019. Este estudio fue descriptivo, no experimental y correlacional. Los sujetos fueron 42 enfermeros de los hospitales investigados, y la muestra también fue 100% profesionales, coincidiendo con la población. El método empleado fue una indagación y la información se recopiló entre 2 herramientas el formulario de ambiente institucional del ministerio de salud y la serie de agrado en el trabajo versión consultor ESL - VO propuesta. Se demostró el relato a través del ambiente institucional del hospital y la satisfacción del trabajo de los enfermeros es recto y relevante rho de Spearman = 0,728 señal de 0,000. Además, el nivel de clima en la organización se califica como medio con tendencia a estar en un nivel apropiado, mientras que la satisfacción laboral se considera moderadamente alta. Se llegó a la conclusión de que establecer un ambiente organizacional adecuado puede aumentar la satisfacción laboral del enfermero. Por último, pero no menos importante, se recomienda integrar políticas, estrategias y actividades para mejorar el clima organizacional a través de actividades como días festivos, cumpleaños, reuniones sociales y una comunicación fluida. Saldaña (2023), realizó un estudio a través del entorno de trabajo y el agrado laboral de asistencia médica del Hospital General de Celendín, 2022. Este estudio es determinado cómo el agrado de los trabajadores del Hospital de la salud se vincula con el entorno organizacional, utilizando métodos cuantitativos, correlacionales y de corte transversal. La serie del ambiente institucional y la tabla de medición del agrado en el trabajo se aplicaron a 60 trabajadores de la salud. Como resultado, el resultado del descubrimiento fue las estadísticas de población social pertenecen principalmente al grupo de edad de 31 a 50 el 66.6 %, mujeres 80% y personal de enfermería 33.3 %. Servicios 38.3 %, contratado de acuerdo con el sistema CAS convencional 55 %. En la dimensión clima organizacional, supervisión 70%, condiciones de trabajo 85%, comunicación 80%, participación en el trabajo 63,3%, autorrealización 71,7%. Se

encuentran en un nivel medio; quienes están más satisfechos con cada aspecto son beneficios relacionados con el trabajo y/o los salarios 55%, relaciones sociales 75%, desempeño de tareas 85%, diplomática gestión 48,3% y autodesarrollo 85%, además, el nivel de relación física y/o material y relación de autoridad relacionada es moderado 51,7% y 75%. Por tanto, hay una conformidad a través de la variante positiva y moderadamente relevante, $p = 0,040$, $X^2 = 6,429$; $p = 0,021$, $r_s = 0,30$. Se concluyó el agrado en el trabajo de los empleados del Hospital de Atención General Celendín de salud varía según el clima organizacional. Se han considerado los antecedentes internacionales siguientes para la investigación. Ángel et al., (2020), dirigieron hacer una investigación acerca del agrado laboral y el ambiente institucional entre los trabajadores de salud. Los empleados de la manufactura del bienestar apoyan la atención médica y brindan servicios relacionados con las condiciones laborales que perjudican su salud y condición de vida. Examinando la conexión a través del agrado en el trabajo y el ambiente institucional en entidades de salud. Procedimiento en una investigación cruzada se dirigió a ejecutar en el área de atención integral a la salud. La magnitud de la exhibición fue de ciento ochenta y dos empleados que manifestaron la serie de ambiente institucional, que incluye aspectos como las conexiones Inter social, el modo de liderazgo, el sentimiento de dominio, el pago, los recursos, la transparencia y relación del liderazgo, la seguridad y la importancia comunal. El formulario de agrado en el trabajo incluye causas relacionadas con la inspección, el entorno real, los servicios recibidos, la intervención y la agrado en el trabajo intrínseca. El permiso enterado de los integrantes se logró. La mayoría de los participantes dijo que era necesario mejorar el ambiente organizacional 56%, mientras que el 40,7% de ellos estaban muy satisfechos con su nivel de satisfacción laboral 46,2%. El agrado en el trabajo y el entorno en el trabajo tienen una conformidad poco significativa $r_s=0,205$; $p=0,05$. El debate sobre esta relación es similar al de otros estudios que sugieren que un mayor agrado en el trabajo de los dependientes está vinculado con una mejor percepción del entorno laboral. Conclusiones hay una conexión verdadera a través las percepciones de los empleados acerca del entorno laboral y el agrado en el trabajo. Pedraza (2020), realizó un estudio sobre los beneficios de la gestión

del capital humano incluyen el ambiente institucional y el agrado en el trabajo. El propósito de este enunciado es analizar la conexión a través de estos dos constructos visto de otro modo del personal. El estudio se ajusta a métodos empíricos, racionales y causales en los que se observan variables y se recopilan datos a lo largo del tiempo sin manipulación por parte del investigador. A lo largo del estudio se creó una muestra aleatoria de 80 sujetos. Los grupos étnicos analizados se caracterizan mediante estadística descriptiva. En este estudio, se utilizaron técnicas de reducción de datos estadísticos para precisar la organización básica de los constructos de utilidad. Se identificaron cinco factores del constructo ambiente de trabajo. Los modelos de satisfacción intrínsecos y extrínsecos se apoyan en las emociones laborales. La confiabilidad de la escala se indica con un coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,70. Además, se confirmaron las relaciones hipotéticas por medio el manejo de una muestra de fórmulas elementales. Los tres factores del clima organizacional, emociones, estándares e identificación, muestran una conexión efectiva y relevante con el agrado intrínseca y extrínseca. En este estudio, los empleados de organizaciones privadas obtuvieron diferentes calificaciones que diferían sólo en la relación entre el estatus y los estándares y la satisfacción intrínseca. Los resultados son significativos porque el ambiente de trabajo interviene positivamente en el agrado en el trabajo y el desempeño de la sociedad. Govea y Zúñiga (2020), En un estudio no experimental de agrado en el trabajo realizado en una sociedad de prestación en la que actualmente trabajaban, descubrieron que debe haber una conexión positiva a través el ambiente institucional y el agrado laboral. La sociedad de servicios cuenta con 40 empleados en Guayaquil, Ecuador. La herramienta de observación del ambiente organizacional de la Moose Work Environment Scale, La satisfacción laboral se midió utilizando la serie del agrado de Warr, Cook y Wall, que tiene quince preguntas para evaluar el agrado intrínseca y externa. Esta estructura está compuesta por noventa ítems que incluyen reparto, adherencia, soporte, independencia, estructura, presión, transparencia, verificación, descubrimiento y conveniencia. Los resultados se procesaron utilizando tableros de frecuencia de la información recopilada y prevista con un grado de seguridad del 90 % y cuatro niveles de independencia. Según

los hallazgos, veinticuatro de los participantes expresaron satisfacción con el ambiente laboral de la sociedad, en tanto que treinta y dos personales se mostraron satisfechas con el agrado en el trabajo. Para probar la hipótesis, además del estudio realizado usando el examen del Chi-cuadrado, se obtuvo un valor de 10,57 en comparación con el valor crítico del Chi-cuadrado de 7,779, lo que expresa una conformidad positiva a través el ambiente institucional y el agrado de los empleados. Salgado y Giacomozzi (2019), realizó una investigación acerca del agrado y el ambiente de la empresa varían importantes el liderazgo organizacional. Puede tener la deficiencia consecuencias adversas como ausentismo, rotación ocupacional y el desarrollo de trastornos funcionales o enfermedades que afectan a la estructura, ambas partes del personal médico y los pacientes. Determine si hallarse una conexión a través el nivel de agrado en el trabajo y el ambiente institucional percibido por los trabajadores de atención primaria en un municipio chileno. Se realizó un análisis transversal entre 110 personas que laboran en 2 establecimiento de salud familiar en un municipio chileno. Estas escalas se utilizaron para evaluar el agrado en el trabajo y el clima institucional. Las correlaciones se examinaron usando la prueba de Spearman Rho. En ambos centros de salud, los valores medios del agrado en el trabajo $3,32 \pm 0,93$ y ambiente institucional $3,45 \pm 0,83$ fueron los más altos con 5. La dimensión con menor media global de agrado en el trabajo es la satisfacción con el entorno tangible de $2,80 \pm 0,93$ y la identificación del nivel de satisfacción con el ambiente institucional de $3,12 \pm 0,77$. Los puntajes a promediar más altos fueron para la satisfacción laboral de $3,56 \pm 0,87$ y la creencia $3,66 \pm 0,88$, en ese orden. La correlación estadísticamente significativa a través de los puntos total en las 2 escalas fue del 0,636 % de $p < 0,001$. Terminación el agrado en el trabajo de los empleados de atención médica de los estudiantes se correlacionó con una percepción positiva del ambiente organizacional. Quintuña (2023), realizo un estudio sobre una estrategia de dirección para progresar el entorno laboral y el agrado en el trabajo en el Hospital Comunitario de la Universidad Americana de Quito. Prosperar un proyecto de dirección para restablecer el clima y satisfacción laboral de los trabajadores en el Hospital Comunitario. Procedimientos previos al desarrollo del plan de gestión se realizó un estudio descriptivo y

para evaluar el clima laboral en la institución, se utilizó un enfoque cuantitativo, con las encuestas Litwin y Stringer como herramientas, además de la evaluar la satisfacción, encuesta Font Roy. También se utilizó el cuestionario. Los alcanzaron la base para la implementación del plan de manejo. Resultados en cuanto al clima laboral, los tres aspectos analizados en la encuesta, es decir, las relaciones, el mantenimiento y la motivación, fueron valorados como buenos por los empleados. Los empleados perciben bien indicadores como las condiciones de trabajo y la seguridad, así como la identificación con la organización, que se refiere a La vestimenta del área de trabajo es adecuada y la alegría de trabajar para la empresa es evidente. Las percepciones más bajas están relacionadas con las relaciones con compañeros y los indicadores de estabilidad y estrés laborales. La satisfacción laboral, los empleados se dividen en dos categorías de las satisfechos y generalmente satisfechos, el índice de mayor valor corresponde a la idoneidad laboral y el índice de menor valor corresponde a la presión laboral. El entorno laboral en el Hospital Comunitario favorable y el agrado en el trabajo de los asociados es agradable. Para lograr un buen ambiente laboral y un nivel de satisfacción muy satisfactorio, se ofrece un plan de gestión, que integra una variedad de actividades destinadas a crear métodos de administración de recursos humanos, aumentar el motivo de los trabajadores, organizar y mejorar las relaciones interpersonales. Luego de revisar los antecedentes, analizaremos el clima laboral, descrito por los autores cuyas investigaciones se basan en estos fundamentos teóricos. Entre ellos tenemos definió el clima laboral como el comportamiento humano influenciado por el ámbito psicológico o entorno en el que las personas crecen, para el cual el ambiente aparece de la comprensión de otros aspectos de la organización. Olas (2013), Mencionó que el nivel de motivación de los empleados está estrechamente asociado con el entorno interno de una institución. En particular, se concentró en las características del entorno organizacional que son específicas de los integrantes de la institución. Una organización inspira diferentes motivaciones en sus miembros. Además, menciona que la relación a través empleados y sociedad a lo mejor beneficiosa, agradable y sinérgica dependiendo de cómo la organización se comunica e interactúa con sus miembros. Chiavenato

(2009), afirmaron que hay muchos factores que afectan el ambiente laboral de los empleados, incluye estructura, objetivos, liderazgo y toma de decisiones, que son características típicas de las organizaciones que influyen en cómo se comportan los empleados en el trabajo. Zuluaga et al., (2014), el ambiente de trabajo se basa en la percepción individual y generalmente se definen como estilo de vínculo, actitudes y sentimientos recurrentes que enfocan la existencia organizacional y están vinculados con la situación real de la empresa, las relaciones entre los empleados, de la agrupación laboral y el rendimiento en el trabajo. Se llegó a finalizar el ambiente institucional de trabajo es la percepción general de una persona de su entorno laboral, que se revela en la correlación a través de las propiedades particular de cada individuo y la organización. Domínguez y Ramírez (2012), afirma que la percepción del ambiente laboral es una característica del ambiente de trabajo que determina la conducta de sus integrantes e influye en cómo se comportan en la organización. Brunet (2004), la definición de ambiente de trabajo se refiere al proceso por el cual cada empleado percibe los elementos esenciales de su ambiente de trabajo y es por tanto una realidad subjetiva. Por tanto, este estudio aceptará la definición proporcionada por Palma (2004), que definen el concepto de ambiente de trabajo al cual el aspecto en que los empleados comprenden su ambiente de trabajo y se fundamenta en diversa apariencia vinculan con la posibilidad de autorrealización. La percepción de la actividad, la revisión percibida, la cooperación con otros colegas para obtener información sobre el trabajo y las condiciones laborales que promueven el desempeño de la tarea están determinadas por las diferentes actividades, interacciones y otras experiencias que tienen todos los participantes. Por todo lo anterior, el término clima laboral se refiere a la apreciación que tiene cada empleado de su ambiente de trabajo, lo que influye en cómo actúan en la empresa. Comprender el clima laboral requiere comprender las diversas dimensiones estudiadas por investigadores de interés en determinar los componentes que influyen en el clima organizacional. Cada autor nos muestra diferentes dimensiones relacionadas con el entorno laboral, aunque también existen similitudes entre ellas Palma (2004), propuso que el ambiente laboral tiene 5 dimensiones: dimensión I realización personal valoración laboral en la que se resuelven

acontecimientos laborales aterradores que benefician el desarrollo personal y profesional, la dimensión II del involucramiento laboral analiza cómo los trabajadores perciben la conexión con la institución y pertenencia al lugar de trabajo y responsabilidad por todas las tareas que se incrementan en la institución, la dimensión III la supervisión se refiere al grado en que cada empleado observa su desempeño y desarrollo diario, y los gerentes son responsables de guiarlos y apoyarlos en las tareas que deben completar, comunicación de dimensión IV el grado de vínculo entre la comunicación relacionada con la organización y la información procesada por la empresa, la dimensión V de las condiciones laborales reconoce que la organización cuenta con los componentes físicos y financieros necesarios para realizar las tareas del día a día de la organización. Las dimensiones antes mencionadas del ambiente de trabajo son importantes para evaluar los sentimientos subjetivos del empleado individual observados durante el desempeño de las actividades en la empresa donde trabaja. Por tanto, los empleados deben comprender su desempeño en la empresa, respetar las condiciones laborales establecidas por sus superiores y mantener relaciones positivas con sus compañeros de trabajo y más adecuadamente las tareas que les sean asignadas. Además, las investigaciones muestran que todo esto ayuda a los empleados a desarrollar habilidades psicológicas y personales al establecer un entorno donde el desarrollo pueda ocurrir. Según el modelo teórico del entorno laboral propuesto por el autor Rensis Likert (1987), una de las figuras más reconocidas en la teoría del clima laboral, argumentó que la conducta de los empleados está vinculada en gran medida con las actitudes gerenciales y las características institucionales. La percepción resulta del procesamiento de información, percepciones, habilidades y valores. La forma en que el sujeto responde a la escena depende de lo mucho que le guste. Lo que importa es tu perspectiva sobre las cosas, no tu realidad imparcial. El comportamiento del sujeto está influenciado por la realidad cuando afecta su percepción. Rensis Likert utiliza ocho dimensiones para medir la percepción del clima, que en conjunto forman un clima específico. Estas dimensiones incluyen habilidades de equipo, poder motivacional, comunicación, influencia, determinación, programación, comprobación, acción y propósito de mejora. La conducta de los trabajadores

de la institución se ve significativamente afectado. En su teórica forma de ambiente de trabajo, Likert también propuso 3 categorías de variables causales, variables mediano y variables desenlace. Estas variables requieren características organizacionales para intentar alterar las calificaciones climáticas individuales; Esta conexión dio origen a la teoría del clima laboral. Según la teoría, existen cuatro tipos principales de clima laboral el autoritario, que es el autoritarismo explotador, el clima autocrático, que es el autoritarismo paternalista, el ambiente participativo, que es el ambiente de asesoramiento y el ambiente participativo, que es el clima de participación grupal. Al ofrecer un marco para estudiar el entorno del ambiente y su función en la efectividad institucional, la composición e interrelación de estas variables permite identificar 2 modelos principales de ambiente o sistemas de trabajo/organizacionales. Criollo y Alva (2019), Litwin y Stinger (1968), quienes sostuvieron que el ambiente de trabajo describe las características del ambiente organizacional. Los miembros de una organización pueden percibir o experimentar sus características e informarlas en cuestionarios apropiados Brunet (2004), de manera similar, Litwin y Stinger (1986), en relación con la motivación y el clima, sus teorías intentaron explicar el comportamiento individual en las organizaciones. Debido a que describen el ambiente institucional desde la perspectiva de los integrantes de la institución, estos autores utilizan los indicadores de clima percibido. La estructura, las responsabilidades, las recompensas, los desafíos, las relaciones, la cooperación, los estándares, los conflictos y la identidad son nueve elementos que componen el ambiente institucional según el modelo de los autores y reflejan la representación de los integrantes de la institución. La cantidad de normas, procedimientos, documentos y otras restricciones que enfrentan mientras trabajan Ferreyra y Abanto (2019), después de familiarizarse con el entorno de trabajo, seguiremos las varias definiciones proporcionadas por los autores sobre cómo la conectan su laboral de investigación con el reflejo de la satisfacción laboral. El agrado y el desagrado laboral son fenómenos conductuales completamente diferente y contradictorios. Según la teoría, los empleados tienen dos necesidades higiene laboral física y psicológica y motivación para su trabajo. Pérez (2017), Sin embargo, el agrado en el trabajo se determina como la posición de un

empleado para su lugar de laboral, la cual se fundamentó en las convicciones y ideales que desarrollan en su laboral. Santillán (2015), El agrado en el trabajo, por otro lado, se define como la sensación que experimenta un individuo cuando se restablece el equilibrio entre la satisfacción de una necesidad o un conjunto de necesidades y el objetivo de reducir dichas necesidades. Por lo tanto, la satisfacción es un concepto relativo, que es un sentimiento de motivación para lograr objetivos personales. Pacheco (2015), el agrado en el trabajo se determina como un estado de ánimo o un conjunto de estados de ánimo hacia el trabajo que pueden generar juicios evaluativos positivos o negativos sobre los empleados. Veloso et al., (2015), el agrado en el trabajo es una posición verdadera que surge de apreciar el empleo la vivencia en el trabajo. Polanco (2014), explica que Un conjunto de características relacionadas con el trabajo se denomina satisfacción con las actividades laborales. La disposición psicológica de una persona hacia su trabajo puede manifestarse en un grupo de postura y sensaciones. Juárez (2011), El agrado en el trabajo se define como la forma en que un empleado se siente hacia el trabajo que realiza. Creé y validé un cuestionario utilizando siete dimensiones biopsicosociales para apreciar la categoría en agrado de los empleados en su entorno laboral. El desarrollo personal, los recursos laborales y de recompensa, las políticas de la empresa, las condiciones de trabajo, los materiales y el entorno material son elementos que colaboran al correcto funcionamiento de las actividades de la empresa. Palma (2005), para comprender la satisfacción laboral, es importante considerar las dimensiones y descripciones que los inventores han proporcionado en su estudio de esta variable, incluyendo la dimensión de la satisfacción laboral de Palma que consideramos más relevante para nuestra satisfacción laboral. supervisar. Se cree que el ambiente en el trabajo en el que se descubren los empleados contribuye a la satisfacción laboral, ya que una variedad de factores influye en las actitudes de los empleados, ya sea de salud física o mental, lo que les da una impresión positiva o negativa de los empleados. Sobre el clima laboral Palma (2004), Asimismo, Las 7 dimensiones de la satisfacción son las posteriores: dimensión I condiciones físicas y/o materiales fundamentos físicos al igual que paredes, infraestructura y el entorno laboral real en el que trabajan los empleados, dimensiones II

beneficios laborales y/o remunerativos estos incluyen recompensas, privilegios o tareas adicionales que se otorgan a los empleados en función de su desempeño en el negocio, dimensión III políticas administrativas se refiere a las disposición y reglamentación que la empresa ha constituido para que todos los miembros de la organización las sigan. Estas normas también están relacionadas con las direcciones de la institución, La dimensión IV de las relaciones sociales se refiere al nivel de interacción entre los trabajadores, el nivel de amistad entre empleados y compañeros de trabajo, dimensión V el desarrollo personal el igual puesto de labor fomenta el incremento y el autodesarrollo de todo empleado, en este caso la autorrealización, dimensión VI el desempeño de tareas la evaluación que hacen los empleados de sus actividades y responsabilidades diarias, dimensión VII la relación con la autoridad se define como la evaluación intrínseca de un empleado por parte de su jefe inmediato y de las tareas asignadas durante la jornada de trabajo. Los autores también presentan su teoría de la satisfacción laboral. Herzberg et al., (2006), describen una la hipótesis de 2 variables explica la conducta de los empleados y cómo satisfacen sus impulsos, afirmando que la estimulación de los empleados para trabajar depende en gran medida de las causas interrelacionadas por circunstancias de higiene. Las restricciones laborales que circuyen a los empleados y que son necesarias para mantener el rango admisible de satisfacción del empleado. El motivo básico de la higiene es evitar problemas ambientales. Es importante destacar que los factores de higiene tienen un impacto directo en las posturas en el trabajo, especialmente en términos de agrado y desagrado. Las políticas y gestión de la sociedad, las conexiones sociales, la compensación, la inspección y las cualidades laborales son algunos de estos factores. Una vez que las variables de higiene se estropean por debajo de lo que los trabajadores observan admisible, ocurre el desagrado. También, se relaciona con los variables exteriores y las necesidades básicas de las personas. Los factores motivadores incluyen el perfil laboral y las actividades asociadas. La satisfacción de los empleados aumenta cuando estos factores están en su punto más alto, pero desaparecen cuando están en su punto más bajo. Estos incluyen máximo aprovechamiento de las propias capacidades, conexiones laborales,

autovaloración de la función laboral, carga laboral, conexión del trabajador con laborales y voluntad para elegir cómo se realiza el trabajo. La escala interpersonal es la teoría que se propuso. Creía que los cambios en el salario de los trabajadores tenían un impacto en la productividad excesiva pero que los cambios en las condiciones materiales no tenían. Un factor de motivación más importante que los incentivos financieros o materiales del empleador es la necesidad de obtener el reconocimiento de los colegas. Este modelo cubre los aspectos sociales y psicológicos de los trabajadores, transforma un modelo puramente económico en un modelo social y enfatiza que la satisfacción personal no se limita a cuestiones salariales, sino que también toma en cuenta otras dimensiones como desempeño, significado de propiedad e igualdad. La hipótesis de la muestra para la determinación de la justificación del trabajo propuesta incide en la conexión idea-retribuir a partir de distinto apariencia y aspecto de la tarea. La correlación de acceder las perspectivas y las remuneraciones recibidas genera conformidad o inconformidad trabajo. En la hipótesis, El término compensación no solo se refiere a una compensación financiera, sino también a una variedad de demostraciones de gratitud, motivación o valoración por parte de los superiores. Sánchez y Sánchez (2018), considerando lo anterior, creemos que el motivo de este análisis es ofrecer a los gerentes dato importante sobre lo que sucede en la cadena de farmacias, el ambiente de trabajo y la satisfacción de los técnicos de farmacia, ya que los recursos humanos juegan un papel crucial. Apoyo organizacional, ya que los socios que realiza distintas acciones de lograr los objetivos del organismo. Esta investigación se hace el esfuerzo laboral del trabajador se reduce, puede deberse a problemas laborales y/o personales, en cuyo caso la organización debe velar por el bienestar del trabajador, es decir. Si se desarrollan estrategias de mejora, el compromiso organizacional aumentará, durará más y será de mayor calidad, incidiendo así en la evaluación cognitiva y afectiva positiva del propio rol laboral. Fonseca y Cruz (2019), Además, durante la pandemia sociosanitaria, el clima laboral en el sector público se ha deteriorado, ya que se debe mantener el orden y la eficiencia del servicio incluso con dos o tres turnos y una alta rotación de personal. Este enfoque dirige recursos para aplacar el efecto del coronavirus 2019, pero no prioriza por necesidades individuales.

Martínez (2021), de igual forma, el ambiente laboral también afecta el impulsar y comportamiento de los empleados, lo que se refleja la hipótesis de los vínculos humano, lo cual resalta el valor de los individuos y la colaboración en los sistemas productivos. Iglesias y Torres (2018), Finalmente, los directivos clave deben velar por el bienestar subjetivo de sus compañeros en el lugar de trabajo, porque si se sienten apoyados por sus superiores, su percepción del clima laboral también mejorará. Fonseca y Cruz (2019), la cadena de farmacias es líder del mercado farmacéutico nacional gracias a su amplia cobertura y presencia en todas las provincias del Perú, pero principalmente gracias a su práctica obsesión analítica, deseo de resultados, gestión inspiradora y cuidado de sus empleados. Los valores personas se esfuerzan por hacer realidad su visión de cambiar la historia de la atención médica en cada comunidad, utilizando la mejor calidad, los mejores precios y las mejores personas en todo lo que hacen. Inkafarma apunta a mercados crecientes e innovadores, como el mercado farmacéutico, y su misión es proporcionar productos químicos con estándares de calidad detallados para la satisfacción y salud de la clientela. Con la finalidad de entender del éxito de Inkafarma es importante entender la importancia que tiene la ubicación de la farmacia en la rutina de adquisición del cliente. Las principales tareas es garantizar una distribución flexible de todos los productos en stock para su distribución a escala nacional. En este estudio se basa en la corriente positivista.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo aplicativo, porque con el objetivo de ampliar conocimientos relacionados con el tema, se estudia la realidad aplicando la siguiente investigación, utilizando sus resultados para ayudar a resolver problemas e implementar acciones propuestas para la realidad en estudio (Concytec, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño, un estudio no experimental no crea situaciones. Además, se relaciona de un corte transversal, ya que los diseños de investigación transversales o transaccionales recopilación de información en un solo instante, tuvo tal cual objetivo delinear las variables de clima y satisfacción laboral en un momento singular y examinar su acontecimiento e interacción en ese instante y en aspecto conjunto. La investigación actual es de nivel descriptivo-correlacional, ya que la principal aplicación de la investigación correlacional es comprender tal cual una idea o una variable se comporta al saber cómo se comportan diferentes variables relacionadas (Hernández et al., 2014)

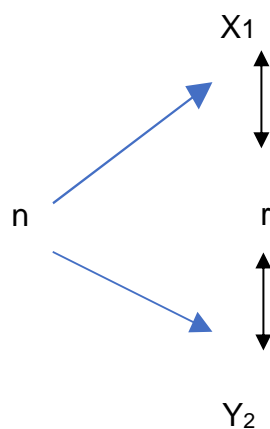


Figura 1. Esquema del diseño (Arias, 2006)

n: Muestra de estudio

X1: Variable 1

Y2: Variable 2

r: Relaciones

3.2 Variables y operacionalización:

Variable independiente: Clima laboral

Definición Conceptual

El clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral (Gan y Triginé, 2012).

Definición Operacional

Es una variante cuantitativa que se determina por medio de una serie de 5 dimensiones de tipo Likert, Muy de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni acuerdo ni desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Muy en desacuerdo (1); mismos que se analizaron idealmente.

Variable dependiente: satisfacción laboral

Definición Conceptual

Satisfacción laboral se podría definirse como la actitud del trabajador

frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores de que el trabajador desarrolla su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser y son las necesidades, los valores y los rasgos personales. Así mismo, existen tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del debería ser, y estos son las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia (Vallejo, 2010).

Definición Operacional

Es una variante cuantitativa que se determina por medio de una serie de 7 dimensiones de tipo Likert, Muy de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni acuerdo ni desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Muy en desacuerdo (1); mismos que se analizaron idealmente.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En el poblamiento del estudio está compuesta a través de la totalidad de técnicos de farmacia de una cadena de boticas, lo cual se encuentra ubicado en Lima, en el año 2023, con una conformidad cuantitativa de 122 empleados que reciben atención diaria dividida en 2 tanto mañana como noche.

Criterios de Inclusión y exclusión de la Muestra

a. Criterios de Inclusión

La investigación actual ha utilizado las posteriores perspectivas de incorporación:

- Los empleados en la cadena de boticas de Lima que se desempeñan como trabajadores dependientes (planilla).

- Deben tener entre 20 y 45 años.
- Tener una antigüedad laboral de al menos tres meses.

b. Criterios de exclusión

El estándar que se tomaron en cuenta para la exclusión fue:

- Trabajadores civiles, empleados autónomo, abastecedores de prestación independientes y/o proveedores de prestación de terceros.
- Trabajadores que estaban descanso.
- Trabajadores con permiso con una detención completa de trabajo (maternidad, salud, familia, otros).

3.3.2 Muestra

La muestra es un subconjunto de elementos que competen a ese conjunto determinado en sus propiedades, por lo que la población es pequeña y finita. Por lo tanto, en esta investigación se analizó todo el personal de la empresa privada, lo que resultó en el total de la población $n = 100$, basándose en los parámetros de inclusión y exclusión (Hernández et al., 2014).

3.3.3 Muestreo

No probabilístico por conveniencia, implicó la selección de las unidades de estudio basándose en la conveniencia, accesibilidad de acceso y proximidad a la investigación (Hernández et al., 2014; Otzen y Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se utilizaron técnicas de encuesta para recopilar de datos

relacionados con las variantes del estudio (Hernández et al., 2014). También, se utilizaron como herramientas 2 cuestionario uno para la variable independiente clima laboral, por 50 preguntas compuesta, y otro para la variable dependiente satisfacción laboral, por 36 preguntas compuesta.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Se incluirán 2 instrumentos para la recaudación de información.

Ficha técnica de la escala de clima de trabajo CL-SPC

- La autora es Palma.
- La fecha es 2004.
- El procedimiento en Perú
- El objetivo es medir el clima laboral
- La duración es veinticinco minutos.
- Administrar la individual o colectivamente.
- Dirigido a los trabajadores que dependen de su trabajo
- Ítems son 50
- Dimensiones son 5

Propiedades psicométricas:

La psicóloga Sonia Palma Carrillo en Lima creó y desarrolló la Escala de Clima Laboral - CL-SPC (2004), que se diseñó utilizando el formato Likert.

Validez y confiabilidad:

Conforme a que la experimento no le permitió poner la observación factorial a favor del valor de la teoría utilizó la entrevista cognitiva para lograr el valor de la teoría donde la respuesta de la conexión entre el ítem-test y el ítem área fue superior a 0.30 (Bravo, 2015). En la primera

versión, se utilizó la escala para evaluar a 20 empleados en Lima, quienes informaron una confiabilidad interna de 0,985. Se obtuvo utilizando la investigación de Alfa de Cronbach y se encontró que las correlaciones a través las 5 dimensiones del clima laboral eran positivas significativas al ($p < 0,05$).

El autor de este estudio llevo a cabo un piloto en el que participaron empleados operativos y administrativos de la empresa estudiada para confirmar que el instrumento de evaluación del clima laboral tenía las características psicométricas adecuadas. Esto permitió comprobar la validez y confiabilidad de la prueba para la población de estudio.

Confiabilidad de la Escala de Clima laboral CL – SPC

La fiabilidad de la escala de clima laboral (CL-SPC) para la población de esta investigación se midió utilizando el método de consistencia interna con un Alfa de Cronbach de 0,985. Esto indica un nivel muy alto de confiabilidad y consistencia interna en el instrumento mencionado (George y Mallery 2003).

Validez de constructo del ítem - prueba de la escala de clima laboral CL - SPC

Resultantes que se deben evaluar la equivalencia entre los elementos de la prueba y el puntaje total de la escala de clima laboral CL-SPC son satisfactorios. donde se encuentran coeficientes de correlación significativos en todos los casos ($p < 0.01$), lo que demuestra la validez del constructo.

Tabla de equivalencia

Asigna los puntos correspondientes a los percentiles distribuidos en 3 niveles que representan la variable del clima laboral.

Según las normas técnicas establecidas, la capacidad para acceder a la puntuación por factores y escala general de clima Laboral se califica con

puntos variados de 1 a 5, con un máximo de 250 puntos en la escala general y 50 puntos en cada dimensión. Los tipos análisis aprobadas para el instrumento se fundamentan en las puntuaciones directas; se emplea el criterio de que la percepción del clima laboral es más favorable a mayor puntuación, mientras que el análisis contrario es a menor puntuación.

En su versión final, comprendió la variable clima laboral en un total de 50 ítems. La percepción de laboral de su entorno de trabajo y en relación con aspectos relacionados como oportunidades es la variable del clima laboral de manera operativa de realidad personal Participación en la tarea asignada, supervisión que se proporciona, acceso a los datos conexiones con laboral en colaboración con otros integrantes de trabajo y circunstancias del trabajo que respalden sus tareas.

La escala de satisfacción laboral SL-SPC está compuesta por lo siguiente:

Ficha técnica de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

- La autora es Palma.
- La fecha es 2004.
- Procedimiento en Perú
- Objetivo para determinar el nivel de satisfacción del empleado con su trabajo.
- Duración es de veinticinco minutos.
- Administrar la individual o colectivamente.
- Dirigido a Trabajadores que tienen una relación laboral dependiente
- Ítems de 36
- Dimensión son 7

Propiedades psicométricas:

La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC fue creada por Sonia Palma Carrillo en 1999 y consta de 36 ítems asociado con 7 componentes, repartición de la consecuencia forma la siguiente es una distribución de

la opción de respuesta tipo Likert: condiciones físicas y/o materiales; beneficios laborales y/o remunerativos; políticas administrativas; relaciones sociales; desarrollo personal; desempeño de tareas; relación con la autoridad.

Validez y confiabilidad

La investigación de Bravo (2015) nos informa que la escala general de satisfacción logro un $\alpha = 0.82$, en tanto que las dimensiones de esta alcanzaron indicador de permanencia variable a través de 0.71 y 0.76, lo que indica una confiabilidad excelente de la herramienta y confirma que la conexión entre los ítems y el absoluto de la muestra fue excelente a 0.30 en totalidad de los sucesos.

Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SP

Se obtuvieron los siguientes valores en conjunto con el estudio piloto realizado.

La confiabilidad de la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) para los trabajadores de una sociedad particular se determinó utilizando el procedimiento de coherencia interior por el Alfa de Cronbach. Se encontró un valor de $\alpha = 0.717$, lo que indica un grado admisible de fiabilidad.

Tabla de equivalencia

Describe la variable de satisfacción laboral mediante puntuación semejante a los porcentajes repartidos en 5 grados.

El rango al pronóstico se basa en puntaje recto; se cree que una puntuación más alta en una causa o en la puntuación absoluta indica un principal agrado, mientras que una puntuación más baja indica una interpretación opuesta. Además, se proporcionan normas percentiles para comparar la clase de agrado con relación a la prueba.

3.5 Procedimientos:

Recolección de datos

Se procura el permiso de la cadena de boticas a través de una carta adjunta de la Cesar Vallejo la Universidad para la recaudación del fundamento. Una vez conseguido la autorización, se establecieron horarios para la adaptación del instrumento.

Los empleados se reunieron en el horario acordado, donde se les leyó el permiso enterado sobre el propósito de la recaudación de fundamento y se les requiere la participación voluntariamente.

Además, se asignaron el formulario de ambiente de trabajo (SPC), y luego se le otorgo la serie de Laboral Satisfactorio (SPC) una vez completado. Después de completar la evaluación de los técnicos de farmacia, se creó una tabla en Microsoft Excel para evaluar los instrumentos utilizados, se ingresaron y se seleccionaron los protocolos correctamente respondidos, luego se codificaron consecutivamente. Se introdujeron los datos en el programa SPSS 27.

Por último, los datos se examinaron y se tomaron en consideración los marcos teóricos y los estudios previos relacionados.

3.6 Método de análisis de datos:

La coherencia intrínseca de los instrumentos se evaluó utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, en tanto que se emplea el estadístico r de Spearman para verificar la validez de los instrumentos, de igual manera, los percentiles se utilizaron para situar la disposición de magnitud de la herramienta en la investigación.

Sin embargo, la evaluación de la normalidad En algunos casos, Kolmogórov-Smirnov demostró que los fundamento no se ajustaban a la normalidad. Se examinó la relación a través de las variantes y sus dimensiones mediante el estadístico no paramétrico Spearman ρ ,

debido a que el acuerdo de normalidad mostró fundamento que no eran normales.

3.7 Aspectos éticos:

El cuestionario que se entregó a cada participante fue completamente confidencial y protegido, y una vez finalizado el estudio, se eliminó toda la información recopilada de la investigación.

Los resultados no fueron influenciados ni directamente influenciados por la experiencia del autor.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Tabla 1

*Tabla cruzada Variable 1*Variable 2*

			Satisfacción Laboral			
			Variable			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima Laboral	Bajo	Recuento	36	30	4	70
Variable		% del total	36,0%	30,0%	4,0%	70,0%
	Medio	Recuento	2	2	2	6
		% del total	2,0%	2,0%	2,0%	6,0%
	Alto	Recuento	0	16	8	24
		% del total	0,0%	16,0%	8,0%	24,0%
Total		Recuento	38	48	14	100
		% del total	38,0%	48,0%	14,0%	100,0%

El 24,0 % de los técnicos de farmacia de una cadena creen que el clima laboral es alto, el 6,0 % lo considera medio y el 70,0 % lo considera bajo. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia consideran que el nivel de satisfacción laboral es alto, el 48,0 % lo consideran medio y el 38,0 % del técnico de farmacia considera que el nivel es bajo.

Objetivo específico 1

Tabla 2

*Tabla cruzada Dimensión 1*Variable 2*

			Satisfacción laboral Variable			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Realización personal Dimensión	Bajo	Recuento	34	24	2	60
		% del total	34,7%	24,5%	2,0%	61,2%
	Medio	Recuento	2	8	4	14
		% del total	2,0%	8,2%	4,1%	14,3%
	Alto	Recuento	0	16	8	24
		% del total	0,0%	16,3%	8,2%	24,5%
Total		Recuento	36	48	14	98
		% del total	36,7%	49,0%	14,3%	100,0%

EL 24,5% de los técnicos de farmacia de una cadena piensan que el Dimensión Realización Personal es alto; el 14,3% piensan que es medio; y el 61,2% piensan que es bajo. Sin embargo, el 14,3% de los técnicos de farmacia piensan que su grado de satisfacción laboral es alto, el 49,0% lo consideran medio y el 36,7% del técnico de farmacia considera que el nivel es bajo.

Objetivo específico 2

Tabla 3

*Tabla cruzada Dimensión 2*Variable 2*

			Satisfacción Laboral			
			Variable			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Involucramiento	Bajo	Recuento	28	16	4	48
Laboral Dimensión		% del total	28,0%	16,0%	4,0%	48,0%
	Medio	Recuento	10	14	2	26
		% del total	10,0%	14,0%	2,0%	26,0%
	Alto	Recuento	0	18	8	26
		% del total	0,0%	18,0%	8,0%	26,0%
Total		Recuento	38	48	14	100
		% del total	38,0%	48,0%	14,0%	100,0%

El 26,0 por ciento de los técnicos de farmacia de una cadena creen que el Dimensión Involucramiento laboral es alto, el 26,0 por ciento lo considera medio y el 48,0 por ciento lo considera bajo. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia consideran que el grado de satisfacción laboral es alto, el 48,0 % lo consideran medio y el 38,0 % del técnico de farmacia considera que el nivel es bajo.

Objetivo específico 3

Tabla 4

*Tabla cruzada Dimensión 3*Variable 2*

		Satisfacción Laboral				
		Variable				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Supervisión	Bajo	Recuento	20	8	0	28
Dimensión		% del total	20,0%	8,0%	0,0%	28,0%
	Medio	Recuento	18	24	6	48
		% del total	18,0%	24,0%	6,0%	48,0%
	Alto	Recuento	0	16	8	24
		% del total	0,0%	16,0%	8,0%	24,0%
Total		Recuento	38	48	14	100
		% del total	38,0%	48,0%	14,0%	100,0%

El 24,0 por ciento de los técnicos de farmacia de una cadena creen que la Dimensión Supervisión es alto, el 48,0 % la considera medio y el 28,0 % la considera bajo. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia consideran que el grado de satisfacción laboral es alto, el 48,0 % lo consideran medio y el 38,0 % el técnico de farmacia considera que el nivel es bajo.

Objetivo específico 4

Tabla 5

*Tabla cruzada Dimensión 4*Variable 2*

			Satisfacción laboral Variable			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Comunicación	Bajo	Recuento	30	22	0	52
		% del total	30,0%	22,0%	0,0%	52,0%
Dimensión	Medio	Recuento	8	10	6	24
		% del total	8,0%	10,0%	6,0%	24,0%
	Alto	Recuento	0	16	8	24
		% del total	0,0%	16,0%	8,0%	24,0%
Total	Recuento		38	48	14	100
	% del total		38,0%	48,0%	14,0%	100,0%

El 24,0 por ciento de los técnicos de farmacia de una cadena creen que el Dimensión Comunicación es alto, el 24,0 por ciento lo cree medio y el 52,0 por ciento como bajo. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia consideran que el grado de satisfacción laboral es alto, el 48,0 % es medio y el 38,0 % el técnico de farmacia lo consideran nivel bajo.

Objetivo específico 5

Tabla 6

*Tabla cruzada Dimensión 5*Variable 2*

		Satisfacción laboral Variable				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Condiciones Laboral Dimensión	Bajo	Recuento	20	30	2	52
		% del total	23,8%	35,7%	2,4%	61,9%
	Medio	Recuento	2	6	4	12
		% del total	2,4%	7,1%	4,8%	14,3%
	Alto	Recuento	0	12	8	20
		% del total	0,0%	14,3%	9,5%	23,8%
Total	Recuento	22	48	14	84	
	% del total	26,2%	57,1%	16,7%	100,0%	

El 23,8% de los técnicos de farmacia de una cadena creen que el Dimensión Condiciones laborales es alto, el 14,3% lo considera medio y el 61,9% lo considera bajo. Sin embargo, el 16,7% de los técnicos de farmacia piensan que su grado de satisfacción laboral es alto, el 57,1% es medio y el 26,2% los técnicos de farmacia consideran nivel bajo.

Análisis estadístico inferencial

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral Variable	,265	100	,000
Satisfacción laboral Variable	,145	100	,000

Según $p < 0,05$, rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, esto es, los datos no tienen una distribución normal; por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica Rho Spearman.

Tabla 8

Hipótesis general

			Clima laboral variable	Satisfacción laboral variable
Spearman rho	Clima laboral variable	Correlación de coeficiente Sig. (bilateral) N	1,000 . 100	,709** ,000 100
	Satisfacción laboral variable	Correlación de coeficiente Sig. (bilateral) N	,709** ,000 100	1,000 . 100

** . Es significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

Se descubrió una correlación de coeficiente de Spearman rho de 0,709**, lo da entender con una correlación de coeficiente positivo alta de acuerdo con la evaluación de Martínez y Campos (2015); por lo tanto, se efectúa la hipótesis general.

Tabla 9

Hipótesis específica 1

			Satisfacción laboral Variable	Realización personal dimensión
Spearman rho	Satisfacción	Correlación de coeficiente	1,000	,667**
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	variable	N	100	100
	Realización	Correlación de coeficiente	,667**	1,000
	personal	Sig. (bilateral)	,000	.
	dimensión	N	100	100

Se descubrió una correlación de coeficiente de Spearman rho de 0,667**, lo da entender con una correlación de coeficiente positivo moderada de acuerdo con la evaluación de Martínez y Campos (2015); de modo que, se efectúa la hipótesis específica 1.

Tabla 10

Hipótesis específica 2

			Satisfacción laboral variable	Involucramiento laboral dimensión
Spearman rho	Satisfacción	Correlación de coeficiente	1,000	,489**
	laboral variable	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Involucramiento	Correlación de coeficiente	,489**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	dimensión	N	100	100

Se descubrió una correlación de coeficiente de Spearman rho de 0,489**, lo da entender con una correlación de coeficiente positivo moderada de acuerdo con la evaluación de Martínez y Campos (2015); por lo tanto, se efectúa la hipótesis específica 2.

Tabla 11

Hipótesis específica 3

			Satisfacción laboral variable	Supervisión dimensión
Spearman rho	Satisfacción	Correlación de coeficiente	1,000	,588**
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	variable	N	100	100
	Supervisión	Correlación de coeficiente	,588**	1,000
	dimensión	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Se descubrió una correlación de coeficiente de Spearman rho de 0,588**, lo da entender con una correlación de coeficiente positivo moderada de acuerdo con la evaluación de Martínez y Campos (2015); por lo tanto, se efectúa la hipótesis específica 3.

Tabla 12

Hipótesis específica 4

		Satisfacción laboral variable	Comunicación dimensión
Spearman rho	Satisfacción	Correlación de coeficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,536**
		N	100
Comunicación dimensión	Comunicación	Correlación de coeficiente	,536**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

Se descubrió una correlación de coeficiente de Spearman rho de 0,536**, lo da entender con una correlación de coeficiente positivo moderada de acuerdo con la evaluación de Martínez y Campos (2015); por lo tanto, se efectúa la hipótesis específica 4.

Tabla 13

Hipótesis específica 5

			Satisfacción	Condiciones
			laboral variable	laborales
			dimensión	dimensión
Spearman rho	Satisfacción	Correlación de coeficiente	1,000	,781**
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	variable	N	100	100
	Condiciones	Correlación de coeficiente	,781**	1,000
	laborales	Sig. (bilateral)	,000	.
	dimensión	N	100	100

** . Es significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

Se descubrió una correlación de coeficiente de Spearman rho de 0,781**, lo da entender con una correlación de coeficiente positivo alta de acuerdo con la evaluación de Martínez y Campos (2015); por lo tanto, se efectúa la hipótesis específica 5.

V. DISCUSIÓN

Una vez completados los análisis estadísticos descriptivos conforme con el objetivo general comparamos nuestro resultado con los informados por estudios anteriores, se dieron las posteriores consecuencias descriptivas el 24,0 por ciento de los técnicos de farmacia de una cadena creen que el clima laboral es alto; el 6,0 % cree que es medio; y el 70,0 % cree que es bajo. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia consideran que el grado de laboral satisfactoria es elevado, el 48,0 % lo estima mediana y el 38,0 % lo estima bajo. En consecuencia, hay una concurrencia con lo estudiado de Zegarra (2023) llegar a la conclusión de que hallarse un relato recto y relevante a través de la organización cultural y considerable intensidad a través del ambiente institucional y el agrado en el trabajo de la prueba de investigación siendo el coeficiente Rs resultante $0,845$ $p < 0,001$ estudio sigue un cuantitativo enfoque, no experimental y tiene un transversal diseño con un alcance representativo adecuado. Sin embargo, (Fajardo et al., 2020) de manera similar, argumentó que la organización cultural determina la mentalidad de los colaboradores de una organización y esta condición se reflejará en su realización y rendimiento. De esta manera, un agradable entorno apoya para alcanzar metas, eludir disparidad y aumentar el desempeño, pero al igual periodo los empleados asimismo necesitan tener indulgente carácter tangible al incrementar su cualidad de labor. En relación al objetivo específico 1, el 24,5% de los técnicos de farmacia de una cadena creen que la Dimensión Realización Personal es alta; el 14,3% creen que es media y el 61,2% creen que es baja. Sin embargo, el 14,3% de los técnicos de farmacia piensan que su grado de laboral satisfactoria es elevado, el 49,0% lo estima mediana y el 36,7 % lo estimo bajo. Hay una similitud con la tesis de Aquino y Cuyutupa (2023) concluyó que crear un clima organizacional adecuado puede aumentar la satisfacción laboral se recomienda combinar políticas, estrategias y actividades para promover el clima organizacional a través de actividades como días festivos, cumpleaños, reuniones sociales y una comunicación fluida es directa y significativa rho de Spearman = $0,728$ estudio fue no experimental, descriptivo y correlacional. Asimismo, (Lipa, 2020) por la cual similar el trabajo profesional es el desarrollo a las habilidades, el cual posee un individuo de forma eficiente tanto como efectiva; se define como el

desempeño existente del dependiente al ejecutar el cometido en un medio de tarea característico, comprobando tal capacidad para el trabajo. De acuerdo con el objetivo específico 2, el 26,0 por ciento de los técnicos de farmacia de una cadena creen que la dimensión Involucramiento laboral es alto, el 26,0 por ciento creen que es medio y el 48,0 por ciento creen que es bajo. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia consideran que el grado de laboral satisfactoria es elevado, el 48,0 % lo estima mediana y el 38,0 % lo estima menor. Hay una coincidencia con la tesis de Inga y Rosales (2023) se ha llegado a la conclusión de que hallarse relaciones positivas, reducido efectivo y medianas a través de la variante al analizar, y esta puede servir a tomar decisiones basadas en el desarrollo de acciones a fin de aumentar la organización cultural de sus instituciones y laboral satisfactoria de los empleados en el estudio también fueron parcialmente respaldadas. Por lo tanto, (Ameri, 2020) el ambiente estructural se fundamentará en la situación humanitaria de todo dependiente y el proceder de cada persona ante la postura de la disposición específicas, al igual que relación, liderato, inspiración, conexión interindividual, e intercambio entre orden de disposición, técnica, gestión, elección, demanda. El 24,0 % de los técnicos de farmacia de una cadena creen que la Dimensión Supervisión es alta, el 48,0 % la considera media y el 28,0 % la considera baja en lista con el específico objetivo 3. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia estimar que el grado de laboral satisfactoria es elevado, el 48,0 % lo considere el centro y el 38,0 % lo considera bajo. Hay una similitud con la tesis de Salgado y Giacomozzi (2019) se concluyó una buena percepción del clima organizacional se asoció con una mayor laboral satisfactoria a través de los trabajadores del bienestar de la conexión a través de las calificaciones globales de las 2 escalas fue estadísticamente significativa de 0,636 $p \leq 0,001$. La prueba de Rho Spearman se utilizó al examinar las correlaciones. También se basó se basó a la teoría de (Sánchez y Pérez, 2020) sostienen que el sentido de las funciones desempeñadas, la identificación de la organización y la comprensión de la organización de entidad a la que integra el sistema de salud también son importantes para alcanzar las metas del servicio. Según el objetivo específico 4, el 24,0 por ciento de los técnicos de farmacia de una cadena creen que el Dimensión Comunicación es alto; el 24,0 por ciento creen que es medio; y el 52,0 por ciento creen que es bajo. Sin embargo, el 14,0 % de los técnicos de farmacia

consideran el grado de satisfacción alto nivel de trabajo, el 48,0 % lo considere la media y el 38,0 % lo estima bajo. También hay una coincidencia con la tesis de Quintuña (2023) concluyo para lograr un buen ambiente laboral y un nivel de satisfacción muy satisfactorio, se ofrece un plan de gestión, que combina varias actividades encaminadas a desarrollar estrategias de administración de capital humano, aumentar el grado de entusiasmo de los empleados, organizar y aumentar las interacciones interpersonales. Se consideró a la teoría de (Anido, 2020) Indica que la rotación se refiere al tiempo de reposición, que puede verse afectado por causas internas o externas, cuando las personas abandonan voluntaria o involuntariamente el trabajo. En relación con el objetivo específico 5, el 23,8 por ciento de los técnicos de farmacia de una cadena creen que la Dimensión Condiciones laborales es alta; el 14,3 por ciento la considera media y el 61,9 por ciento la considera baja. Sin embargo, el 16,7% de los técnicos de farmacia piensan que su grado de satisfacción alto nivel de trabajo, el 57,1% lo considere la media y el 26,2% lo piensan bajo. Hay una similitud con la tesis de Saldaña (2023) se concluyó que cuanto mayor es el grado de ambiente institucional, mayor es el agrado en el trabajo de los empleados existe la relación tanto positiva como moderada significativa dentro las diferentes variables $p = 0,040$, $X^2 = 6,429$; $p = 0,021$, $r_s = 0,30$ utilizando métodos cuantitativos, correlacionales y de corte transversal. También se basó a la teoría de (Nwe Ni Sein Myint, 2020) para ello se debe considerar el uso de herramientas para realizar actividades de gestión. Un entorno alentador y constructivo aumenta la producción y promocionar la fidelidad y seguridad de los empleados. El diseño correlacional del presente estudio permitió determinar cómo el ambiente se vincula con laboral satisfactoria de los técnicos de farmacia en una cadena de boticas. Estos hallazgos deben tenerse en atención en posterior estudio sobre las variables estudiadas.

VI. CONCLUSIÓN

Luego de completar el estudio y analizar el fundamento, se llegó a la siguiente conclusión:

Primera:

Con respecto los hallazgos sobre el objetivo general permiten deducir que la variable de satisfacción laboral en técnicos de farmacia de una cadena de boticas se relaciona significativamente con el clima laboral, Lima en 2023, Spearman (Rho) = 0.709**.

Segunda:

Con referencia los hallazgos sobre el objetivo específico 1 permiten deducir que la variable de satisfacción laboral en técnicos de farmacia de una cadena de boticas se relaciona significativamente con la dimensión realización personal, Lima en 2023, Spearman (Rho) = 0.667**.

Tercera:

Con respecto los hallazgos sobre el objetivo específico 2 permiten deducir que de satisfacción laboral en técnicos de farmacia de una cadena de boticas se relaciona significativamente con la dimensión involucramiento laboral, Lima en 2023, Spearman (Rho) = 0.489**.

Cuarto:

Con respecto los hallazgos sobre el objetivo específico 3 permiten deducir que la variable de satisfacción laboral en técnicos de farmacia de una cadena de boticas se relaciona significativamente con la dimensión supervisión, Lima en 2023, Spearman (Rho) = 0.588**.

Quinta:

Con respecto los hallazgos sobre el objetivo específico 4 permiten deducir que la variable de satisfacción laboral en técnicos de farmacia de una cadena de boticas se relaciona significativamente con la dimensión comunicación, Lima en 2023, Spearman (Rho) = 0.536**.

Sexta:

Con respecto los hallazgos sobre el objetivo específico 5 permiten deducir que la variable de satisfacción laboral en técnicos de farmacia de una cadena de boticas se relaciona significativamente con la dimensión condiciones laborales, Lima en 2023, Spearman (Rho) = 0.781**.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a los jefes zonales como los colaboradores a lo largo del establecimiento farmacéutico; evaluar la comunicación eficiente buenas relaciones personales, transparencia y alineamiento en la organización con los objetivos a fin de alcanzar los objetivos.

Segunda:

Se sugiere a los jefes zonales y colaboradores motiven al personal con ambiciones a través del crecimiento personal, el desarrollo personal, el logro del máximo potencial y la creación de una vida feliz de la que pueda estar orgulloso.

Tercera:

Se recomienda que los jefes zonales y colaboradores escuchar sus ideas y propuestas sobre sus principales preocupaciones o mejoras, ya que nos gustaría que fueran parte de un proyecto en común.

Cuarto:

Se recomienda que los jefes zonales y colaboradores permitir que el equipo funcione bien, fomentar la colaboración y crear un entorno laboral saludable.

Quinta:

Se recomienda que los jefes zonales y colaboradores la objetividad en la presentación de conceptos el mensaje debe estar estructurado, para que haya una mejor comprensión ambas partes deben estar interesadas.

Sexta:

Se recomienda que los jefes zonales y colaboradores crear un ambiente de trabajo positivo con alta seguridad y beneficios, mejorar las condiciones para que los empleados trabajen con entusiasmo y dedicación.

REFERENCIAS

AGUILAR, L. E. (2023). EFICACIA DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL RESTAURANTE OREJAS DE ELEFANTE EN COCHABAMBA.

<http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/36852>.

ÁLVAREZ VELÁZQUEZ, E. D. A. L. I. D., VARGAS HERNÁNDEZ, A. N., & MARTÍNEZ SÁNCHEZ, C. E. (2023). ESCALA DE MEDICION DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. *Human Review*, 17(3).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126049>.

Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73>

Aquino Sanchez, E., & Cuyutupa Carhuas, Y. Y. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital de Apoyo Manuel Angel Higa Arakaki Satipo-2019.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9182>.

Arancibia Huali, K. (2023). Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13007>.

Araya, P. N., Alonso, R. R., & Bacigalupo, D. O. (2023). Satisfacción laboral y género: cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1-23.

<https://revistas.uautonoma.cl/index.php/jmabs/article/view/1971>.

Arauco Flores, J. U. (2023). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los servicios de Laboratorio de dos Hospitales de Huaral, 2023.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122243>.

Arista Tejada, S. M. (2023). Clima institucional y satisfacción laboral en colaboradores del sector educación del distrito Lámud, 2022.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114967>.

- Asencios Huaman, A. M., & Trejo Rodriguez, S. M. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Movistar, Huaraz, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111561>.
- Beltran Aguilar, K. K. (2023). *Satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Bersadyl del cantón Babahoyo* (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB-FAFI. 2023). <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/14267>.
- Bohórquez Araujo, R. N., & Cristobal Mansilla, J. Y. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de gestión humana de una empresa privada de Magdalena del Mar, 2022. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10542>.
- Bustamante Falcon, F. L., & Vivanco Rivera, A. G. (2023). Relación del clima laboral sobre la satisfacción de los doctores y enfermeras del Hospital Honorio Delgado durante la pandemia del COVID-19. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17543/4/BUSTAMANTE_FALCON_FIO_CLI.pdf.
- Caguano Timbila, J. P., & Gutiérrez Barragán, L. A. (2023). *La comunicación interna y su incidencia en el clima laboral de la empresa Maribella-Latacunga* (Bachelor's thesis, Ecuador. Latacunga. Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)). <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11178>.
- Cala Villalba, M. C. (2023). Plan de mejoramiento para el clima laboral de la empresa CA CONSTRUCTION SAS. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/11861>.
- Cardona Molina, L. M. (2023). Satisfacción Laboral en Docentes de la Institución Educativa Las Coles Pácora Caldas. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/55981>.
- Carrillo-Carreño, K. S., & Bolívar-León, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 11(1), 8-19. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3120>
- Castilla Chauca, C. A., & Tupia Dios, J. A. (2023). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Smart Solutions Automotriz SA Lima–2019. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2200>.

- Castro Seminario, C. I. (2023). Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos, Órgano Técnico de Tratamiento, Establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2022. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64177>.
- Chiavenato I. (1999). *Administración de Recursos humanos*. Quinta edición Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2004). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Chicaiza-Peralta, C. L., Gallardo-Sánchez, D. C., & Cevallos-Recalde, C. P. (2023). Clima y la satisfacción laboral del personal militar de las unidades de la brigada número uno "El Oro". *MQRInvestigar*, 7(2), 979-1000. <http://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/384>
- Cumbicus Astudillo, T. A. (2023). *Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica san Pablo* (Master's thesis). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15657>.
- Cusihualpa Valencia, M., & Sacaca Cotacallapa, E. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de emprendimientos de comercio minorista en la ciudad de Urubamba, 2020. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/383a8bbb-e8ce-41ca-bd07-46697530e512>.
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- De Las Casas Corcino, P. C. (2023). El clima laboral y la productividad en la organización en los últimos 12 años en Latinoamérica: una revisión de la literatura científica. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33390>.
- De La Cruz Cruzado, I. P. (2023). Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106409>.
- del Pilar Molina-Vicuña, G. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en*

<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/4301>.

Diago Álzate, C. A. Análisis del Clima Laboral en Actividades Textiles SAS: Impacto en la Productividad y Bienestar de los Empleados.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/57268>.

Durán Gómez, M. F., & Aceros Orduz, N. J. (2023). seño e implementación de un plan de bienestar laboral y responsabilidad social para la empresa Detektor GPS post-pandemia Covid19.

<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/12747>.

Escalante Salas, J. L. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores bajo el Régimen CAS de una unidad ejecutora, 2022.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112416>.

Escudero Tanchiva, L. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la unidad ejecutora 401 salud del alto mayo, departamento de San Martín.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10680>.

Fonseca, S. G. R., & Fernández, A. L. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft SA. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.*, 10(1), 041-053.

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2833>.

Frias Diaz, V., & Peña Chicoma, B. A. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del banco Azteca agencia Motupe, 2020.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10819>.

Gaviria Zamora, N. (2023). La influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en la rotación de personal.

<http://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2419>.

Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima laboral: Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Diaz de Santos.

González Monroy, N. P. (2023). La Cultura y Clima Organizacional como Claves para la Satisfacción Laboral y Compromiso con los Objetivos Organizacionales".

<http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1545>.

- Govea Andrade, Karina y Zúñiga Briones, Doménica. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Investigación y Negocios [online]. 2020, vol.13, n.21, pp.15-22. ISSN 2521-2737. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Hidalgo Egocheaga, B. (2023). Estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2191>.
- Inga Reyes, S., & Rosales Urcos, E. N. (2023). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Pangoa, Junín. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/ce544bc9-39bb-4b63-86e6-eb51bb59468f>.
- Luengas, M. L. C. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 9499-9510. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6050>
- Llacsahuanga Torres, Y. M. (2023). El clima organizacional y la satisfacción laboral en garage clínica automotriz, Chiclayo 2021. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10700>.
- Maldonado Alvarez, A. I. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital San Martín de Pangoa 2022. <http://50.18.8.108/handle/20.500.14140/1489>.
- Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 19(1), 55-68. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055.
- Méndez Navarro, L. R. (2023). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Barranco, 2022. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6890>.
- Meneses Tipe, A. L., & Pérez Silva, K. R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús

- Nazareno. Ayacucho 2022.
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5263>.
- Mundaca Salazar, N. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en el restaurante pollería la plazuela, Chiclayo 2020.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10696>.
- Novoa Alvarez, Y. M. (2023). Relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6444>.
- Ojeda Caro, N. S. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa clínica Santo Domingo, Distrito Ayacucho, 2022.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/33496>.
- Palma S. (2005). Escala de clima laboral. Lima: Cartolan.
- Patilongo, M. L. C., Medina, M. D. P., Zambrano, M. E. M., Salinas, M. Q., & Moncada, A. O. (2023). Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia: Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(2).
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646>.
- Paz Coronado, R. L. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa agrícola Cerro Prieto SA–Chepén, 2022.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11486>.
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Quintuña Silva, V. N. (2023). Plan de gestión para mejorar el clima y la satisfacción laborales en el Hospital Comunitario San José Obrero (Master's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2023).
<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14626>

- Quispe, H., Surichaqui, F., Surichaqui, M., Egoavil, E., Ticse, D., & Suarez, C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://www.researchgate.net/profile/Dustin-Ticse-Alfaro/publication/367234661_Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_trabajadores_universitarios/links/63e85f95e2e1515b6b8dbb28/Clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-en-trabajadores-universitarios.pdf.
- Risco Urbina, Y. L. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022*. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64094>.
- Rodelo, J. C., López, N. A., & Gómez, R. Y. C. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(103), 1295-1311. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846>.
- Rojas Yeren, A. C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023*. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1869>.
- Saldaña, G., & Roxana, C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Salud del Hospital de Atención General Celendín, 2022*. <http://190.116.36.86/handle/20.500.14074/5655>.
- Sandoval Olgún, A. S. (2023). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal operativo de una empresa de catering para aerolíneas– Lima, 2023*. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/71224294-dd97-49ee-b40f-1d57f62abd4c>.
- SILVESTRE AGUILAR, M. A. R. L. E. N. E. (2023). *EL NEUROMANAGEMENT COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PAPELBOL DEL MUNICIPIO DE VILLA TUNARI*. <http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/36851>.
- Simbron Fuertes, J. A. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una minera en la etapa de exploración–Ancash, 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110793>.

- Soria Reséndez, A. C., Pedraza Melo, N. A., & Bernal González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, 1–14.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Trigos, Y. L. Q. (2023). SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA DIRIGIDA A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SECTOR SALUD. *C/CAG*, 20(1), 4-23.
<https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/4443>.
- Torres Cadenillas, F. A. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Jaén.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107933>.
- Uribe Cruces, C. L. (2023). Clima y satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa de productos industriales, San Borja, 2022.
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/4778>.
- Vallejo Calle, O. E. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o Realidad*. Universitaria de la Costa EDUCOSTA.
- Vásquez Lingán, J. E. (2023). Clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de Guty EIRL, Zarate, Lima, 2022.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3820>.
- Vidaurre, M. L. B., Diaz, N. D. C. G., & Huamán, B. P. A. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(9), 150-161.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142736>.
- ZAMORANO CHIPANA, C. A. R. L. O. (2023). PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS DE COACHING EN EL ÁREA DE VENTAS DEL “GRUPO ALCOS SA” EN COCHABAMBA.
<http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/36885>.
- Zegarra Lizana, M. A. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en las intendencias de recursos humanos de las entidades públicas recaudadoras de impuestos no municipales en Cercado de Lima, 2022.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668566>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Instrumentos
Clima laboral	El clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral (Gan y Triginé, 2012).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide mediante, 5 dimensiones con la escala de tipo Likert, Muy en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni acuerdo ni desacuerdo (3); De acuerdo (4); Muy de acuerdo (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente.	Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Apreciación del trabajo Desarrollo personal Desarrollo profesional Identificación organizacionales Compromiso Orientación Apoyo Nivel de comunicación Reconocimiento	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	Ordinal Tipo Likert: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Bajo Medio Alto	Cuestionara
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral se podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores de que el trabajador desarrolla su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser y son las necesidades, los valores y los rasgos personales. Así mismo, existen tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del deber ser, y estos son las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia (Vallejo, 2010).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide mediante, 5 dimensiones con la escala de tipo Likert, Muy en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni acuerdo ni desacuerdo (3); De acuerdo (4); Muy de acuerdo (5); los mismos que fueron tratados estadísticamente.	Condiciones físicas o materiales Beneficios laborales o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Infraestructura Elementos materiales Incentivos económicos Normas institucionales Interrelación de miembros Autorrealización Valoración al trabajador Grado de relación con la autoridad	1, 13, 21, 28, 32 2, 7, 14, 22 8, 15, 17, 23, 33 3, 9, 16, 24 4, 10, 18, 25, 29, 34 5, 11, 19, 26, 30, 35 6, 12, 20, 27, 31, 36	Ordinal Tipo Likert: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Bajo Medio Alto	Cuestionara

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Clima y Satisfacción laboral en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera el Clima se relaciona con la Satisfacción laboral en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023?	Determinar de qué manera el clima se relaciona con la satisfacción laboral en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.	El clima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.	Variable Independiente: Clima Laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	Tipo investigación: Aplicada Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental Corte: transversal Nivel: Correlacional Población y muestra: Población N = 122 n = 100 Muestra: Muestra intencional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión realización personal en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023?	Determinar qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión realización personal en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión realización personal en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.	Variable dependiente: Satisfacción laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciónes físicas o materiales • Beneficios laborales o remunerativos • Políticas administrativas • Relaciones sociales • Desarrollo personal • Desempeño de tareas • Relación con la autoridad 	
¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión involucramiento laboral en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023?	Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión involucramiento laboral en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión involucramiento laboral en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.		
¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión supervisión en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023?	Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión supervisión en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión supervisión en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.		
¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión comunicación en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023?	Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión comunicación en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión comunicación en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.		
¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión condiciones laborales en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023?	Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la dimensión condiciones laborales en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la dimensión condiciones laborales en técnico de farmacia de una Cadena de boticas, Lima 2023.		

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario: Clima y satisfacción laboral

Autora: Sonia Palma Carrillo (2004)

I. Instrucciones

A continuación, encontrará dos listados de enunciados que debe responder marcando con una "X" la alternativa que usted crea conveniente, considerando la tabla de especificaciones que se menciona a continuación. Se le recuerda que no hay respuestas buenas o malas y es necesario que responda todas las preguntas.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

II. Información específica

Parte A. Clima laboral

Nº	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					

19	Existen suficientes canales de información.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	El jefe expresa reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
42	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración ente el personal de las diversas unidades					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vidualaboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización.					
Total						

Parte B. Satisfacción Laboral

Nº	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente facilita la ejecución de las actividades laborales.					

2	La remuneración económica es baja en relación con la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para cumplir mis funciones.					
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi jefe es comprensivo.					
7	Me siento mal con lo que percibo.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
14	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	El ambiente laboral me ofrece una comodidad. Inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	El ambiente donde laboro es incómodo.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	Me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para el buen desempeño en mis labores diarias.					
33	Los compañeros reconocen el esfuerzo si uno trabaja más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					

35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
Total						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima y satisfacción laboral en técnico de farmacia de una cadena de botica, 2023", cuyo autor es BALDEON HUAMANI JIMMY JOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 26-12-2023 09:21:58

Código documento Trilce: TRI - 0708364