



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL DEPARTAMENTO DE
FARMACIA EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE –
AGUSTINO 2021”

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN FARMACIA
HOSPITALARIA**

Presentado por:

AUTOR: PULIDO JANAMPA, ALINA ROSA
Código ORCID: 0000-0002-2354-0662

ASESOR: Dra. EMMA CALDAS HERRERA.
Código ORCID: 0000-0003-1501-
2090

LIMA – PERÚ

2021

Tesis

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL DEPARTAMENTO DE
FARMACIA EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE –
AGUSTINO 2021

Línea de Investigación

Economía, Empresa y Salud

Asesor (a)

Dra. EMMA CALDAS HERRERA.

Código Orcid: 0000-0003-1501-2090

JURADO

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir la especialidad. A mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos para hacer de mí una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

Especial agradecimiento a mi asesora por su constante apoyo. A mis docentes por sus enseñanzas y aprendizaje y doctores que me apoyaron durante la realización de mi tesis.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT.....	¡Error! Marcador no definido.
I. INTRODUCCIÓN.....	xii
1. EL PROBLEMA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1.1. Problema Principal.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Objetivo.....	3
1.3.1. General.....	3
1.3.2. Específicos.....	3
1.4 Justificación.....	3
1.5 Limitaciones.....	4
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Base teórica.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Hipótesis.....	27
2.3.1. Hipótesis General.....	27

3. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Método	28
3.2. Enfoque.....	28
3.3. Tipo	28
3.4. Diseño.....	28
3.5. Población y muestra.....	28
3.6. Variable y operacionalización.....	29
3.7. Técnica.....	31
3.8. Plan de procesamiento.....	32
3.9. Aspectos éticos.....	33
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
4.1. Resultado.....	34
4.2. Discusión.	41
5. CONCLUSIOPNES Y RECOMENDACIONES.....	43
5.1. Conclusiones.....	43
5.2. Recomendaciones	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la muestra según el sexo de los participantes.....	34
Tabla 2: Distribución de la muestra según la edad de los participantes.....	35
Tabla 3: Distribución de la muestra según clima organizacional de los participantes.....	36
Tabla 4: Distribución de la muestra según satisfacción laboral de los participantes.....	37
Tabla 5: Distribución bivariada entre satisfacción laboral y el clima organizacional de los participantes	38
Tabla 6: Prueba de hipótesis	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Distribución de la muestra según el sexo de los participantes.....	34
Figura 2. Distribución de la muestra según la edad de los participantes.....	35
Figura 3._ Distribución de la muestra según clima organizacional de los participantes.....	36
Figura 4. Distribución de la muestra según satisfacción laboral de los participantes.	37
Figura 5. Distribución bivariada entre satisfacción laboral y el clima organizacional de los participantes.	39

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, Agustino 2021.

Metodología: La muestra total estuvo compuesta por 30 profesionales del departamento de farmacia. El estudio desarrollado fue correlacional de corte transversal, comparativo, en el que se estableció la relación de las variables. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba estadística de Chi cuadrado.

Resultados: aquellos con satisfacción laboral bajo y clima organizacional bajo estuvo representado por el 0,0%, satisfacción laboral bajo y clima organizacional medio 8,3%, satisfacción laboral bajo y clima organizacional alto 0,0%.

satisfacción laboral medio y clima organizacional bajo estuvo representado por el 100,0%, satisfacción laboral y clima organizacional medio 79,2%, satisfacción laboral medio y clima organizacional alto 66,7%.

Conclusión: Se concluye que existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Clima organizacional, Farmacia.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the pharmaceutical chemist staff of the pharmacy department at the Hipólito Unanue national hospital, Agustino 2021.

Methodology: The total sample consisted of 30 professionals from the pharmacy department. The developed study was cross-sectional correlational, comparative, in which the relationship of the variables was established. Statistical analysis was performed using the Chi square statistical test.

Results: those with low job satisfaction and low organizational climate were represented by 0.0%, low job satisfaction and medium organizational climate 8.3%, low job satisfaction and high organizational climate 0.0%.

average job satisfaction and low organizational climate was represented by 100.0%, average job satisfaction and organizational climate 79.2%, average job satisfaction and high organizational climate 66.7%.

Conclusion: It is concluded that there is a significant relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in the pharmaceutical chemical staff of the pharmacy department at the Hipólito Unanue National Hospital.

Keywords: Job satisfaction, Organizational climate, Pharmacy.

INTRODUCCIÓN

Es importante desarrollar un buen clima de organización dentro de las instituciones laborales, esto permitirá generar una satisfacción laboral que favorece al buen desarrollo de la organización, estableciendo metas que pueden lograrse en corto plazo, las disposiciones del personal para el logro de los objetivos.

El desarrollo de la investigación consideró los capítulos, distribuidos de la siguiente manera: En el capítulo I, se realizó el planteamiento del problema con sus respectivas preguntas de investigación y objetivos. Además, se justifica la importancia del estudio y se describen las limitaciones que se tuvieron durante su desarrollo. El capítulo II describe los antecedentes y las bases teóricas del tema de estudio, concluyendo con la formulación de las hipótesis. La metodología de la investigación se describe en el capítulo III, en donde se explica el método y diseño propuesto, las técnicas de muestreo, las variables del estudio, las técnicas de recolección de datos, el instrumento utilizado, las técnicas estadísticas para el análisis de datos y los aspectos éticos que se tomaron en cuenta en el proceso. En el capítulo IV se describen los resultados obtenidos con sus respectivas discusiones a la luz de la evidencia científica previa. Para finalizar, las conclusiones y recomendaciones de la investigación se presentan en el capítulo V.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El clima organizacional en la actualidad ha logrado gran importancia y es considerada pieza principal de las estrategias institucionales. Reconocer que el clima organizacional da retroacción respecto de los pasos que proporcionan sus partes organizacionales y hace, también proponer cambio planeado ya sea en su conducta como en las actitudes de sus integrantes y en sus estructuras organizacionales. Se hace la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones que ofrecen atenciones en la salud, puntualmente en un nosocomio. Su propósito principal es el de aportar una mayor validez al resultado descriptivo encontrados en investigaciones idénticas en otras naciones y sugerir modelos generalizables a otros tipos de organizaciones, las cuales deben servir de puntos de partida para implementar tácticas relacionadas hacia una adecuada gestión de talentos humanos (1).

Los sujetos quienes laboran son los más importantes para que las organizaciones tengan éxito, ya que son precisamente ellos quienes emplean los otros recursos que tienen toda organización para lograr los propósitos sugeridos. Para que todo ello sea realizable, es fundamental que los sujetos quienes laboran posean un adecuado clima organizacional y satisfacción laboral y se encuentren altamente motivados, ya que de dichas características depende su desempeño personal y en equipo. Los sujetos al encontrarse satisfechos podrían dedicarse más por lograr sus propósitos y

los de la institución u organización, de dicha forma logrando sentirse mejor con la parte laboral que hacen. La satisfacción en el trabajo se puede definir como las sensaciones que un sujeto experimenta al tener equilibrada ante sólo una o múltiples requerimientos, dándose como productos de múltiples interacciones con los usuarios, empleados prestadores de servicios y el contexto, en otros términos, es lo que el sujeto quiere del trabajo y lo que consigue del trabajo (2).

El conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización". Es importante considerar que la satisfacción, son actitudes generales a la labor que realizan conformado por la buena disposición que los sujetos quienes laboran tienen sobre las condiciones donde se desarrolla la tarea. Por lo que se puede afirmar que la satisfacción laboral, se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos (3).

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General:

¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, agosto 2021?

1.2.2 Problemas Específicos:

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, Agustino 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de clima organizacional del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.

Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.

1.4 Justificación

1.4.1 Teórica

Este estudio es importante porque trata de las percepciones que tiene el trabajador sobre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.

1.4.2 Metodológica

En esta investigación se tendrá referencias de las dos variables en estudio y sus dimensiones que la conforman, esto nos permitirá relacionar las variables considerando las características de cada una de ellas según el instrumento aplicado en personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.

1.4.3 Práctica

El lograr determinar la existencia de relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción laboral permitirá tener la posibilidad de tomar algunas medidas para mejorarlas de acuerdo a los objetivos y misión en personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Considerando los horarios de trabajo del personal químico farmacéuticos para una mejor selección de la muestra en función del tiempo establecido.

1.5.2 Espacial

El estudio, se realizará en los ambientes del personal químico farmacéutico la cual desarrollan sus funciones teniendo en consideración las normas de convivencia del ambiente de trabajo.

1.5.3 Recursos

Es importante considerar que para el procedimiento es necesario los gastos de transporte así como también los costos de materiales de protección, estos serán enmarcados dentro de los recursos propios del investigador.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Nacionales

Carrasco K. 2020. Desarrolló su estudio con el objetivo, identificar la correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional en el personal del área quirúrgica en el nosocomio de Moyobamba. Metodología, el estudio fue cuantitativo, correlacional de corte transversal. Con una población de cincuenta personales de que trabajan en el área del Centro Quirúrgico en el nosocomio de Moyobamba. La encuesta fue la técnica empleada para la recolección de datos. El primero ha sido clima organizacional los cuales estuvieron constituidos por treinta y cuatro ítems en relación a cada una de las dimensiones, el 2° instrumento concerniente a satisfacción laboral se elaboró el material constituido por veinticuatro interrogantes en relación a sus dimensiones de la variable. Los resultados más relevantes fueron que un (56%) de los personales del nosocomio mencionan que su cultura organizacional es adecuada al interior del nosocomio, por otro lado, el (38%) mencionan que la cultura organizacional se encuentra por mejorar. En conclusión los 28 personales del nosocomio en el área del centro quirúrgico es adecuado, por otro lado solamente tres de los personales mencionan no ser adecuadas ni saludables (4).

Padilla F. 2020. Desarrolló su investigación con el objetivo de identificar la correlación existente entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los profesionales enfermeros del nosocomio San José del Callao. Metodología, investigación realizada ha correspondido al enfoque

cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional. Con un tamaño muestral de ochenta personales de enfermería del nosocomio San José Callao. Han sido empleados el cuestionario clima organizacional y el otro cuestionario de Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos han sido que un 91% de los enfermeros consideran que existe el clima organizacional adecuada y un 9% mencionan que el clima organizacional no es adecuado en el nosocomio. En relación a la variable satisfacción laboral se encontró que el 96.3% del personal enfermero se encuentra satisfecho en relación a su parte laboral. El estadístico de Spearman muestra índices correlacionales de 0.370 ($p = 0,001$) entre las dos variables. Concluyéndose que la satisfacción laboral y el clima organizacional tienen la correlación positiva y con significancia, de profesionales enfermeros del nosocomio San José del Callao (5).

Heredia Q. 2019. Desarrolló su estudio para encontrar la influencia de climas organizacionales en el disfrute laboral de los internos de Medicina del hospital Goyeneche. **Métodos:** Al encuestar a setenta y cuatro internos de Medicina del nosocomio que llenaron y seleccionaron de acuerdo a criterios, empleando niveles de climas organizacionales y de disfrute laboral. Se cotejan sus variables con χ^2 , y se relacionan las variables con el estadístico de Spearman, y las puntuaciones de escalas con el estadístico de Pearson. **Resultados:** El 66,22% de la población encuestada se encontraban entre 25 a 27 años de edad y 24,32% se encontraban entre los 22 a 24 años de edad; el 51,35% de encuestados han sido féminas y el 48.65% personas del sexo masculino. La población que más sobresale fueron solteros en un 97,30%. El 22,97% de estudiantes internos estaban

rotando en cirugía, un 25,68% se encontraban rotando en el área de gineco-obstetricia, un 24,32% rotaban por medicina y finalmente un 27,03% estaban rotando por pediatría; el 4,05% de encuestados poseía poca satisfacción, el 37,84% poseía parcial insatisfacción y el 58,11% tenía regular satisfacción. El clima organizacional muy desfavorable observado por los internos fue de un 39,13%; un clima organizacional medio fue percibidos por un 52,70% de los internos y el 8,11% percibieron niveles favorables; climas muy favorables no fueron percibidos. Al correlacionar las dos variables, se obtuvo una correlación positiva entre ambas. En conclusión: Sí hay una correlación significativa y directa entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional por los internos de medicina del Hospital Goyeneche (6).

Pérez Z. 2017 realizó un estudio para establecer la correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional de profesionales enfermeros del área de Esterilización del nosocomio Santa Rosa, Lima- 2017. **Metodología:** Orientación cuantitativa. Nivel descriptivo – correlacional. Con un tamaño muestral de 29 personales del centro de esterilización. Los materiales empleados han sido el cuestionario de clima organizacional OPS y para la otra variable el cuestionario de satisfacción laboral. **Resultados:** Referente al Clima Organizacional, se logró el puntaje con una media de 2,75 con el rango de 0-5, el 62,1% presentan niveles medios, continuado del 34,5% que presentan niveles bajos y finalmente 3,4% con niveles altos. Referente a la variable “satisfacción laboral” se logró un puntaje con una media de 128,7 con rangos de 0-180, en su mayor parte el 96,6% posee niveles regulares de deleite. El estadístico de relación bivariada de Spearman proyecta el

índice de correlación de +0,572 ($p = 0,001$) entre las dos variables. La dimensión “reciprocidad” y “participación” del clima organizacional guardan la correlación estadística con la satisfacción laboral Conclusiones: La variable “Clima Organizacional” y “Satisfacción Laboral” alcanzan la correlación proporcionalmente directa y con una significatividad estadística, en los profesionales enfermeros del centro de esterilización del nosocomio Santa Rosa – Lima 2017 (7).

Parra L. 2018. Dicha investigación se desarrolló en Lima, para lo cual el tamaño de la muestra agrupada ha sido de 273 trabajadores del Nosocomio de Ate - 2018, el **objetivo general** es establecer su correlación existente entre factores motivacionales y clima organizacional del personal que trabajan en el nosocomio de Vitarte, Lima 2018. El estudio ha sido aplicado, de nivel descriptivo y correlacional, en éste estudio los resultados obtenidos se obtuvo al aplicar estos dos instrumentos al personal del nosocomio en mención, la investigación es de diseño no experimental transversal, ya que a cada empleado se le aplicó los dos instrumentos por única vez. Los instrumentos empleados para el clima organizacional y factores motivacionales es la escala de Rensis, empleando la Técnica de la entrevista en los personales. Las cifras obtenidas han sido descargados al SPSS permitiendo de esta forma realizar las figuras y tablas. Se empleó el Rho de Spearman. Obteniéndose como resultado que hay correlación significativamente alta y directa entre factores motivacionales y el clima organizacional en el personal que trabaja en el nosocomio de Vitarte, con

Rho 0,879; con un (p-valor menos de 0,05), con un nivel de confianza (95%) rechazando la ho nula y aceptando la ho alternativa (8).

Internacionales

Ramírez I. 2020. Desarrollaron su estudio con el objetivo de Analizar el clima organizacional y factores asociados a insatisfacción laboral de personal de enfermería. Metodología: Estudio cuantitativo, transversal y analítico. Con muestra de 77 enfermeras operativas con categoría y turno indistintos y antigüedad mínima de un año. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Koys y De Cottis con índice de Alfa de Cronbach de 0.931 y el cuestionario de satisfacción laboral de Chiang-Vega con índice de 0.945. Resultados: El clima organizacional que predomina es el no excelente y se correlacionó positivamente con la insatisfacción laboral. El análisis multivariante reflejó que el tipo de contratación de suplencias, un ambiente con equidad no excelente, la antigüedad laboral de más de 11 años y un ambiente con autonomía no excelente, son los principales factores de riesgo para desarrollar insatisfacción laboral. Conclusión: Se logró cumplir el objetivo de la presente investigación. Se vislumbra la necesidad de continuar las investigaciones sobre éste tópico a nivel local, dado que las condiciones de cada hospital son únicas, por lo que se hace necesario conocer los factores que les afectan particularmente (9).

Lara N. 2020. Desarrolló su estudio con el objetivo de identificar cuál es la influencia de climas organizacionales en el disfrute laboral, con el objetivo de elevar los talentos humanos en el nosocomio San Juan HOSPIESAJ. En el estado de Río bamba. Metodología, estudio de enfoque cuantitativo los instrumentos aplicados en campo fueron las encuestas, las cuales se

aplicaron en un tamaño muestral de cincuenta y dos personas. La encuesta empleada para medir la variable clima organizacional pertenece a Litwin y Stringer. Los datos hallados refieren que las causales que impactaron positivamente en el clima organizacional han sido, la mejora continua, la autonomía, la pertenencia, actividades laborales en grupo, ser leales, oportunidades de mejora, mejoras en el rendimiento, informaciones oportunas, por otro lado, tenemos los causales críticos han sido la ausencia de lealtad, promociones que no se ajustan a la justicia, labores tensas y la inducción. Para el estudio de la variable Satisfacción Laboral los factores adecuados han sido, el manejo del trabajo, la tolerancia, la seguridad, la tolerancia, el trato, ser empáticos, ser autónomos, oportunidades de tiempos extras, disponibilidad de recursos. Conclusión, los factores negativos son, poco reconocimiento laboral, recargas laborales, supervisiones estresantes, controles injustos (10).

Montoya P. 2017. Desarrolló su estudio para obtener la correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de profesores y administrativos de una casa de estudios superiores de Chillán-Chile. **Metodología:** Es de enfoque cuantitativo, relacional, en 166 personales. Se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral y para el clima organizacional. **Resultados:** Un 95% de profesores y el 90,6% de personales administrativos se sintieron satisfechos en su trabajo. Un 80% de profesores y un 72,7% del personal

administrativo han declarado observar niveles altos de climas organizacionales o espacios laborales. Los trabajadores con más satisfacción y quienes percibieron mayores niveles de clima organizacional son los que se encuentran entre las edades de 15 a 29 años de servicios en la casa superior de estudios y quienes laboran menos de cuarenta horas a la semana. Los personales titulares están con mayor satisfacción en el trabajo y los contratados perciben niveles de climas organizacionales más altos. La relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional fue significativo, tanto en profesores ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$) (11).

Vele S. 2017 se realizó con el fin de hacer estudios fue encontrar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de quienes laboran en Institución Educativa Particular de Ecuador. El estudio fue de nivel correlacional. El tamaño muestral estuvo conformado por toda la población el cual estuvo conformada por ciento cinco personales. Fueron aplicados los cuestionarios de clima organizacional de Litwin y Stinger y el de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. **Cuyos resultados** revelaron, que hubo una moderada relación de variables clima organizacional y satisfacción laboral ($r=0,49$). También encontraron relaciones moderadas de las dimensiones: recompensas $r=0,46$, estructura ($r=0,58$), y relación ($r=0,64$); adicionalmente, encontraron una escasa correlación entre la dimensión de responsabilidad ($r=-0,05$), desafío ($r=0,26$), ayuda ($r=0,23$), estándar ($r=0,38$), conflicto ($r=0,32$) e Identidad ($r=0,22$) (12).

Pavón P.016 Desarrolló su estudio con el Objetivo de identificar los niveles de Satisfacción del Personal, y análisis de factores. **Metodología.** La investigación fue de nivel descriptivo, observacional y de cohorte transversal. La población objetivo estuvo conformado por ochenta y una personas trabajadoras, incluyendo de todos los horarios, categorías y servicios. Para estudiar los climas organizacionales y disfrute en el trabajo (satisfacción laboral) para lo cual fue empleado el instrumento del cuestionario. Para el recojo de datos se empleó el estadístico descriptivo e inferencial. **Resultados.** Las tasas de respuestas fueron (71,7%). Los niveles de satisfacción de los profesionales que prestan servicios de salud en el nosocomio fueron altos y muy altos en (58,1%). Los factores de mayor valoración han sido: pertinente en un 84%, ser creativos y mantener iniciativas en un 79%, los de menor satisfacción progresión profesional y salario en un 27,2% del mismo modo el reconocimiento 29,6%. En conclusión. Más del 50% de los trabajadores se encuentran satisfechos. Son considerados como factores de mejora: hacer el reconocimiento de las labores realizadas a través de estímulos y reconocimientos de carácter no económico, que refuercen el desenvolvimiento de sus actividades laborales; reforzar las formas comunicativas del personal jerárquico hacia sus personales y promocionar su desarrollo de las carreras profesionales. Al implementar dicho accionar realizará la contribución hacia mejoras de los servicios prestados en el nosocomio (13).

2.2. Base teórica

Hospital nacional Hipólito Unanue:

La historia del Hospital Nacional Hipólito Unanue tiene estrecha relación con los esfuerzos por ofrecer atención y tratamiento a los enfermos de tuberculosis en el país, a través de la edificación de redes de nosocomios para el tratamiento de la Tuberculosis. Todo esto con el propósito de prestar atención y tratamiento a los pacientes de TBC pulmonar, Las áreas de lucha antituberculosa del MINSA tiene proyecciones para la edificación de redes de nosocomios para tratamientos exclusivos y afines, el centro de sanidad N° 1 es el que se edificó en la capital del Perú. Donde se emitió la Resolución Ministerial (N° 1492 del 28 de mayo de 1,943) declarando al fundo “Bravo Chico” de uso público y autorizando a la Dirección General de Salud para gestionar su expropiación. En la Resolución N° 1363 del 3 de mayo de 1,944 se aprobó un contrato de edificación del Nosocomio Sanatorio (N° 1) de TBC, en su fundo Bravo Chico; con un área de 23,59 ha de área de sembríos y 4.85ha de área accidentada, puesta la 1ra. piedra el veinte de junio de 1943 en presencia del presidente de la República doctor Manuel Prado. En sus inicios la ubicación del nosocomio comprendía en el distrito la Victoria. Asume la logística del nosocomio SANATORIO N° 1 para los enfermos con TBC. Ha sido inaugurado el veinticuatro de febrero del año (1949) por la presidencia de la junta militar del gobierno, Gral. Manuel A. con la cooperación de aquel entonces “Ministro de Salud Pública y Asistencia Social”, Coronel de Sanidad Dr. Alberto López Flores. Empezó su funcionamiento en un espacio construido de 15,161 metros cuadrados, con

418 camas hospitalarias. Dicho nosocomio fue construido con diseño francés (14).

a) Departamento de farmacia:

El departamento de farmacia, perteneciente a las áreas asistenciales, de investigación y docente de la Unidad Orgánica del nosocomio "Hipólito Unanue", donde se llevan a cabo actividades en relación con medicamentos, con el fin de ayudar las acciones de salud que requieren la población usuaria, mediante atenciones farmacéuticas que permiten las entregas seguras, expeditas y oportunas con los protocolos en exigencia de las acciones farmacológicas hacia los enfermos internados quienes requieren atenciones y servicios farmacéuticos hospitalarios (15).

b) Satisfacción laboral:

Para definir las actitudes del personal dentro de sus propia labor, cada una de las actitudes se basa en las creencias y valores del trabajador lo cual va desarrollar su propia labor. Las acciones determinadas son debidas a caracterizaciones en la actualidad del puesto de trabajo, así como la percepción que posee un personal de cual "deberían ser". Sus 3 concepciones del servidor que perjudican la percepción "debería ser" (aquello que quiere el personal en plaza) pueden ser, sus prioridades necesarias, la ética y valores, y la personalidad. Y otras 3 características en el empleo que afecta las percepciones "debería ser" son: comparaciones con otros empleados, Las características de empleos anteriores.

Las definiciones del oficio que van a influir en el punto de vista de sus condiciones actuales en el centro de puesto son: compañerismo, supervisión, oportunidad de progreso, seguridad y contenido del trabajo.

También se puede establecer dos niveles de análisis:

- ✓ Satisfacción general será un indicador que va a promediar al trabajador frente a distintas formas de su trabajo.
- ✓ Satisfacción por grado mayor y menor frente a los aspectos de su trabajo: reconocimiento del trabajador, beneficios, supervisión recibida, compañeros y políticas de la empresa.
- ✓ La satisfacción laboral se relaciona con el clima organizacional y con el desempeño laboral.

c) Clima organizacional:

Hace mención a las particularidades del centro de labores y el ambiente en el que se desarrolla el mismo. Son vistas directa o también de manera indirecta por el personal o personas que laboran en dicho medio ambiente. Los climas organizacionales tienen repercusiones en los comportamientos laborales. También el clima laboral es una variable que va a intervenir con los componentes de sistemas organizacionales, así como los comportamientos individuales. Los caracteres organizativos se mantienen en el tiempo, diferenciándose un organismo del otro al interior de la misma empresa.

Cada dimensión de Clima Organizacional son los factores disponibles a ser medidos en instituciones y ellos influyen en las actitudes de las personas.

Debido a ello, para realizar el diagnóstico de Clima Organizacional conviene

conocer las diferentes dimensiones que fueron investigados, algunos se interesan en conceptualizar los factores que alteran los ambientes de las instituciones (16).

Definición.

Son las formas dentro de una organización, en las cuales intervienen distintos actores, las cuales cada uno de ellos presenta múltiples formas y maneras de percibir el entorno, las funciones de cada individuo dentro de la organización pueden ocasionar múltiples reacciones de los participantes, las cuales pueden ser condicionantes muchas veces favorables o desfavorables. Dentro de los grupos existen distintas reacciones que facilitaran la manera de percibir el entorno global donde se desarrollan las múltiples acciones, los condicionantes personales pueden desarrollar el clima dentro de la organización (17).

Según la historia del Clima Organizacional, lo desarrollado en la compañía General Electric podría marcar una de las primeras formas de ver con lo relacionado al clima de las organizaciones, dentro de ello se pusieron en marcha experimentos, los cuales permitieron conocer las características del entorno laboral conocidas como el clima de dentro de las organizaciones, estas estuvieron enmarcadas en conocer el sentir de los trabajadores, la condición laboral y así se pudo ver la productividad (18).

Dentro de las organizaciones es de vital importancia las formas del comportamiento de las personas o miembros, conocer estos comportamientos es netamente psicológicos, debido a que una persona puede actuar de múltiples formas, ocasionando el poco cumplimiento dentro de la organización, esto muchas veces puede estar relacionado al manejo

inadecuado de las tecnologías y el poco conocimiento de las políticas y reglamentos del trabajo, muchas veces estos factores pueden influir en el clima dentro de las organizaciones, considerando una deficiencia para alcanzar los objetivos (19).

Características:

- Están basadas en las formas y desarrollo de las organizaciones, las cuales se sustentan por los miembros.
- Los cambios suelen permanecer a pesar de los aspectos coyunturales .
- Muchas veces el impacto puede estar relacionado al comportamiento de los miembros.
- Suele afectar los compromisos de los miembros.
- La estructura dentro de la organización puede ser afectada por múltiples variables dentro de la organización (20).

El Potencial del hombre:

La existencia de las organizaciones tiene su fundamento en el ser humano, y estas presentan distintas emociones las cuales ayudan al logro de los objetivos, estas pueden sustentarse en cuatro puntos importantes:

a) **Liderazgo**

Son las condiciones que presentan las personas para llevar a cabo un trabajo cumpliendo las condiciones que pueden influir en el desarrollo de sus miembros de la organización, el líder siempre enfoca a los miembros hacia el logro de los objetivos.

b) **Innovación:**

Permite la aplicación de estándares poco conocidos, las cuales buscan la diferencia.

c) **Recompensa:**

Es el resultado del proceso de acondicionamiento y aplicación de diversas estrategias para la obtención de resultados concretados dentro de una organización.

d) **Confort:**

Es la realización personal expresada en la satisfacción de las personas miembros de una organización (21).

Diseño Organizacional:

Conformado por un “sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”. Las características permiten el desarrollo de y la consideración de las organizaciones, dentro de dichas características se encuentran :El objetivo común, la división del trabajo y jerarquía de autoridad, todo ello es la organización y esta representada por:

Comunicación organizacional:

La dimensión establece las formas de interrelación entre los participantes, considerando las comunicaciones entre los miembros que participan dentro de la organización (22).

Los grupos humanos dentro de una organización cumplen roles basados en objetivos propios del desarrollo organizacional, mediante pautas concretas podrán establecer funciones para distribuir sus potencialidades enmarcados en la comunicación entre las personas que pertenecen a las diferentes ordenes de jerarquía dentro de los grupos, la comunicación muchas veces

no será tan importante como cumplir los objetivos para alcanzar metas que permitirán el buen funcionamiento dentro de una organización (23).

La comunicación que favorece dentro de la organización permite que los trabajadores, conozcan sus fortalezas que permitirán darle soporte, el cual puede servir de manera concatenada y establecer la ruta para llegar a la meta dentro de ordenes y roles, las formas de comunicación dentro de una organización también puede establecerse cuando cada participante o trabajador de la organización se mantiene en integración constante con el fin de fortalecer los trabajos y metas establecidas, para ello es necesario la coordinación de los grupos, esto nos permitirá conocer las diferentes magnitudes del desarrollo de la institución. Para lograr las metas dentro de una organización se puede complementar con los aportes de cada participante o miembro de las organizaciones (24).

Remuneración:

Pertenece a los haberes mensuales que perciben los miembros de una organización, estableciendo estándares y límites de costos.

Cultura de la organización:

Para fines y propósitos de las organizaciones se establecen normas y comportamientos, las mismas que podrán medir las acciones de los trabajadores dentro de la organización, siempre en cuando se cumplan las relaciones de los miembros, esto puede generar mucha productividad así como también podría ser improductivo, para establecer esta relación es necesario conocer las dimensiones (25).

- **Identidad:** Corresponde al reconocimiento propio de cada miembro de la organización, reconoce las características y fortaleces que

presenta y que estas pueden apoyar dentro del trabajo, siendo respetoso de las funciones y roles.

- **Cooperación y conflicto:** Establece la ayuda mutua que puede darse entre los trabajadores que forman parte de la organización, con puntos y metas claras que pueden facilitar los trabajos de los superiores o líderes del grupo (26).

Se considera como conflictos dentro de una organización a los acontecimientos negativos, que generan ineficiencia dentro de un grupo, esto no permite el logro de objetivos, los cuales pueden verse estancados por las circunstancias personales de las personas que forman parte de los grupos de trabajos, no es necesario la identificación ya que es fácil su reconocimiento, el descenso de las metas y objetivos pueden ser parte de sus características.

- **Motivación:** Esta vinculado a los grados de fuerza emocional que presentan los miembros de una organización, con funciones puntuales y claras para el desarrollo de las metas y objetivos, la motivación genera cambios a corto plazo, un trabajador motivado puede desenvolverse de la mejor manera aumentando su rendimiento laboral y estableciendo interacción y apoyo al grupo, los trabajadores reconocen las dificultades de la organización y se comprometen con el logro de metas y objetivos para alcanzar el éxito (27).

Cultura Organizacional

Pertenece a las normas y leyes que rigen el entorno organizacional, las cuales permiten conocer el normal funcionamiento de las organizaciones, esto considera procesos como parte de la sensibilidad humana, es

considerado la forma de realizar un trabajo mediante los cambios presentados por los miembros de las organizaciones (28).

Representado por los estratos que pueden estar dentro de las organizaciones, considerando cambios profundos que podrían darse con el fin de generar logros significativos dentro de la organización, los estratos de la cultura organizacional estarán compuestos por características , el primer estrato considera aspectos físicos, así como el segundo estrato donde se considera el comportamiento, para el tercer estrato permite conocer las creencias y los valores (29).

Consecuencias del clima organizacional.

Considerando lo saludable y lo no saludable, estaríamos estableciendo que dentro de la cultura organizacional la mayor importancia se encuentra dentro de las formas de actuación de los participantes o como estos pueden ser medidos, estableciendo consecuencias tanto positivas como negativas, las formas del comportamiento como los logros que pueden presentar los participantes miembros de la organización. Para las consecuencias negativas se considera las siguientes características:

- Relacionado a la baja producción dentro de la organización, no existe innovación.
- Lo saludable dentro de la organización permite el buen funcionamiento de los miembros dentro de la organización, comprendido entre los valores y las normas que deben cumplirse para el logro de los objetivos.
- Puede ser medido para conocer el logro del clima de la organización.

- La recolección de la información es importante para que funcione y se desarrolle la organización.
- Utilizado para el diagnóstico y mejorar el funcionamiento de la organización.
- Reconocer los puntos de conflicto, la insatisfacción de los participantes.
- Importante recolectar información para producir cambios dentro que permitan el logro de las metas y objetivos.
- Reconocer las fortalezas y las debilidades que permitan el buen desarrollo dentro de la organización.
- Es importante reconocer los proyectos y planes.
- El desarrollo de competencias participativas y comunicativas por parte de los miembros (30).

Conocer el clima organizacional proporciona la visualización a gran escala de las organizaciones, esto permite establecer vínculos de manera positiva entre los participantes, así como las formas de articulación dentro de los grupos, también los cambios forman parte de la organización, las gestiones establecen el desarrollo para el logro de los objetivos dentro de las organizaciones, cuando se establezcan puntos concretos se define de mejor manera la motivación y el desempeño de los miembros (31).

Satisfacción laboral:

Definición:

Pertenece a los sentimientos y las satisfacciones que presentan los miembros de la organización con conductas favorables propias de los participantes “como la actitud del individuo hacia su puesto de trabajo en lo referente a: interacción con los compañeros de trabajo y jefes; condiciones de trabajo, cumplimiento de reglas y políticas de organización” (32).

La satisfacción dentro del trabajo permite que los miembros conduzcan de manera ordenada y con logros positivos de los objetivos dentro de la organización, la satisfacción laboral también establece puntos marcados que vinculan a los miembros , esto considera los comportamientos de los participantes que establece marcadas diferencias, pero con un solo objetivo. Los roles de los miembros de la organización pueden ser diferentes, aunque configuren diferencias con relación a las emociones de los participantes, conducir las normas y seguir los planos marcados de la organización son puntos clave para el éxito basado en la satisfacción laboral (33).

Para la satisfacción laboral es necesario considerar los niveles de satisfacción, esto se encuentra marcado en las formas de comportamiento de cada miembro de la organización, la satisfacción laboral promueve el buen desempeño dentro de la organización, esto parte de las actitudes y comportamiento que se desarrollan como hábitos de los trabajadores, la satisfacción laboral puntualiza las actitudes (33).

Factores de la satisfacción laboral

Con relación a los determinantes, es importante considerar las remuneraciones y las recompensas q se presentan en el trabajo, la compatibilidad entre las personas que forman parte de la organización,

condiciones pertinentes que se desarrollaran dentro de la organización, cumpliendo las normas y funciones (33).

Manifestaciones de la Satisfacción Laboral

Las insatisfacciones suelen presentarse de distintas maneras:

a) **Abandono**

Podría considerarse la salida de la organización ello incluye la búsqueda de otros empleos (34).

b) **Expresión**

Son las mejoras que se desarrollan dentro de la organización por parte de los miembros (34).

c) **Lealtad**

La implicancia de las mejoras dentro de la organización se basa en la lealtad de los miembros que pertenecen a los grupos que permiten el desarrollo (34).

d) **Negligencia**

Es el empeoramiento de las situaciones dentro de la organización que implica la poca creatividad para el desarrollo de las metas y objetivos (34).

Dimensiones de la satisfacción laboral:

Trabajo Actual

Desarrollo de las actividades dentro del tiempo y momento establecido por parte de los miembros de la organización, desarrollando distintas formas de ver e identificar las actividades realizadas dentro de un trabajo así como la retroalimentación que permitirá el desenvolvimiento.

Trabajo en General

Desarrollado como una aplicación donde el trabajador desempeña o aplica todo sus conocimientos para los fines establecidos dentro de la organización. Involucra la participación de los entornos como los seguros médicos, las pensiones y las vacaciones de los trabajadores. Esto concluye en las oportunidades, cuanto mejor sea el desarrollo de los trabajadores, mejores oportunidades desarrollarán entre sus compañeros de trabajo, las funciones desarrolladas nos permitirán conocer mejor el valor de los miembros de la organización (35).

Interacción con el Jefe Inmediato

La participación de los miembros de la organización y sus relaciones con el jefe inmediato mejoran las coordinaciones dentro de la organización.

Oportunidades de progreso

Los niveles del progreso expresadas en los esfuerzos de los miembros de las organizaciones para poder ascender, la satisfacción de obtener niveles más altos, con el apoyo de promociones y capacitaciones, conseguir mayores oportunidades (35).

Incentivos y remuneración

Los reconocimientos dentro de las organizaciones están basados en los logros que pueden ir alcanzando los miembros por el desempeño y metas alcanzadas, estableciendo recompensas por los logros alcanzados en tiempos y parámetros establecidos, para los integrantes de una organización pueden ser expresados los incentivos en sustentos monetarios los cuales pueden motivar aun más sus valores dentro de la organización.

compañeros de trabajo y su interrelación

Interacción con los mismos integrantes del centro de labores, lo cual aumenta y mejora los vínculos laborales (35).

Ambiente de Trabajo

Espacio que establece las relaciones y el desempeño de los trabajadores dentro de la organización, los miembros pueden desarrollarse y conformar las integraciones con el fin de lograr las metas y los propósitos, el ambiente debe mantener el equilibrio entre los trabajadores que se desenvuelven con todo sus potencialidades.

Importancia de la satisfacción laboral

El mayor tiempo de los trabajadores se encuentran dentro de las organizaciones o grupos de trabajo:

- La insatisfacción de los trabajadores fomenta la búsqueda de nuevos empleos con mayores remuneraciones.
- La satisfacción de los trabajadores se muestra en la salud que presentan dentro de la organización , tanto física y mental.
- La mayor productividad que muestra una empresa esta ligada la satisfacción que muestran los trabajadores dentro de la organización.
- Los resultados alcanzados dentro de la organización se pueden evidenciar en trabajadores satisfechos y con actitudes positivas durante el desarrollo de sus labores, el entorno familiar influye en el buen desempeño y la satisfacción de los trabajadores , asi como el entorno social “son personas que atienden personas” las responsabilidades de los trabajadores se muestran en las formas de desenvolvimiento dentro de las organizaciones, las responsabilidades

deben ser asumidas con mucho carácter y disposiciones que faciliten el trabajo y promuevan el cumplimiento de metas y objetivos (35).

2.3. Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

HI.

Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, Agustino 2021.

H0.

No existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, Agustino 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Inductivo: Se desarrollará en base de los casos particulares, la cual considera las características propias de cada variable, con las cuales se podrá considerar que los acontecimientos presentan aspectos generales.

3.2 Enfoque de la investigación

Cuantitativo: Considera la cuantificación de las variables mediante los cálculos estadísticos para obtener resultados y la conclusión de la investigación.

3.3 Tipo de investigación

Según el tiempo de estudio es PROSPECTIVO: la recolección de datos para la investigación es de fuente primaria y en tiempo presente y futuro

Según participación del investigador es OBSERVACIONAL: porque no se manipularán ninguna de las variables ni habrá intervención del investigador.

3.4 Diseño de la investigación

NO EXPERIMENTAL: la recolección de datos se realizará mediante la observación, y sin intervenir o modificar las variables a estudiar.

RELACIONAL: En el presente estudio se buscará la afinidad probabilística, entre las dos variables a estudiar que son Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

3.5 Población, muestra y muestreo

La investigación presentada no necesita proceso de selección de muestra, debido a que se trabajará con el 100% de los participantes que, actualmente

laboran en el departamento de farmacia del hospital nacional Hipólito Unanue – Agustino 2021 trabajan un total de 30 personas que participaran en la investigación (N=30).

Muestreo:

Aleatorio simple, el cual corresponde a la participación de todos los trabajadores de farmacia.

3.6 Variables y operacionalización

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor
Clima Organizacional	Cuantitativa	Es la característica que se debe presentar dentro de las organizaciones para el buen funcionamiento y logro de objetivos de manera optima dentro de los grupos de trabajo.	Formas del comportamiento que facilitan la convivencia dentro de las organizaciones, las cuales permiten el buen desarrollo de los objetivos planteados con enfoques establecidos dentro de las mismas. de Clima Organizacional de la OPS.	Liderazgo	Direccionamiento Estimulación Trabajo grupal Facilitador que soluciona los	1. Nunca. 2. A veces. 3. Frecuentemente. 4. Siempre
				Motivación	Realización personal Reconocimiento	
				Reciprocidad	Aplicación al trabajo Cuidado al patrimonio de la institución Retribución Equidad	
				Participación	Compromiso con la productividad Compatibilización de	

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor
Satisfacción Laboral	Cuantitativa	El entorno de trabajo que proporciona estabilidad laboral	Son los sentimientos expresados por los miembros de la institución para proporcionar estabilidad dentro de la institución.	Trabajo	En referencia a su ambiente. Calificación de satisfacción.	1. Muy insatisfecho
				Interacción con el jefe inmediato		2. Bastante insatisfecho
				Oportunidades de progreso		3. Algo insatisfecho. 4. Indiferente. 5. Algo satisfecho.
				Ambiente de trabajo		6. Bastante satisfecho. 7. Muy satisfecho.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se utilizará la observación para recolectar los datos de la variable independiente y para la variable dependiente se utilizará el análisis documental.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento: Cuestionario.

El instrumento de recolección de datos ha sido elaborado en base al instrumento utilizado por la investigadora habiéndose adaptado para el presente estudio teniendo en cuenta el objetivo y las características

particulares de la población a la que será suministrado. Validado por expertos previa a su aplicación y consta de datos generales.

- Se solicitará permiso al Hospital y el departamento de Farmacia.
- El consentimiento informado se realizará de manera verbal.
- Posterior al consentimiento se aplicará el cuestionario.
- Se descargará los datos obtenidos en el excel para la clasificación de datos.
- En seguida se exportará la base datos al programa SPSS versión 25.
- Finalmente, se procederá al análisis de tablas y gráficos.

3.7.3 Validación

La validación del instrumento se desarrollará mediante la validación cualitativa y la validación cuantitativa, los procedimientos que se realizarán están relacionados al instrumento, el cual presenta los indicadores y los valores correspondientes, los expertos permitirán la determinación de dicho instrumento.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento permitirá desarrollar de una manera óptima la encuesta, dicho instrumento pasará por un proceso estadístico, la cual corresponde al estadístico alfa de Crombach por tratarse de un cuestionario, este permitirá su confiabilidad y su aplicación correspondiente dentro de la ejecución del proyecto siguiendo sus características.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de datos se realizará de manera observacional mediante tablas de doble entrada . En este análisis bivariado se medirá la relación mediante la prueba de CHI cuadrado y la fuerza de asociación a través de la razón de posibilidades, estimándose además sus intervalos de confianza (IC). Se considerara un nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$), este análisis se realizara mediante el programa SPSS versión 26.0

3.9 Aspectos éticos

La investigación se presentará teniendo como base moral y critica a los seres humanos, teniendo en consideración las disposiciones para la bioseguridad. También, habrá que tomar en cuenta la metodología apropiada para el estudio, así como el uso de instrumentos para recoger datos de validación y confiabilidad suficiente para lograr los objetivos. Cabe precisar que se seguirán los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia.

Cebe precisar que se garantizará el anonimato de los integrantes de estudio, también se tendrá en consideración sus datos personales los cuales no se divulgará de ninguna manera según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”) y se les dará una hoja donde se presentará un consentimiento para que los padres de cada participante lo firme, en tal sentido dejaran sustento de la situación voluntaria de participación, en el documento se especificará los datos más resaltantes de la investigación.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

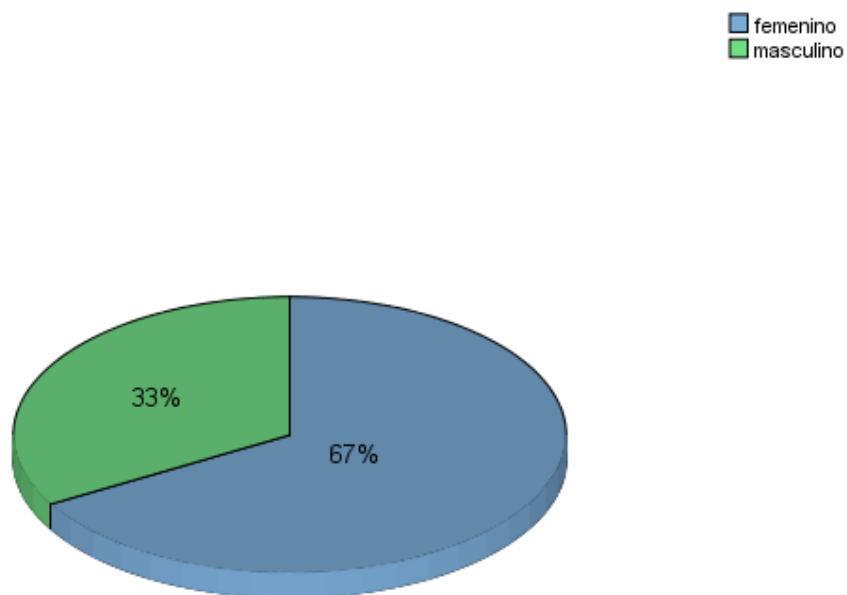
4.1.1 Análisis descriptivo

Tabla 1 Distribución de la muestra según el sexo de los participantes.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
femenino	20	66,7
masculino	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de preguntas

Figura 1 Distribución de la muestra según el sexo de los participantes.



Interpretación:

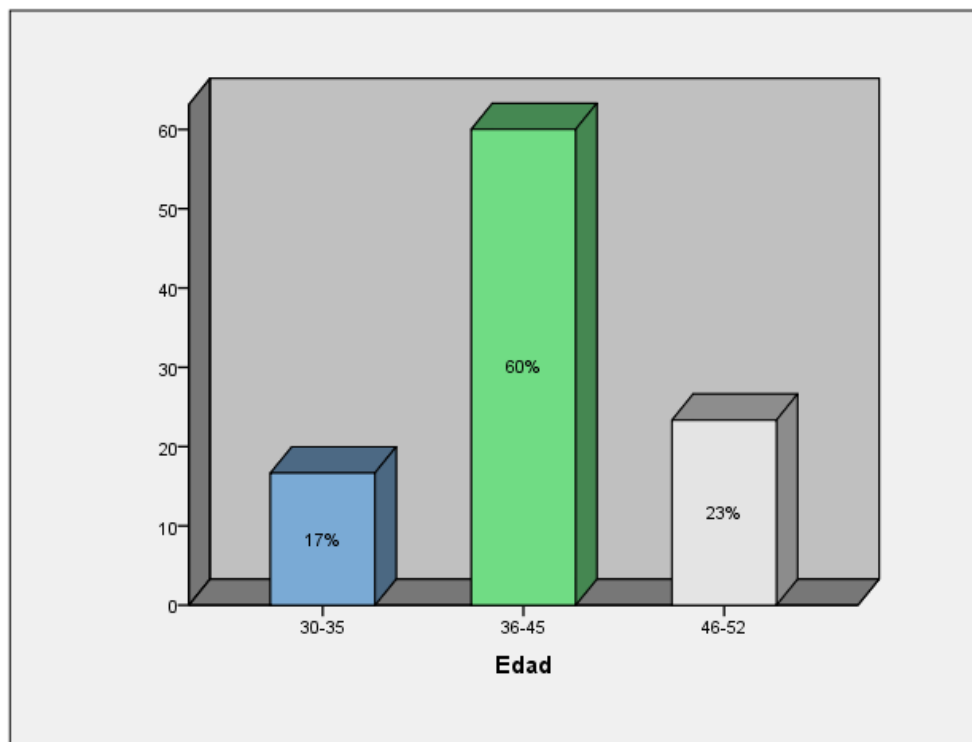
La tabla y figura 1 presentan la distribución según el sexo de los participantes de la muestra, donde se establece que todos los encuestados, el 66,7% de los participantes fueron mujeres y el 33% fueron del sexo masculino.

Tabla 2 Distribución de la muestra según la edad de los participantes.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
30-35 años	5	16,7
36-45 años	18	60,0
46-52 años	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de preguntas

Figura 2 Distribución de la muestra según la edad de los participantes.



Interpretación:

La tabla y figura 2 presenta la distribución según la edad de los participantes, donde se establece que, del total de la muestra, aquellos que tienen entre 30 -35 años

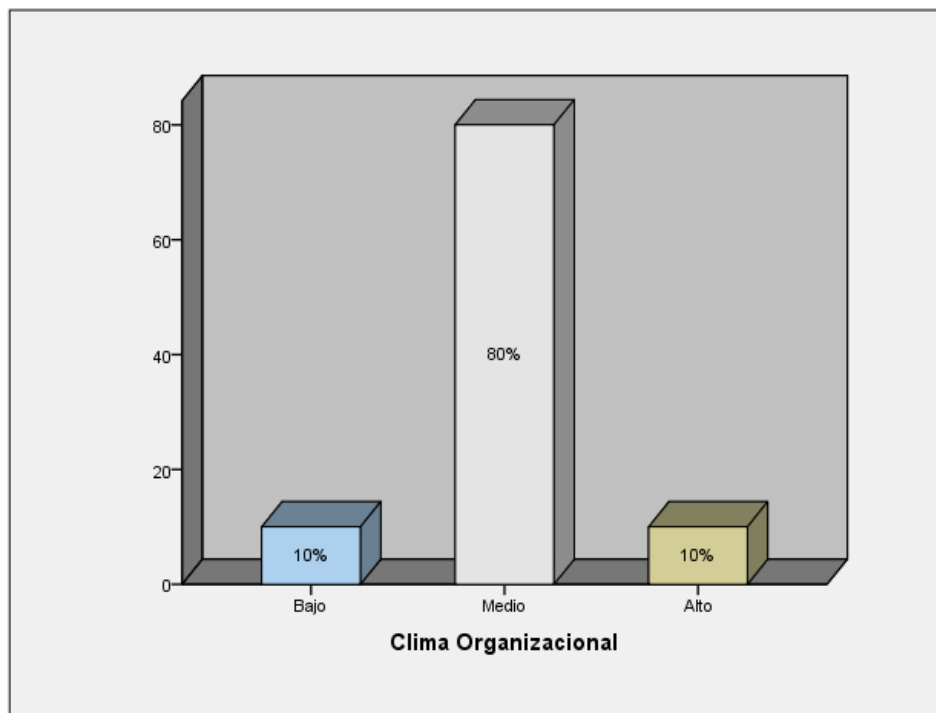
estuvo representado por el 17% del total de la muestra, el 60% se encontraba entre 36-45 años y el 23% se encontraba entre 46- 52 años.

Tabla 3 Distribución de la muestra según clima organizacional de los participantes.

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10,0
Medio	24	80,0
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de preguntas

Figura 3 Distribución de la muestra según clima organizacional de los participantes.



Interpretación:

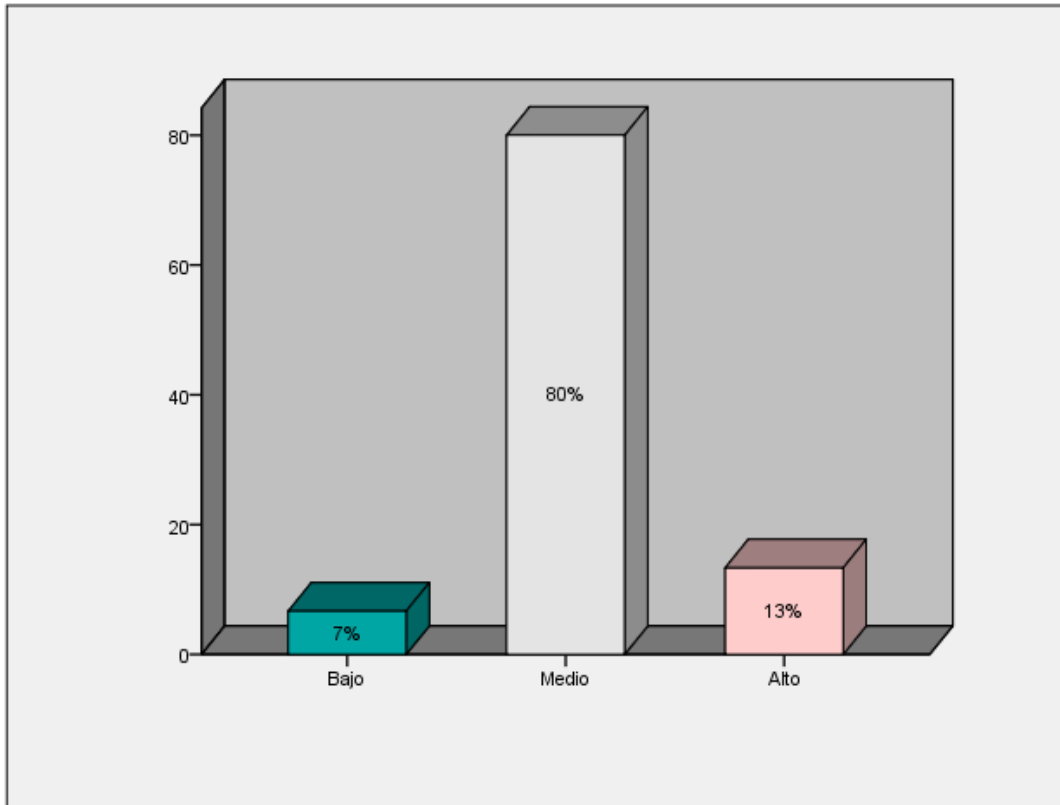
La tabla y figura 3 establece la distribución de los participantes según el clima organizacional de los participantes, estableciendo que: aquellos con clima organizacional bajo estuvo representado por el 10%, clima organizacional medio 80% y clima organizacional alto 10%.

Tabla 4 Distribución de la muestra según satisfacción laboral de los participantes.

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6,7
Medio	24	80,0
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario de preguntas

Figura 4 Distribución de la muestra según satisfacción laboral de los participantes.



Interpretación:

La tabla y figura 4 establece la distribución de los participantes según la satisfacción laboral de los participantes, estableciendo que: aquellos con satisfacción laboral bajo estuvo representado por el 7%, satisfacción laboral medio 80% y satisfacción laboral alto 13%.

Análisis Bivariado:

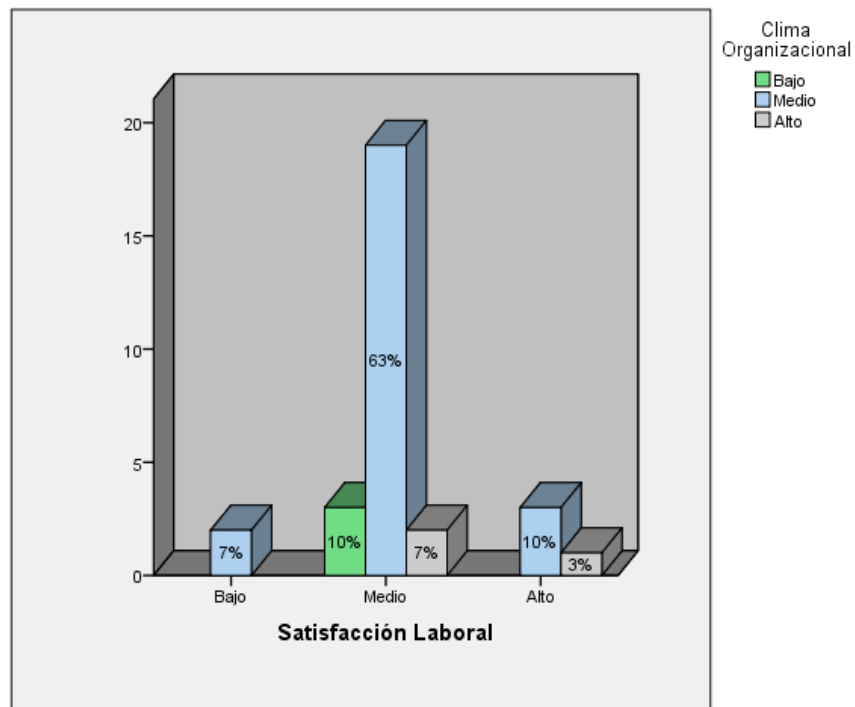
Tabla 5 Distribución bivariada entre satisfacción laboral y el clima organizacional de los participantes.

Satisfacción Laboral		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	0	2	0	2
	% dentro de Clima Organizacional	0,0%	8,3%	0,0%	6,7%

Medio	Recuento	3	19	2	24
	% dentro de Clima Organizacional	100,0%	79,2%	66,7%	80,0%
Alto	Recuento	0	3	1	4
	% dentro de Clima Organizacional	0,0%	12,5%	33,3%	13,3%
Total	Recuento	3	24	3	30
	% dentro de Clima Organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de preguntas

Figura 5 Distribución bivariada entre satisfacción laboral y el clima organizacional de los participantes.



Interpretación:

La tabla y figura 5 establece la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, estableciendo que: aquellos con satisfacción laboral bajo y clima organizacional bajo estuvo representado por el 0,0%, satisfacción laboral bajo y clima organizacional medio 8,3%, satisfacción laboral bajo y clima organizacional alto 0,0%.

satisfacción laboral medio y clima organizacional bajo estuvo representado por el 100,0%, satisfacción laboral y clima organizacional medio 79,2%, satisfacción laboral medio y clima organizacional alto 66,7%.

satisfacción laboral alto y clima organizacional bajo estuvo representado por el 0,0%, satisfacción laboral alto y clima organizacional medio 12,5%, satisfacción laboral y clima organizacional alto 33,3%.

4.1.2 Análisis inferencial

Tabla 6 Prueba de hipótesis

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,031 ^a	4	,030
Razón de verosimilitud	2,550	4	,636
Asociación lineal por lineal	,824	1	,364
N de casos válidos	30		

Fuente: Cuestionario de preguntas

Interpretación:

La tabla 6 presenta el análisis inferencial entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, donde se establece la prueba Chi cuadrado por tratarse de variables cualitativas, considerando un valor de comparación de 2,031, un nivel de confianza del 95% y 4 grados de libertad se establece una significancia de 0,030 en donde se establece que: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.

4.1.3 Discusión de resultados:

El objetivo de nuestra investigación fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue. Nuestro estudio encontró que el clima organizacional de los trabajadores del departamento de farmacia y bioquímica del hospital presentaron un nivel medio con relación al clima organizacional, del mismo modo con relación a la satisfacción laboral se encontró en un nivel medio, estos resultados son similares a los encontrados por: Carrasco en donde los trabajadores del centro quirúrgico no presentaban una adecuada cultura organizacional, así mismo los estudios realizados por Padilla demostraron que la satisfacción laboral y el clima organizacional tienen la correlación positiva y con significancia, de profesionales enfermeros. Heredia encontró que, sí hay una correlación significativa y directa entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional por los internos de medicina del Hospital Goyeneche, por otro lado los estudios de Pérez demostraron que la variable "Clima Organizacional" y "Satisfacción Laboral" alcanzan la correlación proporcionalmente directa y con una significatividad estadística, en los profesionales enfermeros del centro de esterilización.

Los estudios realizados por Parra demostraron que hay correlación significativamente alta y directa entre factores motivacionales y el clima organizacional en el personal que trabaja en el nosocomio de Vitarte, con Rho 0,879; con un (p-valor menos de 0,05), con un nivel de confianza (95%) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. A su vez Ramírez concluyó que el clima organizacional que predomina es el no excelente y se correlacionó positivamente con la insatisfacción laboral. El análisis multivariante reflejó que el tipo de

contratación de suplencias, un ambiente con equidad no excelente, la antigüedad laboral de más de 11 años y un ambiente con autonomía no excelente. Los estudios realizados por Lara establecen que el estudio de la variable Satisfacción Laboral los factores adecuados han sido, el manejo del trabajo, la tolerancia, la seguridad, la tolerancia, el trato, ser empáticos, ser autónomos, oportunidades de tiempos extras, disponibilidad de recursos . Del mismo modo Montoya establece que los trabajadores con más satisfacción y quienes percibieron mayores niveles de clima organizacional son los que se encuentran entre las edades de 15 a 29 años de servicios en la casa superior de estudios y quienes laboran menos de cuarenta horas a la semana . Por otro lado, los estudios realizados por Vele que hubo una moderada relación de variables clima organizacional y satisfacción laboral ($r=0,49$). También encontraron relaciones moderadas de las dimensiones: recompensas $r=0,46$, estructura ($r=0,58$), y relación ($r=0,64$); adicionalmente, encontraron una escasa correlación entre la dimensión de responsabilidad . Asi mismo Pavón estableció que más del 50% de los trabajadores se encuentran satisfechos. Son considerados como factores de mejora: hacer el reconocimiento de las labores realizadas a través de estímulos y reconocimientos de carácter no económico, que refuercen el desenvolvimiento de sus actividades laborales; reforzar las formas comunicativas del personal jerárquico hacia sus personales y promocionar su desarrollo de las carreras profesionales

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El Se concluye que existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue
- Se concluye que la relación de satisfacción laboral y clima organizacional presentó mayor proporción en el nivel medio.
- La relación de satisfacción laboral y clima organizacional presentó menor proporción en el nivel bajo.

5.2 Recomendaciones

- Mayor coordinación y cooperación dentro del campo laboral, para establecer y lograr objetivos trazados dentro de la institución.
- Mayor comunicación entre los trabajadores del departamento de farmacia para mejorar los roles laborales.
- Realizar medición periódica del Clima de la organización y la Satisfacción laboral del personal de salud en los diferentes servicios, a fin de poder analizar los resultados obtenidos de todo el hospital, con el propósito de articular acciones estratégicas para desarrollar un clima y una satisfacción saludable para el buen desempeño de sus colaboradores.

REFERENCIAS

1. Chiang V, Margarita, Martín R, Maria Jose, Núñez P A. Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. In: Univ Pontifica Comillas 2016, editor. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral [En línea]. Madrid: Univ Pontifica Comillas, 2016. p. 302. Disponible en URL: <https://books.google.com.pe/books?isbn>
2. Constanza R. El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades, Programa de Psicología, UNAD. [En línea] 2016. [Fecha de acceso 12 de octubre de 2017].
3. Shaun, "El conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión. 2018.
4. Carrasco K. Clima organizacional y Satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. [internet] 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49073>
5. Padilla F. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. hospital san José del callao. [internet] 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>

6. Heredia Q. la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los internos de Medicina del hospital Goyeneche. Perú 2019.
7. Pérez, Z. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Central de Esterilización del Hospital Santa Rosa, Lima- 2017.
8. Parra L. la relación que existe el clima organizacional con los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
9. Ramírez I. Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. [artículo en línea] 2020 [acceso junio 2020] 16 (1):28. Obtenido de: <http://ciberindex.com/index.php/rmec/article/view/e28203>
10. Lara N. Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. de la ciudad de Riobamba. [internet] 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31779>
11. Montoya P. Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. 2017.
12. Vele S. Raquel, la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. 2017.
13. Pavón P., Blázquez C. Conocer el nivel de satisfacción del personal, y analizar sus factores. México 2016.

14. Ministerio de salud Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Perú: Dirección General de salud de las Personas; [Internet]. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodología_clima.pdf
15. Rivera I. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial del centro quirúrgicos, del hospital Félix Mayorca Soto. [tesis especialización]. Lima: Universidad nacional Mayor de San Marcos; 2016.
16. Huaman G, Ramos J. Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al centro de salud Ascención. [tesis titulación] Huancavelica - Perú: Universidad Nacional De Huancavelica;2016
17. Juárez A. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Rev Med (Puebla) [En línea]. 2017 [Fecha de acceso 18 julio de 2017]; Vol. 50(0443-5117):Pags. 307-314. Disponible en URL: <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>.
18. Lewis S, Rios L. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor Lazarte Echegaray–Trujillo, 2016.[Tesis] [En línea] Universidad Privada Antenor Orrego 2016
19. Matos C. “Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal de la Microred de Chilca, periodo 2017”. [Tesis Maestría] [En línea]. Vol. 119. Universidad Nacional “ Herminio Valdizan”; 2017 [Fecha de acceso 15 de diciembre de 2017]. Disponible en URL: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2964>

20. Muñoz-seco E, Coll-benejam J, Linares-pou M. Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. Atención primaria [En línea]. 2016 [Fecha de acceso 22 de febrero de 2017];37(4):209–14. Disponible en URL : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703341>
21. Juárez M. Satisfacción laboral del personal de Enfermería y Clima Organizacional en un hospital de 2° Nivel en Aguas calientes. [En línea] 2017 [Fecha de acceso 16 de mayo de 2017];1–85. Disponible en URL: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3033/4/MAE1SLP01101.pdf>
22. Arapa R. “El Clima Organizacional y su relación con el nivel de Satisfacción laboral del personal de Salud Asistencial de las Redes Yunguyo – 2016” [Tesis Maestría] [En línea]. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velázquez”; 2016. Disponible en URL: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/454>
23. Hospital de Emergencias Pediátricas. Plan Fortalecimiento Clima Organizacional. [En línea] 2015 [Fecha de acceso 15 de junio de 2017]. p.7-9. Disponible en URL: http://www.hep.gob.pe/application/webroot/imgs/catalogo/pdf/1493825092RD_058_2017_Plan_Trabajo_Bienestar_Personal_2017.pdf
24. Gálvez G, Martínez M, Espinoza R. Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Materno Infantil en Carmen – 2016 [Tesis Maestría][En línea]. Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” Huánuco; 2016 [Fecha de acceso 10 de julio de 2017]. Disponible en URL: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/454>

25. Lazo A. Descripción_ Factores Asociados a la Satisfacción Laboral en Cirujanos Dentistas de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte. [Tesis Maestría][En línea] 2016 [Fecha de acceso 12 de setiembre de 2017]. Disponible en URL: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6402%0A>
26. Salas V. Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas. [Tesis Maestría][En línea]. Universidad Cesar Vallejo; 2017 [Fecha de acceso 15 de setiembre de 2017]. Disponible en URL: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7121>.
27. Caldas M. Descripción_ Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque 2017 [Tesis] [En línea]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2017. [Fecha de acceso 20 de julio de 2017]. Disponible en URL: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/971>
28. Aguilar C. Clima Organizacional y Satisfacción laboral Hospital Chachapoyas. [Tesis][Para obtener el grado de Maestro en Salud Pública]. Universidad Nacional de Cajamarca: 2016. p.87.
29. Ruiz A. "EL Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Recurso Humano. Área de Infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca" [Tesis] [en línea]. Universidad Nacional de Cajamarca; 2017.[fecha de acceso 10 de agosto de 2017] Disponible en URL: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/753>

30. Campos G. Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de los puestos de Salud de la Micro Red- Chalamarca, 2016 [tesis Maestria] [En línea] Universidad Cesar Vallejo 2016.
31. Herzberg F. Teoría bifactorial de Herzberg « Liderazgo y más [En línea]. [Fecha de acceso 18 de setiembre de 2017]. Disponible en URL: <https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoria-bifactorial-de-herzberg/>
32. Ministerio de Salud. Documento Tecnico: Metodologia para en estudio del Clima Organizacional- V. 02. R.M. N° 468-2011 MINSA Direccion General de Salud de las Personas. [En línea]. MINSA. editor. Lima-Peru; 2016. p.1-24. Disponible en URL: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf> las Personas. [En línea]. MINSA. editor. Lima-Peru; 2016. p.1-24. Disponible en URL:<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/.pdf>
33. Sotelo J, Figueroa E. El Clima Organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior [En línea]. Vol. (8), Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 2017. 1- 582 p. Disponible en URL: <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/312>
34. Vega D, Arévalo A, Sandoval J, Aguilar MC, Giraldo, J. Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia(1994-2005). Diversitas: Perspectivas en Psicología [En línea]. 2016;2(2):329-349. Disponible en URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67920212>
35. Jahuira Z. Percepcion del Clima Organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de apoyo Sandia II- 1, Puno 2016.[Tesis] [Para

obtar el título de Licenciada en Enfermería] [En línea]. Universidad Nacional Del Altiplano; 2015. [Fecha de acceso 15 de mayo de 2017]. Disponible en URL: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/278>

ANEXO 1

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador del departamento de Farmacia a continuación le presentamos dos cuestionarios que nos permitirán encontrar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Sus respuestas son confidenciales y espero la conteste con total sinceridad.

DATOS GENERALES:

Fecha:.....Edad:..... Sexo:

Estado civil.....Tiempo de trabajo.....Condicion Laboral.....

Instrucciones: Estimado profesional sírvase a llenar el siguiente instrumento marcando con un aspa la respuesta que considere adecuada.

1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre

Ítems	1	2	3	4
1. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacerlo que mejor que sé hacer.				
2. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
3. La innovación es característica de nuestra organización.				
4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.				
5. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
6. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
8. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi trabajo.				

9. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
--	--	--	--	--

10. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.				
11. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
12. En mi trabajo participo en la toma de decisiones				
13. Estoy sonriente.				
14. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
15. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
16. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
17. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
18. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
19. Estoy comprometido con mi organización de salud.				
20. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
21. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
22. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
23. Mi salario y beneficios son razonables.				
24. Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				
25. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
26. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
28. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
29. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Marca la respuesta según corresponda.

1. Muy Insatisfecho 2. Bastante Insatisfecho 3. Algo Insatisfecho 4. Indiferente
5. Algo satisfecho 6. Bastante satisfecho 7. Muy Satisfecho

P	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo							
10	La temperatura de su local de trabajo							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							

13	Las relaciones personales con sus superiores								
14	La supervisión que ejercen sobre usted.								
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado								
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.								
17	El apoyo que recibe de sus superiores								
18	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo								

19	Su participación en las decisiones de su departamento o sección								
20	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas al Policlínico								
21	El grado en que el Policlínico cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales								
22	La forma en que se da la negociación en la Institución sobre aspectos laborales.								

Anexo 2: Experto 1

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL DEPARTAMENTO DE FARMACIA EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE – AGUSTINO 2021

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Clima organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	x		x		x		
2	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	x		x		x		
3	En mi trabajo participo en la toma de decisiones	x		x		x		
4	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	x		x		x		
5	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	x		x		x		
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	x		x		x		
8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	x		x		x		
9	Estoy sonriente.	x		x		x		
10	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	x		x		x		
11	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	x		x		x		

12	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Reciprocidad	X		X		X		
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
14	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
15	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
16	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
17	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.	X		X		X		
18	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Participación	X		X		X		
19	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
20	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
22	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
23	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi trabajo.	X		X		X		
24	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
25	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		

28	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	x		x		x		
29	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	x		x		x		

N°	VARIABLE 2: Satisfacción Laboral							
	Dimensión 1: Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El salario que usted recibe.	x		x		x		
2	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	x		x		x		
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	x		x		x		
4	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	x		x		x		
5	La forma en que se da la negociación en la Institución sobre aspectos laborales.	x		x		x		
	Dimensión 2: Interacción con el jefe	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	x		x		x		
7	Las relaciones personales con sus superiores	x		x		x		
8	La supervisión que ejercen sobre usted.	x		x		x		
9	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	x		x		x		
10	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	x		x		x		
	Dimensión 3: Oportunidades de progreso	x		x		x		
11	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	x		x		x		

12	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.	X		X		X		
13	Las oportunidades de promoción que tiene.	X		X		X		
14	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
15	El grado en que el Policlínico cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	X		X		X		
	Dimensión 4: Ambiente de Trabajo	X		X		X		
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		
17	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	X		X		X		
18	La iluminación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
19	La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
20	La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JACINTO HERVIAS, PEDRO
DNI: 09651297

Especialidad del validador: MAGISTER CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA SUPERIOR

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



PEDRO JACINTO HERVIAS
DNI 09651297

Experto 2

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL DEPARTAMENTO DE FARMACIA EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE – AGUSTINO 2021

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Clima organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	x		x		x		
2	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	x		x		x		
3	En mi trabajo participo en la toma de decisiones	x		x		x		
4	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	x		x		x		
5	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	x		x		x		
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	x		x		x		
8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	x		x		x		
9	Estoy sonriente.	x		x		x		

10	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	x		x		x	
11	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	x		x		x	
12	Mi salario y beneficios son razonables.	x		x		x	
	DIMENSION 3: Reciprocidad	x		x		x	
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	x		x		x	
14	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	x		x		x	
15	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	x		x		x	
16	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	x		x		x	
17	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.	x		x		x	
18	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: Participación	x		x		x	
19	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	x		x		x	
20	La innovación es característica de nuestra organización.	x		x		x	
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	x		x		x	
22	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	x		x		x	
23	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi trabajo.	x		x		x	
24	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	x		x		x	
25	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	x		x		x	

26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
28	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
29	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		

N°	VARIABLE 2: Satisfacción Laboral							
	Dimensión 1: Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El salario que usted recibe.	x		x		x		
2	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	x		x		x		
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	x		x		x		
4	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	x		x		x		
5	La forma en que se da la negociación en la Institución sobre aspectos laborales.	x		x		x		
	Dimensión 2: Interacción con el jefe	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	x		x		x		
7	Las relaciones personales con sus superiores	x		x		x		
8	La supervisión que ejercen sobre usted.	x		x		x		
9	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	x		x		x		
10	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	x		x		x		
	Dimensión 3: Oportunidades de progreso	x		x		x		
11	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	x		x		x		

12	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.	X		X		X		
13	Las oportunidades de promoción que tiene.	X		X		X		
14	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
15	El grado en que el Policlínico cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	X		X		X		
	Dimensión 4: Ambiente de Trabajo	X		X		X		
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		
17	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	X		X		X		
18	La iluminación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
19	La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
20	La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CUEVA MESTANZA, RUBEN EDUARDO

DNI: 41232655

Especialidad del validador: DOCTOR QF EN CIENCIAS

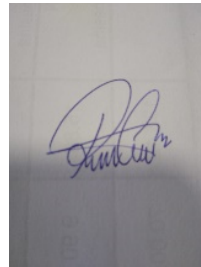
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

12 de Julio del 2021.

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a document. The signature is cursive and appears to be 'Julio 2021'.

Firma del Experto Informa

Experto 3

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL DEPARTAMENTO DE FARMACIA EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE – AGUSTINO 2021

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Clima organizacional							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	X		X		X		Retirar término que esta tachado, porque no ser necesario
2	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
3	En mi trabajo participo en la toma de decisiones		X	X		X		Podría considerarse en la dimensión que evalúa la participación
4	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
5	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		
8	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		

9	Estoy sonriente.	X		X		X		
10	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
11	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
12	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		
DIMENSION 3: Reciprocidad								
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
14	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
15	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
16	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
17	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.	X		X		X		
18	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Participación								
19	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		
20	La innovación es característica de nuestra organización.		X	X		X		La innovación puede ser una dimensión adicional a evaluar
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
22	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		

23	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi trabajo.	X		X		X		
24	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
25	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
27	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
28	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
29	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		

N°	VARIABLE 2: Satisfacción Laboral							
	Dimensión 1: Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El salario que usted recibe.	X		X		X		
2	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	X		X		X		
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		
4	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	X		X		X		
5	La forma en que se da la negociación en la Institución sobre aspectos laborales.	X		X		X		
	Dimensión 2: Interacción con el jefe	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	X		X		X		
7	Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		
8	La supervisión que ejercen sobre usted.	X		X		X		
9	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		
10	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	X		X		X		
	Dimensión 3: Oportunidades de progreso	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	X		X		X		

12	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.	X		X		X		
13	Las oportunidades de promoción que tiene.	X		X		X		
14	El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
15	El grado en que el Policlínico cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	X		X		X		
	Dimensión 4: Ambiente de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		
17	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	X		X		X		
18	La iluminación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
19	La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		
20	La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ROBLES HILARIO, ROSELLY MARIBEL

DNI: 40456592

Especialidad del validador: MAGISTER EN FARMACIA CLINICA

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

19 de Julio del 2021.



DNI: 40456592
ROSELLY MARIBEL ROBLES HILARIO

Anexo 3 Matriz de consistencia

Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue – Agustino 2021.			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Diseño metodológico
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, Agustino 2021?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en el personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación del Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, Agustino 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de clima organizacional del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue.</p>	<p>H1.</p> <p>Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, Agustino 2021.</p> <p>H0.</p> <p>No existe relación significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el hospital nacional Hipólito Unanue, Agustino 2021.</p>	<p>Tipo</p> <p>observacional</p> <p>Diseño</p> <p>descriptivo transversal y correlacional.</p> <p>Método</p> <p>Cuantitativo.</p>

