

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA,
HUACHO-2024

Tesis para obtener título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Meléndez Panana, Marks Jhan Anderson

Código ORCID: 0000-0001-8625-6813

Asesora:

Ávila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huacho - Perú

2024

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:.....	v
Constancia de originalidad.....	vi
Titulo.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
1. Introduccion	1
2. Metodología	20
3. Resultados	23
4. Analisis y discusion.....	49
5. Conclusiones y recomendaciones.....	52
6. Referencias bibliograficas	55
7. Anexos y apèndices	61

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma promueve el trabajo en equipo?	23
Tabla 2:	¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma permite la participación colaborativa?	24
Tabla 3:	¿Considera usted que el jefe tiene forma de comunicarse a los colaboradores?	25
Tabla 4:	¿Su jefe los motiva con una recompensa por sus labores realizadas?	26
Tabla 5:	¿Considera usted que el trabajo que hace es suficiente para satisfacer sus necesidades financieras?	27
Tabla 6:	¿Considera usted que la empresa cuenta con políticas de reconocimiento al buen trabajador?	28
Tabla 7:	¿Considera usted que el ambiente de trabajo de la empresa son adecuadas?	29
Tabla 8:	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la empresa?	30
Tabla 9:	¿Considera usted que el jefe deja que los colaboradores participen aportando ideas para la empresa?	31
Tabla 10:	¿Considera usted que su jefe toma buenas decisiones en el puesto?	32
Tabla 11:	¿Considera usted que el jefe coopera brindando soluciones a los problemas de la empresa?	33
Tabla 12:	¿Tus compañeros tienen una buena actitud dentro de la empresa?	34
Tabla 13:	¿Tu jefe asume su responsabilidad cuando hay problemas?	35
Tabla 14:	¿Tus compañeros son responsables en las tareas que se le asignan?	36
Tabla 15:	¿Tus compañeros son creativos para plantear nuevas ideas dentro de la empresa?	37
Tabla 16:	¿El jefe es creativo e innovador en las soluciones del problema laboral?	38
Tabla 17:	¿Los colaboradores cumplen con el tiempo determinado las metas establecidas?	39

Tabla 18:	¿Tus compañeros cumples con las labores asignadas en el puesto?	40
Tabla 19:	¿Ustedes perciben que el trabajo asignado se logra oportunamente?	41
Tabla 20:	¿Tus compañeros se sientes seguro dentro de la empresa para realizar sus labores?	42
Tabla 21:	¿Su jefe promueve actividades de integración para crear un buen ambiente laboral?	43
Tabla 22:	¿El personal recibe reconocimiento por su buen desempeño por parte de la empresa?	44
Tabla 23:	¿La empresa incentiva al trabajo en equipo?	45
Tabla 24:	¿La empresa capacita a su personal?	46
Tabla 25:	¿Considera usted que las capacitaciones tienen buena metodologías que le ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	47
Tabla 26:	Correlación de variables.	48

Índice de figuras

Fig. 1	¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma promueve el trabajo en equipo?	23
Fig. 2	¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma permite la participación colaborativa?	24
Fig. 3	¿Considera usted que el jefe tiene forma de comunicarse a los colaboradores?	25
Fig. 4	¿Su jefe los motiva con una recompensa por sus labores realizadas?	26
Fig. 5	¿Considera usted que el trabajo que hace es suficiente para satisfacer sus necesidades financieras?	27
Fig. 6	¿Considera usted que la empresa cuenta con políticas de reconocimiento al buen trabajador?	28
Fig. 7	¿Considera usted que el ambiente de trabajo de la empresa son adecuadas?	29
Fig. 8	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la empresa?	30
Fig. 9	¿Considera usted que el jefe deja que los colaboradores participen aportando ideas para la empresa?	31
Fig.10	¿Considera usted que Su jefe toma buenas decisiones en el puesto?	32
Fig.11	¿Considera usted que el jefe coopera brindan soluciones a los problemas de la empresa?	33
Fig.12	¿Tus compañeros tienen una buena actitud dentro de la empresa?	34

Fig.13	¿Tu jefe asume su responsabilidad cuando hay problemas?	35
Fig.14	¿Tus compañeros son responsables en las tareas que se le asignan?	36
Fig.15	¿Tus compañeros son creativos para plantear nuevas ideas dentro de la empresa?	37
Fig.16	¿El jefe es creativo e innovador en las soluciones del problema laboral?	38
Fig.17	¿Los colaboradores cumplen con el tiempo determinado las metas establecidas?	39
Fig.18	¿Tus compañeros cumples con las labores asignadas en el puesto?	40
Fig.19	¿Ustedes perciben que el trabajo asignado se logra oportunamente?	41
Fig.20	¿Tus compañeros se sientes seguro dentro de la empresa para realizar sus labores?	42
Fig. 21	¿Su jefe promueve actividades de integración para crear un buen ambiente laboral?	43
Fig. 22	¿El personal recibe reconocimiento por su buen desempeño Por parte de la empresa?	44
Fig. 23	¿La empresa incentiva al trabajo en equipo?	45
Fig. 24	¿La empresa capacita a su personal?	46
Fig. 25	¿Considera usted que las capacitaciones tienen buena metodologías que le ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	47
Fig. 26	Correlación de variables	48

Palabras Claves:

Tema	Clima organizacional y desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Organizational climate and work performance
Especialidad	Administration

Línea de investigación

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y management

CONSTANCIA DE SIMILITUD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO- 2024.**" del (a) estudiante: **MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON**, identificado(a) con Código N° **1614200063**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 14 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal en las
boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024**

Resumen

En el estudio se buscó establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho -2024. Para conseguir información importante fiable, se usó la metodología de tipo descriptivo, no experimental, correlacional de orientación cuantitativa, y de corte transversal. Se contó con una población muestral, integrada por 20 colaboradores, Las técnicas e instrumentos que se usaron fue la encuesta y el cuestionario conformado por 25 ítems, y validado por tres expertos, se aplicó la técnica de Alfa de Cronbach, que nos dio la seguridad de su aplicación. Para el análisis de la información se tuvo que utilizar los programas del Rho Spearman, el cual este midió su relación, para formalizar el tabulado de los datos obtenidos, examinamos la información con el SPSS29.0.2.0 y Excel para presentar la correlación entre variables ordinales. Se concluye mediante el estadístico de Pearson que existe una correlación alta y considerable entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, ya que mediante el estadístico de Pearson tuvo como resultados $r=0,691^{**}$, manteniendo una significancia estadística de $p=0,000 < 0,01$. Haciendo referencia que la hipótesis es aceptada por su alta significancia.

Abstract

The study sought to establish the relationship between the organizational climate and work performance of the staff in the Inkafarma pharmacies Huaura, Huacho -2024. To obtain important reliable information, the descriptive, non-experimental, correlational, quantitative-oriented, and cross-sectional methodology was used. There was a sample population, made up of 20 collaborators. The techniques and instruments used were the survey and the questionnaire made up of 25 items, and validated by three experts, the Cronbach's Alpha technique was applied, which gave us security of your application. To analyze the information, the Rho Spearman programs had to be used, which measured their relationship. To formalize the tabulation of the data obtained, we examined the information with SPSS29.0.2.0 and Excel to present the correlation between variables. ordinal. It is concluded through the Pearson statistic that there is a high and considerable correlation between the organizational climate variables and work performance, since the Pearson statistic had the results $r=0.691^{**}$, maintaining a statistical significance of $p=0.000 < 0.01$. Referring that the hypothesis is accepted due to its high significance.

1. Introducción

En estudios internacionales se contó con Zambrano (2023), donde en su investigación realizada a los colaboradores de las farmacias santa Martha, se plantearon el propósito de la evaluación como la gestión organizacional afecta en el desempeño laboral, su metodología de investigación cuantitativa, cualitativa, estadística y descriptiva, la población estudiada es de 6 trabajadores , se concluye que no existe una planificación adecuada para desarrollar sus actividades diarias, mostrando falta de capacitaciones hacia sus colaboradores, no fomenta el trabajo en equipo, el precio de la competencia en ocasiones es más bajo, desactualización de nuevas estrategias para poder llegar al público mostrando deficiencia al momento de promocionar los productos, se recomienda definir un modelo de gestión para poder desarrollar de manera eficaz y eficiente sus actividades, igualmente desarrollar planes de capacitación estratégicos para mejorar el desempeño de sus empleados a corto y largo plazo.

En el mismo sentido Arias et al. (2022) en su trabajo de investigación al personal de la empresa farmavalue en el municipio de san salvador ,se plantearon el objetivo de determinar el clima organizacional y su relación con su desempeño laboral, su metodología de investigación es de tipo descriptivo, este nivel permite utilizar técnicas de recolección de datos en base a las encuestas y otros medios ,de diseño no experimental, la población está conformado por un total de 26 personas, Se ha llegado a la conclusión de que la organización no ha realizado ninguna evaluación del entorno laboral para determinar las causas de la falta de un entorno laboral favorable, ya que el nivel de motivación es excelente, hay buenas relaciones interpersonales entre los empleados y los líderes, y hay un entorno laboral excelente y sin conflictos, Se recomienda mantener actividades motivacionales como promociones y reconocimientos para fomentar un entorno laboral saludable en la empresa.

Por su parte Carrera (2022) en su investigación realizada a los empleados de un centro de salud el triunfo -ecuador, se plantearon el objetivo de determinar la relación que existe entre Clima organizacional y productividad laboral en el

personal, su metodología de investigación es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, Su población está compuesta por 90 empleados, Se llega a la conclusión de que la conexión entre las variables, se descubrió un nivel significativo, Por lo tanto, siempre que exista un entorno de trabajo saludable que fomente la salud mental, emocional y profesional, los trabajadores pueden alcanzar los niveles de productividad esperados por la empresa. Se recomienda que el encargado de talento humano se concentre en mejorar el clima organizacional del centro de salud al considerar los factores internos y subjetivos de los empleados para brindarles un entorno donde puedan realizar su trabajo a su máximo potencial.

También Arrellano y Paredes (2022) en su investigación realiza a la empresa farmacorp s.a, se estableció el objetivo de Elabora un Diseño Organizacional para mejorar la eficiencia de la empresa, Su investigación utiliza la inducción dinámica, El tipo de investigación que realiza es descriptivo y de enfoque mixto ,de origen cuantitativo y cualitativos, la población estudiada es de 21 trabajadores , se concluye que los trabajadores están en desacuerdo con la estructura organización de la empresa y también se puede observar la falta de comunicación en un círculo laboral, la falta de motivación luego de años laborar en una misma empresa o la falta de rendimiento del mismo empleado, se recomienda que la empresa realice una evaluación constante de las estrategias implementadas con el fin de verificar su efectividad, donde permita hacer correctivos a tiempo.

También Barreto et al. (2021) en su investigación realiza en los servicios de salud en la ips amisalud de la ciudad de Cali,, se plantearon el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción externa de la calidad, Su método de investigación es un tipo de corte transversal descriptivo que utiliza un enfoque cuantitativo, la población estudiada estaba conformada por 46 empleados , Se concluyó que el liderazgo, con calificaciones satisfactorias para todas las variables, fue el factor más importante para el área asistencial. Esto demuestra que la empresa tiene fortalezas como una alta productividad y

un buen trabajo en equipo, donde todos los empleados pueden desarrollar sus potencialidades y sentirse satisfechos al completar las tareas, Sin embargo, para el área crítica de motivación, la calificación del liderazgo fue insatisfactoria., Se recomienda mejorar la motivación de los empleados porque esto proporcionaría una mejor ubicación de trabajo a los usuarios. Además, esto aumentaría la satisfacción de los pacientes y la calidad de la atención, lo que elevaría el prestigio de la institución médica.

En la misma línea Zoila (2020) en su investigación realiza al personal de enfermería en el hospital de Babahoyo, se plantearon el objetivo de analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral , su metodología de investigación es de enfoque mixto, alcance descriptivo, correlacional, diseño transversal no experimental, La población investigada consistió en 198 enfermeras, se ha llegado a la conclusión que existe una fuerte correlación positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, se recomienda iniciar rápidamente la propuesta planteada para mejorar los aspectos negativos evidenciados mediante la motivación intrínseca, mejorando el liderazgo y la integración

.En el mismo sentido Pineda et al. (2019) en su investigación realiza a los empleado de la farmacia Carmen rosa, se plantearon el propósito de determinar el clima organizacional en los empleados, Su método de investigación es de investigación descriptiva, cuantitativo de corte trasversal y de campo, la población estudiada es de 15 trabajadores de la farmacia , Se llegó a la conclusión de que la motivación era alta en el nivel de satisfacción, el nivel de beneficios y compensación fue promedio alto, y el liderazgo directivo fue promedio bajo.

Vemos también en la tesis de Palacios (2019) en su investigación realizada al personal administrativo de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí -ecuador, se plantearon el objetivo de determinar la relación que tiene el “Clima Organizacional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública, Su investigación utiliza un

enfoque cuantitativo y un diseño correlacional descriptivo. su población está formado por los 420 empleados de los Distritos de Salud Pública. se concluye que existe una relación significativa entre el "clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo, lo que nos lleva a creer que el clima organizacional es un factor fundamental dentro de las organizaciones porque el desempeño depende de la percepción que tiene el personal del entorno que lo rodea, que puede ser positiva o negativa

Por otro lado, se contó con estudios nacionales; Lloccallasi (2023) en su investigación realizada en las boticas del distrito de cayma-arequipa, se plantearon el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, su metodología de investigación es de tipo no experimental de transversal de campo ,la población total estaba compuesta por 50 técnicas en farmacia y 1 químico farmacéutico, se concluye que existe una relación directa y significativa entre los empleados de los establecimientos farmacéuticos ,aunque hay un buen entorno organizacional y satisfacción laboral, Se recomienda mantener y mejorar los elementos para brindar a los empleados un entorno laboral agradable que aumente la productividad y el compromiso con su trabajo.

Según Zarate (2022) en su investigación realizada en los colaboradores de una clínica privada, cercado de lima-Perú, se plantearon el objetivo de establecer el nivel de relación que presenta el clima organizacional y desempeño laboral, su metodología de investigación tiene un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental. La población está compuesto por 99 trabajadores, se concluye que las variables de estudio tienen una relación positiva significativa entre sí. Por ejemplo, la mejora del entorno laboral de la organización mejora el rendimiento de los empleados, lo cual se recomienda al director de la clínica debe crear un entorno de trabajo agradable, ser amable con los colaboradores y fomentar una comunicación más fluida, preocuparse por el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, lo que ayuda a mejorar el desempeño de las tareas y a implementar el liderazgo.

En el mismo sentido Mestanza (2022) en su investigación realizada en la cadena de boticas Inkafarma ubicado en Chiclayo- Perú , se plantearon el objetivo de elaborar una estrategia de satisfacción laboral para mejorar el clima organizacional en los colaboradores ,su metodología de investigación trabajada fue mixta ,la población está conformado por 50 colaboradores, y llegando a la conclusión que las variables en estudio mejora el ambiente de trabajo de los empleados de la cadena Inkafarma boticas, se recomienda implementar planes que mejoren el ambiente laboral de la organización y promuevan un lugar de trabajo conveniente y oportuno para mejorar las relaciones interpersonales entre los empleados.

En su estudio de Huamán (2022) en su investigación realiza en la cadena de boticas en san juan de Lurigancho, se plantearon el objetivo de Determinar la relación entre el clima laboral con la atención farmacéutica, su metodología de investigación básica, el nivel de investigación es descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo. La población estudiada estuvo conformada por 110 colaboradores, se concluye que las variables estudiadas indican que el 70% de la población está en un nivel "muy satisfecho" y que existe una correlación significativa entre sus dimensiones: autonomía laboral, estructura del puesto, motivación y reconocimiento laboral, se recomienda para mejorar la atención farmacéutica y aumentar la fidelización de los usuarios y/o clientes, se recomienda mejorar el entorno laboral de la empresa.

En el mismo sentido Arana (2022) en su investigación realizada en la cadena de farmacias en Trujillo-Perú, se plantearon el objetivo de determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral del personal farmacéutico de una cadena de farmacias, su metodología de estudio es de tipo básica, cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, la población está conformado por 78 químicos farmacéuticos, se concluye que las variables tienen una relación significativa positiva moderada, lo que significa que el desempeño laboral del personal disminuye con la cantidad de carga laboral, se

recomienda que supervise el nivel de carga laboral, disminuido la carga administrativa, mejorado y alcanzado la dotación adecuada de personal en las farmacias debido a la frecuente renuncia de empleados, lo que aumenta la carga laboral y no afecta el desempeño del personal.

Mientras Huamani y Marcos (2022) en su investigación realizada a los trabajadores del retail farmacéutico de Lima metropolitana, se plantearon el objetivo de determinar la Relación entre los factores del estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, su metodología de investigación es no experimental de tipo transaccional, La muestra es de 353 colaboradores administrativos, se concluye que si existe una relación entre los factores y que cuando uno de ellos aumenta, el otro disminuye, se recomienda revisar el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa, así como la infraestructura, los espacios, la iluminación y los recursos básicos que son adecuados para el desempeño de sus tareas de los empleados.

Por su parte Pujaico (2022) en su investigación realizada a los colaboradores de la botica Mifarma, se plantearon el objetivo de determinar la relación entre las variables estrés y desempeño laboral en los colaboradores, su metodología de la investigación fue cuantitativa, hipotético-deductiva, de tipo básico, transversal y correlacional. La población de muestra incluyó 80 colaboradores. se concluye de que no hay ninguna conexión entre los factores (estrés laboral y rendimiento). Al final, llegó a la conclusión de que no había ninguna correlación entre el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, se recomienda que los supervisores deben programar actividades recreativas ante el peligro para la salud emocional en el trabajo, y que los químicos farmacéuticos sigan buenas instrucciones para ayudar a sus técnicos a trabajar mejor en equipo.

En tanto Herrera (2021) en su investigación realiza en la farmacia del hospital de Piura, se plantearon el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y la atención farmacéutica, su metodología de investigación es aplicada, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional. el método

fue la encuesta, la población estudiada es de 22 químicos y farmacéuticos, se concluye de que si existe una correlación positiva significativa de 0.760 entre las variables, y la correlación resultó significativa en el nivel 0,01 ($p=0,000 < 0,01$). Por lo tanto, si hay un cambio en el clima laboral, también habrá un cambio en la atención farmacéutica, se recomienda que continúen mejorando el entorno de trabajo para que los empleados brinden una atención de calidad a los pacientes.

Por su parte Alvarado (2021) en su investigación realizada al personal de las boticas Inkafarma, se plantearon el objetivo de determinar los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral del personal de Boticas Inkafarma, su metodología de investigación es de nivel correlacional, el diseño de investigación fue transversal-correlacional, no experimental y la población de estudio fue de 80 empleados y la muestra de 14 empleados, Se concluye que los factores motivacionales tienen un impacto significativo en los indicadores de pago y compensación, y reconocimiento en el desempeño de los empleados de Boticas Inkafarma, se recomienda a los gerentes sobre los factores motivacionales que tomen las medidas necesarias y diseñen planes de mejora para que los empleados sean reconocidos por su esfuerzo en el trabajo.

Según García y Velázquez (2021) en su investigación realiza a los trabajadores de la cadena de boticas Mifarma, se plantearon el objetivo de evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, su metodología investigación fue cualitativa y no experimental, descriptiva y de corte transversal, la población estudiada está compuesta por 60 técnicos en farmacia, se concluye que el personal tiene una excelente y eficiente desempeño laboral, por lo que se recomienda un aumento salarial.

En su estudio de Barra (2020) en su investigación realizada en la cadena de boticas en la provincia de Huancayo-Perú, se plantearon el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organización y el nivel de desempeño laboral ,su metodología de investigación fue descriptivo , de tipo aplicada- transversal ,de diseño no experimental , La muestra investigada consistió en 157 empleados ,se concluye que existe una relación entre las

variables investigadas, se recomienda mejorar la planificación de horarios y la comunicación entre los trabajadores y sus supervisores, incluidos los temas de motivación, para que puedan alcanzar sus metas y aspiraciones.

Como también Román (2019) en su investigación realizada en la botica Inkafarma ubicada en el distrito de el agustino Lima – Perú, se planteó el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores, su metodología de investigación es aplicada, de nivel correlacional –no experimental, la población y la muestra lo conforman 75 trabajadores, llegando a la conclusión que los trabajadores de turno tarde experimentan niveles medios de estrés debido al agotamiento emocional, la ausencia de personalidad y la falta de realización personal, lo cual se recomienda realizar una supervisión constante en las boticas para auditar el respeto de los derechos de los trabajadores, lo que evita una sobrecarga de actividades para los empleados, lo que les permite hacer actividades recreativas y reducir el estrés laboral.

Dando sustento a la fundamentación científica a la primera variable, nos dice La Real Academia Española (2014), El término "clima organizacional" se refiere para organizar las condiciones atmosféricas que distinguen una zona geográfica, mientras que el término "organización" se refiere al conjunto de individuos que se organizan de acuerdo con ciertas normas.

Para RedatorRockConten (2019) explica que el estado de ánimo de una persona influye en el clima organizacional, por lo que lo define como el conjunto de pensamientos, sentimientos y percepciones de los empleados de una organización sobre los temas laborales y su desempeño.

Mientras en nuestro país, Paula Szeinman, señaló que el clima organizacional en las empresas no solo debe tener un impacto positivo en la satisfacción de los empleados, sino también en el compromiso de los empleados con el lugar de trabajo más allá de sus responsabilidades laborales. También dijo que las empresas deben tener líderes que buscan resultados a través de la buena gestión de sus empleados. Además, mencionó que durante los últimos diez años, ha habido un cambio significativo en la perspectiva de los CEO de las empresas

sobre el clima organizacional. (Diario Gestión, 2015)

En el mismo sentido SAP Concur Team (2021) explica que el clima organizacional es un conjunto de aspectos medibles del entorno laboral que los empleados perciben directa e indirectamente y afectan su motivación y comportamiento en el trabajo.

Mencionamos algunos tipos de clima organizacional, según (SAP Concur Team (2021):

Orientado a los individuos. Un ambiente de trabajo centrado en las personas es aquel que se preocupa por los resultados de los empleados y tiene valores. (SAP Concur Team (2021)

Orientado a resultados. Son empresas cuyo objetivo principal es mejorar los procedimientos para obtener los mejores resultados posibles. (SAP Concur Team (2021).

Orientado a la creatividad. Cuando se prioriza el tiempo y el esfuerzo para crear herramientas y procedimientos nuevos e innovadores, ocurre este tipo de clima. (SAP Concur Team 2021).

En cuanto a las caracterizaciones del clima organizacional, según (SAP Concur Team 2021) encontramos:

Percepción general: El clima laboral es una medida de cómo los empleados ven el entorno de la organización. (SAP Concur Team 2021).

Concepto multidimensional: El estilo de liderazgo, la autoridad, el nivel de conflicto y la autonomía de la empresa son algunos de los factores que influyen en el clima laboral. (SAP Concur Team 2021).

Medible: Las características del clima organizacional se pueden estimar utilizando las herramientas adecuadas. (SAP Concur Team 2021).

Complejidad: Como el clima laboral es subjetivo, complejo y depende de una variedad de factores, es una percepción general de la experiencia de los empleados. (SAP Concur Team 2021).

Único: El clima organizacional permite que las empresas desarrollen su propia identidad. (SAP Concur Team 2021).

Así mismo El término "clima" no se limita a mencionar que el trabajador se sienta bien o se sienta motivado, sino que todas las personas tengan un desempeño exitoso en sus tareas gracias a su propio apego afectivo con la empresa y al apoyo que reciben de la empresa. (Szeinman, 2015)

En sus palabras de Zarate (2013) “El comportamiento de colaboración entre empleados profesionales y no profesionales para lograr un objetivo común casi siempre será influenciado por el clima organizacional. (p.17) Por lo tanto, los conflictos sobre el clima organizacional muestran malestar tanto entre el usuario como entre los empleados, quienes pueden transmitir su malestar a otros lugares de su vida, como amigos, familiares o personas con las que conviven.

Según Dávila et él. (2012), afirman que el estudio del clima organizacional es fundamental para mejorar el entorno laboral porque se basa en las percepciones del personal. Además, aumenta la productividad, la satisfacción, el bienestar y la motivación de los trabajadores. Según Vega, Rodríguez y Montoya (2012), el estudio, la evaluación y el buen manejo del clima organizacional en una organización pueden mejorar el rendimiento de los empleados porque pueden significar que se sienten conectados e integrado en la estructura de la empresa.

En tanto Armstrong (2022) define que el clima organizacional es otra forma de referirse al entorno que se percibe en un lugar de trabajo. Suele ser un concepto que depende de la percepción de cada empleado, su personalidad y las características de las tareas que realizan por la empresa.

Así mismo tenemos unos consejos para mejorar tu clima organizacional según Armstrong (2022):

Genera confianza entre integrantes. Este punto va de la mano con la transparencia, es decir, mostrarte abierto a tus colaboradores para que puedan acercarse a ti y pedir permiso mientras confías en que sus equipos trabajen bien.

Armstrong (2022).

Realiza actividades de interacción. Esta es una estrategia que puede ayudarte a mejorar las relaciones entre tus colaboradores y supervisores, aunque no muchas empresas les gusta hacerlo. Es una de las estrategias que más recomendamos porque te da la oportunidad de conocer mejor a las personas que integran tu equipo de trabajo, desde sus intereses, hobbies y otras habilidades que pueden ayudarte con nuevos proyectos. Armstrong(2022).

Cuida la comunicación. No crees que tu equipo de trabajo pueda leer tu mente y conocer todos los proyectos y pendientes, o incluso para identificar problemas, sugerir soluciones y hacer retroalimentaciones. Desarrolla un sentimiento de pertenencia al involucrar a todos tus empleados en los eventos organizados mediante la comunicación abierta y transparente. Armstrong (2022).

Reconoce el trabajo y esfuerzo de tus colaboradores. Por otro lado, las actividades de reconocimiento por el trabajo realizado a lo largo de la semana o el mes son otra estrategia que no solo genera interacción sino que también fomenta el esfuerzo y brinda a tu equipo un momento de relajación. ¿Por qué es beneficioso esto? De vez en cuando, es normal que las personas hagan más esfuerzos para que los proyectos salgan a tiempo y en forma, y este trabajo extra a veces no llega a ser notado. Cuando dedicamos una parte de la semana a agradecer al equipo por su esfuerzo, le decimos que su trabajo no pasa desapercibido. Armstrong (2022).

Pide feedbacks. Finalmente, pero no menos importante, te recomendamos que preguntes periódicamente a tus colaboradores sobre sus comentarios. De esta manera, puedes conocer de primera mano los aspectos a mejorar, las opiniones y las sugerencias que amplían la comprensión de cómo

funciona la organización. Ahora que conoces qué es el clima organizacional, cómo es importante y cómo afecta a las organizaciones, y qué puedes hacer para mejorar el lugar de trabajo. ¿Qué esperas? Ahora que llega el año nuevo, es probable que su equipo necesite un cambio. No olvides que siempre puedes obtener los servicios y herramientas psicométricas que te ayudarán a evaluar el clima organizacional de tu empresa. Armstrong (2022).

Dando sustento a la fundamentación científica de la segunda variable; desempeño laboral, nos dice Robbins y Coulter (2013) explican que el desempeño es un proceso específico para una organización que tenga éxito, ya sea con el logro de las actividades de una persona en los objetivos laborales, su medición permite el control individual de las metas estratégicas.

Para Sy Corvo (2018) explica que la psicología organizacional es un área de la administración de recursos humanos que se encarga de determinar si una persona realiza sus tareas de manera óptima.

Mientras para Ecu Red (2013) explica que el desempeño laboral es la conducta de un empleado al realizar las tareas o funciones requeridas por su puesto dentro de una organización, demostrando así sus habilidades apropiadas.

En el mismo sentido en el artículo de Cubillos et al. (2014) Se señala que la habilidad y la motivación son los dos factores que determinan el desempeño laboral. La habilidad se compone de la aptitud, el entrenamiento y los recursos de los empleados, mientras que la motivación se compone del deseo y el compromiso de realizar las actividades encomendadas. Por lo tanto, los factores del desempeño laboral se complementan entre sí. Dado que demuestra el interés de la empresa en la habilidad de los candidatos para ingresar a la empresa y que después de formar parte deben medirse de manera constante para garantizar que las habilidades y la motivación de los empleados estén equilibradas, se deriva la apreciación de la calidad en el trabajo que desarrolla cada persona.

Pero para Bizneo (2022) explica que el desempeño laboral es la calidad

de un servicio o trabajo que un trabajador brindará dentro de una organización, ya sea mediante sus competencias o habilidades interpersonales que van a dar a la organización los mejores resultados.

El desempeño laboral tiene aspectos a evaluar que son según (Bizneo 2022).

Productividad laboral y calidad: Un empleado debe guiarse por objetivos específicos y cumplirlos a tiempo, Esa es la productividad una base que siempre podemos controlar mediante una plantilla productiva y brindando las herramientas ideales para que el desempeño del trabajador sea lo más efectivo posible. Porque la calidad es más importante que la productividad (Bizneo 2022).

Eficiencia: La eficiencia se encarga de combinar la productividad y la calidad en un todo. Como resultado, La eficiencia es cuando un empleado termina su trabajo a tiempo, cumpliendo con los objetivos establecidos y que tanto la empresa como el cliente estén satisfechos con el resultado. (Bizneo 2022).

Presencia en el entorno laboral: Si sus empleados son productivos y eficientes, ¿cuáles son sus objetivos y metas? ¿Se preocupa por su propio ego o mantiene una buena relación con el resto del equipo? Cuando se trata de evaluar el desempeño laboral, estos aspectos más emocionales deben ser igualmente tenidos en cuenta. (Bizneo 2022).

Actitud: La actitud tiene un impacto significativo en el desempeño laboral porque afecta el clima laboral y la productividad. (Bizneo 2022).

Esfuerzo: estos términos también pueden usarse para medir el desempeño laboral. (Bizneo 2022).

Trabajo en equipo: trabajar bien con el resto del equipo es esencial para que la empresa tenga éxito. (Bizneo 2022).

Por qué se evalúa el desempeño laboral según (Bizneo 2022).

Identificar las fortalezas y los errores: tanto en la ejecución de las

responsabilidades como en la adecuación del empleado a su puesto (Bizneo 2022).

Identificar sesgos y factores externos: una evaluación del desempeño puede usarse para determinar si hay algo que esté afectando el desempeño de un empleado y que no tiene nada que ver con la empresa. Por ejemplo, factores familiares, problemas de salud, problemas económicos, etc. (Bizneo 2022).

Implementar planes de incentivos para mantener al equipo motivado. Los empleados se esforzarán por llegar a los objetivos si recompensamos el buen desempeño laboral. Y recordemos que la actitud es recompensada, no solo los números. (Bizneo 2022).

Establecer planes de capacitación para los empleados que lo necesiten o que están a muy poco de escalar. Es un método para promover el talento interno. (Bizneo 2022).

Establecer planes de carrera: directamente relacionado con el punto anterior (Bizneo 2022).

Para Ecoembesempleo.es (2023) define que el desempeño laboral es esencial para que una organización funcione bien, y que el desempeño de sus trabajadores es esencial para que la organización funcione bien. El desempeño se refiere al nivel de trabajo que realiza cada empleado, así como a su comportamiento y eficiencia. Esto lógicamente depende de factores personales (sus habilidades y competencias), así como de factores que no dependen exclusivamente de él, como una distribución adecuada de las tareas y un ambiente de trabajo favorable.

Como mejorar el desempeño laboral Una vez localizado el problema, será esencial intervenir a diferentes niveles según (Ecoembesempleo.es 2023).

Comunicación interna. A través de esta vía será posible comunicar a los empleados qué espera de ellos la organización: desde objetivos, hasta los valores y cultura empresarial que regirán el comportamiento dentro de la empresa (Ecoembesempleo.es 2023).

Aumentar la motivación. La motivación principal de cualquier trabajador será económica, por ello los salarios deben ser acordes a las responsabilidades y siempre resultará positivo contar con bonos ligados a la consecución de objetivos. Asimismo, es importante que la organización contemple factores adicionales, como planes de formación, desarrollo o una política específica de conciliación. En Ecoembes, por ejemplo, este es un pilar fundamental que sin lugar a dudas contribuye al bienestar general de nuestros equipos (Ecoembesempleo.es 2023).

Adecuación del trabajador al puesto. Para que una persona que lo mejor de sí es necesario que su perfil se adecúe al puesto que ocupa: la sobrecualificación puede aumentar el riesgo de desmotivación, pero al mismo tiempo un perfil infracualificado supone un riesgo para la buena marcha de la organización (Ecoembesempleo.es 2023).

Reconocimiento. A veces la urgencia o el descuido pueden ser lo que impida dedicar tiempo a reconocer a los trabajadores su buen hacer, pero este factor tiene un impacto inmediato en la motivación. Del mismo modo que se comunican los errores o áreas de mejora se han de reconocer los logros, ya que de este modo se logra, no sólo aumentar la motivación, sino reforzar actitudes que son muy beneficiosas para la empresa (Ecoembesempleo.es 2023).

Incluir a los empleados. A la hora de asignar tareas a los miembros del equipo, involucrar al trabajador significa darle más confianza e involucrarle en la empresa a un nivel más profundo. De hecho, la propia empresa se beneficia de estas acciones porque muchas veces contar con la opinión de quien desarrolla el trabajo permitirá hacerlo de manera más eficiente (Ecoembesempleo.es 2023).

En tanto en el estudio de Díaz (2016) se encuentran datos sobre el desempeño laboral de las personas. Por lo tanto, los diversos instrumentos utilizados por los miembros de una organización afectan sus roles y estatus. Esto indica que el uso y empleo de los instrumentos que manejan dentro del quehacer organizacional también contribuye a la diferenciación que puedan tener solo algunos miembros de la empresa. Por lo tanto, el autor 32 presenta un esquema

de mediación organizacional que incluye una variedad de variables que influyen en el rendimiento de las personas. Uno de estos son los instrumentos o herramientas técnicas, además de las actividades que realizan, la iniciativa que poseen, la organización que mantengan y las características de las personas.

El presente estudio se justifica teóricamente, porque permitirá obtener datos actualizados de las variables que se están analizando, lo que permitirá explicar las relaciones con respecto a las variables, dejando esto a disposición de investigaciones futuras.

En lo práctico, con nuestros aportes, se mostrara el estado situacional de las dos variables teniendo como resultado; información que permita conocer la correlación de las variables, para luego ser aplicado para corregir los problemas que existen en esta farmacia y saber cómo el clima organizacional influye en el desempeño de los empleados, lo que ayuda a mejorar el entorno de trabajo y los objetivos de la organización.

El presente estudio se justifica en función de la metodología se realizara con el tipo de investigación básica empleando encuestas que nos permitirá medir el nivel de relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores, esta investigación es no experimental transversal debido a que la recaudación de datos solo se hará una vez en un tiempo determinado el cual no será manipulado.

El aporte social, mediante los resultados obtenidos se planteara alternativas y propuestas correctivas y soluciones a los problemas actuales entre el empleado, la empresa y los clientes.

Científicamente se justifica ya que, La investigación inicia con el planteamiento del problema así mismo , el planteamiento de las hipótesis empleando una metodología que nos permitirá sustentar los objetivos propuestos en las variables contaremos con las técnicas instrumento programas estadísticos quienes sustentaran la confiabilidad y viabilidad obteniendo nuevo aporte científico

Para comprender mejor nuestros problemas, En la actualidad las boticas,

farmacias o cadena de medicamentos, cumplen un rol importante en el sector de salud ya que permite adquirir ciertos medicamentos para las enfermedades. Teniendo en cuenta que el clima organizacional es importante nos permitirá conocer las relaciones con el desempeño de los colaboradores, entonces es necesario analizar los problemas que existen dentro de los locales de venta de las boticas. Sin Embargo, Indeed (2022) Actualmente, el entorno organizacional se refiere a un conjunto de rasgos medibles que describen cómo cada miembro de la empresa percibe el trabajo, ya sea directa o indirectamente. De manera similar, se podría definir como el conjunto de emociones y sensaciones que tienen los trabajadores sobre la empresa, Que afectan la productividad y el rendimiento de los empleados, el cumplimiento de los objetivos y la satisfacción, ya sea de manera positiva o negativa. Si es positivo, beneficia tanto al empleado como a la organización, pero si es negativo, puede ser un factor determinante de desmotivación para los empleados, afectando su desempeño laboral y, por consiguiente, el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.

Para García (2021) En la actualidad, el desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados de una empresa cumplen con las funciones y tareas asignadas para realizar sus labores en el cargo que ocupan en la empresa utilizando sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades para lograr los objetivos establecidos para tal fin, produciendo comportamientos y cambios que ayudan a la organización y a sus empleados a determinar qué tan eficientes son.

Por lo antes mencionado en la botica Inkafarma se encontró a Los empleados están desmotivados y desinteresados en sus trabajos, sin un compromiso con la organización, lo que se refleja en un bajo desempeño laboral y el incumplimiento de los objetivos de la empresa.. Por tales motivos es necesario enfocarnos en el clima que existe en la organización para ver la relación con el desempeño, logrando así que esto mejore y permita un ambiente agradable y buen desempeño en la farmacia. Por lo tanto a lo expuesto realizo la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con

el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024?

Conceptualizando la primera variable de clima organizacional Bordas (2016) define el clima organizacional como las percepciones de las personas que se desarrollan dentro de su centro de trabajo y se reflejan en el comportamiento, las actitudes y los sentimientos de los empleados.

Se tuvo las dimensiones: liderazgo, donde para Bordas (2016) explica que el liderazgo es el estilo de relación que tiene el líder con sus empleados dentro de la organización, lo cual ellos perciben el comportamiento de los líderes de la empresa.

La motivación para Bordas (2016) explica que la motivación es la cantidad de motivación que perciben las personas de parte de la organización, lo que las motiva a desempeñarse mejor cumpliendo con la producción y cumpliendo con los compromisos en las tareas.

Toma de decisiones, Bordas (2016) explica que la toma de decisiones lo realiza la alta dirección, debido a la desconfianza que tienen al empleado, fija los objetivos de la organización.

Conceptualizando la segunda variable, desempeño laboral, Bizneo (2022) explica que el desempeño laboral es la calidad de un servicio o trabajo que un empleado brindará a una organización, ya sea a través de sus competencias o habilidades interpersonales que lograrán los mejores resultados para la organización.

Se consideró las dimensiones comportamiento según Redator Rock Content (2019) explica que el comportamiento es un campo de estudio que examina cómo los individuos, grupos y estructuras afectan el comportamiento en las organizaciones.

Eficacia: El autor Bizneo (2022) explica que la eficacia consiste en que un empleado termine su trabajo a tiempo, cumpla con los objetivos establecidos y que tanto la empresa como el cliente estén satisfechos con el resultado.

Trabajo en equipo: Según Ganga, Bizneo (2022) define que la coordinación adecuada con el resto del equipo es esencial para los resultados comerciales.

Operacionalizando la primera variable; clima organizacional se define mediante 3 dimensiones que son liderazgo, motivación, toma de decisiones, así mismo para medir esta variable se utilizó una encuesta de escala Likert, con 11 preguntas.

Operacionalizando la segunda variable desempeño laboral se define mediante 3 dimensiones que son comportamiento, eficacia, trabajo en equipo, así mismo para medir esta variable se utilizó una encuesta de escala Likert, con 14 preguntas

Para dar argumento científico, planteo la hipótesis general: H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024

Por otro lado, mi propósito fue; Explicar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

También convengo en plantear mis objetivos específicos;

Detallar el nivel del clima organizacional que hay en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024

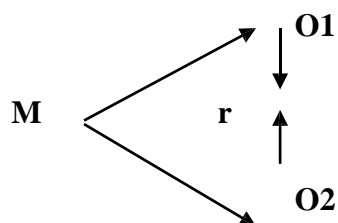
Determinar el nivel del desempeño laboral del personal en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

Demostrar que el clima organizacional repercute en el desempeño laboral del personal en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

2. Metodología

Para realizar el trabajo se contó con el tipo de investigación a desarrollar que es de tipo, correlacional y descriptiva ya que se intenta incrementar conocimientos existentes en la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las boticas Inkafarma, según Hernández et al. (2019) debido a que la acumulación de información se opone a la hipótesis, que se basa en medidas numéricas y pruebas de la teoría. El objetivo de la investigación cuantitativa es probar todo lo que se ha observado mediante números, llegando a conclusiones específicas y generales.

Se contó con el diseño no experimental de corte transversal, ya que solo se recolectará la información sin alterarlos ni manipular las variables, (Hernández et al. 2019); En el presente estudio, se pretendió determinar si la variable clima organizacional, se vincula a la variación de la variable desempeño laboral; lo cual se explica en el siguiente esquema:



Donde:

M: colaboradores

O1: observación de la V.1: Clima organizacional

O2: observación de la V.2: Desempeño Laboral

R: correlación entre V.1 y V.2

Población Muestral

Para nuestro estudio se consideró toda la población muestral que está compuesta de 20 colaboradores de las boticas Inkafarma, Hernández y Mendoza (2018) indican: "Si se desean generalizar los resultados, debe ser representativo del

subgrupo del universo o población de los datos.

Técnicas e instrumentos de investigación

Usamos La técnica, la encuesta, nos permitió obtener información de los investigados de los colaboradores de las boticas Inkafarma, con los que se recopilaron los datos, quienes ofrecieron opiniones importantes para el investigador. (Hernández et. al., 2019)

Usamos Como herramienta, el cuestionario, compuesto por 25 preguntas organizadas en función de cada objetivo, Según Bourke et al. (2016), Un cuestionario es un conjunto de preguntas que están relacionadas con una o más variables a medir. La investigación utilizó un cuestionario para recopilar datos sobre la muestra seleccionada para el análisis posterior.

Validez y Confiabilidad de la Información

Se utilizaron para evaluar los ítems en función de las dos variables independientes (clima organizacional) y dependientes (desempeño laboral), donde las opiniones de los expertos serán su validación.

Confiabilidad:

Fue medido la confiabilidad por el alfa de Cronbach.

Los resultados indicaron que el instrumento de la variable clima organizacional tenía una alta confiabilidad de 0,732, por lo que se puede aplicar a la muestra.

Los resultados indicaron que el instrumento de la variable desempeño laboral tenía una alta confiabilidad, con un valor de 0,711, por lo que se puede aplicar a la muestra.

Procesamiento y análisis de la información.

Para analizar toda la información recopilada con la ayuda del instrumento, previamente validado y probado su confiabilidad por medio del alfa de Cronbach,

que fue con ayuda del software del SPSS29.0.2.0, el cual también nos ayudó a medir el nivel de correlación de las variables, mediante el estadístico de Spearman. Todos los resultados obtenidos se convirtieron en valores numéricos que fueron trasladados a tablas de formato APA, con la finalidad de tener un orden para arribar a nuestras conclusiones y recomendaciones

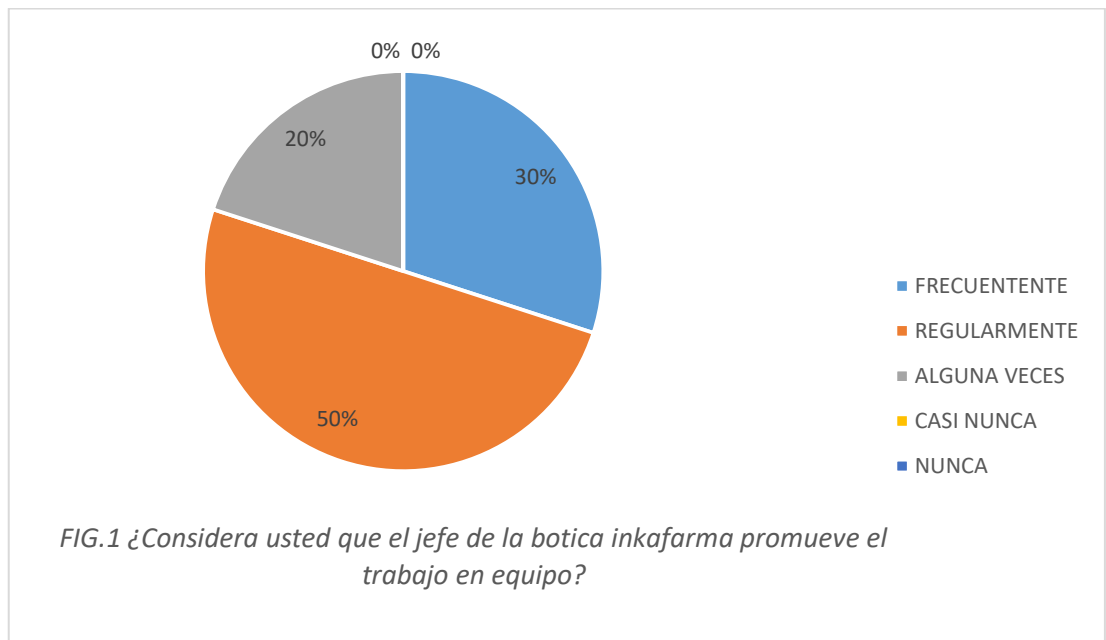
3. RESULTADOS

TABLA 1.

¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma promueve el trabajo en equipo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	30%
Regularmente	10	50%
Algunas veces	4	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

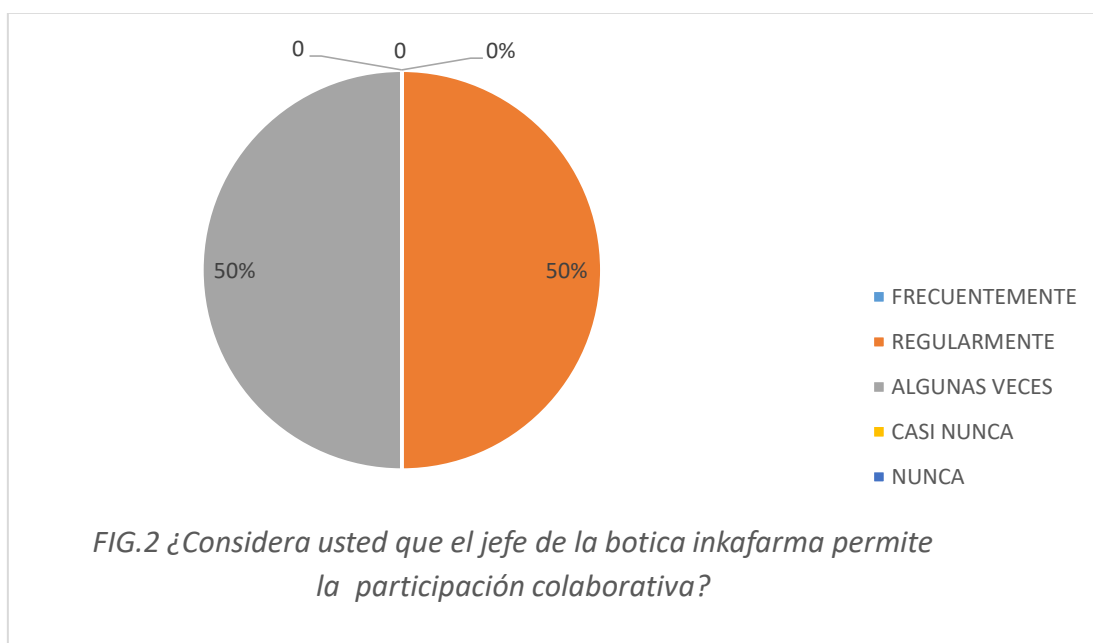
Se aprecia en la tabla 1 que el 50% considera que el jefe de la botica regularmente promueve el trabajo en equipo, el otro 30% dijo que frecuentemente, el 20 % dice que algunas veces.

TABLA 2.

¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma permite la participación colaborativa?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	10	50%
Algunas veces	10	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETAMOS:

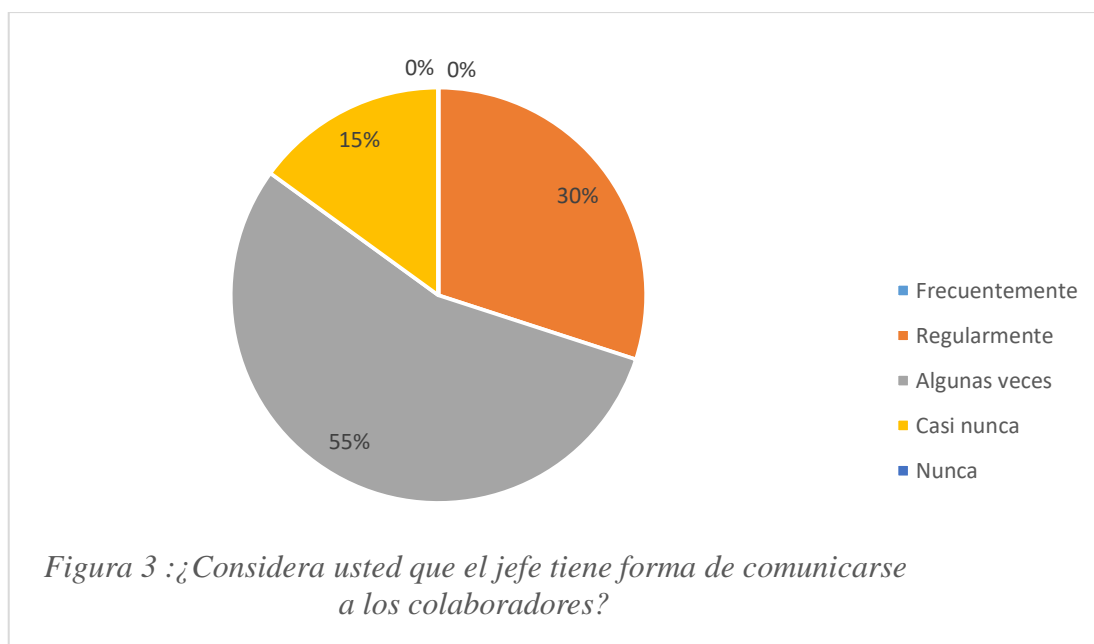
Se visualiza en la tabla 2 que el 50% considera que el jefe de la botica Inkafarma regularmente permite la participación colaborativa, el 50% dijo algunas veces.

TABLA 3.

¿Considera usted que el jefe tiene forma de comunicarse a los colaboradores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	6	30%
Algunas veces	11	55%
Casi nunca	3	15%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

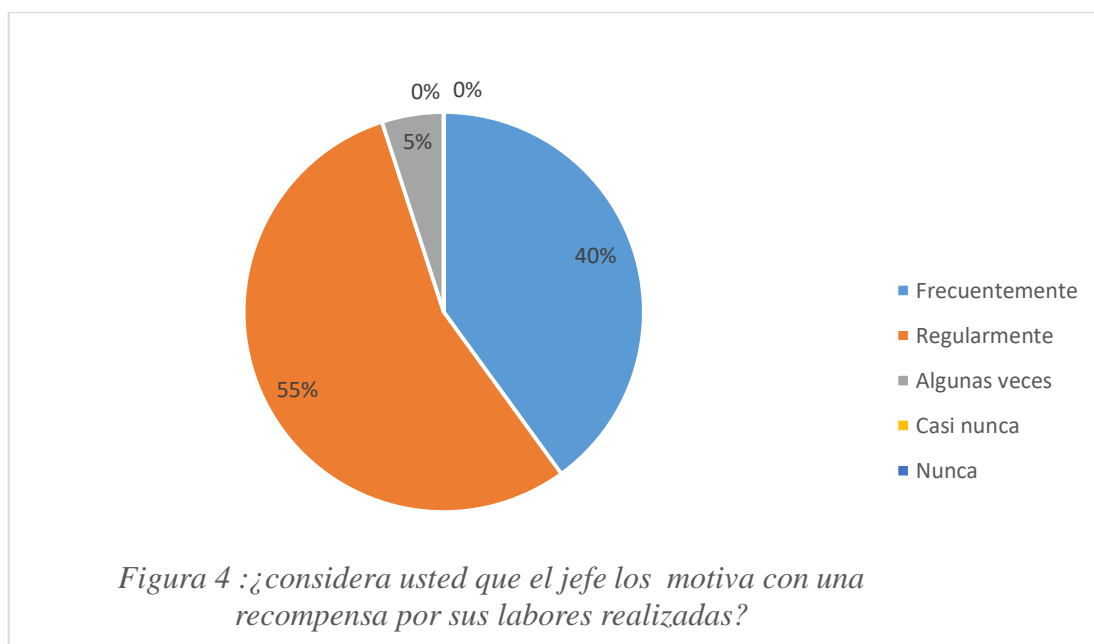
Observamos en la tabla 3 que el 55% considera que el jefe algunas veces tiene formas de comunicarse con los colaboradores, el 30% siguiente dice que regularmente, mientras que el 15% casi nunca.

TABLA 4.

¿Considera usted que el jefe los motiva con una recompensa por sus labores realizadas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	40%
Regularmente	11	55%
Algunas veces	1	5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

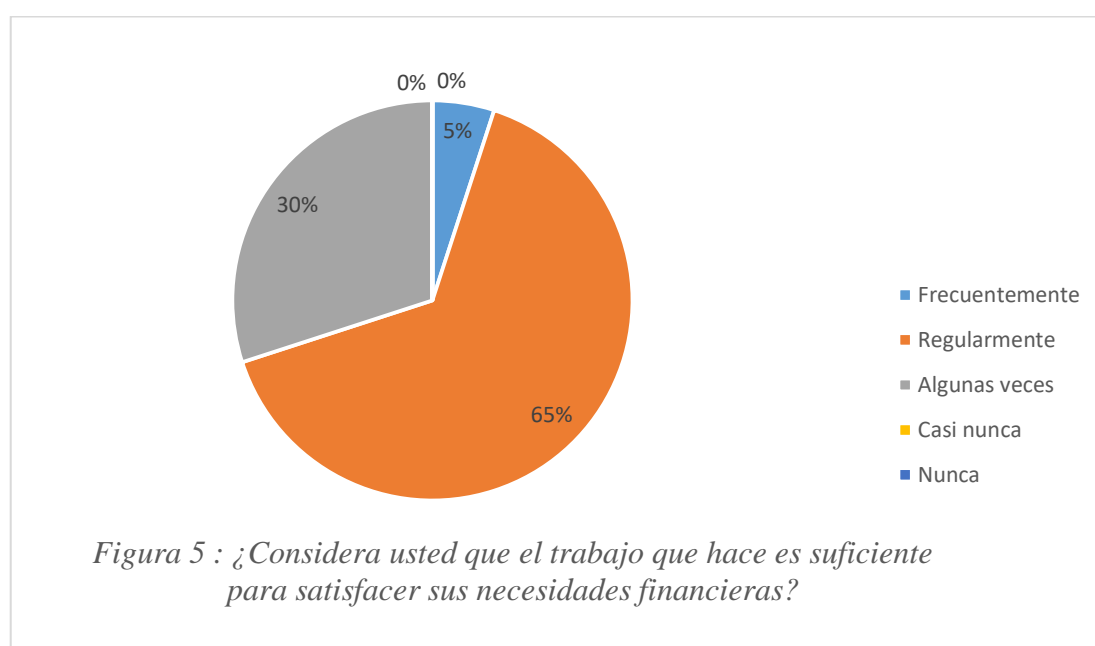
Se denota en la tabla 4 que el 55% considera que el jefe regularmente motiva con una recompensa por sus labores realizada, el 40% dice que frecuentemente y el 5% restante algunas veces.

TABLA 5.

¿Considera usted que el trabajo que hace es suficiente para satisfacer sus necesidades financieras?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	1	5%
Regularmente	13	65%
Algunas veces	6	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETAMOS:

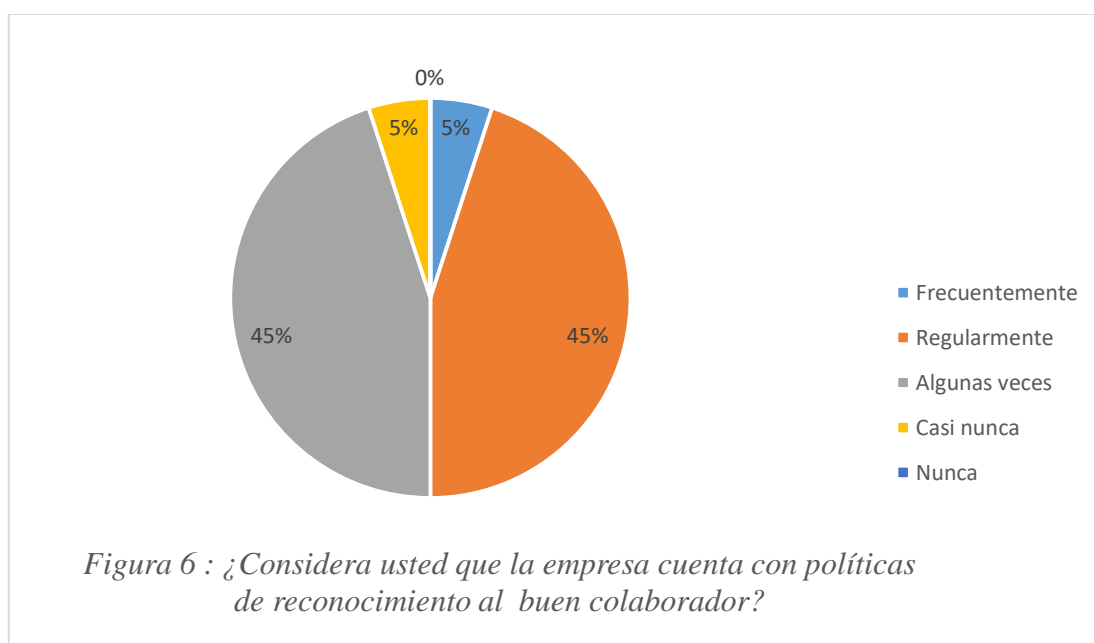
Tabla 5, se visualiza que el 65% considera que el trabajo que realiza regularmente satisface sus necesidades financieras, mientras que 30% algunas veces y el 5% frecuentemente.

TABLA 6.

¿Considera usted que la empresa cuenta con políticas de reconocimiento al buen colaborador?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	1	5%
Regularmente	9	45%
Algunas veces	9	45%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETAMOS:

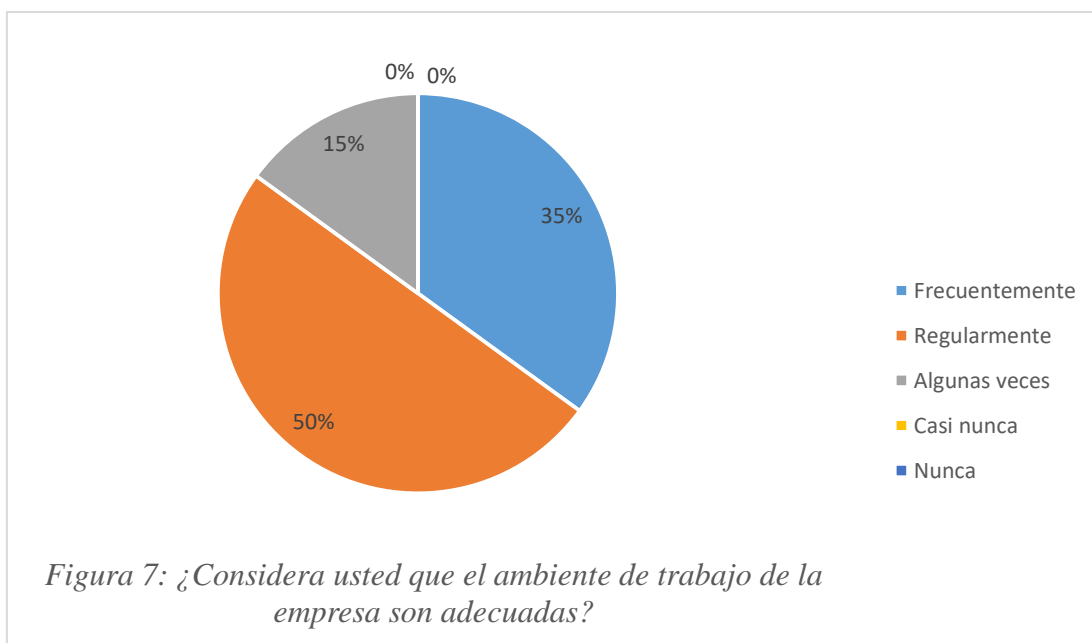
En la tabla 6 observamos que el 45% considera que la empresa regularmente dan reconocimiento al buen colaborador, el 45% dice que algunas veces y el 5% casi nunca y por ultimo 5% nunca.

TABLA 7.

¿Considera usted que el ambiente de trabajo de la empresa son adecuadas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	7	35%
Regularmente	10	50%
Algunas veces	3	15%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETAMOS:

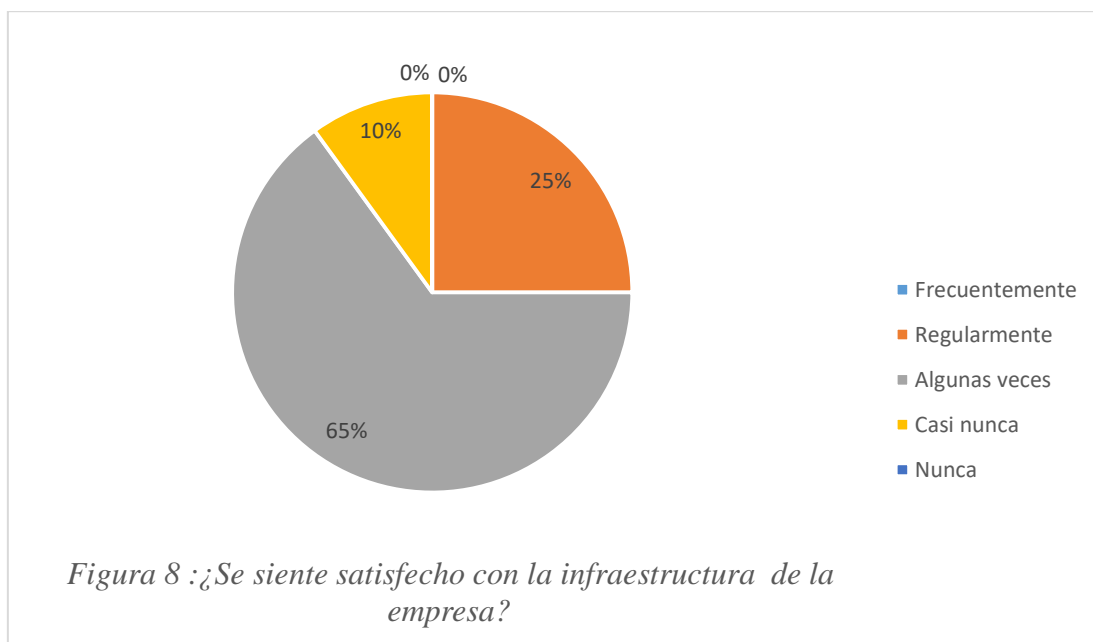
En la tabla 7, podemos ver que el 50% considera que el ambiente de trabajo regularmente son adecuadas, el otro 35% dice que frecuentemente y el restante 15% dice que alguna veces.

TABLA 8.

¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	5	25%
Algunas veces	13	65%
Casi nunca	2	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

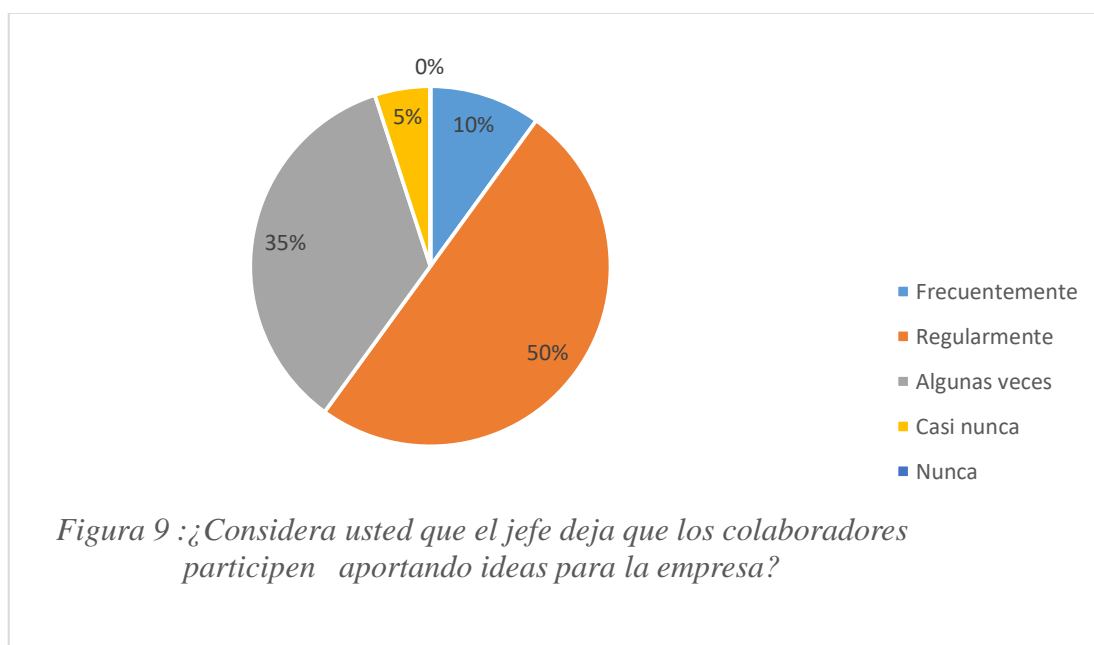
Se ve en la tabla 8 que el 65% se sienten satisfecho algunas veces con la infraestructura de la empresa, el 25% dice regularmente y el 10% dice que casi nunca.

TABLA 9.

¿Considera usted que el jefe deja que los colaboradores participen aportando ideas para la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	2	10%
Regularmente	10	50%
Algunas veces	7	35%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

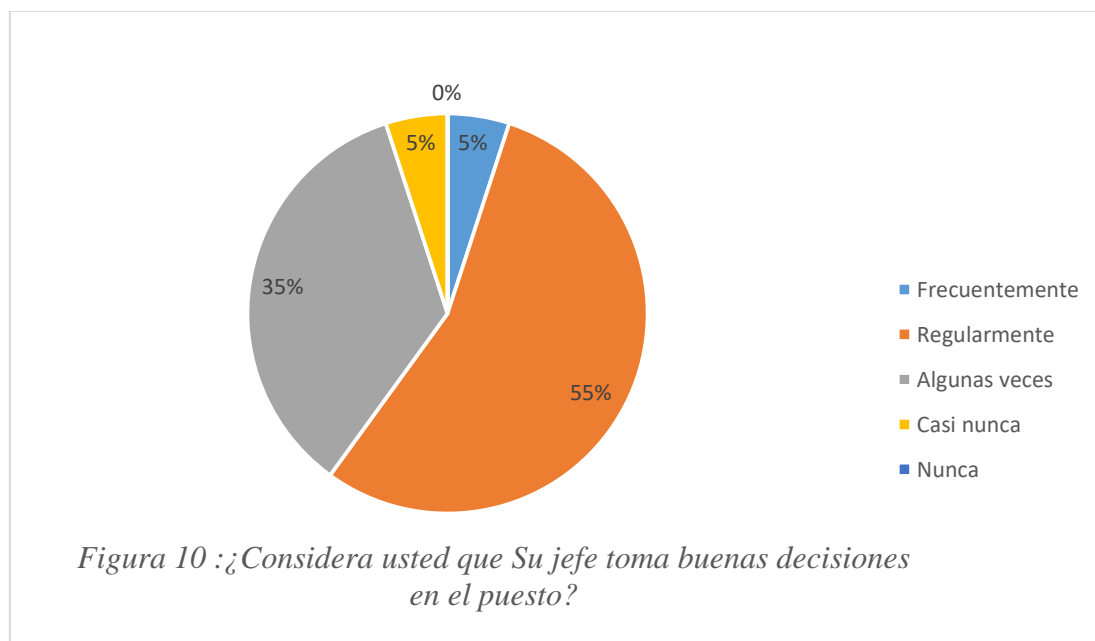
Nos denota la tabla 9, que el 50% considera que el jefe regularmente, deja que los colaboradores participen aportando ideas para la empresa, el 35% algunas veces y el 10% frecuentemente y por ultimo 5% nunca.

TABLA 10.

¿Considera usted que Su jefe toma buenas decisiones en el puesto?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	1	5%
Regularmente	11	55%
Algunas veces	7	35%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

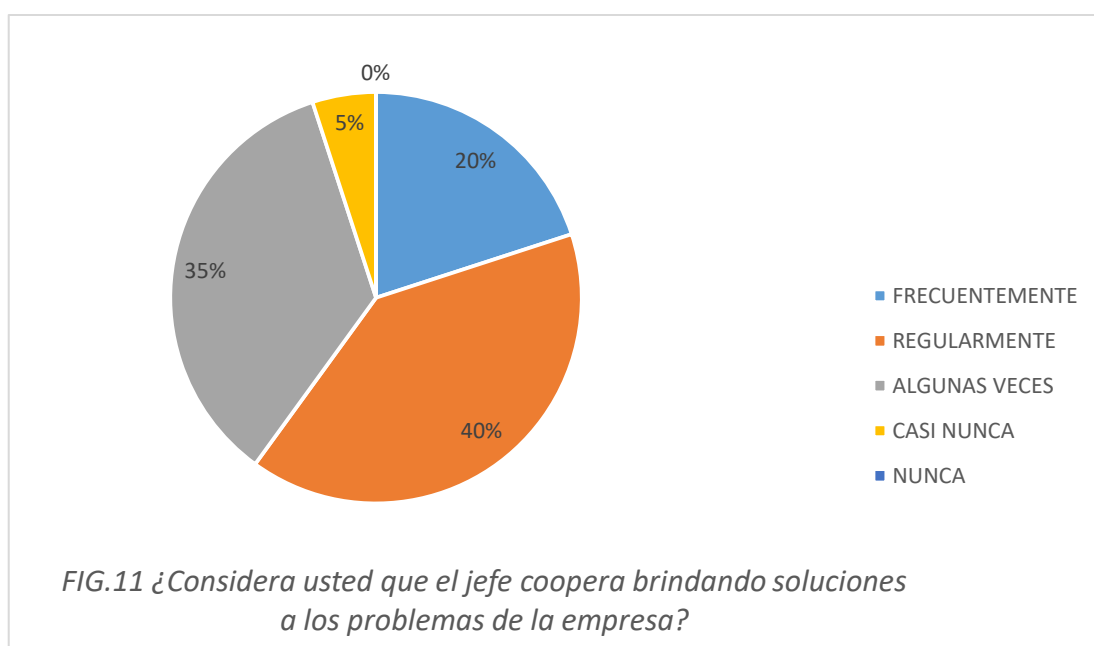
Se visualiza en la tabla 10 que el 55% considera que el jefe regularmente toma buenas decisiones en el puesto, el otro 35% dijo que algunas veces y el 5% dice frecuentemente y por último el 5% nunca.

TABLA 11.

¿Considera usted que el jefe coopera brindando soluciones a los problemas de la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	20%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	7	35%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

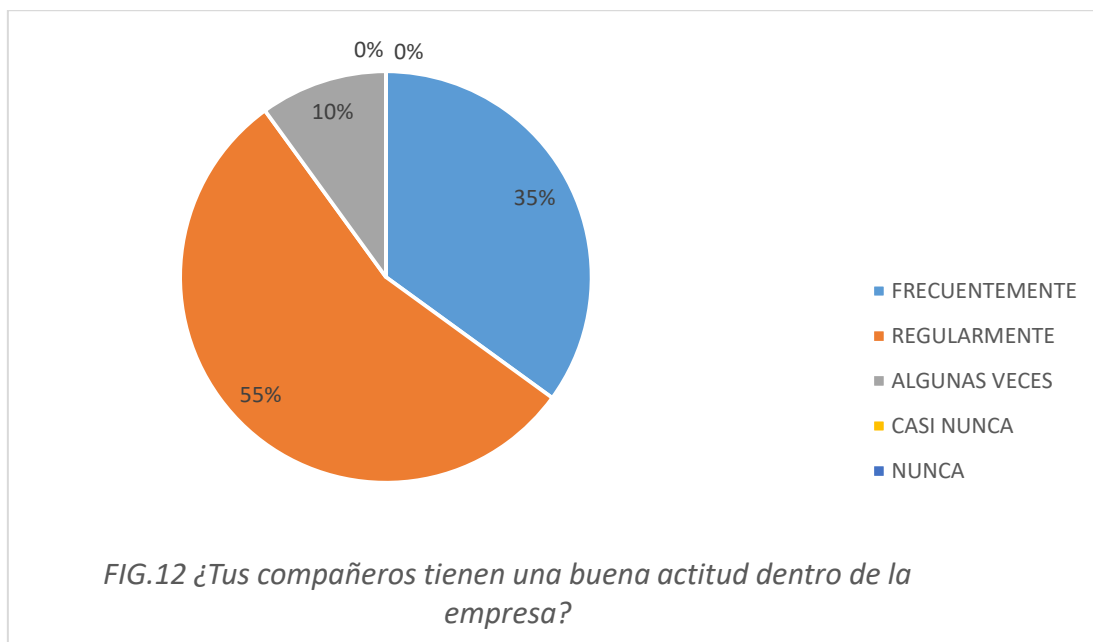
Observamos en la tabla 11, que el 40% considera que el jefe regularmente, coopera brindando soluciones a los problemas de la empresa, el 35% dijo que algunas veces y el otro 20 % dice que frecuentemente y el restante 5% casi nunca

TABLA 12.

¿Tus compañeros tienen una buena actitud dentro de la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	7	35%
Regularmente	11	55%
Algunas veces	2	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

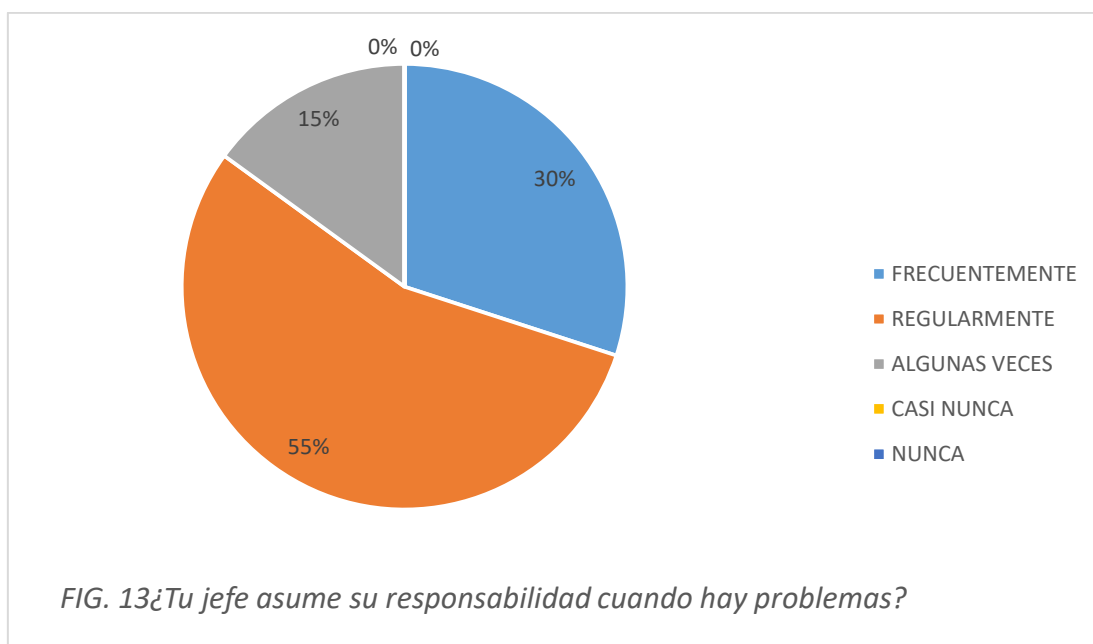
Apreciamos en la tabla 12, que el 55% considera que los compañeros regularmente, tienen una buena actitud dentro de la empresa, mientras el 35% dijo que frecuentemente y el 10% algunas veces.

TABLA 13.

¿Tu jefe asume su responsabilidad cuando hay problemas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	30%
Regularmente	11	55%
Algunas veces	3	15%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

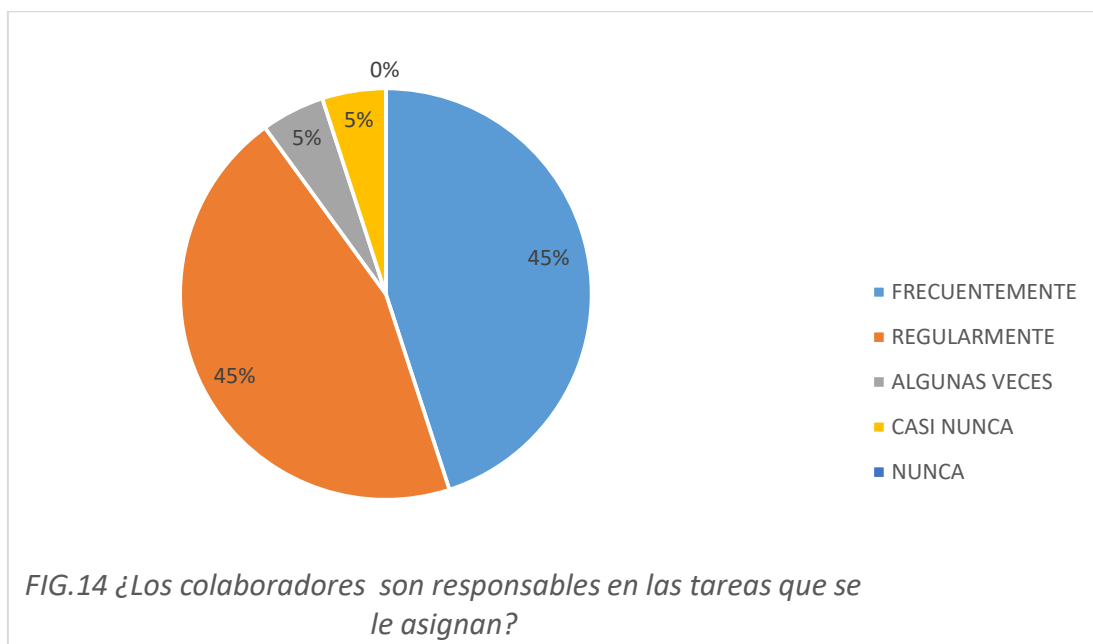
Se aprecia en la tabla 13, que el 55% considera que el jefe regularmente asume su responsabilidad cuando hay problemas, el otro 30% dice frecuentemente y por último el 15% dice algunas veces.

TABLA 14.

¿Los colaboradores son responsables en las tareas que se le asignan?

ESCALA	CANT.	. %
Frecuentemente	9	45%
Regularmente	9	45%
Algunas veces	1	5%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

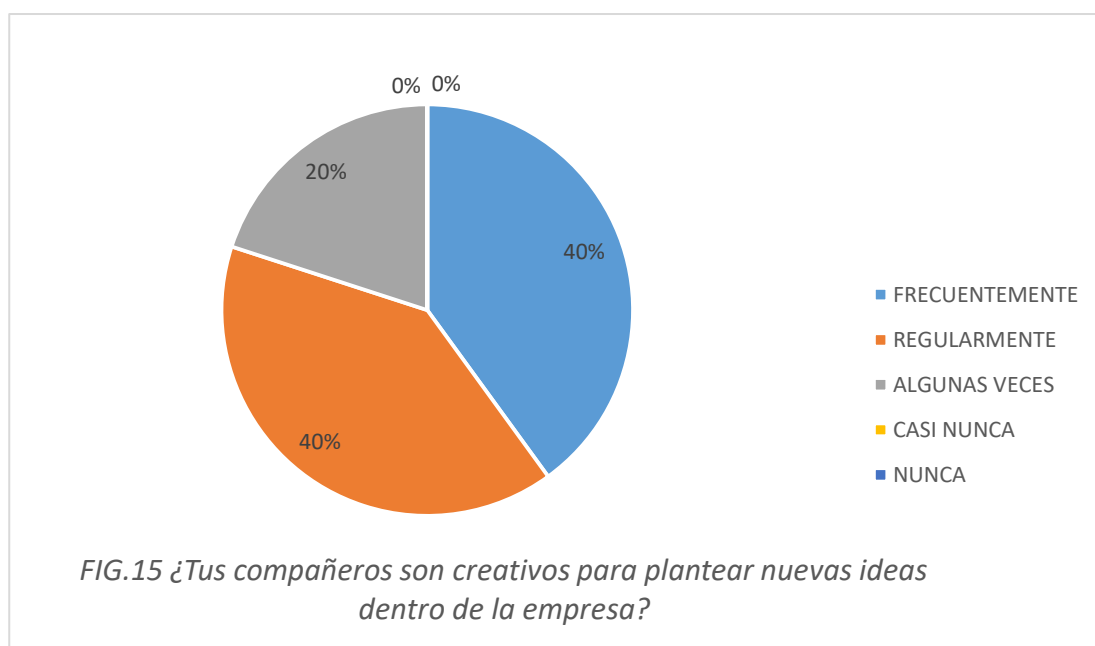
En la tabla 14, se visualiza que el 45% considera que los colaboradores frecuentemente, ellos son responsables en las tareas que se le asignan, el 45% regularmente y el 5% algunas veces y por ultimo 5% casi nunca

TABLA 15.

¿Tus compañeros son creativos para plantear nuevas ideas dentro de la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	40%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	4	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

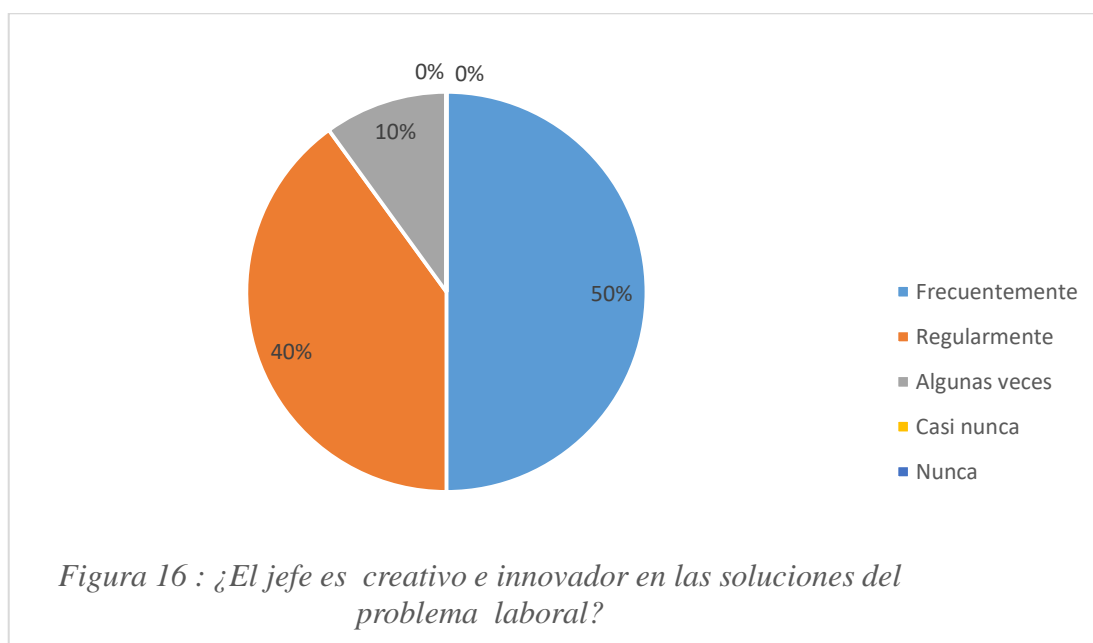
Nos muestra la tabla 15, el 40% considera que sus compañeros frecuentemente son creativos para plantear nuevas ideas dentro de la empresa, el 40% dice que regularmente, el 20% algunas veces.

TABLA 16.

¿El jefe es creativo e innovador en las soluciones del problema laboral?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	10	50%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	2	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

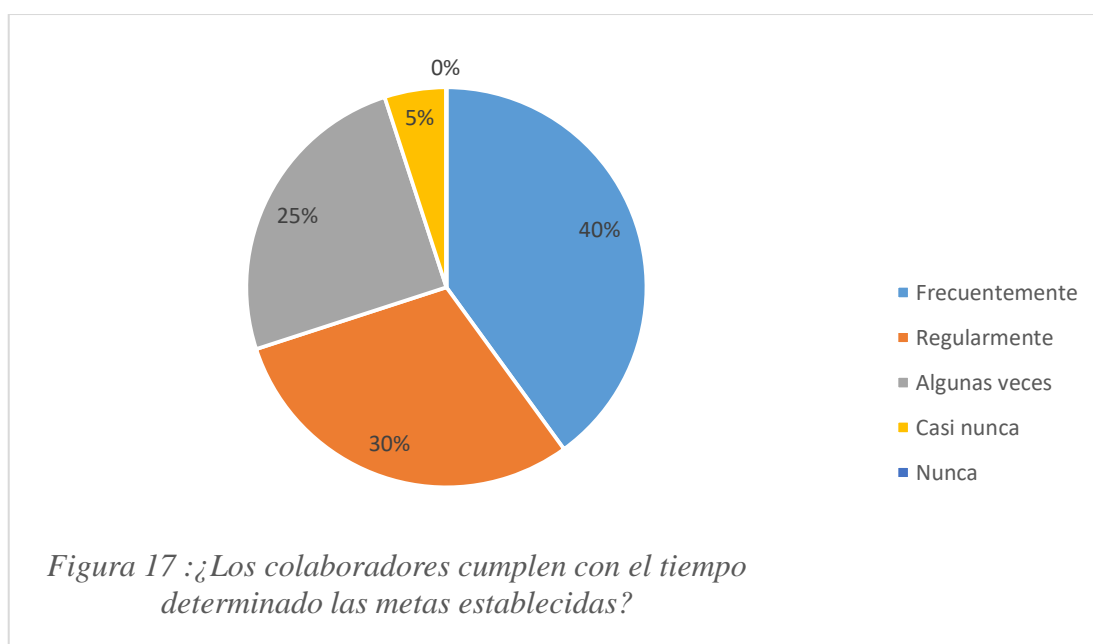
Visualizamos en la tabla 16, que el 50% considera que el jefe frecuentemente es creativo e innovador en las soluciones del problema laboral, mientras el 40% regularmente y el 10% algunas veces.

TABLA 17.

¿Los colaboradores cumplen con el tiempo determinado las metas establecidas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	40%
Regularmente	6	30%
Algunas veces	5	25%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

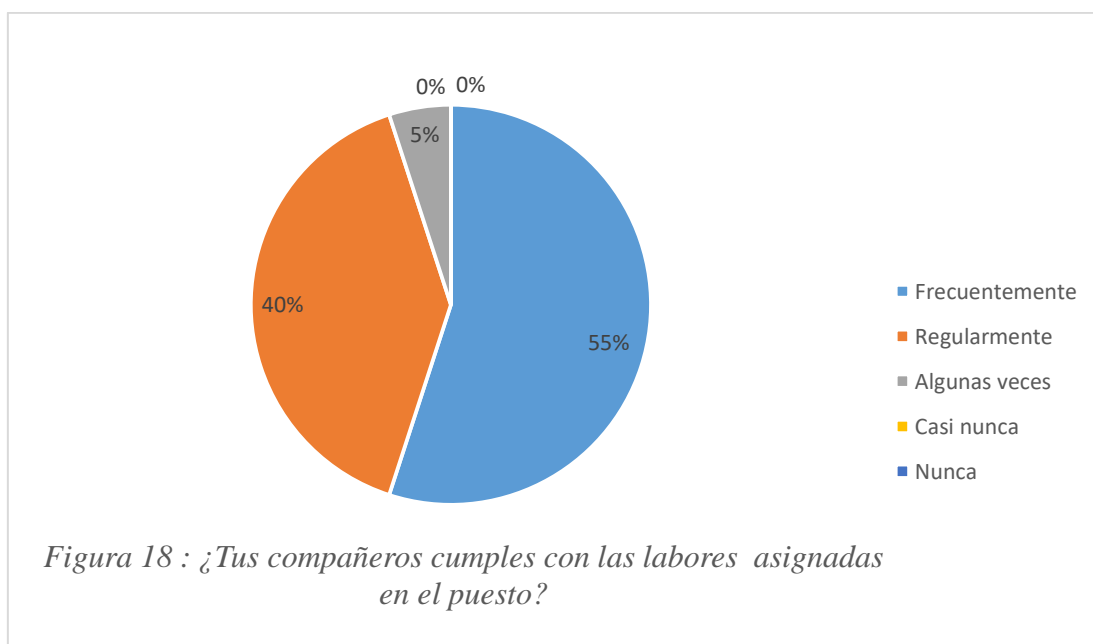
En la tabla 17 se aprecia que el 40% considera que los colaboradores frecuentemente cumplen a tiempo determinado las metas establecidas y el 30% dice que regularmente y el 25% algunas veces y por ultimo 5% casi nunca.

TABLA 18.

¿Tus compañeros cumplen con las labores asignadas en el puesto?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	11	55%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	1	5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

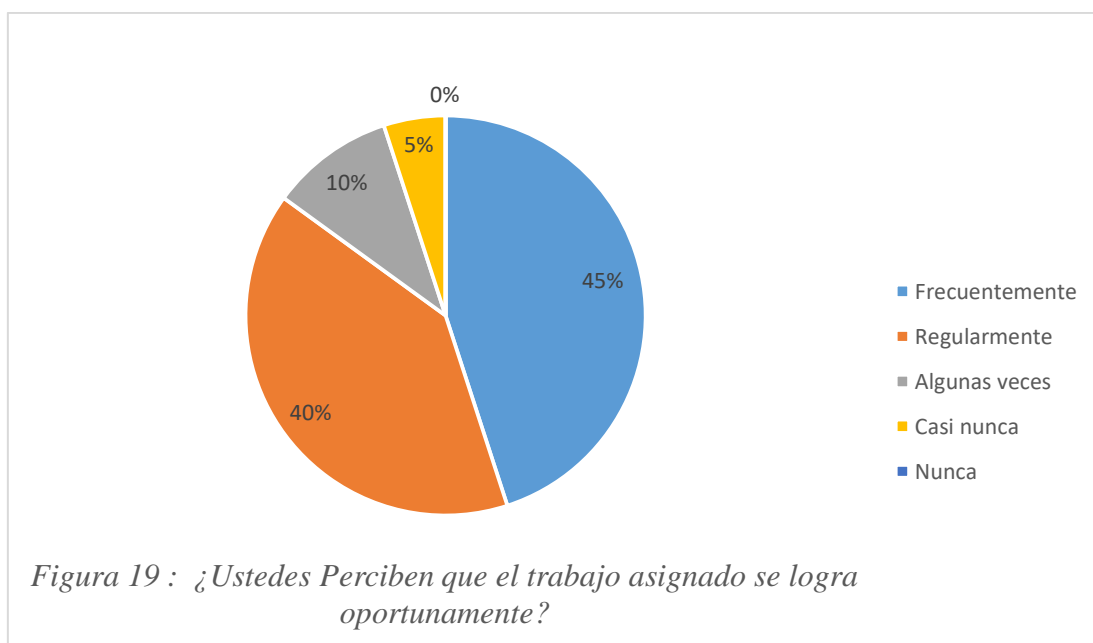
Podemos mirar que en la tabla 18, el 55% considera que sus compañeros cumplen frecuentemente con las labores asignadas en el puesto, mientras el 40% regularmente y el 5% algunas veces.

TABLA 19.

¿Ustedes perciben que el trabajo asignado se logra oportunamente?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	9	45%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	2	10%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

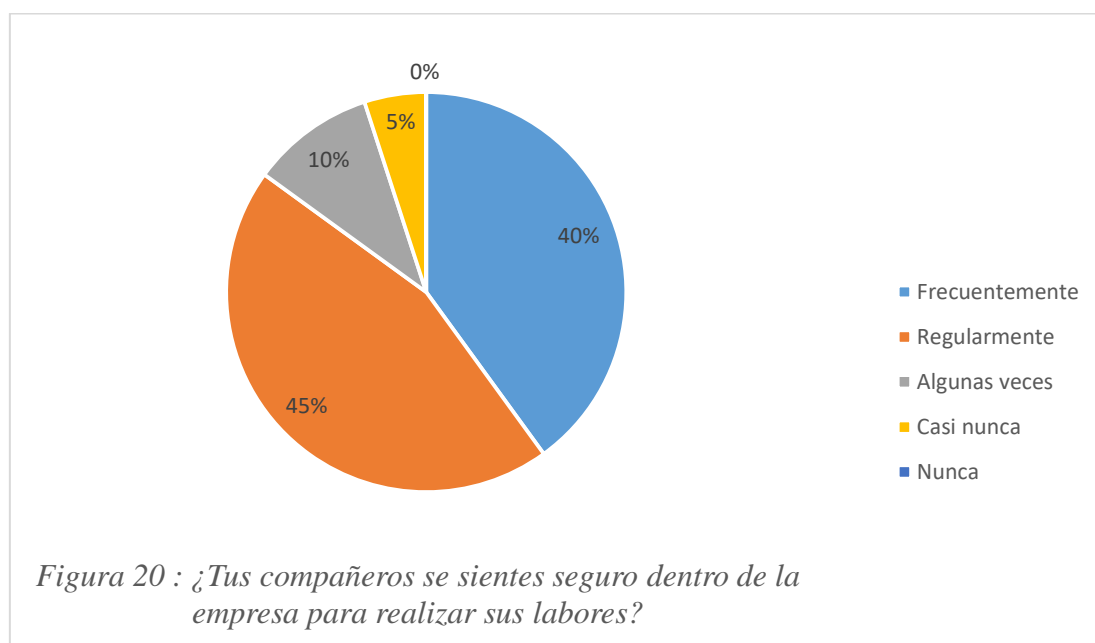
En la tabla 19, se aprecia que el 45% considera que los colaboradores frecuentemente perciben que el trabajo asignado se logra oportunamente, el 40% dice que regularmente y el 10% algunas veces y por ultimo 5% casi nunca.

TABLA 20.

¿Tus compañeros se sientes seguro dentro de la empresa para realizar sus labores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	40%
Regularmente	9	45%
Algunas veces	2	10%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

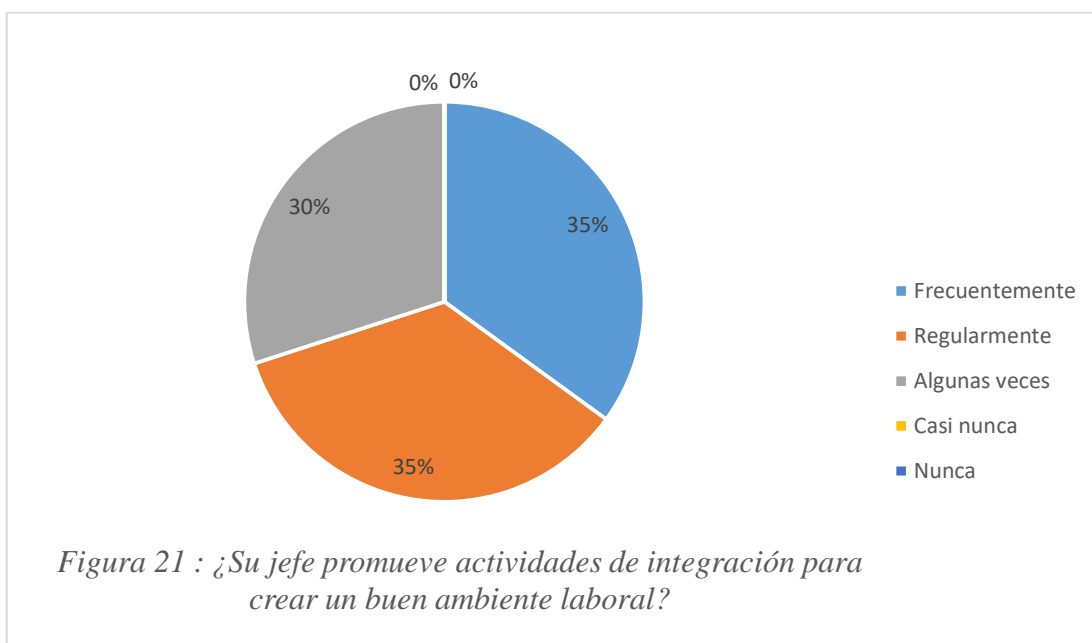
Se exhibe en la tabla 20, que el 45% considera que sus compañeros regularmente se sienten seguros dentro de la empresa para realizar sus labores , el 40% dice que frecuentemente y el 10% algunas veces y por ultimo 5% casi nunca.

TABLA 21.

¿Su jefe promueve actividades de integración para crear un buen ambiente laboral?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	7	35%
Regularmente	7	35%
Algunas veces	6	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

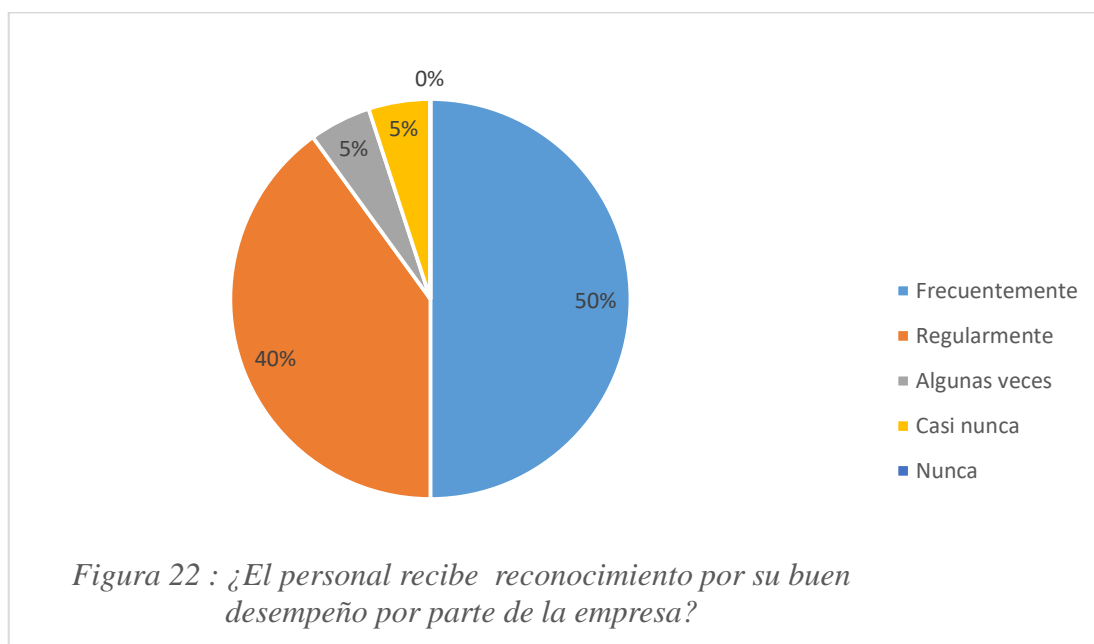
Vemos que en la tabla 21, que el 35% considera que el jefe frecuentemente promueve actividades de integración para crear un buen ambiente laboral, el 35% dice que regularmente, mientras el 30% algunas veces.

TABLA 22.

¿El personal recibe reconocimiento por su buen desempeño por parte de la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	10	50%
Regularmente	8	40%
Algunas veces	1	5%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

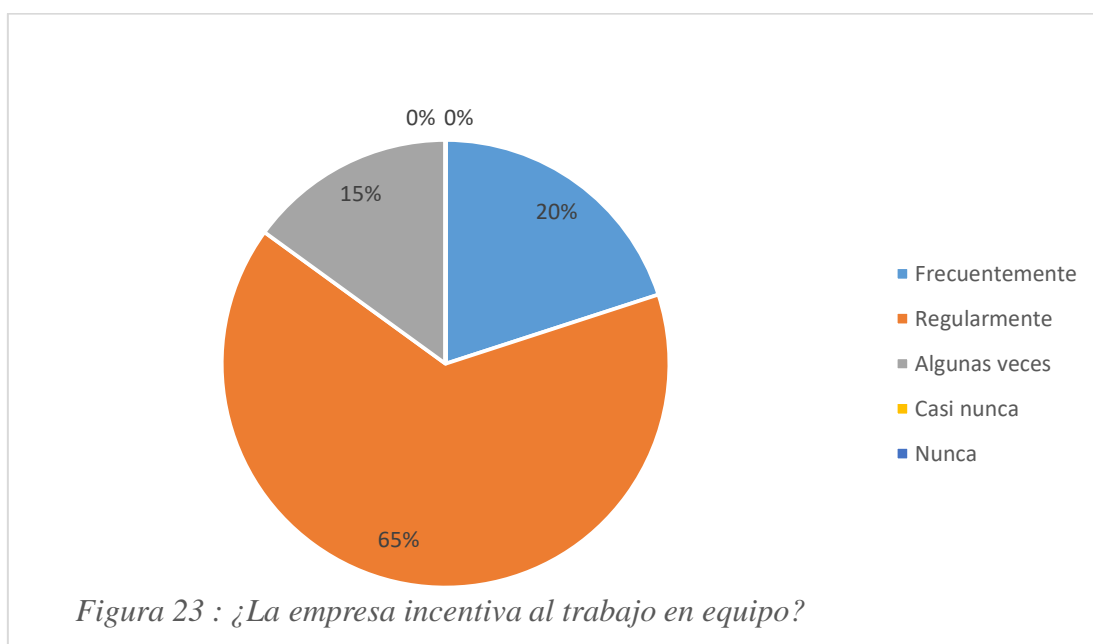
En la tabla 22, observamos que el 50% considera que el personal frecuentemente recibe reconocimiento por parte de la empresa, el otro 40% dice que regularmente, el 5% dice que algunas veces y por último el 5% casi nunca.

TABLA 23.

¿La empresa incentiva al trabajo en equipo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	20%
Regularmente	13	65%
Algunas veces	3	15%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

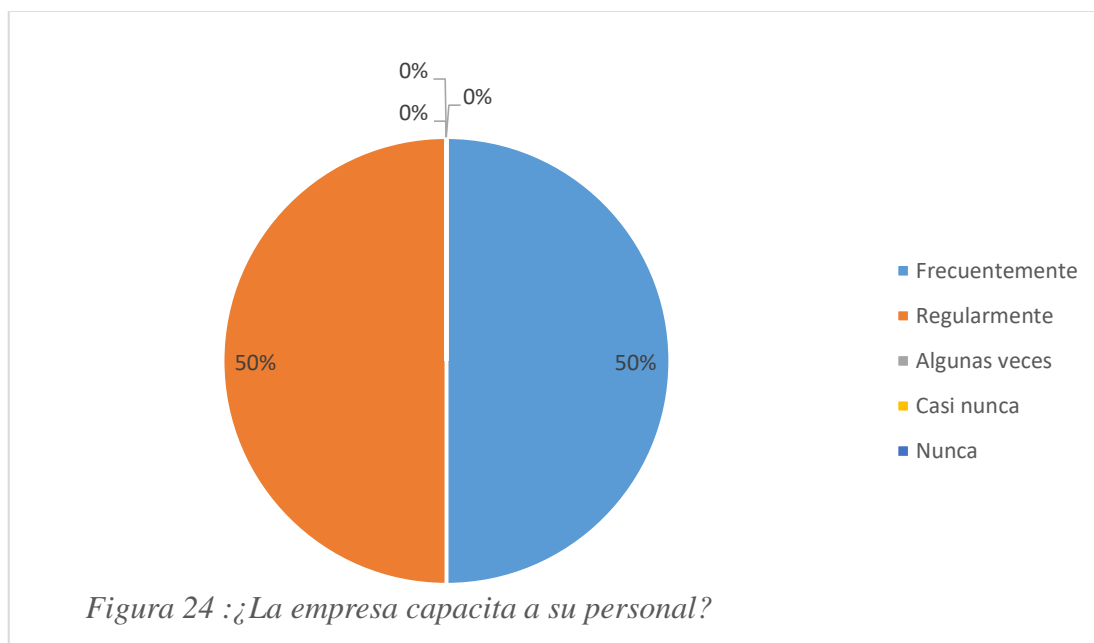
En la tabla 23, se visualiza que el 65% considera que regularmente la empresa incentiva al trabajo en equipo, el 20% frecuentemente y 15% algunas veces.

TABLA 24.

¿La empresa capacita a su personal?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	10	50%
Regularmente	10	50%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

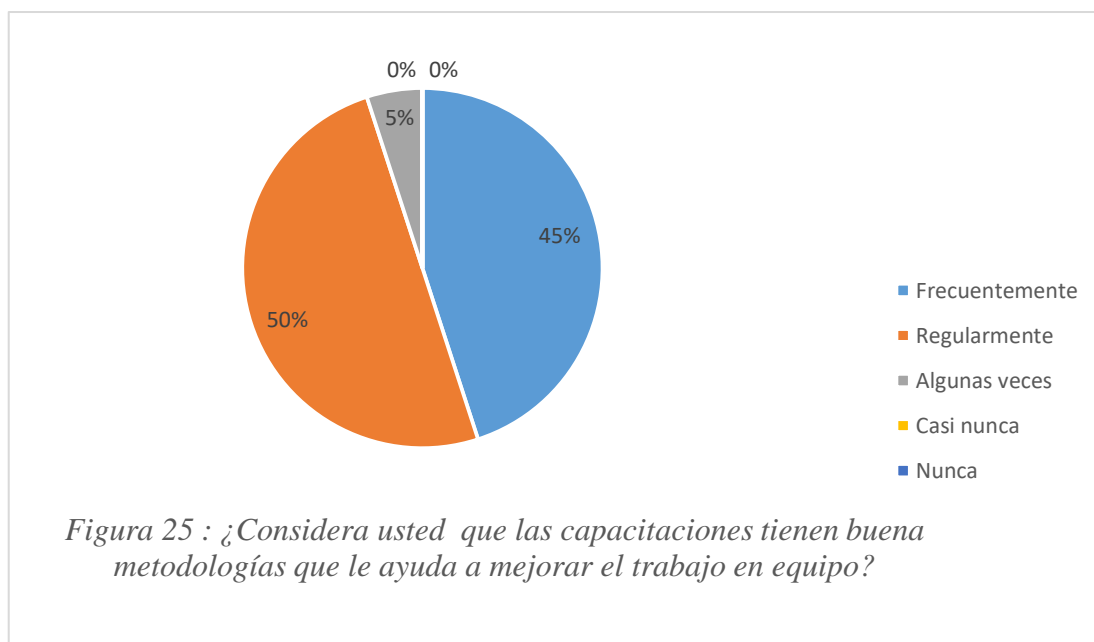
En la tabla 24 observamos que el 50% considera que frecuentemente la empresa capacita a su personal y el 50% regularmente.

TABLA 25.

¿Considera usted que las capacitaciones tienen buenas metodologías que le ayudan a mejorar el trabajo en equipo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	9	45%
Regularmente	10	50%
Algunas veces	1	5%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

La tabla 25, Podemos ver que el 50% considera que regularmente las capacitaciones tienen buena metodologías que le ayuda a mejorar el trabajo en equipo, el otro 45% dice que frecuentemente y por último el 5% algunas veces.

Tabla 26:

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	20	20
DESEMPEÑO LABORAL	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la tabla 26, se comprueba que existe una correlación positiva considerable entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, ya que mediante el estadístico de Pearson tuvo como resultados $r=0,691^{**}$, manteniendo una significancia estadística de $p=0,000 < 0,01$. Haciendo referencia que la hipótesis es aceptada por su alta significancia.

4. Análisis y Discusión.

Explicar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

En la tabla 26, se comprueba que existe una correlación positiva considerable entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, ya que mediante el estadístico de Pearson tuvo como resultados $r=0,691^{**}$, manteniendo una significancia estadística de $p=0,000 < 0,01$. Haciendo referencia que la hipótesis es aceptada por su alta significancia. . En su estudio de Zarate (2022), buscó establecer el nivel de relación que presenta el clima organizacional y desempeño laboral de las colaboradoras. En sus resultados concluye que existe una relación positiva alta entre las variables de estudio, el grado de correlación que proporciona R de Pearson que en este caso es $R=0,747$, demuestra que las variables guardan una relación significativa y directa, de acuerdo al valor obtenido se entiende como positiva alta, lo cual se recomienda al director de la clínica debe crear un entorno de trabajo agradable, ser amable con los colaboradores y fomentar una comunicación más fluida, preocuparse por el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, lo que ayuda a mejorar el desempeño de las tareas y a implementar el liderazgo, De la misma forma Barra (2020). Tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de una cadena de boticas, con sus resultados pudo concluir que existe relación entre las variables en estudio fue estadísticamente significativa luego de haber obtenido el p-valor menor a 0.05 y el valor de Rho de Spearman = 0.496, siendo su correlación media, se recomienda mejorar la planificación de horarios y la comunicación entre los trabajadores y sus supervisores, incluidos los temas de motivación, para que puedan alcanzar sus metas y aspiraciones. También Lloccallasi (2023), concluye que existe una relación directa y significativa entre los empleados de los establecimientos farmacéuticos, aunque hay un buen entorno organizacional y satisfacción laboral, Se recomienda mantener y mejorar los elementos para brindar a los empleados un entorno laboral agradable que aumente la productividad y el compromiso con su trabajo.

Antes los hallazgos obtenidos notamos hay una conexión entre las dos variables, pues las empresas de este rubro tienen que tomar más importancia en invertir charlas y capacitaciones motivacionales, que les permitirá mejorar la forma en que los empleados y sus jefes se comunican para lograr los objetivos y metas de la empresa.

Detallar el nivel del clima organizacional que hay en las boticas Inkafarma Huaaura, Huacho-2024.

En la tabla 1, vemos que el 50% de los colaboradores indican que el jefe regularmente promueve el trabajo en equipo, en la tabla 3, vemos que el 55% afirman que el jefe algunas veces tiene la forma de cómo comunicarse con los colaboradores, en la tabla 5, un 65% de los colaboradores nos dicen que el trabajo que realizan, regularmente satisface sus necesidades financieras, en la tabla 7, el 50% de los colaboradores dice que el ambiente de trabajo, regularmente son adecuadas. Según Armstrong(2022)nos dice que el clima organizacional es otra forma de referirse al entorno que se percibe en un lugar de trabajo. Suele ser un concepto que depende de la percepción de cada empleado, su personalidad y las características de las tareas que realizan por la empresa. En su tesis Zambrano (2023) pudo concluir que no existe una planificación adecuada para desarrollar sus actividades diarias, mostrando falta de capacitaciones hacia sus colaboradores, no fomenta el trabajo en equipo, el precio de la competencia en ocasiones es más bajo, desactualización de nuevas estrategias para poder llegar al público mostrando deficiencia al momento de promocionar los productos, en tanto Mestanza (2022) en su estudio indica que es necesario implementar planes que mejoren el ambiente laboral de la organización y promuevan un lugar de trabajo conveniente y oportuno para mejorar las relaciones interpersonales entre los empleados, también Alvarado (2021) se recomienda a los gerentes sobre los factores motivacionales que tomen las medidas necesarias y diseñen planes de mejora para que los empleados sean reconocidos por su esfuerzo en el trabajo.

Es fundamental que en las organizaciones cuenten con buenos líderes en su dirección, ya de ellos dependerá que los colaboradores tengan buenas relaciones, así como todas las estructuras de la empresa, sabiendo que la comunicación debe ser para todos de forma clara y precisa, logrando concretar los objetivos organizacionales.

Determinar el nivel del desempeño laboral del personal en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

En la tabla 12, vemos que solo un 55% de los colaboradores dijeron que regularmente, tienen una buena actitud dentro de la empresa, en la tabla 14, un 45% de los colaboradores dicen que frecuentemente, ellos son responsables en las tareas que se le asignan, por otro lado en la tabla 18, vemos que el 55% manifiestan que frecuentemente cumplen con las labores asignadas en el puesto, en la tabla 19, un 45% de los colaboradores dicen que perciben frecuentemente que el trabajo asignado se logra oportunamente. Según Bizneo (2022) explica que el desempeño laboral es la calidad que va a brindar un servicio o trabajo un colaborador va a realizar dentro de una organización ya sea mediante su competencia o habilidades interpersonales que van a dar óptimos resultados a la organización. En tanto Arana (2022), en su tesis en cuanto al desempeño laboral del personal, se recomienda que supervise el nivel de carga laboral, disminuido la carga administrativa, mejorado y alcanzado la dotación adecuada de personal en las farmacias debido a la frecuente renuncia de empleados, lo que aumenta la carga laboral y no afecta el desempeño del personal. Mientras Pujaico (2022) en su estudio, se recomienda que los supervisores deben programar actividades recreativas ante el peligro para la salud emocional en el trabajo, y que los químicos farmacéuticos sigan buenas instrucciones para ayudar a sus técnicos a trabajar mejor en equipo. Mientras Román (2019) también llegó a la conclusión que los trabajadores de turno tarde experimentan niveles medios de estrés debido al agotamiento emocional, la ausencia de personalidad y la falta de realización personal, lo cual se recomienda realizar una supervisión constante en las boticas para auditar el respeto de los derechos de los trabajadores, lo que evita una sobrecarga de actividades para los empleados, lo que les permite hacer actividades recreativas y reducir el estrés laboral.

Es fundamental que una empresa para tener éxito deberá cambiar la forma de pensar de sus trabajadores, que una organización experimenta un cambio significativo en la calidad de sus procesos, sistemas, estructuras, programas, etc. Satisfacer las necesidades de sus clientes, resolver sus problemas y cumplir con los objetivos y expectativas de la empresa son sus objetivos.

Demostrar que el clima organizacional repercute en el desempeño laboral del personal en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

En la tabla 4, el 55% de los colaboradores alegan que el jefe motiva, regularmente con una recompensa por sus labores realizada, en la tabla 6, el 45% de los colaboradores, considera que la empresa cuenta con políticas, y que regularmente dan reconocimiento al buen colaborador, en la tabla 20, vemos que solo el 45% de los colaboradores afirman que regularmente se sienten seguros dentro de la empresa para realizar sus labores, en la tabla 25, Podemos ver que el 50% de los colaboradores consideran que regularmente las capacitaciones tienen buenas metodologías que le ayuda a mejorar el trabajo en equipo. Por su lado Robbins y Coulter (2013) explican que el desempeño es un proceso de forma determinado para una organización exitosa, ya sea con el logro de actividades de un individuo en los objetivos laborales, su medición permite el control de las metas estratégicas de manera individual. García y Velázquez (2021). Concluyen que el personal tiene un alto y eficiente desempeño laboral, por lo que se recomienda un aumento salarial. Vemos también en la tesis de Huamani y Marcos (2022), recomienda revisar el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa, así como la infraestructura, los espacios, la iluminación y los recursos básicos que son adecuados para el desempeño de sus tareas de los empleados. Mientras que Arrellano y Paredes (2022) se concluye que los trabajadores están en desacuerdo con la estructura organización de la empresa y también se puede observar la falta de comunicación en un círculo laboral, la falta de motivación luego de años laborar en una misma empresa o la falta de rendimiento del mismo empleado.

En toda organización las recompensas pueden contribuir al logro de los objetivos, ya que es bueno valorar, resaltar de los resultados eficientes de los colaboradores y para que estos queden como ejemplo para los demás, pues hay que resaltarlos con algunas recompensas y puedan ser como inspiración de mejora a cada colaborador.

5. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

Se concluye mediante el estadístico de Pearson que existe una correlación alta y considerable entre el clima organizacional y desempeño laboral, porque se tuvo como

resultados de $r=0,691$, con una significancia bilateral de $p=0,000 < 0,01$. Tal como se vio en la tabla 26, a las evidencias ambas variables tienen una significativa relación, en tanto aprobamos a la hipótesis propuesta.

El clima está un nivel regular, tal como se puede ver. En la tabla 1, vemos que el 50% de los colaboradores indican que regularmente se promueve el trabajo en equipo, esto quiere decir que no siempre se realizan trabajos en conjunto, pero inciden en algunos factores tal como se ve en la tabla 3, vemos que el 45% afirman que el jefe algunas veces tiene la forma de cómo comunicarse con los colaboradores, por lo que la forma es un porcentaje muy bajo de cómo se comunica el jefe, en la tabla 7, el 50% de los colaboradores dice que el ambiente de trabajo, regularmente son adecuadas, eso se debe a que las instalaciones no son tan adecuadas.

El desempeño laboral está en un nivel regular, tal como se puede ver. En la tabla 12, vemos que solo un 55% de los colaboradores dijeron que regularmente, tienen una buena actitud dentro de la empresa, eso se debe a que no están motivados, pero inciden en algunos factores tal como se ve en la tabla 14, un 45% de los colaboradores dicen que frecuentemente, ellos son responsables en las tareas que se le asignan, cumpliendo con sus labores, por otro lado en la tabla 18, vemos que el 55% manifiestan que frecuentemente cumplen con las labores asignadas en el puesto, cumplen con las metas establecidas, en la tabla 19, un 45% de los colaboradores perciben que frecuentemente el trabajo asignado se logra oportunamente.

La falta de un eficiente clima organizacional repercute en el desempeño laboral tal como se ve puede ver. En la tabla 4, el 55% de los colaboradores alegan que el jefe motiva, regularmente con una recompensa por sus labores realizada, pero inciden en algunos factores tal como se ve en la tabla 6, que el 45% de los colaboradores, considera que la empresa cuenta con políticas, y que frecuentemente dan reconocimiento al buen colaborador, por su buen desempeño, en la tabla 20, vemos que solo el 45% de los colaboradores afirman que regularmente se sienten seguros dentro de la empresa para realizar sus labores, ya que no tienen los recursos necesarios, en la tabla 25, Podemos ver que el 50% de los colaboradores consideran que

regularmente las capacitaciones tienen buenas metodologías que le ayudan a mejorar el trabajo en equipo.

Recomendaciones

El objetivo general se recomienda. Luego de haber demostrado que el clima organizacional repercute con el desempeño del personal, debido a que el potencial humano es fundamental para el logro de los objetivos, se recomienda realizar mejoras en los puntos débiles identificados. Además, se busca fortalecer las relaciones dentro del lugar al incentivar a los empleados a compartir, expresar sus opiniones y sentirse escuchados, valorados y reconocidos por sus jefes.

Con un programa de capacitación en comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, se debe promover un buen clima organizacional, cumplir con las mejores condiciones de comunicación efectiva, apoyo mutuo, respeto a las funciones y niveles de eficiencia en el trabajo para el buen funcionamiento del servicio.

La empresa debe realizar de forma periódica temas motivacionales, para hacerlos más competentes, el cual mejoren sus habilidades y destrezas permitiéndoles alcanzar las metas y objetivos trazados, el personal tiene que tener claro sus funciones y responsabilidades que tienen que cumplir dentro de la empresa.

Se debe proponer implementar planes de incentivos o recompensas, el cual estas deben ser otorgadas por la empresa, se debe hacer reuniones mensuales donde se pueda resaltar los resultados más importantes de los trabajadores por sus metas cumplidas y obtengan bonos y promociones que van acorde con el desarrollo del personal que labora en las boticas.

6. Referencias Bibliográficas

- Alvarado, R.(2021). *Factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral del personal de boticas inkafarma, huaraz-2019*. Tesis para optar el grado de maestro en gestion y gerencia en los servicios de salud, Universidad nacional santiago antunez de mayolo, Huaraz- ancash-peru. Obtenido de https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4859/T033_41291861_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arana , A.(2022). *Carga laboral y desempeño laboral del personal farmaceutico de una cadena de farmacias de trujillo.2022*. Tesis para obatenen el grado academco de maestri en gestion de los servicios de la salud, Universidad cesar vallejo, Trujillo-Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118850/Aranda_NAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias , G. Garcia , A, & Mendez , J. (2022). *Evaluacion del clima organizacional que impacte en el desempeño del personal de la empresa farmavalue , en el municipio de san salvador*. Trabajo de especializacio en recursos humanos, Universidad de el salvador , San Salvador -El salvador. Obtenido de <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/31412/1/EVALUACI%C3%93N%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20QUE%20IMPACTE%20EN%20EL...pdf>
- Arrellano , M. , & Paredes, G. (2022). *Diseño organizacion para mejor la eficiencia de la empresa farmcacorp s.a. de la ciudad de guayaquil*. Tesis para la obtencion del titulo de ingeniero comercial, Universidad laica vicente rocafuerte de guayaquil, Gauyaquil-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/5781/1/T-ULVR-4725.pdf>

- Barra, M. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una cadena de boticas -huancayo,2020*. Universidad peruana los andes, Huancayo-Peru. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3474/T037_43696012_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barreto , E., Campo , M. , & Paez , P. (2021). *Clima organizacion y percepcion externa de la calidad de los servicios de salud en la ips amisalud de la ciudad de cali ,primer semestre 2021*. Tesis para optar el titulo de especialista en administracion de la salud, Universidad catolica de manizales , Cali - Colombia. Obtenido de https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3405/1/Clima_organizacional_percepcion_externa_calidad_servicios_salud_IPS_Amisalud_ciudad_Cali_primer_semestre_2021.pdf
- Bizneo. (2022). *Bizneo*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Bordas, M. (2016). *Gestion estrategica del clima laboral*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&pg=PT145&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW3JvJ3JzrAhVeIbkGHb8eD0sQ6AEwAnoECAUQA#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false>
- Carrera , A. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud el triunfo-ecuador 2022*. Tesis para obtener el grado academico de maestra en gestion de los servicios de la salud, Universidad cesar vallejo, Piura -Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94474/Carrera_IAE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Civera , M. (2018). *Analisis de la relacion entre calidad y satisfaccion en el ambito Hospitalario en funcion del modelo de gestion establecido*. Catellon de la Plana.

- EcuRed. (2013). *Desempeño laboral*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Garcia, L. , & Velasquez, J. (2021). *Evaluacion del desempeño laboral de los trabajadores de la cadena de boticas mifarma de la av. las flores-san juan de lurigancho, agosto 2021*. Tesis para optar el titulo profesional de quimico farmaceutico, Lima - Peru. Obtenido de <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/745/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herdoiza , Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermeria en el hospital iess babahoyo*. Tesis para optar el grado academico de magister en gerencia en servicios de la salud, Universidad catolica de santiago de guayaquil, Guayaquil-Ecuador. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/486912134.pdf>
- Herrera , J. (2021). *Clima laboral y la atencion farmaceutica del personal de farmacia del hospital jorge reategui delgado-piura ,2021*. Tesis para optar el grado academico de maestro en gestion de los servicios de la salud, Universidad cesar vallejo, Piura-Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77124/Herrera_CJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaman , M. (2022). *Clima laboral y la atencion farmaceutica del personal de una cadena de boticas de san juan de lurogancho ,lima 2022*. Tesis para obtener el grado academico de maestra en gestion de los servicios de la salud, Universidad cesar valejo, Lima-Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97296/Huaman_GME-SD.pdf?sequence=4
- Huamani , A., & Marcos , A.(2022). *Relacion entre los factores del estres laboral y el desempeño de los trabajadores del retail farmaceutico de lima metropolitana .2022*. Tesis para optar el titulo profesional de licenciado en recursos humanos, Universidad peruana de ciencias aplicadas. Obtenido de

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667288/Huaman%C3%AD_MA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

LA REAL ACADEMINA ESPAÑOLA. (2014). Obtenido de <https://dle.rae.es/clima>

Lloccallasi, H. (2023). *Relacion entre clima organizacional y satisfaccion laboral en el personal de boticas del distrito de cayma-arequipa,2019*. Tesis para optar el grado academico de maestro en gerencia en salud, Universidad catolica de santa maria, Arequipa-Peru. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/53e7ae36-9db7-4893-8799-dd733cf2a238/content>

Lobo, A., Domínguez, K., & Rodríguez, J. (2016). *Satisfacción de los usuarios de los centros de salud de la ciudad de Ourense*.

Mestanza , L. (2022). *Estrategia de satisfaccion laboral para mejor el clima organizacon en los colaboradores de la cadena de boticas inkafarma-chiclayo*. Tesis para optar el grado academico de maestri en gestion del talento humano, Universidad señor de sipan, Pimentel-Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10289/Mestanza%20Leon%20Manuel.pdf?sequence=6>

Palacios , D. (2019). *El clima organizacionl y su relacion con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de salud publica de la provincia de manabi-ecuador*. Tesis para optar el grado academico de doctro en ciencias administrativas, Universidad nacional mayor de san marcos, Lima - Peru. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda , L. , Moreno , A. , & Ogando de Jesus, H. (2019). *Clima organizacional en los empleados de la farmacia carmen rosa, sector las palmas de herrera, santo domingo oeste,rep.dom. periodo agodto-diciembre 2019*. Tesis para optar el grado de psicologia, Universidad autonoma de santo domingo, Santo domingo -R.D. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Acontecimientos->

Sociales/Clima-organizacional-en-los-empleados-de-la-farmacia/5017816.html

- Pujaico , Y. (2022). *Relacion entre el estres y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas mifarma del distrito de miraflores, junio-agosto 2022*. Tesis para optar el titulo profesional de quimico farmaceutico, Universidad norbet wiener, Lima-Peru. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8665/T061_45510358_48400160_T.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- RedatorRockConten. (2019). *Blog*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administracion*. Obtenido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Roman, M. (2019). *Relacion entre el estres y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas inkafarma del distrito el agustino turno tarde, octubre- diciembre 2018*. Tesis para optar al titulo profesional de quimico farmaceutico, Universidad maria auxiliadora, Lima - Peru. Obtenido de <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/200/41-2019%20%28FINAL%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano , I. (2023). *La gestion organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en las farmacias santa martha del canton pajan*. Tesis para optar el titulo de licenciada en administracion de empresas, Universidad estatal del sur de mamabo, Jipijapa-Manabi-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6060/1/ZAMBRANO%20MALDONADO%20ISABEL%20ALEJANDRA.pdf>
- Zarate. (2013). *El clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de la direccion subregional de salud cutervo, cajamarca 2017* Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8060/Fern%C3%A1ndez%20Lucano%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zarate , F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una clinica privada,cercado de lima-2022*. Tesis para optar el titulo de licenciada en administracion de empresas, Universida autonoma del peru, Lima-Peru. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2060/Zarate%20Escarcena%2c%20Fiorella%20Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7. Anexos y apéndices

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Clima organizacional	Bordas (2016) define que el clima organizacional son las percepciones de las personas, que se desarrolla dentro de su centro de trabajo, lo cual se observa en el comportamiento, actitudes, sentimientos, lo cual se refleja en las interacciones entre las personas de la organización.	El clima organizacional se define mediante 3 dimensiones que son liderazgo, motivación, toma de decisiones, así mismo para medir esta variable se utilizó un cuestionario con escala Likert, con 11 preguntas.	LIDERAZGO	Trabajo en equipo	1. ¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma promueve el trabajo en equipo?
				Participativo	2. ¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma permite la participación colaborativa?
				Comunicación	3. ¿Considera usted que el jefe tiene forma de comunicarse a los colaboradores?
			MOTIVACION	Recompensa	4. ¿su jefe los motiva con una recompensa por sus labores realizadas?
					5. ¿considera usted que el trabajo que hace es suficiente para satisfacer sus necesidades financieras?
				reconocimiento	6. ¿Considera usted que la empresa cuenta con políticas de reconocimiento al buen trabajador?
				ambiente	7. ¿considera usted que el ambiente de trabajo de la empresa son adecuadas?
			8. ¿se siente satisfecho con la infraestructura de la empresa?		
			TOMA DE DECISIONES	Participación del empleado	9. ¿Considera usted que el jefe deja que los colaboradores participen aportando ideas para la empresa?
				Toma de decisiones en el puesto	10. ¿Considera usted que Su jefe toma buenas decisiones en el puesto?
				cooperación	11. ¿Considera usted que el jefe coopera brindando soluciones a los problemas de la empresa?

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
DESEMPEÑO LABORAL	Bizneo (2022) explica que el desempeño laboral es la calidad que va a brindar un servicio o trabajo un colaborador va a realizar dentro de una organización ya sea mediante su competencia o habilidades interpersonales que van a dar óptimos resultados a la organización.	El desempeño laboral se define mediante 3 dimensiones que son comportamiento, eficacia, trabajo en equipo, así mismo para medir esta variable se utilizó un cuestionario con escala Likert, con 14 preguntas	COMPORTAMIENTO	Actitud	1. ¿tus compañeros tienen una buena actitud dentro de la empresa?
				Responsabilidad	2. ¿tu jefe asume su responsabilidad cuando hay problemas?
					3. ¿Tus compañeros son responsables en las tareas que se le asignan?
				Creatividad	4. ¿Tus compañeros son creativos para plantear nuevas ideas dentro de la empresa?
					5. ¿El jefe es creativo e innovador en las soluciones del problema laboral?
				EFICACIA	Cumplimiento de metas
			Cumplimiento del puesto		7. ¿tus compañeros cumples con las labores asignadas en el puesto?
			Cumplimiento de las tareas		8. ¿Ustedes Perciben que el trabajo asignado se logra oportunamente?
			TRABAJO EN EQUIPO	Ambiente	9. ¿Tus compañeros se sientes seguro dentro de la empresa para realizar sus labores?
					10. ¿su jefe promueve actividades de integración para crear un buen ambiente laboral
				Reconocimiento	11. ¿el personal reciben reconocimiento por su buen desempeño por parte de la empresa?
					12. ¿la empresa incentiva al trabajo en equipo?
				Capacitación	13. ¿la empresa capacita a su personal?
					14. ¿considera usted que las capacitaciones tienen buena metodologías que le ayuda a mejorar el trabajo en equipo?

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Clima organizacional y desempeño laboral del personal en las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.</p>	<p>¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024?</p>	<p>Objetivo general. Explicar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Detallar el nivel del clima organizacional que hay en las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024 2. Determinar el nivel del desempeño laboral del personal en las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024. 3. Demostrar que el clima organizacional repercute en el desempeño laboral del personal en las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024. 	<p>Hipótesis General H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.</p> <p>Hipótesis nula H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de las Boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024</p>	<p style="text-align: center;">Clima organizacional y desempeño laboral</p>	<p>Tipo: Básica -Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población muestral: 20 personal</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario Validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA,
HUACHO-2024.**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
1.	¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma promueve el trabajo en equipo?					
2.	¿Considera usted que el jefe de la botica Inkafarma permite la participación colaborativa?					
3.	¿Considera usted que el jefe tiene forma de comunicarse a los colaboradores?					
4.	¿Su jefe los motiva con una recompensa por sus labores realizadas?					
5.	¿Considera usted que el trabajo que hace es suficiente para satisfacer sus necesidades financieras?					
6.	¿Considera usted que la empresa cuenta con políticas de reconocimiento al buen trabajador?					
7.	¿Considera usted que el ambiente de trabajo de la empresa son adecuadas?					
8.	¿Se siente satisfecho con la infraestructura de la empresa?					
9.	¿Considera usted que el jefe deja que los colaboradores participen aportando ideas para la empresa?					
10	¿Considera usted que su jefe toma buenas decisiones en el puesto?					
11	¿Considera usted que el jefe coopera brindan soluciones a los problemas de la empresa?					

GRACIAS

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA,
HUACHO-2024.**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

C. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

D. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
1.	¿Tus compañeros tienen una buena actitud dentro de la empresa?					
2.	¿Tu jefe asume su responsabilidad cuando hay problemas?					
3.	¿Tus compañeros son responsables en las tareas que se le asignan?					
4.	¿Tus compañeros son creativos para plantear nuevas ideas dentro de la empresa?					
5.	¿El jefe es creativo e innovador en las soluciones del problema laboral?					
6.	¿Los colaboradores cumplen con el tiempo determinado las metas establecidas?					
7.	¿Tus compañeros cumples con las labores asignadas en el puesto?					
8.	¿Ustedes perciben que el trabajo asignado se logra oportunamente??					
9.	¿Tus compañeros se sientes seguro dentro de la empresa para realizar sus labores?					
10	¿Su jefe promueve actividades de integración para crear un buen ambiente laboral?					
11	¿El personal recibe reconocimiento por su buen desempeño por parte de la empresa?					
12	¿La empresa incentiva al trabajo en equipo?					
13	La empresa capacita a su personal?					
14	¿Considera usted que las capacitaciones tienen buena metodologías que le ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					

GRACIAS

APENDICE 1

Confiabilidad:

Fiabilidad de clima organizacional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	11

APENDICE 2.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1, PRUEBA

CLIMA ORGANIZACIONAL											
E	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11
E1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
E2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3
E3	1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2
E4	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2
E5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3
E6	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
E7	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
E8	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1
E9	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1
E10	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3
E11	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3
E12	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3
E13	3	2	4	3	2	3	1	3	3	2	3
E14	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2
E15	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1
E16	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2
E17	3	3	3	4	2	4	1	4	2	4	4
E18	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
E19	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1
E20	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2

APENDICE 3

Desempeño laboral

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	14

APÉNDICE 4

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2, PRUEBA

DESEMPEÑO LABORAL														
E	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25
1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
4	3	3	1	2	2	3	1	3	1	3	4	1	1	1
5	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
6	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
7	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1
8	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
9	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3
10	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1
11	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2
12	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	2	2	2	2
13	1	1	4	3	1	3	2	2	4	3	2	3	2	1
14	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
15	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2
16	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2
17	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2
18	2	2	2	3	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1
19	1	3	3	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2
20	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: //

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Marks Jhan Anderson Meléndez Panana

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

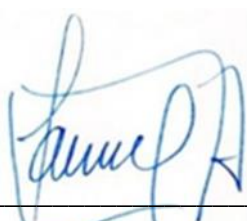
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	≡	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Pablo Santos Díaz

Mg. en Administración de empresas y negocios.

DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: // Especialidad: Lic. En Administración

Nombre del instrumento evaluado: Marks Jhan Anderson Meléndez Panana

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JORGE DANIEL PÉREZ

Fecha: //

Especialidad: Dr. en ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Marks Jhan Anderson Meléndez Panana

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal en las boticas Inkafarma Huaura, Huacho-2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial			48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176	=	0.88
-----	---	------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Jorge Daniel Pérez
Dr. En Administration
DNI 17812596

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Reborez Paroma Flores Juan Anderson		70150544	Paroma Flores Juan Anderson
Apellido y Nombre		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Grado Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Unidad del Documento de Investigación			
<input type="checkbox"/> Escuela	<input checked="" type="checkbox"/> Facultad	<input type="checkbox"/> Instituto	<input type="checkbox"/> Centro
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESemPEÑO LABORAL del personal en las BÓTICAS INKAFANA HUANO, MARCHO - 2014.			
5. Palabras Clave			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso total (todos los documentos completos)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (solo los documentos completos)	
Dirección de Investigación (opcional):			

- A. Originalidad del Archivo Digital**
 No al presente debo constar que el archivo digital que entrego a la Universidad es la versión final del trabajo de investigación escrito y aprobado por el Comité Examinador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico de mi profesión.
- B. Consentimiento de una licencia CREATIVE COMMONS ***
 El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el repositorio institucional digital, el cual se podrá acceder, presentar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Chimbote 15 de 08 24





* Según información del Comité Examinador de la USP, el autor de la investigación que se publica en el repositorio institucional digital, es el responsable de la originalidad del documento que se publica en el repositorio institucional digital. El autor garantiza que el documento que se publica en el repositorio institucional digital es el resultado de su propia investigación y que no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. El autor garantiza que el documento que se publica en el repositorio institucional digital es el resultado de su propia investigación y que no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. El autor garantiza que el documento que se publica en el repositorio institucional digital es el resultado de su propia investigación y que no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
10	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
11	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
12	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	<1%
14	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
16	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%

20	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
27	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.umariana.edu.co Fuente de Internet	<1 %

31	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
37	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
39	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
41	www.gestion.org Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.utelesup.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	biblioteca.mineduc.cl Fuente de Internet	<1 %
48	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	www.zhangqiaokeyan.com Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
52	archive.org Fuente de Internet	<1 %

53	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
54	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

N.T. 40526

Chimbote, 27 de junio del 2024

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION N° 0137
2024-USP-FCEYA-PEA/Dir.**

Vista la solicitud sin presentado por el (la) Bachiller **MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON**, del Programa de Estudios de Administración, participante del Seminario de Curso de Tesis para titulación, Grupo 01 -Filial HUACHO, mediante el cual solicita la APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024, para obtener el TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(a) EN ADMINISTRACIÓN.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller ha concluido los diez ciclos del Plan de Estudios de la Carrera de Administración de la Universidad San Pedro,

Que, con Resolución Directoral del P.E.A N°117-2024-USP-FCEYA/Dir.; de fecha 14.06.2024, se designaron como jurados dictaminadores Dr. Oscar Cruz Cruz, Presidente, Mg. Carmen Zavaleta Vergarza, Secretaria, y Dr. Alejandro López Morillas, Vocal.

Que, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - Aprobar, el Proyecto de Investigación del (la) Bachiller **MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON**, **Titulado** CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024., del Programa de Estudios de Administración, para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Artículo Segundo. - El (La) Bachiller deberá como siguiente trámite ejecutar el informe con la aprobación del Proyecto de Investigación, por consiguiente, solicitará el jurado dictaminador del informe de tesis.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Dr. Alejandro F. López Morillas
Director

Programa de Estudios de Administración

Chimbote, 17 de julio del 2024

RESOLUCIÓN DIRECTORAL DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION N° 153- -2024-USP-FCEYA-PEA/Dir.

Vista la solicitud sin presentado por el (la) MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON, del Programa de Estudios de Administración, participante del Seminario de Taller de Tesis para titulación, Grupo 01- FILIAL HUACHO -mediante la cual solicita DESIGNACIÓN DE JURADO DICTAMINADOR DEL INFORME DE TESIS para obtener el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACION.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller ha concluido los diez ciclos del Plan de Estudios de la Carrera de Administración de la Universidad San Pedro.

Que, el (la) Bachiller ha elegido la opción de presentar y sustentar Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

Que, con Resolución Directoral del P.E.A 0137 - 2024-USP-FCEYA/Dir.; de fecha 27.06.2024 se aprobó el Proyecto de Investigación titulado CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024.

Que, de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - DESIGNAR, al Jurado Dictaminador del informe de tesis titulado CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024., del (la) Bachiller MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON, conformedo por los siguientes docentes:

- | | |
|--------------------------------|------------|
| • DR. OSCAR CRUZ CRUZ | PRESIDENTE |
| • MG. CARMEN ZAVALA VARGARAY | SECRETARIA |
| • DR. ALEJANDRO LOPEZ MORILLAS | - VOCAL |

Artículo Segundo. - Precisar que el Jurado Dictaminador designado en el artículo primero, corresponde a todas las fases de aprobación del informe de tesis .

Artículo Tercero. - El Jurado Dictaminador en pleno deberá emitir el dictamen del informe de tesis con las observaciones de ser el caso.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Dr. Alejandro F. López Morillas
Director

Programa de Estudios de Administración



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

N.T. 43576

Chimbote, 14 de agosto del 2024

RESOLUCIÓN DE DECANATO N°775-2024-USP-FCEYA/D.

Visto la solicitud s/n presentada por el Bachiller MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON del Programa de Estudios de Administración, mediante el cual solicita DESIGNACION DE JURADO EVALUADOR, FECHA Y HORA de sustentación de la tesis, titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024, para obtener el TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

CONSIDERANDO:

Que, el Bachiller ha elegido la opción de sustentar tesis para su aprobación y obtener el Título Profesional, conforme al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

Que, con solicitud s/n presentada por el Bachiller MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON del Programa de Estudios de Administración, solicita DESIGNACION DE JURADO EVALUADOR, FECHA Y HORA de sustentación de la Tesis, titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024, para obtener el TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

Que, de conformidad con el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

SE RESUELVE:

Artículo primero. - DESIGNAR, a los miembros del JURADO EVALUADOR de la tesis, titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024, presentado por el Bachiller MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON, para obtener el TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION, quedando conformado por:

Dr. Alejandro López Morillas	Presidente
Mg. Carmen Zavaleta Vergaray	Secretaria
Dr. Oscar Cruz Cruz	Vocal

Artículo segundo. - PROGRAMAR, la sustentación de la tesis del Bachiller MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON, para el día SABADO 17/08/2024 a horas 10:20 a.m., a través de la Plataforma Cisco Webex Meetings.

Artículo tercero. - El Bachiller deberá presentar su empastado de la tesis, y realizar los pagos respectivos para el trámite de obtención de Título Profesional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



ENCARGADO DEL DECANATO FCEYA/D

[Firma]

DR. OSCAR POLYDIO CRUZ CRUZ
2024/08/14

OPCC/As
C.C. - Canal. Zavaleta, Javalos/Intermedio
(4) - orl/bm



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

A través de la plataforma digital Cisco Webex Meeting; siendo las 10.20 a.m. del día 17 de agosto del 2024 en cumplimiento a la **Resolución de Decanato N° 0775-2024-USP-FCEYA/D** se presentó ante el Jurado Evaluador siendo los docentes: Dr. Alejandro López Morilla (**Presidente**), Mg. Carmen Zavaleta Vergaray (**Secretaria**) y Dr. Oscar Cruz Cruz (**Vocal**); para la sustentación de la Tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LAS BOTICAS INKAFARMA HUAURA, HUACHO-2024

Autor

Bachiller MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración

Considerando: Que, la exposición cumplió con los parámetros académicos y las preguntas planteadas fueron absueltas correctamente;

El Jurado acuerda:

Desaprobar () la sustentación de tesis del Bachiller

Aprobar (**X**) por la tesis presentada y recomendar se le asigne el Título Profesional de Licenciado en Administración al Bachiller:

MELENDEZ PANANA MARK'S JHAN ANDERSON

Se anexan recomendaciones: SI _____ NO **X** _____


Dr. Alejandro López Morilla
Presidente


Mg. Carmen Zavaleta Vergaray
Secretaria


Dr. Oscar Cruz Cruz
Vocal

