

# **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica**



## **TESIS**

**Título : CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA  
POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE  
UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO -  
2021**

**Para Optar el : Título profesional de Químico Farmacéutico**

**Autora : Bachiller Margarita Mabel Sanchez Martinez**

**Asesor : Dr. Venancio Santiago Navarro Rodríguez**

**Línea de  
investigación : Salud y Gestión de la Salud  
Institucional**

**Fecha de  
inicio y  
término : 28/09/2021 hasta el 27/09/2022**

**Huancayo – Perú 2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico principalmente a Dios Elohim este proyecto de investigación por ser mi inspiración y proveer las fuerzas para seguir trabajando y alcanzar uno de mis objetivos más preciados.

*Margarita Sánchez Martínez*

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres, por su amor, trabajo y dedicación. A mi madre, le agradezco los sacrificios que habéis hecho a lo largo de los años, por permitirme llegar hasta aquí y convertirme en quien soy. Ser tu hija es un orgullo y un honor. Son los mejores.

*Margarita Sánchez Martínez*

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0004-FCS -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente:

<b>Tesis</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>

Titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021"; Con la siguiente información:

Con autor(es) : BACH: SANCHEZ MARTINEZ, MARGARITA MABEL

Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD

Programa académico : FARMACIA Y BIOQUÍMICA

Asesor(a) : DR. VENANCIO SANTIAGO NAVARRO RODRÍGUEZ

Fue analizado con fecha 15/09/2023 con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye bibliografía.	<input type="checkbox"/>
Excluye citas.	<input checked="" type="checkbox"/>
Excluye cadenas hasta 20 palabras.	<input checked="" type="checkbox"/>
Otro criterio (especificar)	<input type="checkbox"/>

El documento presenta un porcentaje de similitud de 28 %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 15 de Setiembre de 2023.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
JEFA  
Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarco dentro de la línea institucional de Salud y Gestión de la Salud, surgiendo a partir de la necesidad de contar con conocimiento oportuno y real sobre el tipo de clima organizacional al interior de establecimientos farmacéuticos, tales como boticas, pues permitió establecer un diagnóstico que servirá de base para diseñar y aplicar estrategias orientadas hacia la mejora de las condiciones de desempeño y productividad de los trabajadores; lo cual redundo favorablemente en beneficio personal, colectivo e institucional; por tal razón, en el Capítulo I se consideró aquellos puntos vinculados con el planteamiento del problema, teniendo en cuenta que el Clima organizacional es el ambiente donde los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores, condicionado por las características de los empleados, pero también por las acciones de la empresa, sobre todo frente a momentos de crisis. Frente a lo cual, este estudio se trazó como objetivo general determinar el Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en trabajadores de una Cadena de boticas del distrito de Huancayo.

Por su lado, en el Capítulo II se hizo mención a las investigaciones difundidas a nivel internacional y nacional que estuvieron relacionadas con este fenómeno, además de una concisa revisión teórica acerca de la variable considerada en este estudio; al concluir con la respectiva definición de términos técnicos en el apropiado Marco conceptual. En el Capítulo III se señaló que para esta investigación no se ha formulado hipótesis, pues es descriptiva; mientras que en cuarto capítulo se ha identificado como única variable el Clima organizacional, con su correspondiente definición conceptual y operacional.

Así mismo, el Capítulo IV abordo la Metodología que se empleó, haciendo clara mención que, de manera general se utilizó el método científico y de manera específica el método analítico–sintético; fue un estudio de modelo básico, transversal, prospectivo, de grado descriptivo y que empleo un diseño descriptivo transversal; cuya población estuvo conformada por 54 trabajadores al interior de 5 establecimientos de una Cadena de boticas del distrito de Huancayo, entre octubre y noviembre del año 2021.

Para el recojo de información se empleó la técnica de la encuesta, haciendo uso de un Cuestionario válido y confiable propuesto por Segredo A., que fue revalidado mediante juicio de expertos. Se presentan tablas de resultados, representados mediante figuras. El análisis y representación del clima organizacional se estableció en base a la siguiente escala: Adecuado, En riesgo e Inadecuado. Todos los datos fueron archivados en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013 y desarrollados con el Software SPSS 25.0. Finalmente, el desarrollo del estudio tuvo en consideración los aspectos establecidos en el Reglamento general de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, específicamente en los artículos 27° (Principios que rigen la actividad investigativa) y 28° (Normativas sobre comportamiento ético).

En el Capítulo V se detalló el resultado obtenido usando los gráficos correspondientes. En análisis y discusión de resultados se logró contrastar información, el listado general de las referencias bibliográficas son estructuradas de acuerdo al estilo Vancouver, las cuales fueron consideradas como fuente de información. Como aspecto final se consideraron a diez Anexos que complementan la información presentada en este proyecto.

## CONTENIDO

	<b>Página</b>
<b>CARÁTULA</b>	i
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	iv
<b>CONTENIDO</b>	vi
<b>CONTENIDO DE TABLAS</b>	ix
<b>CONTENIDO DE FIGURAS</b>	x
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	1
<b>1.2 Delimitación del problema</b>	3
<b>1.3 Formulación del problema</b>	3
1.3.1 Problema general	3
1.3.2 Problemas específicos	3
<b>1.4 Justificación</b>	4
1.4.1 Social	4
1.4.2 Teórica	4
1.4.3 Metodológica	4
<b>1.5 Objetivos</b>	4
1.5.1 Objetivo general	4
1.5.2 Objetivos específicos	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
<b>2.1 Antecedentes de estudio</b>	6
2.1.1 Nacionales	6
2.1.2 Internacionales	8
<b>2.2 Bases teóricas</b>	10
2.2.1 organización	10
2.2.2 clima organizacional	12
<b>2.3 Marco conceptual</b>	18

<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS</b>	
<b>3.1 Hipótesis</b>	19
<b>3.2 Variable</b>	19
3.2.1 variable única	19
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA</b>	
<b>4.1 Método de investigación</b>	20
<b>4.2 Tipo de investigación</b>	20
<b>4.3 Nivel de investigación</b>	20
<b>4.4 Diseño de la investigación</b>	20
<b>4.5 Población y muestra</b>	20
4.5.1 Criterios de inclusión	21
4.5.2 Criterios de exclusión	21
<b>4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	22
4.6.1 Técnicas	22
4.6.2 Instrumentos	22
4.6.3 Procedimientos de la investigación	22
<b>4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos</b>	23
<b>4.8 Aspectos éticos de la investigación</b>	23
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b>	
<b>5.1.1 Clima organizacional en pandemia</b>	28
<b>5.1.2 Comportamiento organizacional en pandemia</b>	29
<b>5.1.3 Estructura organizacional en pandemia</b>	30
<b>5.1.4 Estilo de dirección en pandemia</b>	31
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	32
<b>CONCLUSIONES</b>	37
<b>RECOMENDACIONES</b>	38
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	39
<b>ANEXOS</b>	45
1 Matriz de Consistencia	46
2 Matriz de operacionalización de variables	48
3 Instrumento de recolección de datos: Encuesta epidemiológica	49
4 Informe de opinión de juicio de expertos	51



5	Solicitud de facilidades para realización de tesis	54
6	Data del procesamiento de datos	56
7	Consentimiento informado	60
8	Compromiso de autoría	65
9	Declaración de confidencialidad	66
10	Fotografía de la aplicación del instrumento	67

## CONTENIDO DE TABLAS

	<b>Página</b>
Tabla 1. Interpretación de la escala de Likert	22
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario	22
Tabla 3. Clasificación del clima organizacional	23
Tabla 4. Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo	28
Tabla 5. Comportamiento organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo	29
Tabla 6. Estructura organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo	30
Tabla 7. Estilo de dirección en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo	31

## CONTENIDO DE FIGURAS

	<b>Página</b>
Figura 1. Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo	28
Figura 2. Comportamiento organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo	29
Figura 3. Estructura organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo	30
Figura 4. Estilo de dirección en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo	31

## RESUMEN

El clima organizacional es el ambiente donde los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores, condicionado por las características de los empleados, pero también por las acciones de la empresa. El objetivo del estudio fue determinar el Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en trabajadores de una Cadena de boticas del distrito de Huancayo. Fue de tipo básica, transversal, prospectiva, de escala descriptiva; cual muestra se encontró conformada de 54 trabajadores de una Cadena de boticas (Huancayo, Junín) entre setiembre a noviembre del año 2021, escogidos mediante muestreo no probabilístico intencionado, a estos trabajadores se les entrego unas preguntas utilizando el instrumento apropiado y seguro: Escala de Clima organizacional. Se encontró que la percepción general del Clima organizacional fue de 53,7% en riesgo, seguido de 46,3% como adecuada. En relación a la dimensión Comportamiento organizacional, el 66,7% de encuestados la señalan en riesgo, seguida de 33,3% que la consideran adecuada; el 75,9% de encuestados considera la dimensión Estructura organizacional en riesgo, mientras que 24,1% la perciben como adecuada; el 77,8% considera que la dimensión Estilo de dirección se encuentra en riesgo, seguido de 22,2% que la percibe como adecuada.

**Palabras clave:** Clima organizacional, boticas, trabajadores, Pandemia Sars Cov-2.

## **ABSTRACT**

The organizational climate is the environment where the workers carry out their different tasks, conditioned by the characteristics of the employees, but also by the actions of the company. The objective of the study was to determine the organizational climate in a pandemic by Sars Cov2 in workers of a Chain of drugstores in the district of Huancayo. It was of a basic, cross-sectional, prospective type, with a descriptive scale; which sample was found to be made up of 54 workers from a chain of drugstores (Huancayo, Junín) between September and November 2021, Chosen by intentional non-probabilistic sampling, these workers were given some questions using the appropriate and safe instrument: Organizational Climate Scale. It was found that the general perception of the Organizational Climate was 53.7% at risk, followed by 46.3% as adequate. In relation to the Organizational Behavior dimension, 66.7% of those surveyed indicate it is at risk, followed by 33.3% who consider it adequate; 75.9% of those surveyed consider the Organizational Structure dimension to be at risk, while 24.1% perceive it as adequate; 77.8% consider that the Management Style dimension is at risk, followed by 22.2% who perceive it as adequate.

**Keywords:** Organizational climate, pharmacy, workers, Sars Cov-2 Pandemic.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El Clima organizacional es el ámbito donde los trabajadores llevan a cabo sus diferentes labores, determinado por las características de los colaboradores, pero también por las actividades de la empresa. Además, se refiere a la actitud que tomaran los miembros de una asociación y de cómo este impacta sobre los resultados del negocio, siendo un factor vital para el crecimiento y el éxito de la organización atender las necesidades de los empleados, sobre todo en medio de ciertas crisis como la pandemia por Covid-19.<sup>(1)</sup>

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), esta pandemia provocada por los coronavirus (SRAS-CoV) puede causar diversas afecciones, presentando señales respiratorias (tos y disnea o dificultad para respirar) y en casos más severos puede causar neumonía, síndrome respiratorio agudo severo, insuficiencia renal e incluso la muerte. Asimismo, se debe evitar el contacto con personas que presenten signos de afección respiratoria, como tos o estornudos.<sup>(2)</sup> Dada la necesidad de adquirir medicamentos esta situación pone en riesgo al personal que labora en farmacias y boticas.

Estudios realizados en la población de China durante el brote del Covid-19 demostraron que un 53,8% de personas tuvo impacto psicológico moderado a severo, un 16,5% presentó síntomas depresivos moderados a severos; en un 28,8% de ellos surgieron síntomas de ansiedad moderados a severos y un 8,1% manifestó niveles de estrés

moderados a severos. Además, un 75,2% estaban preocupados por la posibilidad de que un miembro de su familia se infecte con dicha enfermedad.<sup>(3)</sup>

Un estudio realizado por la Dirección General de Epidemiología (DRE) demostró que el 35% de peruanos ante una dolencia o emergencia en su salud, a donde primero se dirige es a una botica o farmacia para ser atendido; debido a no contar con un seguro o por no tener los recursos económicos para una consulta médica particular. Los servicios que brindan las boticas y farmacias en tiempos de Covid-19 son esenciales en esta emergencia sanitaria; poniendo el riesgo la salud del servidor, considerado de primera línea, pues se encuentra en contacto directo con el riesgo a posibles contagios de Covid-19; todo esto por la necesidad de trabajar, vienen siendo expuestos sin todas las medidas de seguridad.<sup>(4,5)</sup>

En la región Junín se han presentado alrededor de cincuenta mil casos confirmados, lo cual puede afectar al trabajador de un establecimiento farmacéutico, presentando estrés, pánico, sensaciones de ira, depresión, dificultad para dormir, temor frente al posible contagio por contacto directo con las recetas y el miedo de perder el trabajo, contagiar a su familia o morir. Todo ello conduce a que afronte cierto maltrato por parte de sus superiores o jefes inmediatos, quienes muchas veces abusan en los horarios de entrada y salida, sin otorgar jornadas de descanso, elevando el riesgo en quienes padecen enfermedades crónicas. Además de ello, considerando que la región se encontraba en estado de inmovilización social obligatoria, se dificultó al servidor acudir con puntualidad a su centro de trabajo.<sup>(6)</sup>

Por otro lado, el conocimiento oportuno y real sobre el tipo de Clima organizacional al interior de establecimientos farmacéuticos, tales como boticas, permitirá establecer un diagnóstico que servirá de base para el desarrollo de estrategias orientadas hacia la mejora de las condiciones de desempeño y productivas de los trabajadores, lo cual redundará favorablemente en beneficio personal, colectivo e institucional.

## **1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

Las cadenas de boticas de la ciudad de Huancayo albergan en cada una de sus instalaciones aproximadamente a 14 trabajadores, entre los cuales figuran el profesional Químico Farmacéutico y los Técnicos en Farmacia; quienes están constantemente en contacto directo con el cliente.

El presente estudio se realizó en el distrito de Huancayo, ubicado en la Sierra central del Perú a 3259 msnm, entre el mes de setiembre al mes de noviembre de 2021; quedando limitado a la valoración del Clima organizacional en el personal que labora en una Cadena de boticas en tiempos de pandemia por Covid-19. Se recogió información del clima organizacional de los trabajadores por medio de encuestas que fueron analizadas posteriormente y que servirán de base para la aplicación de charlas motivacionales, talleres de integración organizacional, etc.; de tal manera que se alcance mejorar el nivel del clima organizacional.

## **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1 Problema general**

¿Cuál será el Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en el personal de una Cadena de boticas del distrito de Huancayo?

### **1.3.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál será el Clima organizacional, según la dimensión Comportamiento organizacional, en pandemia por Sars Cov2 en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo?
- ¿Cuál será el Clima organizacional, según la dimensión la Estructura organizacional, en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en pandemia por Sars Cov2?
- ¿Cuál será el Clima organizacional, según el aspecto del Estilo de dirección, en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en pandemia por Sars Cov2?



## **1.4 JUSTIFICACIÓN**

### **1.4.1 Social**

Esta investigación aporta documentación valiosa sobre el Clima organizacional al interior de boticas en tiempos de pandemia por Sars Cov2, ya que muchas veces las empresas no contemplan aspectos relacionados con la motivación y estímulos hacia los trabajadores, generando incomodidades que repercuten negativamente sobre su desempeño laboral a nivel individual y colectivo, afectando también el alcance de las metas institucionales.

### **1.4.2 Teórica**

El presente estudio permitió engrandecer y actualizar los conocimientos sobre el Clima organizacional en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo, en tiempos de pandemia por Sars Cov2. Además, proporciono datos para que futuras investigaciones se orienten hacia la aplicación de estrategias orientadas a mejorar el Clima organizacional al interior de establecimientos farmacéuticos, no sólo bajo periodos de relativa calma, sino también en momentos de crisis, como la pandemia por Covid-19.

### **1.4.3 Metodológica**

Para el desarrollo de esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, que permitió la identificación del Clima organizacional mediante la aplicación de un instrumento válido y confiable que recogió información sobre tres dimensiones específicas: Comportamiento organizacional, Estructura organizacional y Estilo de dirección; el cual podrá ser aplicable para posteras exploraciones vinculadas con este contenido.

## **1.5 OBJETIVOS**

### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar el Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en trabajadores de una Cadena de boticas del distrito de Huancayo.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Identificar el Clima organizacional, según la dimensión Comportamiento organizacional, en pandemia por Sars Cov2 en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo.
- Identificar el Clima organizacional, según la dimensión Estructura organizacional, en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en pandemia por Sars Cov2.
- Identificar el Clima organizacional, según el aspecto de Estilo de dirección, en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en pandemia por Sars Cov2.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO**

##### **2.1.1 Nacionales**

Pérez <sup>(7)</sup> Con su tesis mejoró el comportamiento organizacional en la botica 24 horas EIRL.; mediante un cuestionario encontró que el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y la responsabilidad están influidos por el comportamiento en la organización. Siendo una consideración importante porque se basa en las actitudes del trabajador y se efectuará en el resultado de su trabajo. Por su parte el comportamiento organizacional tiene mejoras a través de sus composiciones dimensionales de comportamiento individual y cultura organizacional. En base a sus resultados recomendó que el director de la botica debe dar prioridad a la mejora de la seguridad de los técnicos para prevenir la infección por covid-19 dentro de sus ambientes.

Cabanillas <sup>(8)</sup> estudió la conexión entre clima organizacional y calidad de servicio que ofreció Farmacia, durante pandemia COVID-19 del Hospital Docente Regional de Trujillo, mediante el uso de dos cuestionarios uno sobre clima organizacional con 40 preguntas y el otro sobre calidad de servicio con un conjunto de 29 interrogantes fraccionadas en estos componentes: datos generales, instrucciones, valores y las dimensiones de autonomía, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, conformidad de servicios, capacidad de reacción, la satisfacción, seguridad y empatía. Sus resultados mostraron que el clima organizacional se expone en nivel regular al igual que el nivel de calidad de servicio.

Mientras que, cuanto mayor nivel del clima organizacional, mayor será el nivel de perfección a la que alcanzará el servicio.

Giron <sup>(9)</sup> determinó el vínculo entre el estrés y el desempeño laboral transcurrido en un escenario por COVID-19 en 81 trabajadores del personal del servicio de Farmacia, mediante el manejo de dos formularios, uno para calcular el estrés considerando tres dimensiones (carga laboral, desarrollo profesional y relaciones interpersonales) y otro para calcular el desempeño laboral contemplando los tres aspectos (orientación de resultados, identidad e iniciativa y capacidad profesional). Sus resultados, conseguidos mediante la prueba de conexión de Spearman, exponiendo que si existe un vínculo de tipo positivo medio entre el estrés laboral y el cumplimiento laboral.

Barra<sup>(10)</sup> determinó el clima organizacional y cumplimiento laboral en 157 miembros de una serie de boticas – Huancayo, empleando un cuestionario para evaluar ambiente organizacional con tres dimensiones (comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral) y otro para evaluar desempeño laboral con tres dimensiones (productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral). Sus resultados, mediante la medida de coeficiente rango de Spearman, mostraron la existencia de correlación moderado y significativo entre el ambiente de organización y el cumplimiento laboral en una serie de boticas en la provincia de Huancayo.

Burga<sup>(11)</sup> investigó la influencia del clima organizacional en la percepción de la calidad de atención de los colaboradores de la botica Mifarma en la vigilancia Farmacéutica, empleando un cuestionario a 75 colaboradores, para determinar clima organizacional y calidad de vigilancia. Sus resultados mostraron que el clima organizacional está coordinado directamente con la impresión de la calidad de vigilancia en botica Mifarma. Del mismo modo, las dimensiones del clima organizacional también están coordinadas directamente con la impresión de la calidad de atención. Su principal recomendación fue que se debe propiciar un buen ambiente laboral, cumplir las mejores condiciones de comunicación efectiva, apoyo

mutuo, respeto a las funciones y nivel de eficiencia en el trabajo para el buen funcionamiento del servicio a través de un programa de capacitación en comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.

### **2.1.2 Internacionales**

Camacho et al.<sup>(12)</sup> Analizaron la Influencia de la pandemia a causa del covid-19 en el clima y cultura organizacional, mediante el ejemplar documental de 21 columnas académicas y de investigación terminada. Sus resultados mostraron que Covid-19 es una pandemia que impacto a todas las asociaciones en todas las naciones del mundo, puesto que se han creado nuevas técnicas orientadas a justificar los paradigmas elaborados sobre la estructura organizacional. Esta circunstancia actual ha permitido reconstruir la perspectiva sobre la gestión humana, alejándola únicamente del área solo administrativa y convirtiéndola en una estrategia crucial para la eficiencia de las organizaciones, además, como soporte de un liderazgo, formación de la cultura y lugar laboral, y comunicación interna como base de la interacción humana en medio del coronavirus.

Pereira<sup>(13)</sup> identifico los desafíos que enfrentan los líderes para mantener un ambiente laboral positivo en medio de la propagación de COVID-19, durante el desarrollo de actividades en una red de farmacia en João Pessoa y su área metropolitana. Su estudio fue descriptivo-analítico con un enfoque cuali-cuantitativo lo realizaron en dos semanas, debido a restricciones de acceso y con el avance de la tecnología utilizó un cuestionario virtual a través de formularios de Google para la recopilación de información, por lo cual los individuos de estudio estuvo integrado por 42 encuestados, laborando con 22 preguntas abiertas donde 2 fueron semiabiertas, utilizando la escala de variación de calificación Likert para discutir su propia opinión sobre el tema. Los resultados a los que llegó fueron que la organización necesita mejoras, repensar las variables generales que influyen en el clima organizacional y que están vinculados al desempeño de los empleados. Un clima positivo logrará rápido los objetivos marcados.

Robles et al.<sup>(14)</sup> Tuvieron como objetivo examinar la influencia de la carga de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto de SARS-CoV-2, Manejaron un diseño de exploración correlacional descriptiva y de metodología cuantitativa, aplicando un muestreo aleatorio simplificado, contando con un total de 350 trabajadores. Las revelaciones de su estudio recalcaron que, bajo las circunstancias de propagación, el entorno organizacional y las cargas laborales tienen formas de comportarse entre sí; sin embargo, estas variables se conectan negativamente con el burnout, eso implica que las variedades que puedan sufrir, a causa de la pandemia, no tienen efectos significativos en el burnout de los colaboradores. En base a sus hallazgos encargó una valoración continua a las condiciones de los ambientes laborales.

Abad et al.<sup>(15)</sup> El propósito fundamental de su exploración fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Boticas Unidas. La proporción de la muestra de su exploración estuvo conformada por 50 individuos, el grado de su exploración fue de tipo correlacional descriptiva, para su credibilidad emplearon el índice alfa de Cronbach logrando un alfa total de 0.79. En consecuencia, mediante el coeficiente de conexión de rango Spearman apuntaron que la conexión entre la influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores fue positiva y significativa.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Organización**

#### **A. Definición**

Una organización es un marco diseñado para cumplir ciertas metas y objetivos. Estos marcos pueden, a su vez, estar compuestos por otros subsistemas relacionados que satisfacen funciones explícitas, una asociación es un grupo social compuesta por individuos, empresas y organizaciones, que se conectan en el marco de una estructura sistemática para lograr sus objetivos. A tener en cuenta que una organización sólo puede existir cuando hay individuos que comparten, conversan y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión.

Las organizaciones funcionan por normas que han sido establecidas, dependen de las decisiones que tome para satisfacer sus motivaciones. <sup>(16)</sup>

## **B. Características**

Según Uriarte M., en una organización se distinguen las siguientes características<sup>(17)</sup>

### **1. Objetivos concretos**

Las asociaciones tienen objetivos o metas hacia los cuales se coordinan el movimiento de la asociación, y estos nunca deben ser perdidos de vista.

### **2. División del trabajo**

En una sociedad empresarial es fundamental definir roles y compromisos. La idea en toda sociedad es mejorar las habilidades y trabajar mancomunadamente, por lo que es preciso determinar las tareas y compromisos para cada miembro de la organización.

### **3. Perduran en el tiempo**

En general las organizaciones se proyectan con una visión que va más allá de un objetivo concreto, ya que hay actividades que deben apoyarse a largo plazo, para crear y tomar conciencia logrando así un cambio propicio.

### **4. Dinámicas**

Si bien las asociaciones empresariales perduran en el tiempo, con frecuencia requieren ajustes para adaptarse a una realidad en evolución, como la que se describen en estos tiempos.

### **5. Diversos niveles de complejidad**

Las asociaciones pueden tener estructuras moderadamente básicas (por ejemplo: una salita de primeros auxilios), o un diseño excepcional desconcertante, con numerosos colaboradores, con sucursales en distintas zonas, contadores, asesores, abogados, etc.

## **6. Son sistemas sociales**

Debe haber individuos que determinen cuáles serán las labores. En toda asociación cada colaborador espera un rol en particular relacionado con la acción que va a llevar a cabo comprometido a desempeñarlo. Esto significa que debe haber determinadas personas que decidan a futuro cuáles serán las labores que se realizarán y cuáles serán los sistemas de control, así como quiénes serán los responsables de llevarlas a cabo. En las asociaciones es elemental que se respeten constantemente unas normas específicas de coexistencia humana.

## **7. Pueden adoptar personería jurídica**

Aunque las asociaciones pueden surgir de forma bastante informal y permanecer así durante un tiempo indeterminado, es prudente que obtengan lo que se denomina personería jurídica o estatus legal. Así, quedan bien definidos sus derechos y compromisos como organización ante todo el público siendo representados judicial y extrajudicialmente.

### **C. Tipos de organizaciones**

Para Sandoval M., existen cuatro muestras de organizaciones:

#### **1. Entidades del Estado**

Ministerios, secretarías, entes recaudadores.

#### **2. Corporaciones privadas**

Empresas, negocios, fábricas y sociedades anónimas.

#### **3. Asociaciones civiles**

Se mantienen con el aporte de socios, a menudo también tienen auspiciantes.

#### **4. Fundaciones y Organizaciones no gubernamentales (ONG's)**

Se mantienen con el aporte de benefactores y auspiciantes.



### **2.2.2 Clima organizacional<sup>(18)</sup>**

#### **A. Definición**

Se define al clima organizacional como las características compartidas por los individuos de una asociación en relación con el trabajo, el clima real en el que se desarrolla, las conexiones del personal que tienen efecto por su turno y las diversas regulaciones formales e informales que impactan en dicho trabajo. Litwin y Stringer caracterizan el clima de la organización como los impactos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros elementos del medio.<sup>(19)</sup>

El ambiente de la organización tiene una relación significativa con la cultura según la jerarquía formada en la empresa, entendiéndose como cultura organizacional el modelo de conductas, creencias, convicciones, mitos y valores compartidos, que forman la cultura de la organización.

El ambiente y clima de la empresa se origina con una gran diversidad de elementos. Unos abarcan con los elementos como el liderazgo y prácticas de ejecución (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros componentes están relacionados con el marco formal y construcción de la empresa (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, compensación, etc.). Otros son los efectos de la conducta en el ambiente físico de trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, asociación con los demás colaboradores, etc.).

Likert establece tres tipos de factores que caracterizan las cualidades de una asociación y que contribuye en la impresión individual del clima o entorno:

- Factores causales que pueden ser alterados o añadidos con diferentes partes por los colaboradores de la asociación; son factores independientes.
- Factores intermediarios que reflejan la condición interna de la asociación empresarial; son las formas de comportamiento manifestadas por las personas: motivaciones, actitudes, rendimiento, viabilidad de la comunicación y toma de determinaciones.

## **B. Dimensiones<sup>(18)</sup>**

### **1. Comportamiento organizacional**

Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre su actuar dentro de las organizaciones o de la empresa. El trabajador debe intentar adaptarse a individuos que son únicos ya que el punto de vista humano es un componente decisivo dentro de la posibilidad de alcanzar las metas. El examen de la conducta organizacional proporciona un conjunto útil de herramientas que ayuda a los administradores a observar la conducta de los sujetos, facilite la comprensión y complejidad de las conexiones interpersonales, en las que intervienen los compañeros de trabajo o un par formado por un superior y un subordinado.

Este campo de estudio tiene como propósito describir, entender, predecir y controlar el comportamiento del trabajador aplicando los conocimientos adquiridos para mejorar y alcanzar logros en la empresa. Entre sus indicadores se tienen:

#### **a. Motivación**

Es el estímulo que impulsa a una persona a elegir y desempeñar una actividad entre aquellas opciones que se presentan en una determinada circunstancia. Es un impulso que provee eficacia a la labor grupal con entusiasmo y devoción orientados a conseguir los objetivos de la empresa y empuja al personal a la búsqueda continua de mejorar condiciones a fin de realizarse profesional y personalmente logrando sus metas.<sup>(19)</sup>

#### **b. Comunicación**

Es la adecuación y eficacia en la información basado en la claridad, rapidez, coherencia, objetividad y transparencia que influyen con impacto positivo en la organización. En la organización se da de manera positiva cuando el intercambio de información es adecuado, pero puede conseguir ser un obstáculo o impedimento cuando se trasmite y no tiene una sola finalidad, a veces procede del director o la gerencia.

Debe ser claro a todos los colaboradores, ello significa que la información no debe ser limitada por un lado y por otro que sea solo de nivel descendente sino horizontal, con esto todos los colaboradores podrán tener conocimiento de los objetivos de la empresa, sus exigencias y metas.

### **c. Relaciones interpersonales y de trabajo**

Es un conjunto de interacciones competentes establecidas entre dos o más sujetos que estructuran un buen clima favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas siendo estos recíprocos. Se considera como el inicio del aprendizaje, generando muchas veces molestias o incomodidad en los colaboradores, pero estas interacciones son un método extraordinario de superación personal, vínculos humanos, formas de conducta social dentro de la vida diaria. En el trabajo si existe motivación los colaboradores ejercerán sus funciones de manera positiva. <sup>(20)</sup>

## **2. Estructura organizacional <sup>(21)</sup>**

Está conformado por la unión de diferentes miembros que buscan desempeñar sus funciones dentro de una misma organización y estos tendrá consecuencias tanto positivas o negativas. Se caracterizan por conducirse con reglas, normas, procedimientos, tramites, roles y niveles jerárquicos. Es importante lograr la eficacia de la organización y reducir al mínimo las amenazas que puedan presentarse, un modo de lograrlo es hacer ajustes a su estructura. Como indicadores se encuentra:

### **a. Funcionamiento**

Se refiere al conjunto de ciclos que dan vida y desarrollo a la asociación, es la forma en la que la compañía coordina como cumplir su misión y satisfacer su objetivo principal con la ejecución de sus metas.

### **b. Condiciones de trabajo**

Se refiere a las circunstancias, físicas y psicosociales naturales en las que realizan la labor, así como la condición y cantidad de los recursos y bienes que se acomodan para la satisfacción de las capacidades destinadas.

### **c. Estímulo al desarrollo organizacional**

Significa poner atención en la búsqueda de la mejora continua para conseguir el cambio proyectado en la asociación según a las necesidades identificadas.

## **3. Estilo de dirección**

Todas las empresas para su funcionamiento tienen su propio modo de dirección, este se caracteriza por tener un jefe que dirige y es responsable de toda la organización, él tomara las decisiones basadas en las mejoras del equipo de trabajo y solución de los conflictos. Su importancia será liderar con la participación del grupo humano involucrado, para lograr todos sus objetivos. Entre sus indicadores están:

### **a. Liderazgo**

La capacidad de gestionar con la Influencia ejercida por determinados individuos especialmente los jefes o supervisores, sobre la conducta de los demás para lograr soluciones previstas.

### **b. Participación**

Se refiere a la intervención con compromiso de los individuos y los grupos formales para adquirir el logro de las metas de la corporación.

### **c. Solución de conflictos**

Se precisa al estado en que los miembros de la asociación, tanto jefes como colaboradores, reconocen y aceptan los criterios discrepantes o contradictorios para enfrentar y ocuparse de los conflictos que se presenten o surjan.

### **d. Trabajo en equipo**

Se basa en el avance hacia la consecución de los objetivos comunes con una participación organizada coordinada y en un ambiente de ayuda compartida entre los integrantes del equipo, colegas.

### **2.2.3 Pandemia**

#### **A. Definición**

Se llama pandemia a la propagación abarcando al mundo de una reciente enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando se origina un nuevo virus pasando por los distintos países del mundo y la mayoría de las personas no tienen resistencia contra él. Anteriormente, las infecciones que han causado pandemias por lo general han procedido de infecciones gripales.

En algunos aspectos la gripe pandémica se parece a la ocasional, pero en otros puede ser totalmente diferente. Por ejemplo, ambas pueden afectar a grupos de diversas edades y en la mayoría provocan una afección que cede espontáneamente y va seguida de una recuperación completa sin tratamiento. También existe la mortalidad relacionada con la gripe ocasional afecta en general a los ancianos, mientras que otros casos extremos aquejan a personas que padecen una serie de enfermedades y afecciones ocultas.<sup>(22)</sup>

#### **B. Sars Cov2**

Son virus que causan enfermedades respiratorias, son una extensa familia de coronavirus su forma es como de una corona, que pueden causar enfermedades tanto en criaturas como en personas. En los humanos, se advierte que diversos coronavirus son el principio de enfermedades respiratorias que alcanzan ir desde el resfriado común llegando a estados y padecimientos más graves y difíciles de tratar como el trastorno respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS).

El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19. Este virus se aisló por primera vez en Wuhan, China en noviembre de 2019 y se propagó por el planeta y la mayoría de los individuos no tenían inmunidad contra él. Por lo usual, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de agentes virales gripales que infectan a los animales.<sup>(23)</sup>

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1 Cadena de boticas**

Establecimiento Farmacéutico privado, dedicado al expendio de productos farmacéuticos, dispositivos médicos o productos sanitarios. Tienen autogestión en la administración, atención, despacho y consejería, lo cual significara generarle confianza y seguridad al usuario. También se unen o agrupan para formar las cadenas, al tener ayuda en temas de inversión y diversificación en su mismo rubro pueden abrir nuevas sucursales en los conos e ingresar incluso a provincias logrando expandirse con estos nuevos puntos de venta.

### **2.3.2 Técnico en Farmacia**

Encargado del expendio de medicamentos, del control de la temperatura correcta que necesitan ciertos productos, encargada de verificar las fechas de vencimiento de cada producto, entre otras y la atención al público.<sup>(24)</sup>

### **2.3.3 Estrés laboral**

Son las reacciones que pueden tener a los colaboradores ante exigencias y tensiones laborales que no se adecuan con sus conocimientos donde ponen a prueba su capacidad para encararlo adaptándose. A pesar de producirse situaciones laborales muy diversas a menudo se agrava cuando el empleado no recibe ayuda de su supervisor o colegas.<sup>(25)</sup>

### **2.3.4 Farmacias o boticas**

Son Oficinas Farmacéuticas áreas en las que se despachan y suministran al público, comprador final de artículos boticarios, dispositivos clínicos (con excepción de equipos biomédicos y de innovación controlada), o los artilugios sanitarios, clínicos o se realizan formulados farmacéuticos. Para que el establecimiento se califique “farmacia” debe ser de pertenencia de un profesional Químico Farmacéutico.<sup>(26)</sup>

### **2.3.5 Contagio**

Del latín *contagium*, es la transmisión de una enfermedad por contacto mediato o inmediato. Una enfermedad infecciosa, por lo tanto, es aquella que un individuo debilitado puede enviar a una persona sana. Sucede cuando un individuo sano entra en contacto directo o indirecto con los gérmenes de otro que padece una particular enfermedad infecciosa.<sup>(27)</sup>

### **2.3.6 Protocolo**

Un protocolo es una directriz o un conjunto de instrucciones que se fijan por costumbres o por entendimiento. Es posible involucrar el concepto en diferentes contextos. Una convención puede ser un registro o una normativa que decreta el comportamiento de un modo específico, recopila conductas, acciones y técnicas que se consideran las adecuadas ante ciertas condiciones.<sup>(27)</sup>

### **2.3.7 Clima organizacional**

Se define al clima organizacional como las percepciones compartidas por los individuos de una asociación respecto al trabajo, es el ambiente, atmósfera real en que éste se da, las conexiones interpersonales que se producen en torno a él y las diversas pautas formales e informales que influirán en dicho trabajo.

### **2.3.8 Pandemia**

Se denomina pandemia a la extensión mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia gripal cuando surge un insólito virus que se propaga por el planeta y un gran número de personas no tienen inmunidad contra él. Usualmente, los virus que han causado pandemias en el pasado han procedido de infecciones gripales.

### **2.3.9 SarsCov2**

Virus causantes enfermedades respiratorias, tanto en animales como en humanos, que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS).

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1 HIPÓTESIS**

No se considera por ser una investigación de nivel descriptivo.

#### **3.2 VARIABLE**

##### **3.2.1 Variable única: Clima organizacional**

###### **A. Definición conceptual**

“Estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, desarrollan y administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”.<sup>(28)</sup>

###### **B. Definición operacional**

Se consideran tres dimensiones: Comportamiento organizacional, Estructura organizacional y Estilo de dirección.



## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Como regla general se utilizó el método científico, alusivo al conjunto de estrategias basados la utilización de instrumentos fiables, sólidos para la obtención de información sustancial, buscando respuestas a una peculiaridad de interés. De manera particular se destinó el método analítico–sintético, para la evaluación de los tres elementos de la variable reconocida, lo cual permitió mezclar sus componentes para concentrarse ellas como un todo.<sup>(29)</sup>

#### **4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación fue de modelo básico, debido a que se recopiló indagaciones para construir una base de conocimientos agregada a la ya existente. El estudio fue transversal, pues el desarrollo de recopilación de datos se realizó en un solo momento dentro de una fase determinada de tiempo. Así mismo, el trabajo fue de tipo prospectivo, ya que el acopio de información, basado en la aplicación de encuestas, permitió recoger datos que se presentan con posterioridad al inicio del estudio.<sup>(30)</sup>

### **4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Trabajo de nivel descriptivo, debido a que se limitó a la evaluación y caracterización de una sola variable que no fue sometida a ningún tipo de manipulación por parte de la autora.<sup>(31)</sup>

### **4.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Se empleó un diseño no experimental, descriptivo transversal.<sup>(32)</sup>

**M -----→ O**

Donde:

M = Muestra (trabajadores de boticas)

O = Observación (percepción del Clima organizacional)

### **4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población estuvo compuesta por los colaboradores al interior de una sociedad de boticas del distrito de Huancayo, entre los meses de setiembre a noviembre del año 2021. Se trabajó con una muestra, considerando 54 empleados de las mismas, escogidos mediante muestreo no probabilístico intencionado, teniendo en consideración los siguientes parámetros:

#### **4.5.1 Criterios de inclusión**

La Cadena de Boticas Global Farma, registrada en la Dirección Regional de Salud – Junín, en estado activo,<sup>(33)</sup> cuyo personal (Químico farmacéutico y técnico en farmacia), de ambos sexos, labore durante el periodo de evaluación con una antigüedad no menor de seis meses y que desee participar voluntariamente en la investigación, previa firma del Consentimiento informado.

#### **4.5.2 Criterios de exclusión**

Ex trabajadores y personal con menos de seis meses laborando en los establecimientos.

## 4.6 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 4.6.1 Técnica

Se destinó la técnica de la encuesta, con la finalidad de recolectar testimonios de fuentes directas, que permitió evaluar el tipo de Clima organizacional al interior de las boticas.

### 4.6.2 Instrumento

Se aplicó un Cuestionario válido y confiable propuesto por Segredo A.<sup>(21)</sup> el cual fue revalidado mediante juicio de tres especialistas, a quienes se adjuntan en el anexo 4 cada una de sus fichas de validación, así se demostró la confiabilidad del cuestionario para ser aplicado a los colaboradores de una sociedad de boticas en la provincia de Huancayo, donde las opciones de respuestas fueron elaboradas mediante un escalonamiento de Likert de tres pasos.

**Tabla 1. Interpretación de la Escala de Likert**

AFIRMACIÓN	VALORES
Nunca	0
A Veces	1
Siempre	2

Fuente: Extraído de Segredo<sup>(21)</sup>

**Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario**

Objetivo:	Identificar Clima organizacional
Autor:	Segredo A. <sup>(21)</sup>
Institución:	Universidad Peruana los Andes
Año:	2021
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Duración:	25 minutos
Cantidad de preguntas:	50 preguntas
Ámbito de aplicación:	Personal Químico farmacéutico y técnico de una cadena de boticas, Huancayo
Forma de administración:	Encuesta presencial

Dimensiones:	Comportamiento Organizacional Estructura Organizacional Estilo de Dirección
--------------	---

Fuente: Elaboración propia

#### **4.6.3 Procedimientos de la investigación**

- A.** Se solicitó el permiso al Gerente General de la Cadena de boticas.
- B.** Se sometió a revalidación por juicio de tres expertos el Cuestionario, haciendo los reajustes necesarios.
- C.** Se ordenó los formatos, verificando nitidez y claridad del fotocopiado, así como su cantidad en relación al número de trabajadores.
- D.** Se elaboró un cronograma de trabajo considerando la localización de los establecimientos y horarios adecuados para la aplicación de la encuesta.
- E.** Se aplicaron las encuestas (previa firma de consentimiento informado), en cuyo proceso la investigadora absolvió cualquier duda por parte del personal encuestado.

#### **4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Los hallazgos fueron repartidos en tablas (distribución de frecuencias) y retratados con figuras (histogramas). El análisis e interpretación del clima organizacional fue realizado valorando el puntaje promedio conseguido frente a cada uno de los 50 ítem del instrumento, teniendo en consideración lo siguiente: Nunca (0 puntos), A veces (1 punto) y Siempre (2 puntos).

##### **4.7.1 Incisos del cuestionario**

En el Anexo 2 vemos la valoración para cada inciso es de 0 a 2 puntos, como cada escala tiene un total de cinco incisos la valoración estuvo comprendida entre 0 y 10 para cada una. Del mismo modo fue conformado mediante procesamiento que se va construyendo por acumulación de valoración través del cálculo de promedios de los puntos obtenidos por respuestas de los cinco incisos de cada escala, donde el promedio total se ajusta con el total de la categoría.

Del mismo modo, fue diseñada una escala ordinal para la categorización del clima organizacional por dimensiones y rangos a partir del promedio obtenido con la utilización del instrumento trabajado por Segredo, ECOS-S donde:

1. Clima organizacional adecuado: 6 o más
2. Clima organizacional en riesgo: 4 a 5,9
3. Clima organizacional inadecuado: menos de 4

El estudio y la lectura del clima organizacional de forma global se elaboró mediante el cálculo del promedio de puntos logrados por respuesta de los 50 incisos, los valores oscilaron entre 0 y 100, por lo que para la categorización del clima organizacional global se consideró el promedio total conseguido según las respuestas de los encuestados y se construyó la siguiente escala ordinal:

**Tabla 3. Clasificación del clima organizacional**

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>ESCALA ORDINAL</b>
Adecuado	60 puntos a más
En Riesgo	40 a 59 puntos
Inadecuado	Menos de 40 puntos

Fuente: Extraído de Segredo<sup>(21)</sup>

Toda la información fue almacenada en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013 y transformados con el Software SPSS 25.0.

#### **4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Fueron tomados en cuenta los parámetros establecidos en el Reglamento general de Investigación (UPLA),<sup>(34)</sup> relacionados con el Art. 27°:

##### **a. Protección de personas, etnias y estratos socio culturales**

En todo momento se mantuvo un firme respeto por la dignidad de cada uno de los 54 empleados sometidos a la encuesta, además de garantizar su identidad y confidencialidad de la información recabada de ellos, contando con su respectivo consentimiento informado.

**b. Principio de beneficencia y de no maleficencia**

La tesista manifiesta que la investigación no alteró el bienestar o integridad de los 54 participantes, cuya información obtenida de ellos sólo sirvió para los propósitos del estudio, sin que hayan sido sometidos a daños de índole físico o psicológico.

**c. Responsabilidad**

La investigadora garantiza plenamente que se realizó un trabajo comprometido con la pertinencia, rigor científico, alcances y posibles consecuencias individuales, sociales o institucionales del presente estudio.

**d. Veracidad**

Toda la información que se presenta fue recabada y procesada verazmente, cumpliendo estrictamente con las normas éticas y demás aspectos considerados en los reglamentos de propiedad intelectual.

Respecto al Art. 28°:

- a.** La tesista señala que es estudio se desarrolló bajo un estricto rigor científico, empleando técnicas válidas para el acopio, organización, y procesamiento de datos; siendo un trabajo original y concordante con la línea de investigación institucional.
- b.** Se asumirá de manera responsable las posibles consecuencias efectos de la presente exploración, sosteniendo que todos los resultantes se presentan de forma transparente y completo tanto a la universidad, como la comunidad científica y la sociedad en general; con absoluta reserva de la identidad de aquellos 54 empleados sometidos a las encuestas.
- c.** Así mismo, se manifiesta absolutamente que la información presentada se será utilizada con fines lucrativos o diferentes a los propósitos de la investigación, cualquier tipo de publicación no conllevará a plagios o falsificación; respetando siempre los derechos de propiedad intelectual.

- d.** La autora manifiesta que ha acatado las normativas institucionales, nacionales e internacionales, que orientan la investigación, asegurando totalmente la inexistencia de conflictos de interés que puedan atentar contra los principios éticos y científicos.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

La Tabla 4 muestra la percepción general de la variable Clima organizacional en 54 colaboradores de una sociedad de boticas de Huancayo, donde se evidencia que un 53,7% de ellos la consideran en riesgo, seguido de un 46,3% que la percibe como adecuada. A su vez, en la Tabla 5 se pueden observar los resultados conseguidos en relación a la dimensión Comportamiento organizacional, donde el 66,7% de opiniones la señalan en riesgo, seguida de 33,3% que la consideran adecuada.

Por su parte, en la Tabla 6 se aprecia que el 75,9% de encuestados considera la dimensión Estructura organizacional en riesgo, mientras que sólo 24,1% la perciben como adecuada. Finalmente, la Tabla 7 muestra que 77,8% considera que la dimensión Estilo de dirección se encuentra en riesgo, seguido de un 22,2% que la percibe como adecuada.

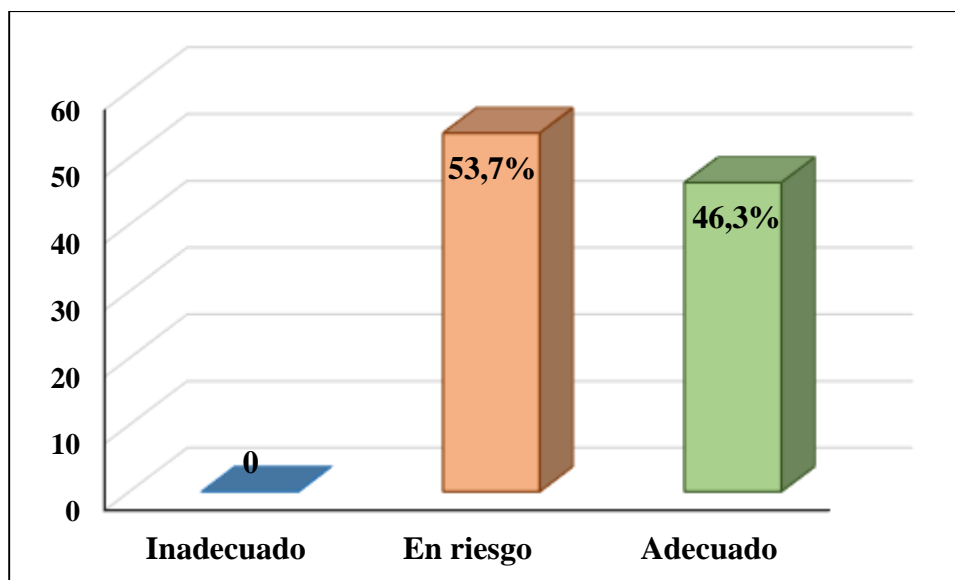


### 5.1.1 Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2

**Tabla 4. Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo**

<b>Tipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Inadecuado	0	0
En riesgo	29	53,7
Adecuado	25	46,3
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento de recolección de datos, enero 2022.



Fuente: datos de la Tabla 1

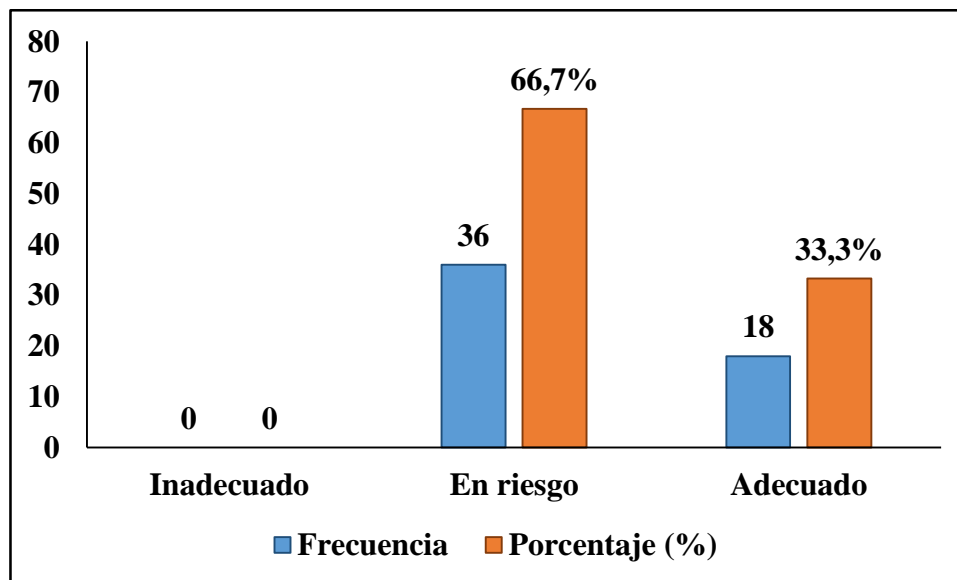
**Figura 1. Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo**

### 5.1.2 Comportamiento organizacional en pandemia por Sars Cov2

**Tabla 5. Comportamiento organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo**

<b>Tipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Inadecuado	0	0
En riesgo	36	66,7
Adecuado	18	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento de recolección de datos, enero 2022.



Fuente: datos de la Tabla 2

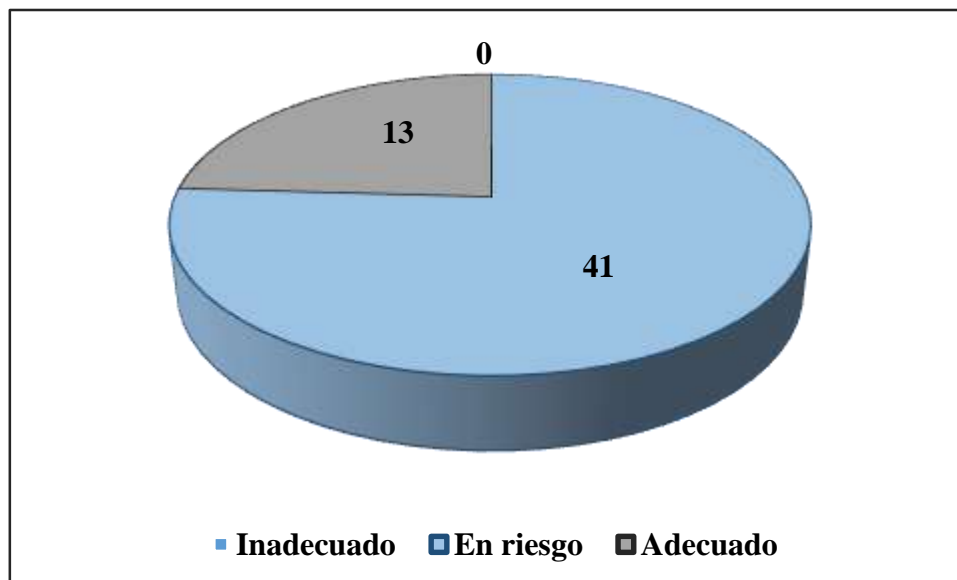
**Figura 2. Comportamiento organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo**

### 5.1.3 Estructura organizacional en pandemia por Sars Cov2

**Tabla 6. Estructura organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo**

<b>Tipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Inadecuado	0	0
En riesgo	41	75,9
Adecuado	13	24,1
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento de recolección de datos, enero 2022.



Fuente: datos de la Tabla 3

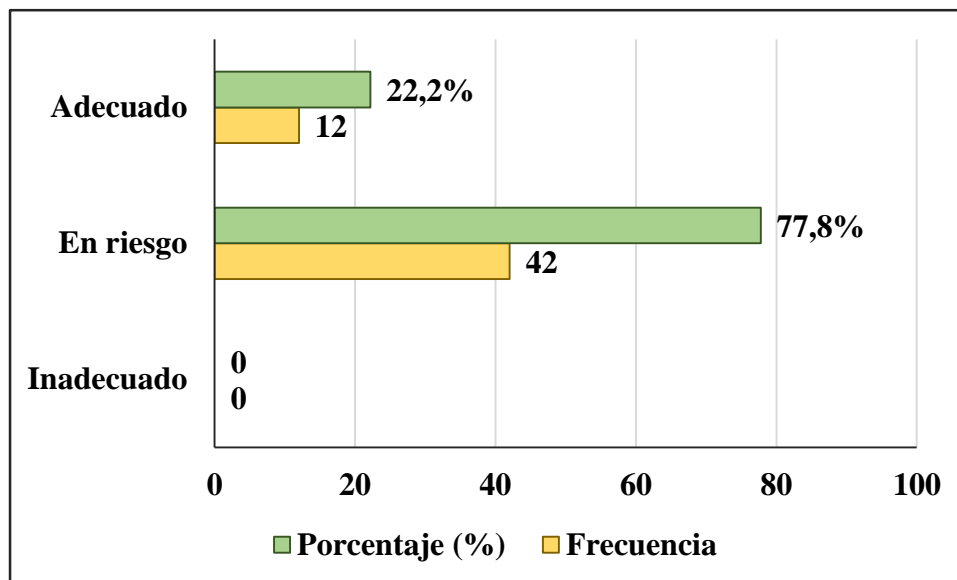
**Figura 3. Estructura organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo**

#### 5.1.4 Estilo de dirección en pandemia por Sars Cov2

**Tabla 7. Estilo de dirección en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo**

<b>Tipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Inadecuado	0	0
En riesgo	42	77,8
Adecuado	12	22,2
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento de recolección de datos, enero 2022.



Fuente: datos de la Tabla 4

**Figura 4. Estilo de dirección en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas de Huancayo**

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los hallazgos obtenidos en el estudio se pudo determinar el clima organizacional en pandemia con ansiedad y la presión que sintió el personal de la botica al estar en contacto directo con posibles infectados, resultando en riesgo 53,7% y adecuado 46,3% si al comparar con los resultados obtenidos por Paiano<sup>(40)</sup>, vemos que coinciden tratándose de una preocupación mundial, generando un efecto similar en los trabajadores, que se pudo hacer frente con capacitaciones sobre protección y charlas motivacionales reconociendo el valor de su profesión con una adecuada orientación psicológica evitando reducir los trastornos emocionales a futuro.

Para entender la crisis vivida por parte del personal de salud en situaciones de Covid 19. Perú es un país medianamente preparado con capacidades sobre seguridad sanitaria para adaptarse a epidemias y pandemias. Respecto a los indicadores puntuales sobre capacidades, la calificación muestra una baja planificación en bioseguridad, sistemas de laboratorios, fuerza laboral en epidemiología y labores de reacción a emergencias. Si comparamos con nuestro estudio resulta que se iguala al de Gozzer<sup>(12)</sup> ya que nos faltó mejor preparación. La Covid-19 ha demostrado que el planeta no está preparado para prevenir ocasiones zoonóticas de potencial pandémico. La propagación está causando precariedad incluso en naciones económicas sólidas, dejando caer sus sistemas de salud y llevándolos, a extremos escandalosos, incluyendo decisiones extremas como el cierre de fronteras y la cuarentena regional o nacional.

La investigación halló que el 0% de los colaboradores percibió un clima organizacional inadecuado, en riesgo el 53,7% y adecuado en 46,3% (Tabla 4). Este discrepa con el resultado de Chate<sup>(41)</sup> donde revelo que el 55,9% de los colaboradores

percibió un clima organizacional inadecuado y el 44,1% adecuado. Este último evidenció que profesionales de salud tuvieron sensaciones negativas sobre cómo se guio la crisis durante la pandemia Covid-19. Igualmente, un estudio en Reino Unido<sup>(42)</sup> en colaboradores de una empresa, observo que el clima organizacional era inadecuado reflejando así deficientes reglas para la prevención del COVID19 en el trabajo. Los hallazgos resaltan la importancia de ampliar una cultura organizacional de amparo a los colaboradores superando y logrando ubicarlos en un clima organizacional adecuado.

Esta investigación muestra que al analizar el comportamiento organizacional de los trabajadores en pandemia se percibía déficits en sus organizaciones mostrándose que la comunicación y las relaciones interpersonales y de trabajo están en riesgo en un 66,7%, debido a que se vivió periodos de incertidumbre con conflictos e inseguridad por los contagios, esto coincide con la investigación de Ortiz<sup>(7)</sup>. Donde los equipos de protección personal fueron identificados como una de las principales preocupaciones, así surgieron demandas de estrategias de contención para mejorar las condiciones necesarias del personal, se llegó a realizar desinfección al espacio de trabajo, también usaron una comunicación más clara para así enfrentar esta pandemia con tranquilidad.

Según los reportes obtenidos de la asociación el clima y la actuación profesional de los colaboradores en esta etapa del Covid-19 disminuyó, el resultado es compatible con el de Mendoza,<sup>(43)</sup> primero porque algunos de ellos tuvieron que seguir trabajando por la necesidad de un sueldo esto hizo que la correspondencia y el ambiente organizacional entre técnicos, supervisor y director cambien, segundo porque el director revelaba una mentalidad de temor y al revelar eso, hace que la alegría y la energía e inspiración en el grupo no exista, los directores deben establecer un periodo que los impulse a asimilar los sentimientos con los que se manejan sus representantes, para que puedan lograr empatía, mejor correspondencia y gestión precisa durante etapas turbulentas, conservar un ambiente organizacional digno durante tiempos de emergencia como la que se vivió, actualmente aborda un gran desafío para muchas empresas.

La percepción en la variable de estudio estructura organizacional, tuvo como efecto un promedio de 75,9% en riesgo, el cual se ubica en el nivel por mejorar, esto indica que

el termino riesgo no representa un nivel saludable de Clima Organizacional, al contrastarlo con la investigación de Pajuelo<sup>(44)</sup> también vemos que los colaboradores no aprecian que el ambiente sea conveniente.

Esta investigación tuvo la intención de identificar percepción del Clima Organizacional en el área de farmacia, el menor promedio que tuvo fue la dimensión diseño organizacional. Siendo indispensable establecer estímulos como gratificaciones, que se sienta el aprecio a los técnicos y que se tenga en cuenta los progresos y resultados en la labor.

Frente a la Covid-19 la crisis de la fuerza laboral en el sector salud se profundiza y pone de manifiesto las debilidades del sistema, la estructura organizacional de una cadena de boticas en tiempos de pandemia vemos que las condiciones de trabajo, y el funcionamiento se afectaron, es así que las preocupaciones por su seguridad personal los pone en angustia, por el peligro de transmitir la infección a sus familias. Por si fuera poco, los colaboradores de salud que tengan en su hogar a padres ancianos o niños pequeños se verán perjudicados drásticamente por toda la situación. Que obtuvo como resultado que 41 trabajadores se ubican en riesgo y 13 como adecuado. Si comparamos con los resultados obtenidos por Orihuela<sup>(45)</sup> vemos que las condiciones de trabajo determinan el desempeño del trabajador teniendo una influencia directa sobre el clima organizacional de la empresa. Esta situación de crisis pondría de mal humor a los trabajadores agravando el clima en el que laboran.

Debido a la alta contagiosidad del virus y la cifra cada vez mayor de casos positivos y muertes en el mundo, las sensaciones y los pensamientos negativos amenazan la salud mental de la población. Según Huarcaya<sup>(13)</sup> en su investigación observó problemas psiquiátricos y de salud mental relacionados con la pandemia por Covid-19. Según la vivencia de pandemias pasadas, recuerda que los infectados y el personal de salud pueden adolecer situaciones de miedo a la muerte y presentar emociones de soledad, tristeza e irritabilidad, dificultando lograr sus objetivos.

Al comparar con nuestra indagación se diferencian, ya que en ninguno de nuestros

resultados se clasifico el clima organizacional como inadecuado, logrando ubicarse en un estado que exige atención oportuna de colaboración a los trabajadores a fin que la empresa consiga sus objetivos y metas.

En esta pandemia se presentaron factores desencadenantes de estrés laboral el poder guiar y orientar a los trabajadores técnicos de la botica, resultado difícil para los administradores de la empresa, el estar al frente de la crisis, pero se identificó los resultados viendo que el trabajo en equipo un 22,2% resulto adecuado, esto coincide con los resultados de Amagua<sup>(10)</sup> que muestra que las participaciones, el apoyo y la empatía del equipo resulta importante para la solución de problemas logrando un mejor clima laboral, el estar con armonía y en paz interior esto beneficia no sólo la vida emocional del personal sino que se lograría tener un usuario más satisfecho con la atención recibida, permitiendo asegurar que todos los objetivos de la organización se cumplan efectivamente.

Según el estudio de Amagua<sup>(10)</sup> el espacio en el cual se desarrollan las diversas actividades muchas veces no presta las facilidades necesarias y adecuadas, adicional a esto en muchas ocasiones hacer tantas cosas por un salario que muchas veces no representa lo que realmente vale el trabajo realizado, esto sería algunas causas de estrés laboral. Siendo esto un resultado similar a la información que obtuvimos donde el Estilo de Dirección en 77,8% resultó en riesgo según la encuesta realizada ya que el mayor porcentaje nos dijo que en momentos de la pandemia valoraron más la vida al compararla con un salario que muchas veces es insuficiente cuando padecemos esta enfermedad, nosotros o un familiar cercano. El disponer de planes que protegen y aseguren una adecuada limpieza y desinfección del centro de trabajo ayudara a calmar el estrés laboral evitando más contagios.

Al identificar el Estilo de Dirección enfocándolo en el liderazgo los resultados realizados a los colaboradores de la cadena de boticas, determinaron que se encontró en riesgo en un 77,8%. Siendo este resultado semejante al de Mego<sup>(46)</sup> en un Hospital, pues del conjunto de entrevistados solo el 56,67% está en un clima organizacional de rango medio, luego el 23,33% se encuentra en un nivel bajo y un pequeño sector resultando el



20% se encuentra en un alto rango, con esto se está exponiendo una preocupación en su escala de liderazgo. La responsabilidad en la organización; en lo que aluden que el liderazgo transformacional tiene una conexión importante con el cumplimiento laboral interpretando que fue valioso examinar de manera detallada los casos de pandemia - Covid 19 y labores realizadas con el propósito de identificar condiciones de mejora, y examinar los procesos.

De acuerdo a la investigación señalamos que la participación de los colaboradores de una cadena de boticas ayudará a fijar los objetivos y retos, también el clima que se le dé a los miembros del equipo es fundamental ya que los grupos que triunfan son los que trabajan en condiciones donde gana el buen trato y consideración entre compañeros; existen elementos distorsionadores del clima, que es necesario identificar y gestionarse, siendo el trabajo del director ayudar a mantener el clima necesario para poder afrontar los problemas organizacionales que surjan.

Los resultados obtenidos por Bárcenas<sup>(47)</sup> muestran que el trabajo en equipo se ha mantenido y ha conllevado un efecto positivo dentro del ambiente organizacional, donde la ayuda en común se ha convertido en un órgano de vital importancia imperativa durante este periodo de la pandemia por Covid-19, lo que mantiene un clima satisfactorio en la empresa. Con respecto a la comunicación a pesar del Covid-19 no se ha visto afectada, estos son opuestos a nuestro resultado ya que vimos que estos indicadores se clasificaron en riesgo siendo un punto por mejorar. Donde se requiere que las actividades se lleven a cabo de una manera efectiva. Los trabajadores se sientan cómodos al dar a conocer su parecer puesto que son considerados; la información relacionada a la pandemia se brinda de una manera clara, concisa con la finalidad de que los colaboradores puedan comprenderla y ponerla en práctica. En lo referente a los recursos, la asociación les ha proporcionado a los empleados las herramientas útiles y esenciales para ejercer su responsabilidad y estar protegidos.

## **CONCLUSIONES**

1. Se determinó que el Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en 54 trabajadores de una Cadena de boticas del distrito de Huancayo, entre setiembre a noviembre del año 2021, es percibido en riesgo en un 53,7%.
2. El análisis de la dimensión Comportamiento organizacional en pandemia por Sars Cov2 en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo, demostró que se encuentra en riesgo en un 66,7%.
3. La percepción de la dimensión Estructura organizacional en una sociedad de boticas del distrito de Huancayo en pandemia durante Sars Cov2, se encuentra en riesgo en 75,9%.
4. El Estilo de dirección en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en pandemia por Sars Cov2, es percibido en el nivel de riesgo en 77,8%.

## **RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades universitarias, difundir los resultados obtenidos en este estudio a la comunidad científica y establecimientos farmacéuticos en general, con la finalidad de dar a conocer las percepciones del personal en relación a la variable analizada.
2. A las Administradores de los establecimientos farmacéuticos de nuestra región, adoptar y ejecutar políticas orientadas mejorar el clima organizacional, sobre todo frente a crisis sanitarias, económicas y sociales; haciendo que sus colaboradores se encuentren motivados y su percepción sea coherente con las estrategias institucionales implementadas.
3. A futuros investigadores, planificar y desarrollar indagaciones de tipo longitudinal y sujetados en relación a variables relacionadas a el trabajo, estrés, calidad de atención y satisfacción; considerando diversos factores internos y externos en establecimientos farmacéuticos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bizneo. Consejos para mejorar el clima laboral de tu oficina [sede web]. Barcelona: Biz blog sobre Transformación digital en las empresas; 2020 [acceso 02 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/>
2. OMS. Coronavirus [sede web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020 [acceso el 5 de octubre 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/who-we-are>
3. Lozano-Vargas Antonio. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general [sede web]. China. Rev Neuropsiquiátrico; enero 2020 [citado 04 ene 2023]; 83(1):51-56. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972020000100051&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051&lng=es) <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>.
4. Mariños A. Análisis de la demanda y el acceso a los servicios de salud en el Perú. 4ta ed. Lima: Ministerio de Salud; 2012.
5. Estado Peruano. Coronavirus: Medidas de Prevención en el Trabajo [libro en internet] 1ra ed. Lima: MINSa; 2020 [Consultado 12 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://Www.Gob.Pe/8737-Ministerio-De-Salud-Coronavirus-Medidas-De-Prevencion-En-El->
6. Gobierno Regional. Sala situacional COVID-19 Junín [sede web]. Junín: DIRESA; 2020 [actualizado año 2020; acceso 12 de octubre de 2020]. Disponible en: [file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/COVID-19%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/COVID-19%20(1).pdf)

7. Pérez J. Comportamiento: organizacional en la pandemia Covid-19, de la Botica 24 HORAS EIRL [Tesis]. Lima (Perú): UCV; 2020
8. Cabanillas Y. Relación de clima organizacional: calidad de servicio en Farmacia, Durante Pandemia COVID-19 Del Hospital Regional Docente [Tesis]. Trujillo (Perú): UCV; 2022.
9. Giron G. Estrés y desempeño laboral en el contexto COVID-19 del personal del departamento de farmacia hospital de Ayacucho/ Stress and work performance in the context of COVID-19 of the staff of the Pharmacy Department. UCV [revista en internet]. 2022 [acceso e1 19 de diciembre de 2022];14(2): 50-73 Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94602>.
10. Barra M. Clima organizacional: desempeño laboral en trabajadores de una cadena de boticas – Huancayo [Internet]. 2021[citado 19 de diciembre 2022]; 4(5):46-119. Recuperado a partir de: <http://www.informatica.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3474>.
11. Burga S, Condori N. Determinar la influencia: el clima organizacional en la percepción de atención del personal de la botica Mifarma en la atención Farmacéutica [Tesis]. Huancayo (Perú): UR; 2021.
12. Ortiz L, Camacho G. Influencia de la pandemia covid-19 sobre el clima y cultura organizacional [Internet]. 2021 [citado 18 de diciembre 2022]; 2(4):20-23. Recuperado a partir de: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ca612af2-e5ec-42df-85da-372b60bdf52/content>.
13. Pereira A. Os desafios do clima organizacional em meio a Pandemia da Covid-19 em uma rede de Farmácia na região metropolitana [Internet]. 2022 [citado 19 de diciembre 2022]; 3(5):15-58. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ifpb.edu>.

br/xmlui/handle/177683/2227?show=full.

14. Robles Acosta C, Alviter Rojas LE, Martínez Rodríguez E. Burnout: cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid - 19. [Internet]. 2020 [citado 4 de enero de 2023]; 25(4):115-30. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35180>.
15. Abad C, Jaramillo O. Influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Boticas Unidas [Internet]. 2022 [citado 19 de noviembre 2022]; 3(5):100-154. Recuperado a partir de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18514>.
16. Fernández A. Fundamentos de la Organización de Empresas. Madrid: Colección universitaria; 2006.
17. Uriarte M. Organizaciones [libro de internet]. 1ra ed. México: ENHU; 2020 [acceso el 14 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/organizaciones/#ixzz6dS8I46DG>.
18. Sandoval M. Concepto y dimensiones del clima organizacional Hitos de Ciencias Económicas Administrativas. 2da ed. Cali: Cuadernos de Administracion; 2004.
19. Litwin C, Stringer R. Motivation and organizational climate. 1<sup>st</sup> ed. Boston: Harvard University; 1978.
20. Cortez C. Comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Metropolitano de Abancay [Tesis]. Lima (Perú): Universidad César Vallejo; 2021.
21. Segredo A, Pérez J, López P. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública [Internet]. 2015 [acceso 4 enero de 2023]; 41(4):1-9. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?>

script=sci\_arttext&pid=S0864-

22. OMS. Alerta y respuestas mundiales [sede web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020 [acceso 14 de octubre 2020]. Disponible en: [https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently\\_asked\\_questions/pandemic/es/](https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/).
23. Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus COVID-19 [sede web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020 [acceso 16 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
24. Balvin D, Fontela A, Juárez B, Zegarra O. La Concentración en el Sector Farmacéutico Peruano y su Impacto Económico [Tesis]. Surco: Essan Grauate School of Bussines; 2020.
25. Cutti M. El clima organizacional y su relacion con el estrés laboral en la Financiera Confianza S.A.A- Agencia Junin. [Tesis]. Huancayo: UC;2022.
26. Ramos R, Cahuana M. Rol del Químico Farmacéutico en buenas prácticas de dispensación en establecimientos farmacéuticos de la ciudad de Huancayo [Tesis]. Huancayo (Perú): Universidad Franklin Roosevelt; 2016.
27. Gobierno Regional de Junín. Manual de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud. Junín: DIRESA. 2013.
28. Leka S. La organización del trabajo y el Estrés en Reino Unido [sede web]. Nottingham: ITSO; 2004 [actualizado año 2020; acceso octubre 2021]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1).
29. Hernández C. Fundamentos de la Epidemiología. 2da ed. México: Editorial EUNED. 2020.

30. Hernández R, Fernández-Collado C. Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw-Hill; 2014.
31. Sánchez H, Reyes C. Metodología y Diseños en la Investigación científica. México Editorial Visión Universitaria; 2009.
32. Monje C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica. Mexico. Neiva USC; 2011.
33. MINSA. Registro Nacional de establecimientos farmacéuticos [sede web]. Ministerio de Salud - DIGEMID; 2020 [acceso 16 de octubre de 2020]. Disponible en: <http://serviciosweb.digemid.minsa.gob.pe/Consultas/Establecimientos>.
34. UPLA. Reglamento general de Investigación. Vicerrectorado de Investigación. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2019.
35. Paiano M, Jaques A, Bezerra P, Salci M, Trindade C, Carreira L. Salud mental de los profesionales de la salud en China durante la pandemia del nuevo coronavirus: una revisión integradora. Rev. Bras. Enferm. 2020; 73(2):1-8
36. Chate E, Quispe A, Miranda S. Clima Organizacional y preocupación al contagio por COVID-19 en trabajadores de una empresa privada [Tesis]. Lima (Perú): UPU; 2021.
37. Hubert P, Abdel Hadi S, Mojzisch A, Häusser JA. Los efectos del clima organizacional en la adherencia a las pautas para la prevención de COVID-19. Ciencias sociales y medicina. 2022; 2(2): 292.
38. Mendoza A, Mosquera D. Clima Organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de COVID-19 [Tesis]. Huancayo (Perú): Universidad Continental; 2020.



39. Pajuelo M, Ruelas L. Percepción del Clima Organizacional de los trabajadores en el Área de Farmacia – Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé [Tesis]. Lima (Perú): Universidad Norbert Wiener; 2018.
40. Orihuela L, Salas K. Clima Organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una Empresa Privada [Tesis]. Huancayo (Perú): UPLA; 2021.
41. Mego C. Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de Covid-19 en el área de admisión del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo [Tesis]: Chiclayo (Perú): UCV; 2021.
42. Bárcenas I. Influencia de la pandemia por Covid-19 en el Clima Organizacional de un Laboratorio Clínico del Municipio de Chinú Córdoba [Internet].2020 [citado 19 de diciembre de 2022]; 4(5):12-45. Disponible en: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3759/restricted-resource?bitstreamId=bd558c28-156e-4f60-8265-cbebf03589a6>.

# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	Hipótesis	VARIABLE DE INVESTIGACIÓN		MÉTODO
			Variable	Dimensiones	
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál será el Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en trabajadores de una Cadena de boticas del distrito de Huancayo?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál será el Clima organizacional, según la dimensión Comportamiento organizacional, en pandemia por Sars Cov2 en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo?</li> <li>• ¿Cuál será el Clima organizacional, según la dimensión la Estructura organizacional, en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en pandemia por Sars Cov2?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el Clima organizacional en pandemia por Sars Cov2 en trabajadores de una Cadena de boticas del distrito de Huancayo.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el Clima organizacional, según la dimensión Comportamiento organizacional, en pandemia por Sars Cov2 en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo.</li> <li>• Identificar el Clima organizacional, según la dimensión Estructura organizacional, en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en</li> </ul>	No amerita	Clima organizacional	<p>Comportamiento organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Estilo de dirección</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Método de investigación.-</b> Científico (general) y analítico-sintético (específico).</li> <li>2. <b>Tipo de investigación.-</b> Básico, transversal y prospectivo.</li> <li>3. <b>Nivel de investigación.-</b> Descriptivo.</li> <li>4. <b>Diseño de la investigación.-</b> Descriptivo transversal.</li> <li>5. <b>Población y muestra.-</b> Población conformada por una cadena de boticas del distrito de Huancayo (Junín), entre agosto a octubre del año 2021. se trabajará con una muestra de 5 boticas y sus respectivos trabajadores (54), escogidos mediante muestreo no probabilístico intencional.</li> <li>6. <b>Técnica e instrumento de recolección de datos.-</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1 <b>Técnica.-</b> Encuesta.</li> <li>6.2 <b>Instrumento.-</b> Cuestionario válido y confiable propuesto por Segredo A., revalidado mediante juicio de tres expertos.</li> </ol> </li> <li>7. <b>Procedimientos de la investigación.-</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud de permiso a el Gerente General de la cadena de boticas.</li> <li>• Revalidación del cuestionario por juicio de tres expertos.</li> <li>• Ordenado de formatos, verificando cantidad, nitidez y claridad del fotocopiado.</li> <li>• Elaboración de un cronograma de trabajo considerando localización de establecimientos y horarios adecuados para aplicar la encuesta.</li> <li>• Aplicación de encuestas (previa firma de consentimiento informado).</li> </ul> </li> <li>8. <b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos.-</b> Los resultados serán distribuidos en tablas de frecuencias y</li> </ol>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál será el Clima organizacional, según la dimensión Estilo de dirección, en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en pandemia por Sars Cov2?</li> </ul>	<p>pandemia por Sars Cov2.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el Clima organizacional, según la dimensión Estilo de dirección, en una Cadena de boticas del distrito de Huancayo en pandemia por Sars Cov2.</li> </ul>				<p>presentados histogramas. El análisis e interpretación del clima organizacional se calculará en base al puntaje promedio obtenido frente a cada ítem del instrumento, teniendo en cuenta: Nunca (0 puntos), A veces (1 punto) y Siempre (2 puntos). La clasificación del Clima organizacional se establecerá en escala ordinal: Adecuado (60 puntos o más), En riesgo (40 a 59 puntos) e Inadecuado (menos de 40 puntos). Todos los datos serán almacenados en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013 y procesados con el Software SPSS 25.0.</p> <p><b>9. Aspectos éticos de la investigación.-</b> Será necesario tomar en consideración el Reglamento general de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, con especial énfasis en el Art. 27° (Principios que rigen la actividad investigativa) y Art. 28° (Normas de comportamiento ético).</p>
--	--	--	--	--	--

## ANEXO 2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Tipo y escala de medición
Clima organizacional	Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Relaciones interpersonales y de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10, 15, 29, 35, 45</li> <li>• 2, 17, 22, 37,48</li> <li>• 3, 18, 23, 38, 46</li> </ul>	Categoría Ordinal
	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Estímulo al desarrollo organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6, 11, 25, 30, 43</li> <li>• 1, 16, 21, 36, 47</li> <li>• 5, 20, 31, 40, 50</li> </ul>	
	Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Participación</li> <li>• Solución de conflictos</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7, 12, 26, 32, 41</li> <li>• 4, 19, 24, 39, 49</li> <li>• 9, 14, 28, 34, 44</li> <li>• 8, 13, 27, 33, 42</li> </ul>	

Fuente: Segredo A<sup>(21)</sup>

## ANEXO 3

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR CLIMA ORGANIZACIONAL

#### I. INTRODUCCIÓN

Este cuestionario tiene como objetivo identificar aspectos que permitan mejorar el clima de trabajo en el establecimiento. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución, por lo que se solicita su colaboración respondiendo verazmente.

#### II. DATOS GENERALES

Edad: \_\_\_\_\_ años                      Sexo: Masculino ( )                      Femenino ( )  
 Condición: Propietario ( )                      Químico farmacéutico ( )                      Técnico ( )  
 Otra (especifique): \_\_\_\_\_  
 Tiempo de servicios (años/meses): \_\_\_\_\_

#### III. INDICACIONES

Marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

ítem	Aspecto	Nunca	A veces	Siempre
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.			
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10	El trabajo que realizo me gusta.			
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo			
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			

36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular			
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

Gracias por su colaboración

Fuente: Tomado de Segredo A. (2017)

## ANEXO 4

### INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS

#### INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

##### I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021"

1.2 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR CLIMA ORGANIZACIONAL

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de Ciencias de la Salud			X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			X	
8. Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X


##### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 38

Deficiente (10) Aceptable (11 – 20) Bueno (21 – 30)

Excelente (31 – 40)

##### IV. OPINION DE APLICABILIDAD: Apto para aplicar en la investigación.

Huancayo, 18 de octubre del 2021

  
Mg. Paola Armaulia Pimentel  
COFP. N° 12334

FIRMA DE EXPERTO  
Mg. Paola Carol Armaulia Pimentel  
DNI N°: 20036972



## INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

### I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021"

1.2 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR CLIMA ORGANIZACIONAL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de Ciencias de la Salud				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
8. Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 38

Deficiente (10) Aceptable (11 – 20) Bueno (21 – 30) Excelente (31 – 40)

### IV. OPINION DE APLICABILIDAD: Es valido para ser aplicado en la investigación.

Huancayo, 21 de octubre del 2021



Mg. Juan José Quinto Huamán  
CQFP. 15480

FIRMA DE EXPERTO  
Mg. Juan José Quinto Huamán  
DNI N°: 20059432

## INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

### I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021"

1.2 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR CLIMA ORGANIZACIONAL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de Ciencias de la Salud			X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
8. Coherencia	Entre las dimensiones e indicadores			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 37

Deficiente (10) Aceptable (11 – 20) Bueno (21 – 30)

Excelente (31 – 40)

### IV. OPINION DE APLICABILIDAD: Apto para aplicar en la investigación.

Huancayo, 22 de octubre del 2021

FIRMA DE EXPERTO  
Mg. Marilú Porrás Chávez  
DNI N°: 21289257

## ANEXO 5

### SOLICITUD DE FACILIDADES PARA REALIZACIÓN DE TESIS

#### SOLICITA FACILIDADES PARA REALIZACIÓN DE TESIS

SEÑOR GERENTE GENERAL  
CADENA DE BOTICAS GLOBALFARMA  
S.D.

Margarita Mabel Sánchez Martínez, peruana identificada con DNI 45851450, Bachiller en Farmacia y Bioquímica y ex alumna de la Universidad Peruana Los Andes, con código de matrícula F073631; ante Ud., respetuosamente me presento y expongo:

Que, con la finalidad de obtener el Título profesional de Químico – Farmacéutico he optado por la modalidad de ejecución de Tesis, cuyo plan es titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021".

Por lo expuesto, Solicito a Ud., Señor LAZARTE REMISIO ARTURO ENRIQUE se sirva disponer lo conveniente a fin de que se me permita el acceso a las boticas, previa coordinación de horarios adecuados, a fin de aplicar la encuesta a los trabajadores; comprometiéndome a no interrumpir o afectar el normal desarrollo de las actividades ni divulgar información sobre los resultados obtenidos luego de concluida la investigación.

Es justicia que espero alcanzar.

Huancayo, 15 de octubre del 2021



Bach. Margarita Sánchez Martínez  
DNI 45851450



Arturo Enrique Lazarte Remisio  
GERENTE GENERAL  
BOTICAS GLOBAL FARMA  
RUC 20606384736

**GERENTE GENERAL**  
**CADENA DE BOTICAS GLOBALFARMA**

Estima Margarita.

He recibido su solicitud. Por lo expuesto, se autoriza el acceso a las boticas previa coordinación de horarios adecuados, a fin de aplicar las encuestas de su trabajo de investigación a los trabajadores; comprometiéndose a no interrumpir o afectar el normal desarrollo de las actividades ni divulgar información sobre los resultados obtenidos luego de concluida la investigación.

Con toda consideración,

Huancayo, 18 de octubre del 2021



.....  
Arturo Enrique Lazarte Remisio  
GERENTE GENERAL  
BOTICAS GLOBAL FARMA  
RUC 20606384735

---

**Arturo Enrique Lazarte Remisio**  
**GERENTE GENERAL**  
**BOTICAS GLOBAL FARMA**  
**RUC 20606384735**

## ANEXO 6

### DATA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS

N°	EDAD	SEXO	CONDICION	TIEMPO DE	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	22	2	3	10 MESES	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	34	2	3	84 MESES	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	31	1	3	12 MESES	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
4	36	2	3	108 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	33	1	3	48 MESES	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
6	36	2	3	60 MESES	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
7	29	2	3	24 MESES	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
8	36	1	3	96 MESES	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
9	22	2	3	24 MESES	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
10	26	2	3	18 MESES	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
11	30	2	3	96 MESES	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
12	23	2	3	24 MESES	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	28	1	3	36 MESES	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
14	30	2	3	18 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	26	2	3	96 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	25	2	3	96 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
17	25	2	3	24 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	26	2	3	48 MESES	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
19	27	1	3	60 MESES	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	30	1	3	84 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	28	1	3	60 MESES	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	29	1	3	48 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
23	29	2	3	60 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	24	2	3	36 MESES	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	32	2	3	84 MESES	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

26	26	2	3	48 MESES	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
27	25	2	3	60 MESES	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	34	2	3	96 MESES	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	26	2	3	48 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	25	1	3	48 MESES	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
31	37	1	2	108 MESES	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
32	35	2	1	72 MESES	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
33	30	2	1	60 MESES	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
34	26	2	3	36 MESES	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
35	31	2	3	36 MESES	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
36	32	2	3	60 MESES	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
37	35	2	3	48 MESES	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
38	30	1	3	60 MESES	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	29	2	3	60 MESES	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
40	31	2	3	48 MESES	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
41	30	2	3	36 MESES	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
42	26	2	3	42 MESES	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
43	31	2	3	60 MESES	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
44	29	2	3	48 MESES	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
45	25	2	3	24 MESES	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	27	2	3	48 MESES	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
47	31	2	3	48 MESES	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
48	29	2	3	48 MESES	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
49	23	3	3	24 MESES	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
50	30	2	3	36 MESES	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	28	2	3	40 MESES	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
52	26	2	3	36 MESES	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
53	33	2	3	30 MESES	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
54	32	2	2	36 MESES	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2


N°	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
5	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
6	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
7	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
8	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
9	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
10	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
11	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
12	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
13	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
14	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
17	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
18	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2

28	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
32	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
35	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
38	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
39	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
41	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
44	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
45	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
47	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
48	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
49	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
53	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
54	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2



ANEXO 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO

  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

---


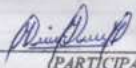
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BQTICAS, HUANCAYO - 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bachiller Margarita Sánchez Martínez**.


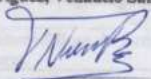
Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, ..... 26 ..... de octubre, ... 2021

  
  
(PARTICIPANTE)  
Apellidos y nombres: Galatas, Marcelo Miley  
Nº DNI: .. 72259780 .....

1. Responsable de Investigación  
Apellidos y nombres: Sánchez Martínez, Margarita  
DNI: 45851450  
Nº de teléfono celular: 954622124  
E-mail:   
Firma: 

2. Asesor de Investigación  
Apellidos y nombres: Navarro Rodríguez, Venancio Santiago  
DNI: 19954899  
Nº de teléfono/celular: 948505033  
Email:   
Firma: 



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bachiller Margarita Sánchez Martínez**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, ..... 08 ..... de noviembre, 2021

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Assturo Casante Bemisio

Nº DNI: ..... 60638473 .....

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: **Sánchez Martínez, Margarita**

DNI: 45851450

Nº de teléfono celular: 954622124

E-mail: margarita\_sanchez@upei.edu.pe

Firma: .....

**2. Asesor de investigación**

Apellidos y nombres: **Navarro Rodríguez, Venancio Santiago**

DNI: 19954899

Nº de teléfono/celular: 948505033

Email: navarrovenancio@upei.edu.pe

Firma: .....



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bachiller Margarita Sánchez Martínez**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, ..... 11 ..... de ..... 2021

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: ..*Fernanda Ramirez Conasuelo*.....

Nº DNI: ..... *40506527* .....

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: **Sánchez Martínez, Margarita**

DNI: **45851450**

Nº de teléfono celular: **954622124**

E-mail: **margarita\_san303@hotmail.com**

Firma: .....

**2. Asesor de investigación**

Apellidos y nombres: **Navarro Rodríguez, Venancio Santiago**

DNI: **19954899**

Nº de teléfono/celular: **948505033**

Email: **vnavarro@upla.edu.pe**

Firma: .....



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bachiller Margarita Sánchez Martínez**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si lo solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, ..... 08 ..... de noviembre 2021

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Cel. 92... 122310 Elinora los

Nº DNI: ..... 4.5858629 .....

**1. Responsable de Investigación**

Apellidos y nombres: **Sánchez Martínez, Margarita**

DNI: **45851450**

Nº de teléfono celular: **954622124**

E-mail: **margarita\_sanchez@boticasil.com**

Firma: .....

**2. Asesor de Investigación**

Apellidos y nombres: **Navarro Rodríguez, Venancio Santiago**

DNI: **19954899**

Nº de teléfono/celular: **948505033**

Email: **s.navarro@boticasil.com**

Firma: .....

53



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada **"CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE UNA CADENA DE BOTICAS, HUANCAYO - 2021"**, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Bachiller Margarita Sánchez Martínez**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, .....11..... de ..noviembre.. 2021

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: **BASMEIRA HUAYTA, Wiltoncebo**

Nº DNI: .....47225242.....

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: **Sánchez Martínez, Margarita**

DNI: **45851450**

Nº de teléfono celular: **954622124**

E-mail: **margarita\_sun303@hotmail.com**

Firma: .....

**2 Asesor de investigación**

Apellidos y nombres: **Navarro Rodríguez, Venancio Santiago**

DNI: **19954899**

Nº de teléfono/celular: **948505033**

Email: **d.navarror@upla.edu.pe**

Firma: .....

**ANEXO 8**  
**COMPROMISO DE AUTORÍA**

**COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha, yo **Margarita Mabel Sánchez Martínez**, identificada con DNI 45851450 , domiciliada en Av. Huancavelica N° 1171 El Tambo- Huancayo; egresada de la Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE BOTICAS DE EL TAMBO, HUANCAYO – 2021”** se consideren datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que este trabajo de investigación es de mi autoría, los datos presentados serán reales y se respetarán las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 9 de diciembre del 2020



---

**Bach. Margarita Sánchez Martínez**

**DNI 45851450**

## ANEXO 9

### DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

#### DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, **Margarita Mabel Sánchez Martínez**, identificada con DNI 45851450 egresada de la Escuela profesional de Farmacia y Bioquímica, vengo implementando el proyecto de investigación titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL EN PANDEMIA POR SARS CoV2 EN TRABAJADORES DE BOTICAS DE EL TAMBO, HUANCAYO – 2021"**; en ese contexto, declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación, de acuerdo a lo especificado en los Artículos 27° y 28° del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4° y 5° del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 09 de Diciembre 2020



**Bach. Margarita Mabel Sánchez Martínez**  
**DNI N° 45851450**  
**Responsable de investigación**

## ANEXO 10

### FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO





