



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
DISCOTECA BASS DISCO, CHICLAYO, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Tineo Reyes Pedro Ladimir
(ORCID: 0000-0002-7403-3564)**

Asesor:

**Dr. Echeverría Jara, José Foción
(ORCID: 0000-0001-6750-0032)**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

**Pimentel – Perú
2021**

APROBACIÓN DEL JURADO

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DISCOTECA BASS DISCO, CHICLAYO, 2019

ASESOR:	DR. ECHEVERRÍA JARA, JOSÉ FOCIÓN
	<hr/>
	NOMBRE COMPLETO FIRMA
PRESIDENTE:	DR. URBINA CÁRDENAS MAX FERNANDO
	<hr/>
	NOMBRE COMPLETO FIRMA
SECRETARIO:	DR. VALERA AREDO JULIO CESAR
	<hr/>
	NOMBRE COMPLETO FIRMA
VOCAL:	MG. MORY GUARNIZO SANDRA
	<hr/>
	NOMBRE COMPLETO FIRMA

RESUMEN

En la presente investigación titulada “clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019”, misma que presentó como principal problemática ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019? Por ello se planteó como objetivo general determinar el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, teniendo como objetivos específicos: Identificar la responsabilidad de los trabajadores, la recompensa dada, las relaciones entre trabajadores y los conflictos en los trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, esta investigación centra su importancia, dado que la empresa o mejor dicho la discoteca no cuenta con un buen ambiente laboral es por ello que la investigación trató de identificar cuáles fueron los motivantes para crear este ambiente laboral y cuál es el estado actual después de haber hecho la investigación sobre el clima laboral, cuya hipótesis general fue: El clima organizacional es inadecuado en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.

Para la ejecución de la investigación, ésta tuvo que tomar un nivel de tipo descriptivo y un diseño no experimental de enfoque transversal. Así mismo se utilizó como herramienta de recolección al cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 40 personas, conformados por los trabajadores de la discoteca Bass disco. La investigación concluyó determinado que el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es inadecuado, así fue valorado por los propios trabajadores de la misma empresa ya que el 65%, ya que esto se debió a que las dimensiones Responsabilidad, Recompensa, Relaciones y Conflictos fueron valoradas como inadecuadas según los mismos trabajadores de esta empresa.

Palabras claves: Clima organizacional, trabajadores.

ABSTRACT

In the present investigation entitled "organizational climate in the disc disco Bass, Chiclayo, 2019", same that presented as the main problem How is the organizational climate in the disc disco Bass, Chiclayo, 2019? For that reason it was proposed as a general objective to determine the organizational climate in the disc disco Bass, Chiclayo, 2019, having as specific objectives: Identify the responsibility of the workers, the reward given, the relationships between workers and the conflicts in the workers of the disco Bass disco, Chiclayo, 2019, this research focuses its importance, given that the company or rather the disco does not have a good work environment, which is why the research tried to identify which were the motivating factors to create this work environment and which is the current state after having done the research on the work climate, whose general hypothesis was: The organizational climate is inadequate in the disc disco Bass, Chiclayo, 2019.

For the execution of the research, it had to take a level of descriptive type and a non-experimental design with a transversal focus. It was also used as a collection tool to the questionnaire, which was applied to a sample of 40 people, made up of the workers of the disc disco Bass. The investigation concluded that the organizational climate in the disc disco Bass, Chiclayo, 2019, is inadequate, so it was valued by the workers of the same company as 65%, since this was due to the dimensions Responsibility, Reward , Relations and Conflicts were valued as inadequate according to the same workers of this company.

Keywords: Organizational climate, workers.

INDICE

APROBACIÓN DEL JURADO	ii
RESUMEN	iii
Palabras claves: Clima organizacional, trabajadores.	iii
ABSTRACT	iv
Keywords: Organizational climate, workers.....	iv
INDICE.....	v
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. El problema de investigación.....	10
1.2. Antecedentes	12
1.3. Formulación del problema	22
1.4. Aspectos teóricos	22
1.5. Objetivos.....	31
1.5.1. Objetivo general	31
1.5.2. Objetivos específicos	31
1.6. Hipótesis	31
1.7. Justificación.....	32
II. MATERIAL Y MÉTODO	33
2.1. Tipo y diseño de investigación	33
2.2. Población y muestra	33
2.3. Variables	34
2.4. Operacionalización de variables	35
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	37
III. RESULTADOS	38
3.1. Tablas y figuras	38
IV. DISCUSIÓN.....	63
V. CONCLUSIONES	65
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS	73
Anexo 1. INSTRUMENTO - CUESTIONARIO	73
Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA	75
Anexo 3. VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO.....	76

Anexo 4. CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	82
Anexo 5. RESOLUCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	83
Anexo 6. FORMATO N° T1	85
Anexo 7. FOTOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	86
Anexo 8. ACTA DE ORIGINALIDAD	88
Anexo 9. REPORTE TURNITIN	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	35
Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad.....	37
Tabla 3. ¿Con que frecuencia el dueño siempre es el que da la iniciativa en todas las actividades que se realizan?	38
Tabla 4. ¿Siempre se les deja tomar alguna decisión?	39
Tabla 5. ¿Usted con qué frecuencia no teme enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan?	40
Tabla 6. ¿Con que continuidad existen problemas conflictivos entre los trabajadores?	41
Tabla 7. ¿Las labores del dueño frecuentemente son justificables con el rendimiento de la discoteca?.....	42
Tabla 8. ¿Con que frecuencia se ve una mejora continua dentro de sus labores?	43
Tabla 9. ¿Con que frecuencia se promueven políticas de ascenso?	44
Tabla 10. ¿Frecuentemente se ha evidenciado ascensos dentro de la discoteca?.....	45
Tabla 11. ¿Se otorgan frecuentemente incentivos o recompensas a los trabajadores?	46
Tabla 12. ¿Continuamente se ha otorgado un mérito a algún trabajador?	47
Tabla 13. ¿Con que frecuencia se hace un pago adicional en base al desempeño del trabajador?	48

Tabla 14. ¿Frecuentemente usted es reconocido por labor que realiza en la empresa?	49
Tabla 15. ¿Con que continuidad se buscan estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar mejor?	50
Tabla 16. ¿Frecuentemente entre los trabajadores se comprenden bien?	51
Tabla 17. ¿Existe frecuentemente una buena comunicación que genera una buena relación entre los colaboradores?	52
Tabla 18. ¿La empresa continuamente emplea mecanismos de comunicación con los trabajadores?	53
Tabla 19. ¿Con que continuidad los integrantes de la organización incrementan su nivel de confianza?	54
Tabla 20. ¿Frecuentemente se ha evidenciado una sólida amistad entre trabajadores?	55
Tabla 21. ¿Existe frecuentemente una eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador?.....	56
Tabla 22. ¿Se ha evidenciado frecuentemente resultados negativos dentro en la discoteca?.....	57
Tabla 23. ¿El dueño como buen líder siempre está en la vanguardia, para tener una mejor comunicación con los trabajadores?.....	58
Tabla 24. ¿Frecuentemente se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa?	59
Tabla 25. ¿Con que frecuencia se ha identificado como un determinante de los conflictos?	60
Tabla 26. ¿Con que continuidad se ha evidenciado o ha escuchado rumores o chismes por parte de los trabajadores?.....	61
Tabla 27. Clima organizacional.....	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Iniciativa en todas las actividades que se realizan</i>	38
Figura 2. <i>Se deja tomar alguna decisión</i>	39
Figura 3. <i>Enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan</i>	40
Figura 4. <i>Problemas conflictivos entre los trabajadores</i>	41
Figura 5. <i>Rendimiento de la discoteca</i>	42
Figura 6. <i>Mejora continua dentro de sus labores.</i>	43
Figura 7. <i>Políticas de ascenso</i>	44
Figura 8. <i>Evidencia ascensos dentro de la discoteca</i>	45
Figura 9. <i>Incentivos o recompensas a los trabajadores</i>	46
Figura 10. <i>Mérito a algún trabajador</i>	47
Figura 11. <i>Pago adicional en base al desempeño del trabajador</i>	48
Figura 12. <i>Reconocido por labor que realiza en la empresa</i>	49
Figura 13. <i>Estrategias de la organización para comunicarse mejor</i>	50
Figura 14. <i>Los trabajadores se comprenden bien</i>	51
Figura 15. <i>La buena comunicación que genera una buena relación entre los colaboradores.</i>	52
Figura 16. <i>Mecanismos de comunicación con los trabajadores</i>	53
Figura 17. <i>Incrementan su nivel de confianza</i>	54
Figura 18. <i>Sólida amistad entre trabajadores</i>	55
Figura 19. <i>Eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador</i>	56
Figura 20. <i>Resultados negativos dentro en la discoteca</i>	57
Figura 21. <i>Mejor comunicación con los trabajadores</i>	58
Figura 22. <i>Se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa</i>	59
Figura 23. <i>Determinante de los conflictos</i>	60
Figura 24. <i>Rumores o chismes por parte de los trabajadores</i>	61
Figura 25. <i>Clima organizacional</i>	62
Figura 26. <i>Aplicación de Instrumento.</i>	86
Figura 27. <i>Aplicación de Instrumento.</i>	87

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día donde el mercado es competitivo a la hora de hablar de una empresa, se tiene que tomar en cuenta el primer elemento principal de una empresa el trabajador y a la importancia de su entorno dentro del trabajo a este se le denomina clima organizacional o clima laboral, con esto se quiere lograr que al tener un adecuado clima laboral la empresa se mantendrá firme en el mercado. Es por ello que esta investigación aportará información sobre la variable clima organizacional.

El presente estudio se encuentra fundamentada o sustenta por trabajos previos internacionales tomando como ejemplo el de Villadiego & Alzate (2017), quienes llegaron a concluir que en base a la información obtenida del clima organizacional se determinó que en la empresa presentó un riesgo medio conforme al 50% detectado, lo que conlleva a obtener una totalidad de 87.5%, por lo que se presentan niveles críticos en la organización, siendo imperante tener que realizar una inmediata intervención a fin de reducir dicho riesgo.

Es de gran importancia tomar en cuenta que los trabajadores tienden a ser eficaces o más productivos cuando el entorno laboral es el ideal explotando todo el potencial que este pueda brindar tanto en beneficio de la empresa como profesional y laboral de este mismo.

La investigación se estructuró en cuatro capítulos en los que se desarrolla: el problema de estudio, el marco teórico, el marco metodológico, en análisis e interpretación de los datos, seguido por conclusiones y recomendaciones, además de contar con bibliografía.

En el capítulo I. Se menciona la situación problemática nivel Internacional, Nacional y Local del problema de estudio, así también la formulación del problema, la justificación y los objetivos general y específicos, En el capítulo II. Referida al marco metodológico donde se describe el tipo y diseño de la investigación, la población, muestra, técnicas e instrumentos, En el capítulo III. Se presentan el análisis de resultados permitiendo así discutir con otros resultados obtenidos por otras investigaciones. En el capítulo IV. Finalmente, se presentarán las Conclusiones y Recomendaciones y por último están las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1.El problema de investigación

En el Contexto Internacional

Rainha (2018), resalta la jerarquía de los empleados para el proceso comercial y que llega a más de sus organizaciones, y esto ha generado un lugar de trabajo digno para cualquier asociación, el sistema fue acertado para mantener la forma de cultura para el cuidado de los clientes. Se tienen valores excepcionalmente rigurosos que tienen que ver con la fidelidad, la confianza, la asociación y la franqueza. Se debe visitar una tienda, conversar con los colaboradores, mirarlos sin inmutarse y preguntar si están optimistas, no solamente se debe tener los sueldos más elevados, sino que una organización que aprecia sus empleados. Para exhibir el clima laboral anualmente, posterior a la obtención de los resultados, se aplican planes de actividades, así mismo se deben dar capacitaciones y vías de comunicación dentro de la organización para que el trabajador pueda dialogar con los supervisores y propietarios, con la intención de crear oportunidades y que los trabajadores puedan prosperar.

Cristancho (2015), afirma que es incuestionable que un número cada vez mayor de personas están discutiendo la el concepto de clima laboral interno en las asociaciones. Un estudio demostró que los discernimientos que tienen los empleados colombianos sobre la condición del lugar de trabajo en sus asociaciones, a pesar de los resultados, aunque prometedores, muestran que todavía hay numerosas zonas para mejorar. Hay que tener en cuenta que, cuando se alude precisamente al clima laboral: es la cantidad de aspectos, físicos como emocionales, en las que los trabajadores de una asociación hacen su trabajo. La naturaleza de estas condiciones de este clima, es proporcional con el grado de satisfacción del recurso humano de la asociación, que se convierte en la eficiencia del logro de sus funcione y por lo tanto mejora la competitividad y productividad organizacional. Por ello, se debe tener en cuenta en la parte superior de la lista de prioridades que la capacidad humana es el recurso principal y que invertir en dichos recursos para mejorar las aptitudes de los empleados es esencial para crear un adecuado lugar de trabajo (clima organizacional), fortalecer los grupos de trabajo e incrementar las probabilidades de lograr objetivos organizacionales.

En el Contexto Nacional

Osorio (2018), demostró que numerosos empleados invierten la mayor parte de su tiempo en la organización en la que trabajan solo enfocándose en sus funciones, pero además viviendo con diversas situaciones. Ante esto, es significativo que el jefe de grupo mantenga el énfasis en sus empleados para prever una situación de mal ambiente de trabajo. De manera similar, como los resultados de una organización son significativas, también lo son los individuos que las logran, por lo que no es coherente que una asociación tenga líderes cuya única ocupación sea garantizar el resultado económico, sin considerar la prosperidad de los empleados. En la comunicación, se puede presenciar algunos aspectos diferentes que influyen en los elementos internos, algunas de ellas son la percepción del jefe, que es uno de los componentes principales con respecto al efecto en el clima de trabajo; la percepción de franqueza, ya que la comunicación abierta y clara es crucial en una organización, que también terminará creando la posibilidad de inequidad o preferencias; la colaboración grupal, que es la consideración por los pensamientos de los demás, capacidad de organizar arreglos y alcanzarlos, la totalidad de todo es una señal clara de un buen clima de trabajo.

Zumaeta (2018), indicó que el recurso humano es el capital principal de cualquier asociación, por lo que amerita ejecutar un clima de trabajo digno, de lo contrario puede influir en la eficiencia de la organización hasta en un 20%. También manifestó que el factor del bienestar del empleado como impulsor de la productividad, es el cuarto patrón a nivel mundial, y en el Perú, se observa que el 58% de los jefes que consideran que el tener un adecuado bienestar de trabajo impacta enfáticamente en la retención del personal. Se destaca que el 81% de los empleados peruanos considera que el lugar de trabajo es significativo para su desempeño dentro de la asociación, adicionalmente, con respecto a la adaptabilidad laboral, el clima de trabajo afecta directamente en el bienestar de los empleados.

En el Contexto Local

La realidad de la discoteca Bass disco de la ciudad de Chiclayo, es que en los últimos meses ha surgido una constante rotación de personal, esto hace que genere demora en las funciones que se vienen elaborando, ya que la contratación de personal nuevo hace perder tiempo y recursos, al momento de capacitarlos y desde luego la cantidad de afluencia de clientes y consumidores bajaría, debido al cambio continuo de las áreas, esto a su vez generaría de seguridad en la imagen del sector la organización. Por ello, es necesario el estudio de dicho contexto en el que está inmerso la entidad, de tal forma, que se tiene que abordar un tema innovador orientado en el análisis del rol desempeñado por el clima organizacional, involucrando las relaciones formadas entre miembros de diferentes jerarquías, percepciones de los colaboradores respecto a su ambiente laboral, que coadyuven identificar las condiciones de trabajo, permitiendo la puesta en marcha de prácticas adecuadas, además del fomento de una calidad de vida laboral evitando así la disconformidad de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo.

1.2. Antecedentes

En el Contexto Internacional

Aldaz, Pacheco, Velasco y Calvopiña (2017), en su estudio titulado *“Relación del clima organizacionales y la gestión del talento humano, en las hosterías de ciudad Riobamba, Ecuador”* trató de explicar cuáles son las percepciones de los colaboradores acerca del ambiente en que desarrollan sus actividades laborales, de este modo se tuvo la intención de gestionar el talento humano, relacionados en una demostrar la visión de la sostenibilidad incluido la identificación de la competitividad empresarial, la metodología empleada fue de tipo cuantitativa de diseño cuasiexperimental, de nivel correlacional. Llegando a determinar de esa forma se estableció una propuesta que coadyuva a mejorar el clima propio de la entidad para evidenciar un adecuado desempeño con fomento de soluciones creativas de eventualidades suscitadas, que permita mantener activo e identificado a los colaboradores con las directrices establecidas, asegurando la permanente motivación de capital humano

alineado a la cultura, facilitando la incursión en varios ambientes de negocios (p. 59).

Villadiego y Alzate (2017), en investigación titulada *“Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016”*, el cual tuvo como objetivo general realizar un análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales. Es una investigación de tipo mixto, con diseño no experimental de un nivel descriptivo. La muestra fue compuesta por la totalidad de empleados que fueron. Llegando a concluir que el estudio sobre el clima organizacional, se logró identificar que de forma general la empresa tiene un nivel de riesgo, según el 50% de los resultados, mientras que el 25% y el 12.5% consideró que existe un nivel alto y muy alto de forma respectiva, lo que da un total de 87.5% en los niveles más importantes de riesgo para un adecuado clima laboral (p. 90).

Cardona (2016), en su investigación titulada *“La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales”*, el cual tuvo como objetivo general identificar la satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales. La metodología empleada fue cuantitativa con un diseño no experimental de nivel descriptivo, teniendo como muestra 31 empleados del CDI. Se llegó a concluir que se encontró que el clima organizacional se percibe como muy satisfecho con una puntuación porcentual, siendo las variables capacidad profesional y trabajo en equipo las de mayor puntuación, y administración del talento humano y comunicación e integración, las de menor, denotar que en el ámbito del clima organizacional, en la variable administración del talento humano, una de las de menor puntuación porcentual, se encuentra como ítem de menor satisfacción, el referente a los incentivos dados por la entidad cuando se alcanzan los objetivos y las metas; y en la variable comunicación e integración, la otra de menor puntuación, se evidencia como ítem de menor satisfacción, el

correspondiente a que la información sobre asuntos de la entidad, se transmiten muchos de ellos mediante comunicados oficiales (p. 88).

Jorge (2016), en su investigación titulada *“Factores que impactan en el clima organizacional de un centro de servicios compartidos”*, el cual tuvo como objetivo general identificar los factores que influyen en el clima organizacional. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental de nivel descriptivo, la muestra de esta investigación no está especificada. Llegando a concluir que los factores que inciden de forma positiva en el clima de trabajo, es el sentido de pertenencia, compromiso y la comunicación entre los colaboradores, lo que se puede verificar en la participación en las actividades organizacionales, como también en su adaptabilidad en las modificaciones realizadas en la reestructura organizacional. Lo que demuestra que para el análisis del clima laboral sea adecuado, se necesita que la gerencia de cualquier empresa que quiera tenerlo sea comprometida y participativa, partiendo desde la aceptación del aprendizaje mutuo de los resultados obtenidos hasta involucrarse totalmente en la mejora del ambiente de trabajo (p. 92).

Palomino y Peña (2016), en su investigación titulada *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.”*, el cual tuvo como propósito encontrar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional, teniendo como muestra a 49 trabajadores. Llegándose a concluir que el clima laboral según las perspectivas de los colaboradores fue calificado como buena, debido a los incentivos motivacionales que tienen y al control al momento de realizar sus actividades. Por otro lado, las deficiencias encontradas son la capacidad para tomar decisiones y las pocas relaciones entre los integrantes del equipo laboral (p. 73).

Contreras y Rozo (2015) en su estudio titulado “*Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano y clima organizacional en Colombia*” como objetivo general trató de explorar las teorías referentes a la sostenibilidad empresarial, donde la preocupación del clima organizacional tiene un mayor valor en el compromiso social en las empresas, muchas veces se resalta esta habilidad para el proceso de selección en cuanto a encontrar aquellas personas que posean los perfiles necesarios en muchas ocasiones se opta por tener carga laboral, técnicas de autocontrol, y tolerancia en los trabajos en equipo. La metodología empleada fue de tipo cualitativa con diseño no experimental de nivel exploratorio. La muestra fue compuesta por archivos documentarios y bibliografía electrónica. Teniendo como resultado que en muchas ocasiones se tiene en claro la definición de roles en los que se refiera a la construcción del clima organizacional, el cual influye en las personas que están involucradas en los procedimientos de organizacionales, incluso habiendo brindado todo tipo de incentivos, los mismos que crean convergencia en resultados de la organización a favor del cumplimiento de los objetivos, tanto en la empresa como trabajadores y en lo personal en sus familias (p. 80).

Serrano y Portalanza (2014), en su investigación titulada “*Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*” quienes en su estudio tuvieron como finalidad analizar la influencia del liderazgo en el clima organizacional, donde se determinó que el líder es factor principal, dado que él brinda y garantiza una buena calidad de clima organizacional, puesto que la este forma la capacidad para que se forme en los colaboradores las percepciones que generan vida al clima organizacional. La metodología aplicada fue cualitativa, con diseño no experimental de un nivel exploratorio, la muestra fue documental y bibliográfica. Llegando a concluir que, en el clima organizacional, el líder es quien hace que las empresas adquieran resultados deseados por medio del brindar oportunidades que puedan influir en los colaboradores, en primer lugar, influyendo en sus actitudes, brindando motivación para los demás trabajadores, como ejemplo, y creando un clima laboral adecuado y acogedor (p. 123).

Las personas que cuentan con esta habilidad, suelen ser transformadores para su entorno puesto que resalta, comparte y transmite sus valores

orientados a bien colectivo, el mismo que se convierte exitoso cuando forma parte de un equilibrio entre la preocupación por los subordinados y el cumplimiento de los objetivos.

En el Contexto Nacional

Cabrera (2018), en su investigación titulada *“Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana” Estudio de caso*”, cuya finalidad fue determinar el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional, cuya muestra fue de 374 trabajadores. Llegando a la conclusión que existe un adecuado clima y satisfacción laboral debido a que fueron calificadas como favorables por los trabajadores, donde se destacan dentro los trabajadores antiguos el crecimiento profesional, el reconocimiento, responsabilidad y sus logros personales, además la totalidad de empleados consideran que se han logrado autorrealizarse, además que la comunicación es correcta y que las condiciones de trabajo permiten un correcto desempeño de sus funciones (p. 57).

Pastor (2018), en su investigación titulada *“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”*, cuya finalidad fue hallar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental de nivel prospectivo-correlacional, la muestra fue compuesta por 28 trabajadores administrativos. Llegando a la conclusión que existe un relación significativa y directa del clima laboral y el desempeño de los empleados de la empresa en estudio, con el cual se pudo aceptar la hipótesis del investigador para firmar que mientras que se tenga un adecuado clima de trabajo el desempeño de los trabajadores será mucho mejor (p. 72).

Copelo y Espinoza (2017), en su investigación titulada *“Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de comercial Pacheco E.I.R.L. – Huancayo, 2014”*, cuyo objetivo general hallar el clima organizacional

y su relación con el desempeño laboral. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental de un nivel descriptivo-correlacional, cuya muestra fue conformada por 11 trabajadores. Se llegó a concluir con a la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados, debido a que en la prueba de correlación se encontró una significancia menor a la condición de p -valor < 0.050 , por otro lado, también se pudo corroborar que cada uno de los componentes de clima organizacional influyen positivamente en el desempeño que realizan los empleados dentro de la organización en estudio (p. 136).

Monteza (2017), en su investigación titulada "*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*", cuyo propósito fue halla el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional, cuya muestra está conformada por 63 trabajadores. Llegando a la conclusión que el clima laboral tiene un nivel regular según el 65% de los empleados, de igual forma fue valorado el desempeño laboral, por otro lado, mediante la prueba estadística de correlación empleada, se encontró una significancia menor a 0.050, por lo tanto se confirmó una relación significativa entre las variables, además el grado de relación fue de 0.807, lo que se considera una relación directa y positiva, finalmente se encontró el r cuadrado en el cual se pudo hallar que el clima laboral influye en 65.13% en el desempeño de los empleados (p. 42).

Solano (2017), en su investigación titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017*", el cual tuvo como finalidad hallar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. La metodología fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional, cuya muestra fue compuesta por 20 trabajadores. Se llegó a concluir que existe un inadecuado clima organizacional según el 50% de los colaboradores, ocasionado por la falta de funciones y responsabilidades de

forma oportuna, de igual forma las relaciones laborales entre trabajadores son incorrectas debido a que se muestran ciertas discusiones entre los miembros del grupo de trabajo, finalmente mediante la prueba estadística en la que se encontró un p – valor menor a 0.050, lo que permite demostrar la existencias de una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los empleados de la entidad en estudio (p. 55).

Vallejos (2017), en su investigación titulada *“Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017”*, su finalidad fue hallar el clima laboral y su relación con la satisfacción laboral. La metodología de la investigación fue cuantitativa, con diseño no experimental de un nivel descriptivo, la muestra fue compuesta por 119 trabajadores. Se concluyó con la aplicación de una prueba de correlación en la que se encontró una significancia bilateral menor a 0.050, lo que indica que hay una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en donde la creación de alternativas que permitan una correcta comunicación e interacción entre los miembros de la empresa ayudan a que la percepción que tienen los trabajadores acerca del clima organización mejoren, además también se ha identificado que los empleados no se sienten cómodos con las decisiones y políticas que tiene la entidad (p. 93).

Espejo (2016), en su investigación titulada *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín - 2014”*, su finalidad fue hallar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral. La metodología empleada fue cuantitativa con un diseño no experimental de un nivel descriptivo correlacional, la muestra fue compuesta por 52 colaboradores. Finalmente se concluyó que el clima laboral tiene una influencia positiva en un 78.9% en el desempeño del personal de la entidad en estudio, pero se verificó que dicho clima no es el adecuado en la organización, debido a que no permite a los trabajadores realizar de forma correcta sus actividades (p. 198).

En el Contexto Local

Dávila y Núñez, (2017), en su investigación titulada *“Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer”*, cuya finalidad fue elaborar una propuesta para la mejora del clima organizacional. La metodología empleada fue cuantitativa con un diseño no experimental de un nivel descriptivo, cuya muestra fue 110 trabajadores. Se llegó a la conclusión que dentro de la empresa se tiene un clima labora regular, debido a que los empleados la calificaron como un nivel medio, por ello, se elaboró una propuesta con la intención de realizar un optimización en la percepción del clima laboral y cada uno de sus componente que proponen los autores de la teoría utilizada para la elaboración de la propuesta, el cual está compuesta por actividades que influyen en la percepción que tiene los miembros de la empresa sobre el clima de trabajo (p. 48).

Manayay (2017), en su investigación titulada *“El clima laboral del hotel Gran Sipán de la ciudad de Chiclayo, 2015”*, su propósito fue identificar el clima laboral. La metodología emplead fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental de un nivel descriptivo, cuya muestra fue compuesta por 11 personas. Se pudo concluir que en la empresa existe un clima laboral favorable según la perspectiva de sus trabajadores, el cual se logró mediante el empleo de un análisis descriptivo y numérico de las dimensiones de la variable, para su correcta ubicación en los rangos elaborados, también se pudo hallar una oportunidad de mejora dicha situación, mediante acciones contingentes en la evaluación del desempeño y el establecimiento de estrategias para la asignación correcta de funciones (p. 125).

Millán y Montero (2017), en su investigación titulada *“Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016”*, su finalidad fue hallar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional, cuya muestra fue compuesta por 37 trabajadores de la empresa. Se llegó a concluir que la calificación del clima organización por dimensiones fueron las siguiente el

involucramiento tuvo una media de 4.049, la comunicación 3.966, las cuales fueron los componentes mayor valorados, mientras que la autorrealización y la supervisión tuvieron como media 3.851 y 3.891 respectivamente, finalmente mediante la aplicación de la prueba de correlación, en la cual se encontró una significancia bilateral menor a 0.050, se comprobó la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores (p. 67).

Herrera y Farroñan (2016), en su investigación titulada “*El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal en la empresa comercial G&M S.A.C – Chiclayo-2016*”, su finalidad fue encontrar el clima laboral y su relación con el desempeño del personal. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental de un nivel descriptivo-correlacional, cuya muestra fue compuesta por 30 trabajadores. Se pudo concluir que hay valores negativos en el clima laboral de la organización, debido a que falta de motivación, incentivos o reconocimientos por parte de los superiores, mientras que por otro lado, se confirmó la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los empleados, ya que al tener un clima organizacional inadecuado ocasiona que el desempeño del personal sea muy por debajo de sus conocimientos y capacidades (p. 54).

Pérez (2016), en su investigación titulada “*El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipán distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015*”, su propósito fue hallar como el clima organizacional influye en el compromiso organizacional. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental de un nivel explicativo, cuya muestra obtenida fue de 110 trabajadores. Se pudo determinar que existe un clima laboral positivo en la empresa, debido a que se tiene un buen ambiente de trabajo, una correcta comunicación y si hay estrategias de motivación para los empleados, por otro lado, el liderazgo en la empresa es el correcto ya que puedan realizar sus funciones correctamente y que exista una retroalimentación entre los miembros de la empresa, finalmente se demostró que clima

organizacional influye de forma positiva en el compromiso de los empleados (p. 72).

Panta (2015), en su investigación titulada *“Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana trabajador del consorcio educativo “Talentos” de la ciudad de Chiclayo”*, cuya finalidad consistió conocer cómo se asocian el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio objeto de estudio. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental, de un nivel descriptivo-correlacional, cuya muestra fue conformado por 25 personas. Llegando a la conclusión que entre las variables abordadas no presentan una relación, buen si bien se tiene un deficiente desempeño laboral, este no se relaciona con el estado en el cual se encuentra en el clima organizacional, a pesar que se demostró que el escenario organizacional en el que se encuentra no es el óptimo, todo lo contrario, al presentar un tipo de clima explotador lo que condiciona la forma de trabajar de los empleados (p. 85).

Santamaría y Zaña (2015), en su investigación titulada *“Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria. 2015”*, cuya finalidad fue la identificación de la percepción de los trabajadores sobre el clima laboral siendo una universidad chiclayana el objeto de estudio. La metodología fue tipo cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance descriptivo, con una muestra de 89 trabajadores. Llegando a la conclusión respecto al clima laboral el cual fue catalogado por los empleados como muy favorable (34.8%), mientras que el 21.3% sólo lo considero como favorable, destacando que el 23.6% a percibido un clima muy desfavorable, respaldado por un 10.1% que lo consideró como desfavorable, lo cual se requiere mejorar dicho clima, partiendo de un adecuado manejo del recurso humano dentro de la institución, orientándolo siempre a la búsqueda de una mejor calidad de vida y de trabajo, para así obtener mejores resultados. Del mismo modo, se tuvo que el 42.7% catalogó como muy favorable las condiciones laborales de la institución, mientras que el 24.2% refuerza la idea, indicando que es favorable, por ello, la percepción con una percepción desfavorable lo conformó el 20.2% de los

trabajadores, habiendo que identificar correctamente los aspectos que declaran desfavorable para optar por una solución en beneficio de los trabajadores (p. 45).

1.3. Formulación del problema

¿Cómo se encuentra el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Clima organizacional

Existen infinidad de definiciones, las cuales han ido cambiando con el paso del tiempo, dentro de dichas definiciones se encuentran las siguientes: Hall (1972) el clima consiste en un conjunto de características que describen una organización. Distinguirlo de otras organizaciones son relativamente perdurables en el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas que lo integran. Por su parte, James y Jones (1974) mencionaron que el clima organizacional es una cualidad relativamente duradera del ambiente interno que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos del valor de un conjunto particular de características de la organización. A su vez, Campbell (1976) indicó que el clima organizacional puede definirse como un conjunto de atributos específicos de una organización en particular que pueden ser inducidos del camino. Esa organización se ocupa de sus miembros y su entorno. Para los miembros individuales de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y experiencias. Las cuales describen la organización en términos de características estáticas (como el grado de autonomía) y contingencias de resultado de comportamiento y resultado-resultado (Ramos, 2012, pp. 15-16).

En tanto para Brunet (1987, citado por Ramos, 2012) dice al respecto, El clima organizacional es una noción que percibe el personal. El clima organizacional tiene un impacto en la productividad, la motivación y la conducta de los empleados. Representa el conjunto de percepciones que comparten los

integrantes de una organización con respecto a su entorno de trabajo y la empresa, así como en relación al rol que desempeñan dentro (p. 16).

Es el conglomerado de elementos que los trabajadores notan en el entorno de su trabajo, y que está presente en una organización o en un área en específico que la diferencia de las otras, influenciando tanto de manera positiva como negativa en la conducta de los empleados de la organización, cuyos resultados se ven evidenciados en el desarrollo y productividad de las actividades personales, de grupo y de la organización (Corredor, 2016, p. 95).

El proceso contenido en el clima organizacional se centra en la sucesión activa de cambios constantes, porque las organizaciones están interconectadas por personal activo y que actúan en un ambiente externo también activo. Similarmente que un sistema o máquina, el clima entorno laboral requiere de un procedimiento tal como se presenta: (Uribe, 2014).

- **Implantación:** es el resultado de la interacción de diversos actores que de manera natural lo han conformado, para ello, el clima se direcciona hacia el cumplimiento de resultados esperados y factibles.
- **Pruebas:** se ejecutan las diferentes pruebas por medio de experimentos o entrevistas, así como en periodos de prueba.
- **Operación:** son las relaciones, así como las operaciones realizadas en la organización, las cuales se presentan mediante estímulos de los empleados y directivos, así como respetando las normas establecidas.
- **Mantenimientos provisorio y disciplinario:** trata a los ajustes que se hagan a las normativas conforme a las circunstancias altamente mutables.
- **Mejoras y adaptaciones:** es la adaptabilidad que se hacen en base a las necesidades que se acontezcan o no sean previstas previamente que requiere el clima laboral.
- **Evaluación:** es el estudio de los factores del clima laboral.

- **Retroalimentación:** se refiere a la información a las cuales permite la planificación y mejora a los resultados resultantes en la operación.
- **Acciones para el mejoramiento:** son la suma de políticas y de estrategias para el establecimiento de acciones, con el objetivo de mejorar los resultados.

Factores de clima organizacional

Estructura

Es el grado que poseen los integrantes de una empresa, en base al nivel de apreciación que se tenga en base a las tareas, responsabilidades, normas, funciones, obstáculos, entre otras restricciones a los que estos se vean circunscritos en cuanto a su desenvolvimiento (Lusthaus, 2008, p. 53).

Se refiere a como cada organización se delimita, se encuentra normada, y estructurada de forma jerárquica para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. Cuando se habla de la estructura se centra en el tamaño que tiene la organización la cual permite a que el personal se sienta lo más cómodo posible para el desarrollo de las actividades. En ella se selecciona el personal idóneo para la conformación de la jerarquía, siendo de mucha importancia para ayudar a conseguir eficientemente los objetivos trazados (Gaspar, 2011, p.18)

Clasificación de las responsabilidades, es el resultado que se obtenido en este sentido, estará basado en elementos positivos o negativos que la empresa ponga a disposición de sus trabajadores; esta será reflejada en la intensidad que se les ponga a los niveles de burocracia versus la intensidad que se le ponga al entorno laboral poco estructurado o jerarquizado (p. 18).

Estructura organizativa, hace referencia a la forma de como la organización esta normada, delimitada y estructurada de manera jerárquica para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización (p. 18).

Normas y procedimientos, hace referencia a la estructura presentada en el organigrama, la misma que es la representación gráfica que sirve de base para que los integrantes de dicha organización sepan lo que deben hacer y a quien responder, así mismo les permitirá identificarse con su trabajo. La organización debe considerar a las personas idóneas en cada puesto, para de esa manera ayuden a perseguir las metas trazadas (Gaspar, 2011, p. 18).

Responsabilidad

En este apartado, se basa en la percepción que se tenga por parte de los colaboradores de una organización, respecto a la toma de decisiones de los mismos; basada en la autonomía que presenten en virtud a las funciones que estos realicen. Se puede decir, que es la medida que los colaboradores reciben en base a la supervisión de sus superiores. En tal sentido, un colaborador conoce cuál es su función dentro de la organización y cuál es su papel a desempeñar dentro de la misma, en el área y momento que le corresponda (Siliceo, 2008, p. 26).

Iniciativa, todo superior e incluso el mismo trabajador es tendiente a tomar la iniciativa, a la hora de tomar alguna decisión, ya que de esta manera al tomar iniciativa los trabajadores se vuelven proactivos, dando resultado más ágiles ante una situación conflictiva o para mejorar las relaciones entre compañeros de labores (Gaspar, 2011, p. 23).

Resolución de conflictos, la existencia de conflictos entre los integrantes de la organización, traerá como consecuencia un ambiente hostil que perjudicará en los cumplimientos de las metas. El sentimiento de que los miembros de la organización, tanto para como superior, aceptan o niegan las opiniones discrepantes y no teme enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan (Gaspar, 2011, p. 23).

Justificación de las labores, de esta manera los trabajadores se adhieren a los resultados que ellos mismos obtienen, justifican sus labores y estos podrán tener la capacidad de tener una mejora continua, que se reflejarán en el rendimiento de los colaboradores (Gaspar, 2011, p. 23).

Recompensa

Esta se basa en el grado de percepción que los integrantes de una organización presentan al momento de ser evaluador por su labor bien desempeñada en la organización, en virtud a un logro alcanzado en un espacio y lugar previamente determinado. Para la organización la recompensa simboliza el premio o castigo, aunque cabe precisar que lo último casi nunca es utilizado en las organizaciones modernas. Para las organizaciones que se consideren así mismas modernas, el castigo, se puede entender como una forma en la que el superior le manifieste e incentive al colaborador a que mejore su trabajo, y si a este le faltan los recursos y habilidades, se le debe ayudar y orientar con la finalidad de mejorar su desempeño laboral (Mc Adams, 2013, p. 53).

Promoción de ascensos, en la organización debe promover o tener políticas de ascenso, con la intención de que los trabajadores se sienten motivados en sus labores para que puedan subir de puesto, y por ende su remuneración (p. 53).

Recompensas e incentivos, respecto a los incentivos que una empresa u organización, estos no necesariamente tienen que ser económicos, pero es uno de las infalibles recompensas, con lo que también se podría hacer en un trabajador es reconociéndolo como un trabajador destacado o con méritos a su desempeño laboral (p. 53)

Pagos en base al desempeño, un trabajador o trabajador tiene un pago estipulado, pero un trabajador no tiene un pago por su buen desempeño, en el caso de los nacionales, pero en los particulares se manejan de otra forma, con ello se evidencia una política al reconocimiento del buen trabajador de manera monetaria (p. 53).

Desafío

El desafío hace alusión al tiempo establecido previamente por el superior los integrantes de la organización, en base a los objetivos y riesgos que pudiesen ocurrir mediante el desempeño de sus funciones. Las organizaciones

han de asumir riesgos, tratando de minimizarlos al máximo, pero estos siempre estarán presentes, por ello es necesario generar políticas claras que permitan la adaptabilidad de las organizaciones al entorno cada vez más cambiante. Se puede decir, que el riesgo bien canalizado puede ayudar a una organización a volverse competitiva, al basarse esta en la necesidad de adaptarse a los cambios (Véliz, 2014, p. 21)

Cumplimiento de objetivos, es un indicador importante en la dimensión desafiante, ya que todo trabajador es un reto continuo para poder lograr sus objetivos o anhelos ya sean personales o profesionales, estos objetivos deben de cumplirse de manera objetiva y eficiente (p. 21)

Gestión del RR. HH, un buen manejo del recurso humano de una organización, con lleva al clima eficiente y tranquilo, el cual va a generar que el personal se sienta a gusto con las decisiones de los superiores y una buena relación con los compañeros (p. 21).

Cooperación

La cooperación es un grado de afectividad que está implícito en toda organización eficiente. En este sentido, existe un espíritu de cuerpo que engloba a todos los que comprenden la organización con el objetivo de alcanzar todas las metas planteadas por esta, ya sean organizacionales como individuales (Gabler, 2015, p. 253)

Percepción del equipo, cuando un clima organizacional es buena, la percepción del equipo del trabajo es adecuada, y el compañerismo con la retroalimentación se vuelven parte de las labores que realizan a diario (p. 253).

Trabajo en equipo, cuando las relaciones de compañeros de trabajos reflejan confianza y empatía se logra un equipo fuerte y sólido que conlleva al logro de actividades eficientes, que se reflejan en el cumplimiento de objetivos grupales (p. 253).

Apoyo entre compañeros, la unión existente y el apoyo que se brindan entre los integrantes de la organización traerá como beneficio un ambiente

cálido y fraternal, el mismo que es positivo para la consecución de las metas y los objetivos. El espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo muestra la buena relación dentro de la organización (p. 253).

Relaciones

Las relaciones se generan tanto fuera como dentro de la organización, se dan entre miembros de distintos niveles, tanto subordinados como directivos. Sin desmerecer a cada integrante de cada grupo, pero sin perder la noción de la naturaleza del puesto y función que cada quien desempeña. En este sentido, el respeto y conciencia de saberse reconocer como parte operacional o directiva de la organización es importante. Por otro lado, las relaciones son percepciones del conjunto de los miembros de la organización, que se basa en la amistad, los buenos tratos y el compromiso de ayuda mutua que se dan entre los pares y directivos de la organización (Chiang, Martin, y Núñez, 2010, p. 38).

Según Gaspar (2011), se centra en la percepción que se tiene por parte de los integrantes sobre la existencia de un grato trabajo, y de las relaciones sociales que se puede tener entre colegas y superiores. El autor intuye los siguientes indicadores (p. 23):

Buen clima laboral, se debe buscar estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar y comprender mejor. (Gaspar, 2011, p.23)

Relaciones sociales entre los operarios y directivos, la buena comunicación generara una buena relación entre los colaboradores, es por ello que la comunicación debe ser tomada en consideración por los directivos de la organización (p. 23).

Amistad, es el pilar para un buen clima organizacional, ya que de esta manera los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza (p. 23).

Estándares

Es todo aquello que se puede tomar como referencia, patrón y modelo a seguir, trazado previamente por la organización con la finalidad de alcanzar un máximo de productividad de la misma (Mattison, 2009, p. 167).

Cuando se debe dirigir al personal, se emplear diferentes formas de dirección, esta se centra en poder influir sobre los demás, dichos estilos pueden generar diferentes escenarios, tanto positivos como negativos, siendo los estilos de liderazgos para comunes son el autocrítico, en donde el superior es el que impone las ideas haciendo el clima más tensionado, y el Laissez faire, donde el superior se involucra pero no se centra las decisiones solo en lo que él piensa, sino que motiva e instruye a los demás empleados a que participen de las decisiones de forma libre (Gaspar, 2011, p. 24).

Nivel de formación el jefe o el dueño se interesa por sus subordinados, pero aun así es este quien toma las decisiones (p. 24).

Habilidades y capacidades, a pesar que es el dueño quien toma la última decisión, invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones, ocasiona un clima agradable de trabajo y se adapta a la situación de trabajo, es buen comunicador, tolerante, con confianza en sus trabajadores que procura fomentar la participación y sabe recompensar el trabajo realizado (p. 24)

Conflictos

Es imposible que los conflictos no se den dentro de cualquier organización, ya que estas están conformadas por personas y, por tanto, siempre se van a dar lo importante es saber manejarlos de forma eficiente por parte del directivo. En consecuencia, lo recomendable es que estos se transparenten dentro de la organización y no permanezcan escondido o se disimulen (Porret, 2014, p. 500).

Mal trabajo, un inadecuado clima organizacional, ocasiona que la eficiencia y la eficacia del trabajador sean baja, y por ende tenga

resultados negativos en sus labores, es por ello que se recomienda hacer que el clima dentro del centro educativo sea el más idóneo para las labores del trabajador (p. 500).

Consideración de los superiores, como buen líder el dueño siempre tiene que estar en la vanguardia, para tener una mejor comunicación con los trabajadores y comprender cuales son los problemas que ellos tienen y que están ocasionando conflictos dentro de la empresa (p. 500).

Mala comunicación, Se ha identificado como un determinante de los conflictos en las organizaciones, a los rumores, dichos rumores pueden ser fundados o carecer de fundamento, por lo que se busca en toda organización mantener una buena comunicación y que esta sea fluida en las distintas áreas de la organización, ya que esta evitada que los rumores mal intencionados se propaguen o córtalos de plano para que no afecte el clima laboral de los integrantes (p. 500).

Identidad

Es un grado de afectividad que se da entre los miembros de una organización y que se ve reflejado en el sentimiento que se desprende de los mismos de pertenencia para con la organización. La finalidad es alcanzar los objetivos organizacionales compartidos por el conjunto de los miembros (Mucci, 2008, p. 139).

Gaspar (2011) es el sentimiento que tienen los integrantes de la organización respecto a su autonomía para tomar decisiones en torno a sus actividades (p. 21):

Se siente valiosos para la organización, cada empleado se deja llevar en torno a las necesidades que tiene lo cual permite motivar a buscar diferentes alternativas para cubrir dichas necesidades, por tanto, cada institución busca motivar a los empleados para que cumplan tanto sus objetivos como metas personales como las organizaciones, en otras palabras, que también se involucren con la empresa, la cual son premiados mediante reconocimientos o una mayor remuneración lo cual pueda conllevar a ser más productivo (Gaspar, 2011, p. 21).

Visión compartida de logros personales e institucionales, se centra en la generación de mayores expectativas a los miembros de la organización para que tengan una mejor visión sobre su futuro, y puedan cimentar sus propósitos en torno a dicha visión, y así continuar en la institución. Dicha capacidad permite que los empleados cumplan con sus actividades y en el desarrollo de mayores conocimientos las cuales pone en práctica en sus labores, lo cual permite la generación de un mejor clima (Gaspar, 2011, p. 21).

Salvaguarda de los recursos humanos y materiales, orientado y también consecuencia de un buen clima organizacional, lo cual se traduce en un recurso humano más motivado y más productivo (Gaspar, 2011, p. 21).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la responsabilidad de los trabajadores en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.
- Identificar la recompensa dada en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.
- Identificar las relaciones entre trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.
- Identificar los conflictos en los trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.

1.6. Hipótesis

El clima organizacional es inadecuado en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.

1.7. Justificación

Perspectiva Teórico

De forma teórica ya que esta investigación se basará en teorías y estudios confiables con los cuales se darán sustento a los resultados que se obtendrán con respecto a la variable de estudio para poder cumplir con los objetivos propuestos dicha variable están explicadas y sentadas dentro del marco teórico.

Perspectiva Metodológica

La investigación hará uso de métodos de investigación de forma analítica e inductiva, de la información y datos obtenidos ya sea por las mismas fuentes primarias, como la información obtenida de la misma empresa objeto de estudio y está basada en metodología fundamentada por Fernández, Hernández y Baptista, (2014), y los lineamientos y normas adoptados por la escuela profesional y la casa de estudios.

Perspectiva Práctica

De manera práctica esta investigación proporcionara instrumentos con los cuales se podrá obtener información verídica sobre el clima organizacional de la empresa y estos también podrían ser utilizados más adelante en otras investigaciones.

Por conveniencia

Este estudio es conveniente ya que se enfoca en un problema actual dentro de la discoteca Bass, con el cual se quiere brindar toda la información necesaria de cómo mejorar la situación que se está presenciando dentro del clima organizacional de los trabajadores de esta empresa.

Relevancia Social

La relevancia de este estudio en la sociedad es que se podrá determinar cómo se encuentra realmente el clima organizacional de la discoteca, con ello se podrá ayudar con la información necesaria para cambiar este entorno laboral, en beneficio de los trabajadores y dueños de la empresa y en especial de los mismos usuarios.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación ha desarrollar fue de tipo cuantitativa puesto que se emplearán herramientas estadísticas para el procesamiento de datos recolectados, es decir, no solo se observará el comportamiento de la variable, sino también serán sometidas a inferencia estadística. Así mismo el estudio es de nivel descriptivo, ya que solo se evidenciará la situación actual acerca de la variable en estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 186).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación será no experimental, se le llama no experimental ya que solo se observó y registró el comportamiento de la variable en estudio de acuerdo al contexto en el que fue abordado, ya que no se alterarán o manipularán los datos que se obtendrán durante el transcurso de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 186).

2.2. Población y muestra

Población

La población de la investigación estuvo conformada por los 40 trabajadores de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo.

Muestra

La muestra fue de tipo censal puesto que es una cantidad de trabajadores manejable, es por ello que se optó por una muestra no probabilística con los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Personal que labore en la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo.
- Trabajadores que estén entro de su horario laboral.

Criterios de exclusión

- Personal que ya no labore en la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo.
- Trabajadores que no estén entro de su horario laboral.

2.3. Variables

Variable: Clima organizacional

El clima organizacional puede definirse como un conjunto de atributos específicos de una organización en particular que pueden ser inducidos del camino. Esa organización se ocupa de sus miembros y su entorno. Para los miembros individuales de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y experiencias. Las cuales describen la organización en términos de características estáticas (como el grado de autonomía) y contingencias de resultado de comportamiento y resultado-resultado (Brunet, 1987, citado por Ramos, 2012).

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Responsabilidad	Iniciativa	¿Con que frecuencia el dueño siempre es el que da la iniciativa en todas las actividades que se realizan?	Encuesta/ Cuestionario
		Resolución de conflictos.	¿Siempre tienden a dejar tomar alguna decisión? ¿Usted con qué frecuencia no teme enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan? ¿Con que continuidad existen problemas conflictivos entre los trabajadores?	
		Justificación de las labores	¿Las labores del dueño frecuentemente son justificables con el rendimiento de la discoteca? ¿Con que frecuencia se ve una mejora continua dentro de sus labores?	
	Recompensa	Promoción de ascensos.	¿Con que frecuencia se promueven políticas de ascenso? ¿Frecuentemente se ha evidenciado ascensos dentro de la discoteca?	
		Recompensas e incentivos.	¿Se otorgan frecuentemente incentivos o recompensas a los trabajadores? ¿Continuamente se ha otorgado un mérito a algún trabajador?	
		Pagos en base al desempeño	¿Con que frecuencia se hace un pago adicional en base al desempeño del trabajador? ¿Frecuentemente usted es reconocido por su labor que realiza en la empresa?	
Relaciones	Buen clima laboral.	¿Con que continuidad se buscan estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar mejor?		

		¿Frecuentemente entre los trabajadores se comprenden bien?
	Relaciones sociales entre los operarios y directivos.	¿Existe frecuentemente una buena comunicación genera una buena relación entre los colaboradores? ¿La empresa continuamente emplea mecanismos de comunicación con los trabajadores?
	Amistad	¿Con que continuidad los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza? ¿Frecuentemente se ha evidenciado una sólida amistad entre trabajadores?
	Mal trabajo.	¿Existe frecuentemente una eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador? ¿Se ha evidenciado frecuentemente resultados negativos dentro en la discoteca?
Conflictos	Consideración de los superiores.	¿El dueño como buen líder siempre está en la vanguardia, para tener una mejor comunicación con los trabajadores? ¿Frecuentemente se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa?
	Mala comunicación.	¿Con que frecuencia se ha identificado como un determinante de los conflictos? ¿Con que continuidad se ha evidenciado o ha escuchado rumores o chismes por parte de los trabajadores?

Fuente: Bases Teóricas
Elaboración: Propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Técnicas de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se realizó una encuesta a los trabajadores la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo. El instrumento que se utilizó para cuantificar el clima organizacional, mediante un instrumento en escala Likert. Conforme lo menciona López-Roldán y Fachelli (2015) la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (p.8).

Instrumentos de recolección de datos.

El cuestionario es el instrumento, el cual cuenta con una variable, la cual se subdivide en dimensiones y de estas dimensiones se desprenden indicadores los cuales su usaran en el instrumento final. Tal como lo menciona Córdova (2018) el cuestionario está compuesto por un conjunto de reactivos con alternativas graduadas que califican la reacción del sujeto ante una variable de medición (p.32).

Confiabilidad

Tabla 2. *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,991	24

Fuente: encuesta piloto

Este resultado se ha obtenido mediante una prueba piloto la cual ha sido realizada a una muestra de la población a 30 trabajadores, lo que determinó un coeficiente de fiabilidad de 0.991, reflejando las encuestas como adecuadas y coherentes.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Objetivo específico 01: Identificar la responsabilidad de los trabajadores en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.

Tabla 3. *¿Con que frecuencia el dueño siempre es el que da la iniciativa en todas las actividades que se realizan?*

Valoración	Frec.	%
Nunca	12	30%
Casi nunca	14	35%
A veces	8	20%
Casi siempre	2	5%
Siempre	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

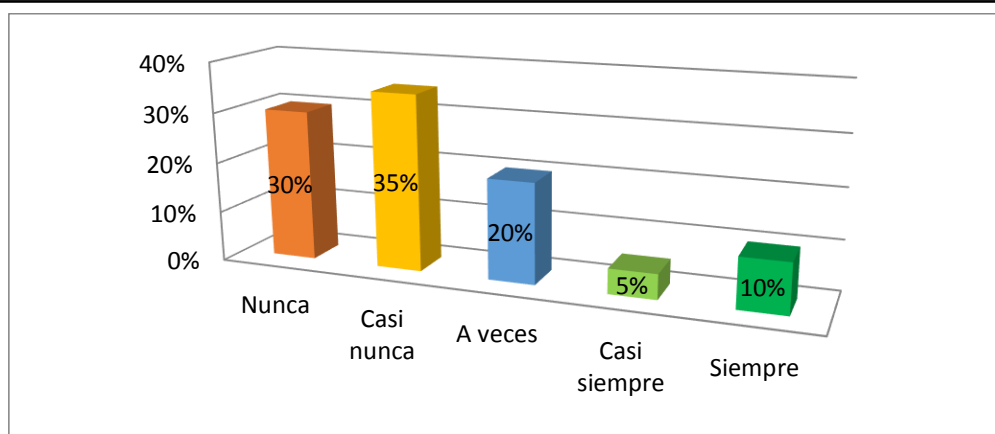


Figura 1. *Iniciativa en todas las actividades que se realizan*

Interpretación: En la tabla 3 y figura 1, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 1 el cual aborda con qué frecuencia el dueño siempre es el que da la iniciativa en todas las actividades que se realizan, en donde se demuestra que el 30% de los trabajadores indicaron que nunca da la iniciativa, el 35% indicó que casi nunca, un 20% manifestó que a veces, el 5% marcó que casi siempre y el 10%, respondió que siempre, en ese sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca el dueño siempre es el que da la iniciativa en todas las actividades que se realizan.

Tabla 4. ¿Siempre se les deja tomar alguna decisión?

Valoración	Frec.	%
Nunca	9	23%
Casi nunca	19	48%
A veces	6	15%
Casi siempre	3	8%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

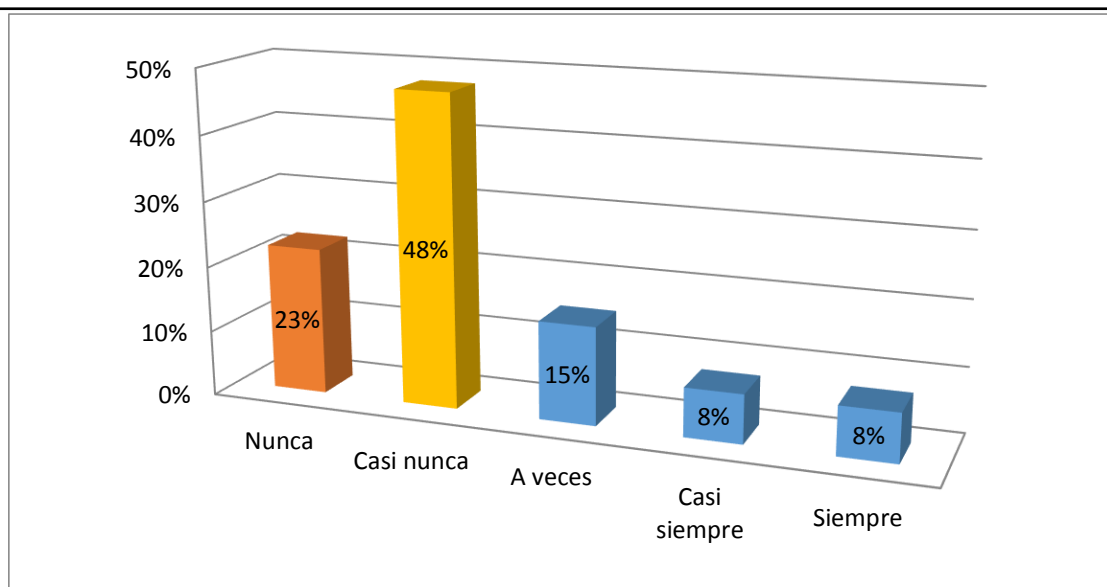


Figura 2. Se deja tomar alguna decisión

Interpretación: En la tabla 4 y figura 2, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 2 el cual aborda si siempre tienden se les deja tomar alguna decisión, en donde se demuestra que el 23% de los trabajadores indicaron que nunca tienden a tomar alguna decisión, el 48% manifestó que casi nunca, un 15% indicó que a veces, el 8% marcó que casi siempre y otro 8%, respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores, indicó que casi nunca o nunca les dejan tomar alguna decisión.

Tabla 5. ¿Usted con qué frecuencia no teme enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan?

Valoración	Frec.	%
Nunca	11	28%
Casi nunca	13	33%
A veces	10	25%
Casi siempre	3	8%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

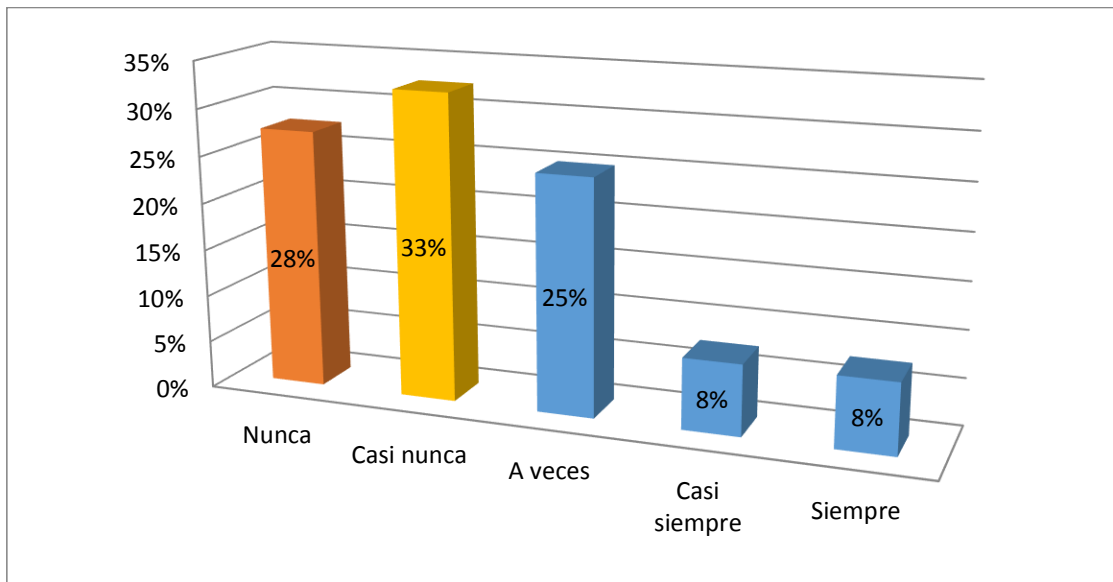


Figura 3. Enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan

Interpretación: En la tabla 5 y figura 3, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 3 el cual aborda con qué frecuencia no teme enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan, en donde se demuestra que el 28% de los trabajadores indicaron que nunca no temen a enfrentar y solucionar problemas tan pronto surjan, el 33% manifestó que casi nunca, un 25% indicó que a veces, un 8% marcó que casi siempre y otro 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que casi nunca o nunca no intentan enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Tabla 6. ¿Con que continuidad existen problemas conflictivos entre los trabajadores?

Valoración	Frec.	%
Nunca	9	23%
Casi nunca	19	48%
A veces	5	13%
Casi siempre	5	13%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

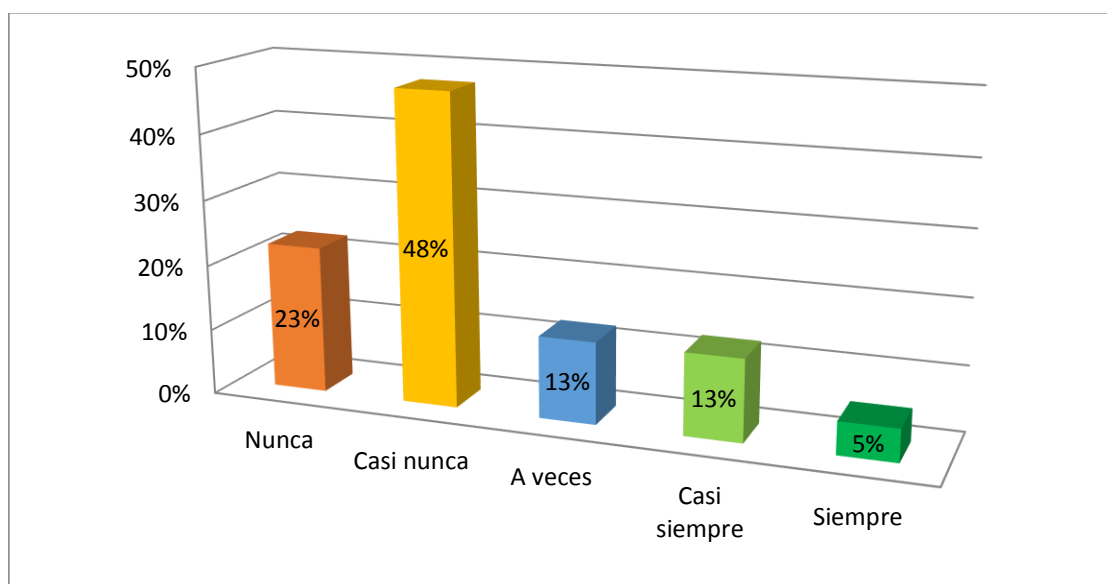


Figura 4. Problemas conflictivos entre los trabajadores

Interpretación: En la tabla 6 y figura 4, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 4 el cual aborda con que continuidad existen problemas conflictivos entre los trabajadores, en donde se demuestra que el 23% de los trabajadores indicaron que nunca existen problemas conflictivos entre los trabajadores, el 48% manifestó que casi nunca, un 13% indicó que a veces, un 13% marcó que casi siempre y el 5%, respondió que siempre en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que casi nunca o nunca existen problemas conflictivos entre los trabajadores.

Tabla 7. ¿Las labores del dueño frecuentemente son justificables con el rendimiento de la discoteca?

Valoración	Frec.	%
Nunca	13	33%
Casi nunca	15	38%
A veces	8	20%
Casi siempre	1	3%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

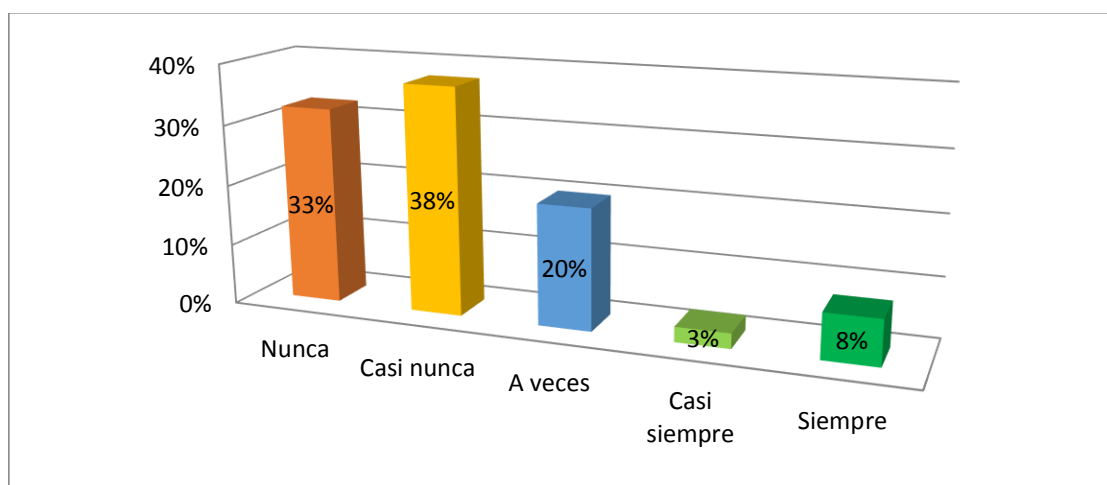


Figura 5. Rendimiento de la discoteca

Interpretación: En la tabla 7 y figura 5, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 5 el cual aborda si las labores del dueño frecuentemente son justificables con el rendimiento de la discoteca, en donde se demuestra que el 33% de los trabajadores indicaron que nunca las labores del dueño frecuentemente son justificables con el rendimiento de la discoteca, el 38% manifestó que casi nunca, un 20% indicó que a veces, un 3% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que casi nunca o nunca las labores del dueño frecuentemente son justificables con el rendimiento de la discoteca .

Tabla 8. ¿Con qué frecuencia se ve una mejora continua dentro de sus labores?

Valoración	Frec.	%
Nunca	11	28%
Casi nunca	14	35%
A veces	8	20%
Casi siempre	3	8%
Siempre	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

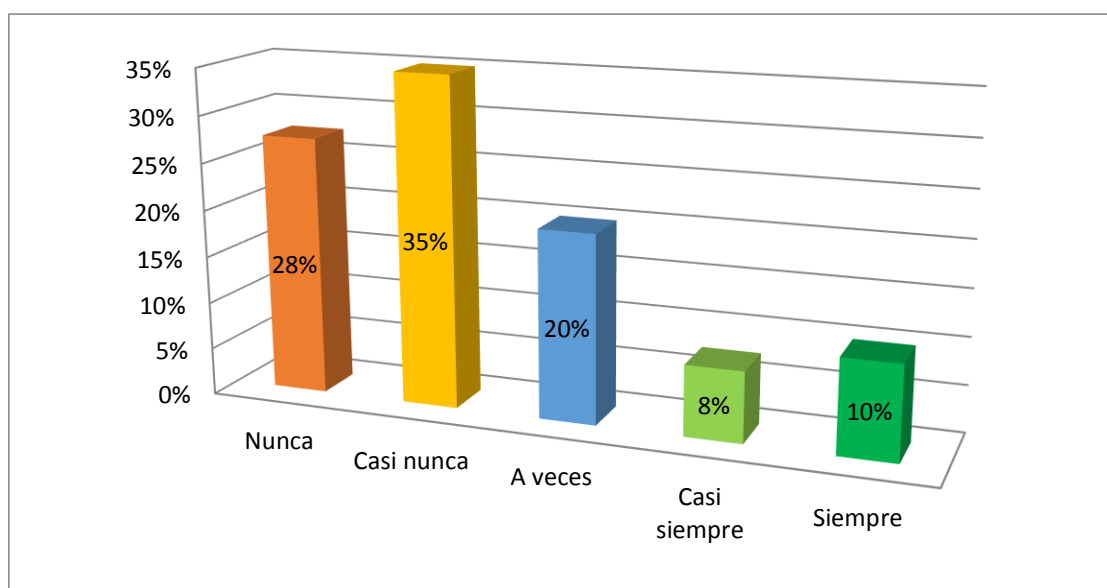


Figura 6. Mejora continua dentro de sus labores.

Interpretación: En la tabla 8 y figura 6, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 6 el cual aborda con qué frecuencia se ve una mejora continua dentro de sus labores, en donde se demuestra que el 28% de los trabajadores indicó que nunca se ve una mejora continua dentro de sus labores, el 35% manifestó que casi nunca, un 20% indicó que a veces, además un 8% marcó que casi siempre y un 10% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca se ve una mejora continua dentro de sus labores.

Tabla 9. ¿Con que frecuencia se promueven políticas de ascenso?

Valoración	Frec.	%
Nunca	12	30%
Casi nunca	16	40%
A veces	5	13%
Casi siempre	5	13%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

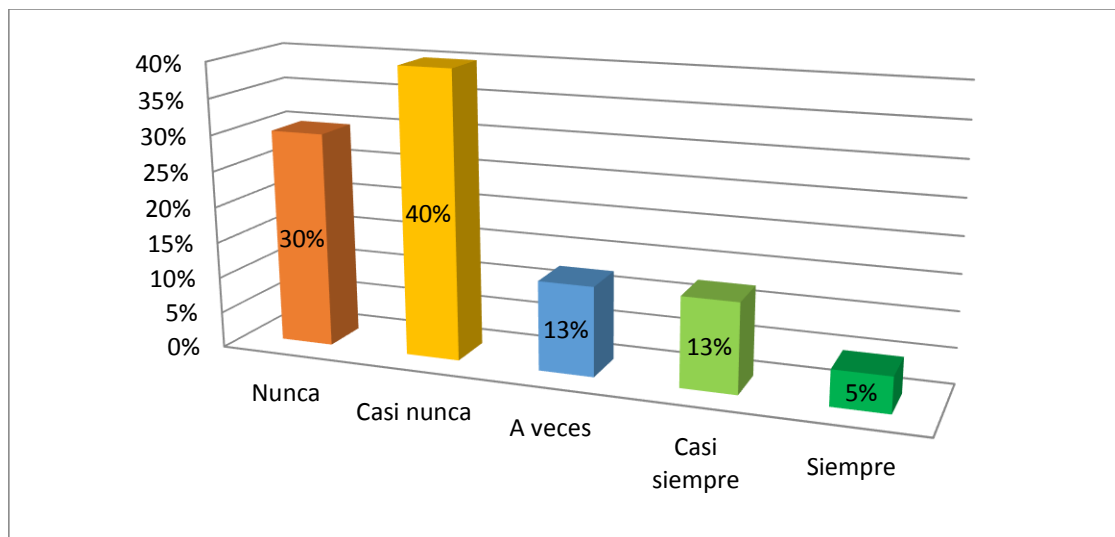


Figura 7. Políticas de ascenso

Interpretación: En la tabla 9 y figura 7, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 7 el cual aborda con qué frecuencia se promueven políticas de ascenso, en donde se demuestra que el 30% de los trabajadores indicó que nunca se promueven políticas de ascenso, el 40% manifestó que casi nunca, un 13% indicó que a veces, además un 13% marcó que casi siempre y un 5% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca se promueven políticas de ascenso.

Tabla 10. ¿Frecuentemente se ha evidenciado ascensos dentro de la discoteca?

Valoración	Frec.	%
Nunca	11	28%
Casi nunca	15	38%
A veces	7	18%
Casi siempre	4	10%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

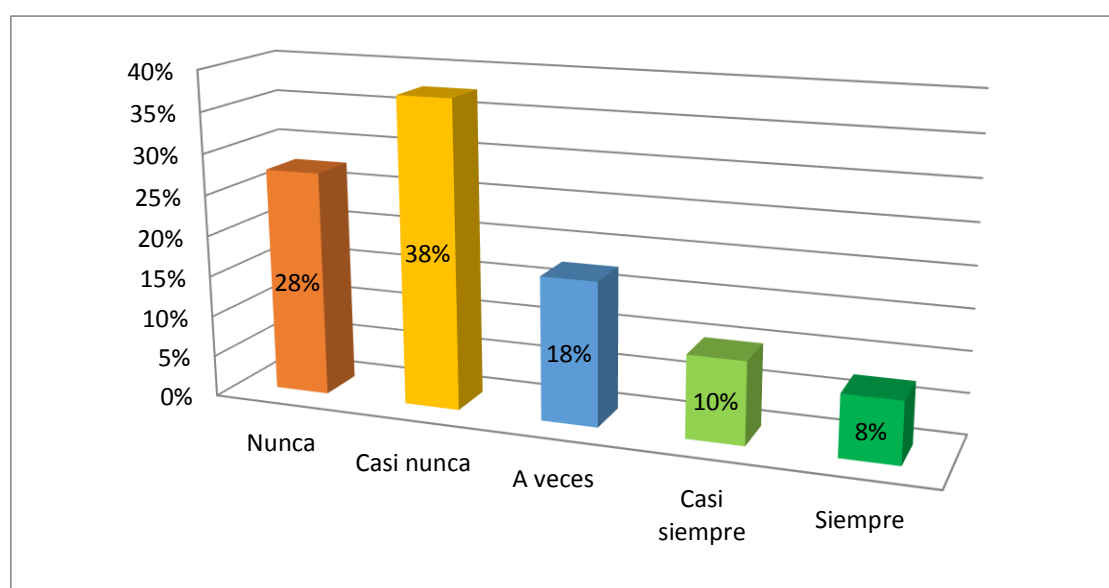


Figura 8. Evidencia ascensos dentro de la discoteca

Interpretación: En la tabla 10 y figura 8, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 8 el cual aborda si frecuentemente se ha evidenciado ascensos dentro de la discoteca, en donde se demuestra que el 28% de los trabajadores indicó que nunca se ha evidenciado ascensos dentro de la discoteca, el 38% manifestó que casi nunca, un 18% indicó que a veces, un 10% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca se ha evidenciado ascensos dentro de la discoteca.

Tabla 11. ¿Se otorgan frecuentemente incentivos o recompensas a los trabajadores?

Valoración	Frec.	%
Nunca	11	28%
Casi nunca	15	38%
A veces	7	18%
Casi siempre	4	10%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

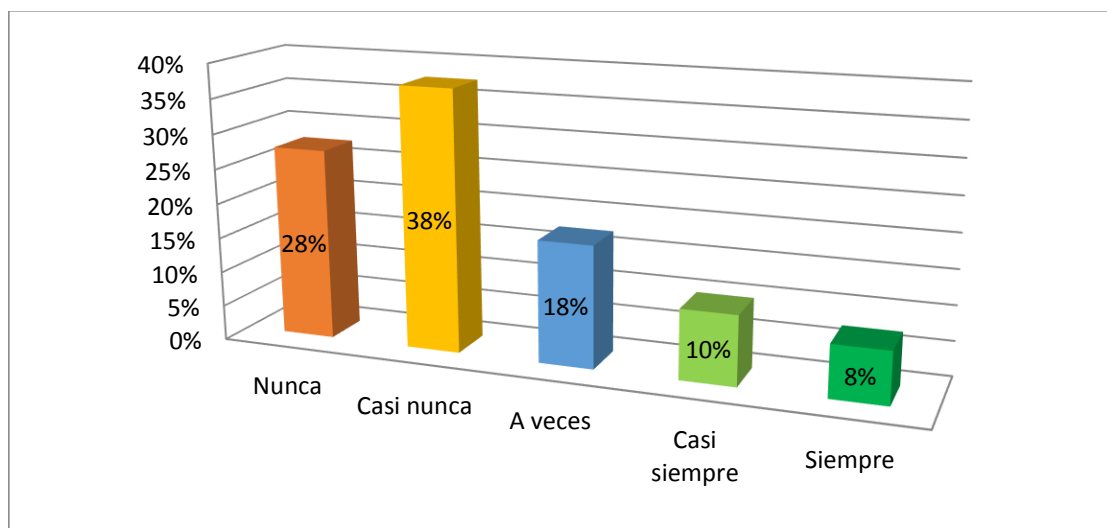


Figura 9. Incentivos o recompensas a los trabajadores

Interpretación: En la tabla 11 y figura 9, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 9 el cual aborda si se otorgan frecuentemente incentivos o recompensas a los trabajadores, en donde se demuestra que el 28% de los trabajadores indicó que nunca se otorgan incentivos o recompensas a los trabajadores, el 38% manifestó que casi nunca, un 18% indicó que a veces, además un 10% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca se otorgan incentivos o recompensas a los trabajadores.

Tabla 12. *¿Continuamente se ha otorgado un mérito a algún trabajador?*

Valoración	Frec.	%
Nunca	11	28%
Casi nunca	12	30%
A veces	11	28%
Casi siempre	4	10%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

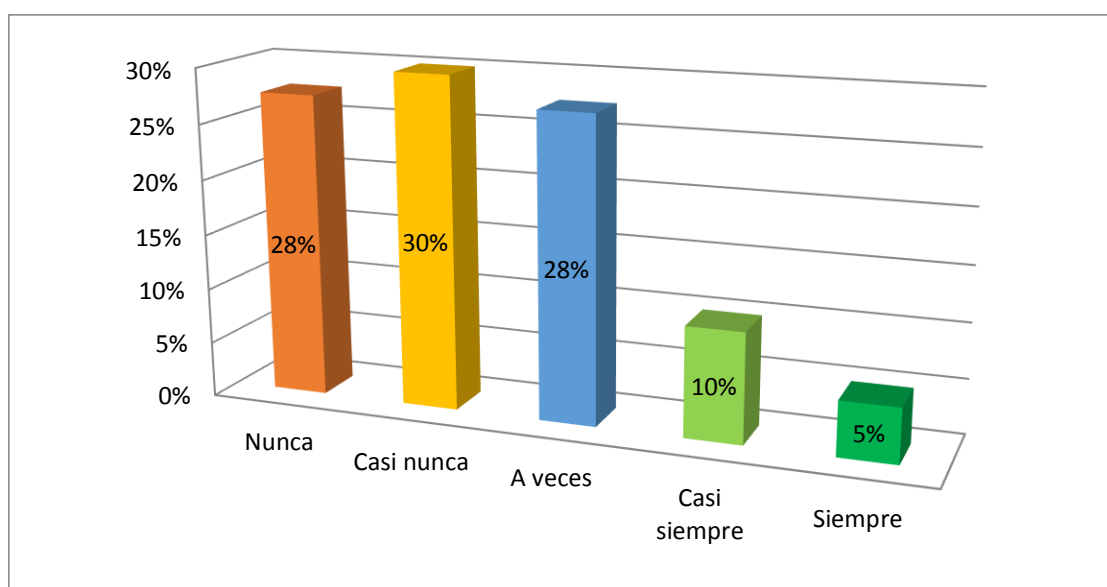


Figura 10. *Mérito a algún trabajador*

Interpretación: En la tabla 12 y figura 10, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 10 el cual aborda si continuamente se ha otorgado un mérito a algún trabajador, en donde se demuestra que el 28% de los trabajadores indicó que nunca se ha otorgado un mérito a algún trabajador, el 30% manifestó que casi nunca, un 28% indicaron que a veces, además un 10% marcó que casi siempre y un 5% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca se ha otorgado un mérito a algún trabajador.

Tabla 13. ¿Con que frecuencia se hace un pago adicional en base al desempeño del trabajador?

Valoración	Frec.	%
Nunca	10	25%
Casi nunca	17	43%
A veces	5	13%
Casi siempre	5	13%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

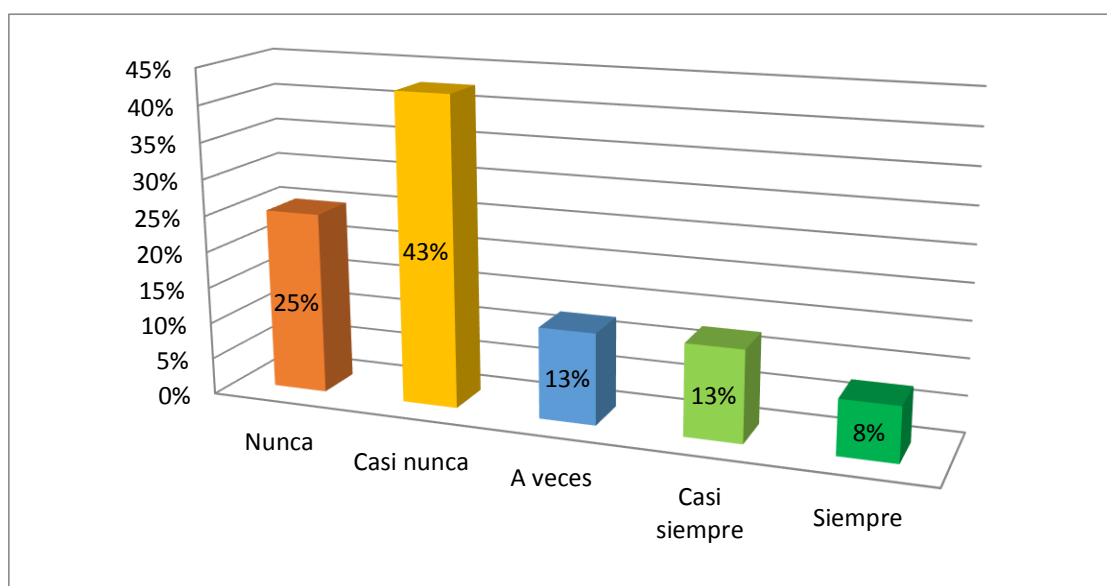


Figura 11. Pago adicional en base al desempeño del trabajador

Interpretación: En la tabla 13 y figura 11, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 11 el cual aborda con qué frecuencia se hace un pago adicional en base al desempeño del trabajador, en donde se demuestra que el 25% de los trabajadores indicaron que nunca se hace un pago adicional en base al desempeño del trabajador, el 43% manifestó que casi nunca, un 13% indicó que a veces, además un 13% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que casi nunca o nunca se hace un pago adicional en base al desempeño del trabajador.

Tabla 14. ¿Frecuentemente usted es reconocido por labor que realiza en la empresa?

Valoración	Frec.	%
Nunca	11	28%
Casi nunca	13	33%
A veces	9	23%
Casi siempre	5	13%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

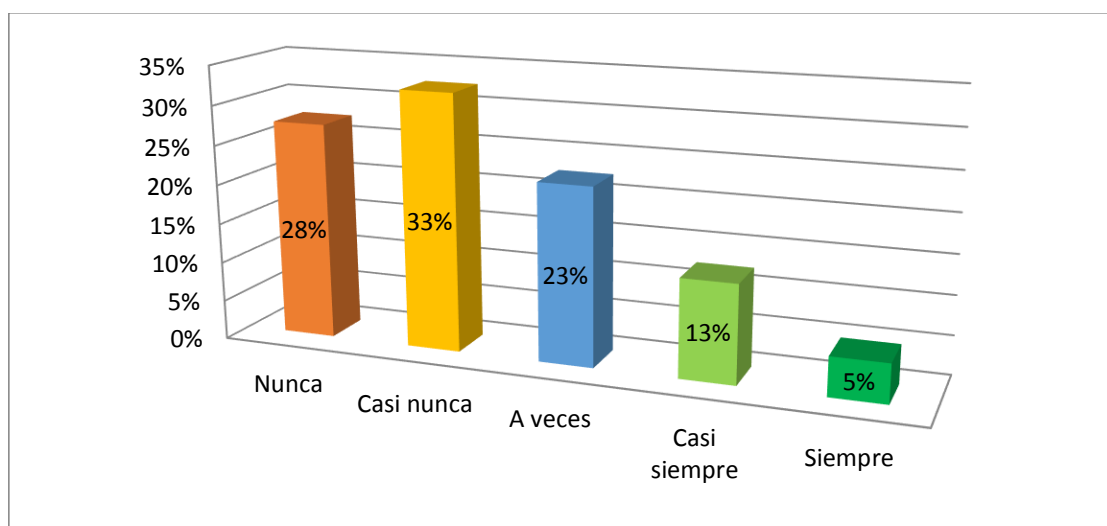


Figura 12. Reconocido por labor que realiza en la empresa

Interpretación: En la tabla 14 y figura 12, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 12 el cual aborda si frecuentemente usted es reconocido por labor que realiza en la empresa, en donde se demuestra que el 28% de los trabajadores indicaron que nunca el trabajador es reconocido por labor que realiza en la empresa, el 33% manifestó que casi nunca, un 23% indicó que a veces, además un 13% marcó que casi siempre y un 5% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que el trabajador casi nunca o nunca es reconocido por labor que realiza en la empresa.

Objetivo específico 03: Identificar las relaciones entre trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.

Tabla 15. *¿Con que continuidad se buscan estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar mejor?*

Valoración	Frec.	%
Nunca	13	33%
Casi nunca	13	33%
A veces	6	15%
Casi siempre	6	15%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

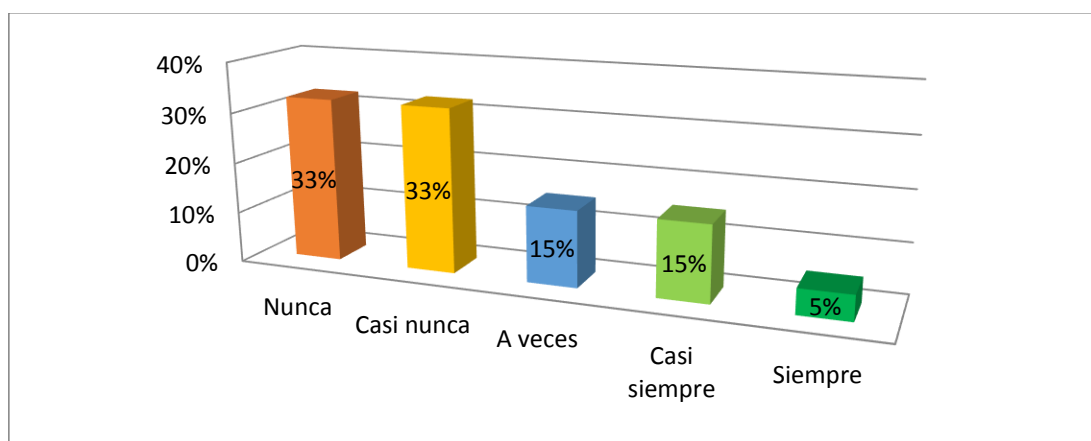


Figura 13. *Estrategias de la organización para comunicarse mejor*

Interpretación: En la tabla 15 y figura 13, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 13 el cual aborda con que continuidad se buscan estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar mejor, en donde se demuestra que el 33% de los trabajadores indicó que nunca se buscan estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar mejor, un 33% manifestó que casi nunca, un 15% indicó que a veces, además un 15% marcó que casi siempre y un 5% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que casi nunca o nunca se buscan

estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar mejor.

Tabla 16. *¿Frecuentemente entre los trabajadores se comprenden bien?*

Valoración	Frec.	%
Nunca	11	28%
Casi nunca	15	38%
A veces	7	18%
Casi siempre	4	10%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

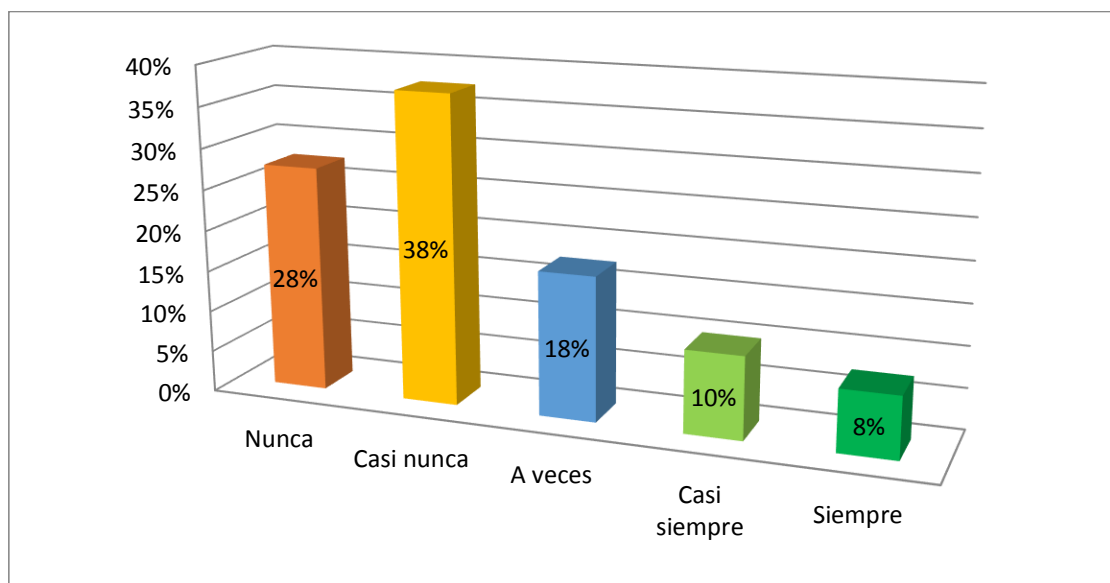


Figura 14. *Los trabajadores se comprenden bien*

Interpretación: En la tabla 16 y figura 14, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 14 el cual aborda si frecuentemente entre los trabajadores se comprenden bien, en donde se demuestra que el 28% de los trabajadores indicaron que nunca los trabajadores se comprenden bien, el 38% manifestó que casi nunca, un 18% indicó que a veces, además un 10% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que casi nunca o nunca los trabajadores se comprenden bien.

Tabla 17. *¿Existe frecuentemente una buena comunicación que genera una buena relación entre los colaboradores?*

Valoración	Frec.	%
Nunca	9	23%
Casi nunca	18	45%
A veces	6	15%
Casi siempre	4	10%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.

Elaboración propia.

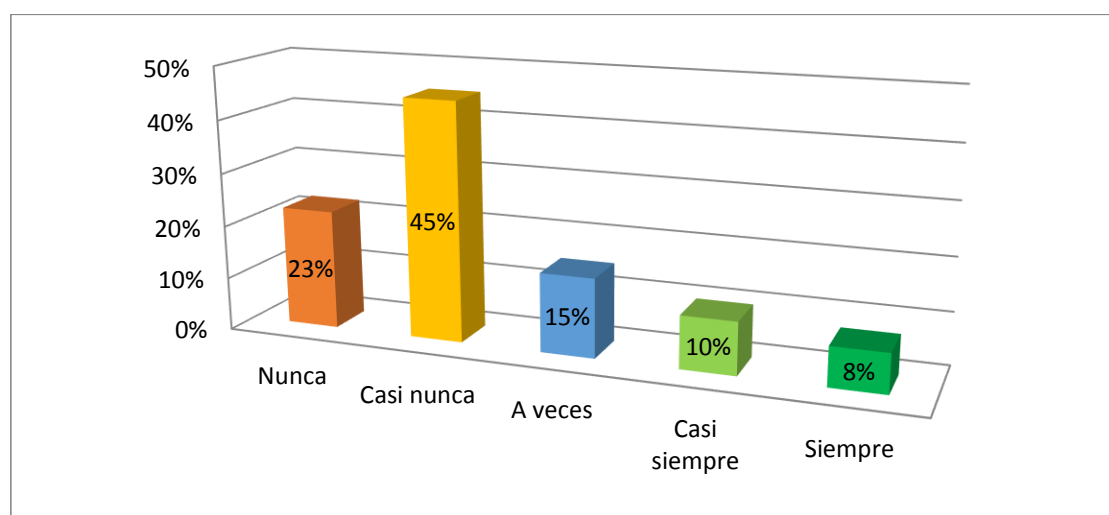


Figura 15. *La buena comunicación que genera una buena relación entre los colaboradores.*

Interpretación: En la tabla 17 y figura 15, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 15 el cual aborda si existe frecuentemente una buena comunicación que genera una buena relación entre los colaboradores, en donde se demuestra que el 23% de los trabajadores indicó que nunca existe una buena comunicación que genera una buena relación entre los colaboradores, el 45% manifestó que casi nunca, un 15% indicó que a veces, además el 10% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los

trabajadores indicó que casi nunca o nunca existe una buena comunicación que genera una buena relación entre los colaboradores.

Tabla 18. ¿La empresa continuamente emplea mecanismos de comunicación con los trabajadores?

Valoración	Frec.	%
Nunca	10	25%
Casi nunca	18	45%
A veces	6	15%
Casi siempre	4	10%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

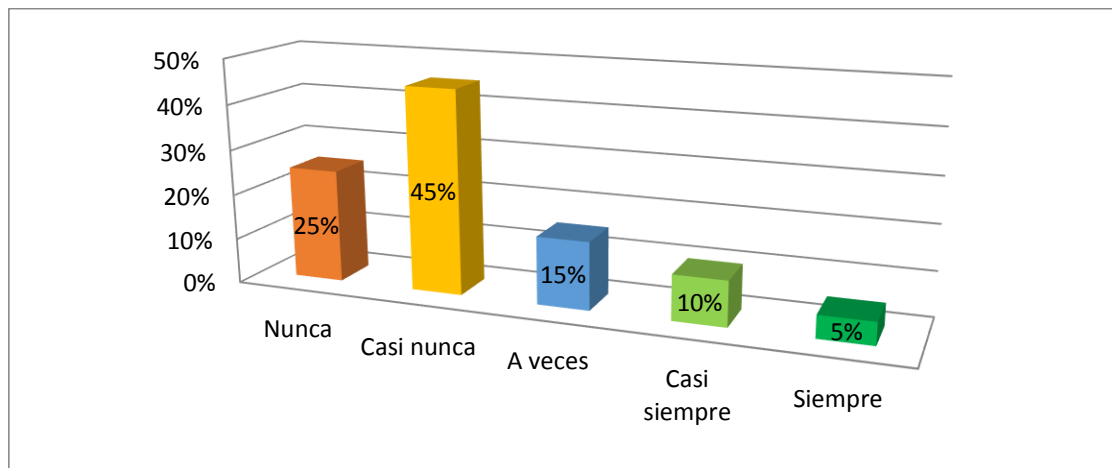


Figura 16. Mecanismos de comunicación con los trabajadores

Interpretación: En la tabla 18 y figura 16, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 16 el cual aborda si la empresa continuamente emplea mecanismos de comunicación con los trabajadores, en donde se demuestra que el 25% de los trabajadores indicaron que nunca la empresa continuamente emplea mecanismos de comunicación con los trabajadores, el 45% manifestó que casi nunca, un 15% indicó que a veces, además un 10% marcó que casi siempre y un 5% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores nunca o casi nunca la empresa continuamente emplea mecanismos de comunicación con los trabajadores.

Tabla 19. ¿Con que continuidad los integrantes de la organización incrementan su nivel de confianza?

Valoración	Frec.	%
Nunca	10	25%
Casi nunca	19	48%
A veces	6	15%
Casi siempre	2	5%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

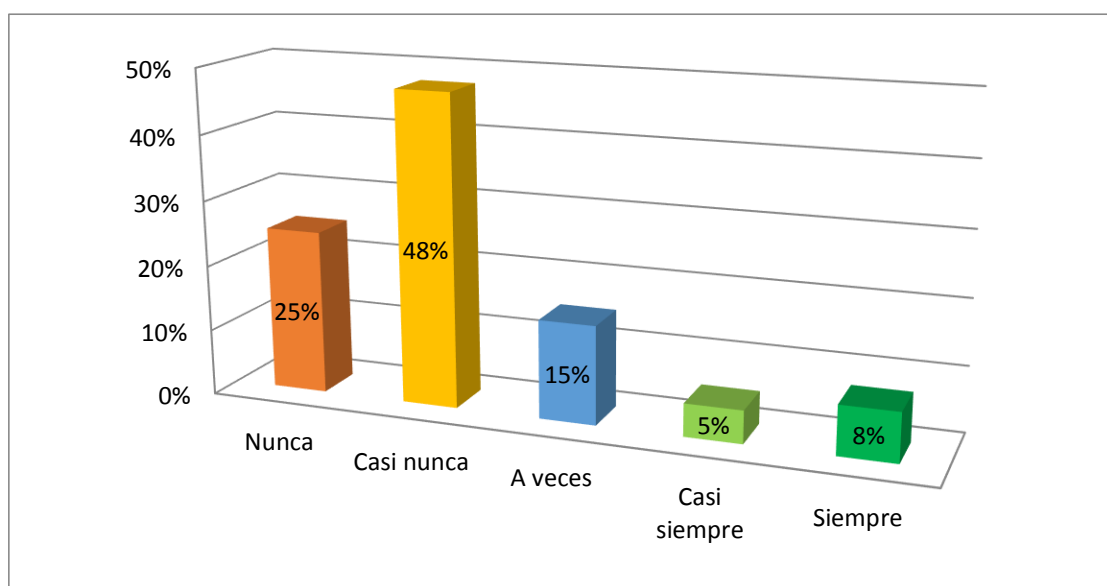


Figura 17. Incrementan su nivel de confianza

Interpretación: En la tabla 19 y figura 17, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 17 el cual aborda con que continuidad los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza, en donde se demuestra que el 25% de los trabajadores indicaron que nunca los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza, el 48% manifestó que casi nunca, un 15% indicó que a veces, además un 5% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores es indicó que casi nunca o nunca los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza.

Tabla 20. ¿Frecuentemente se ha evidenciado una sólida amistad entre trabajadores?

Valoración	Frec.	%
Nunca	11	28%
Casi nunca	18	45%
A veces	4	10%
Casi siempre	4	10%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

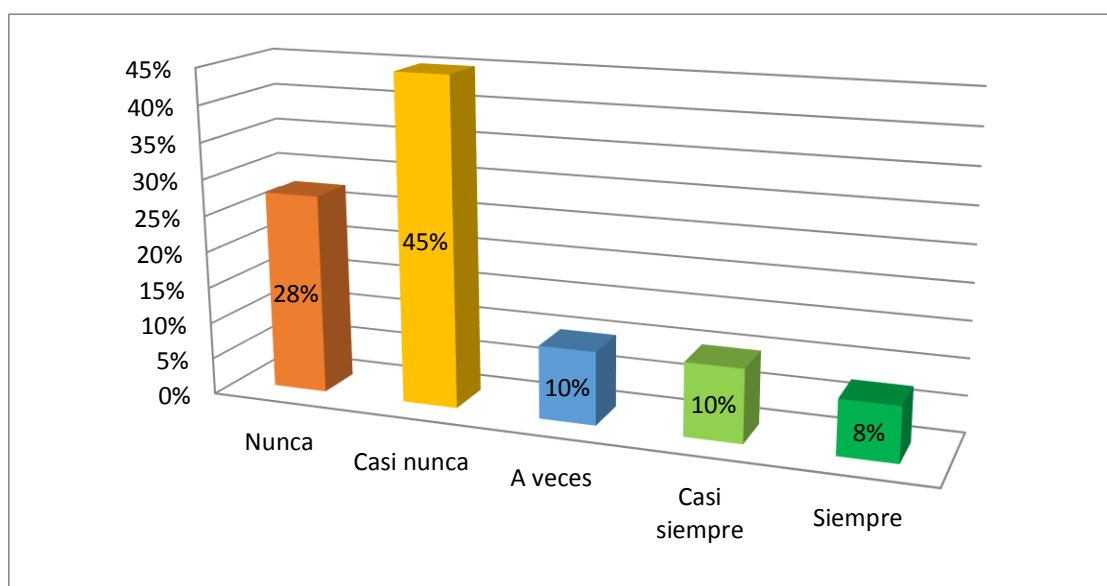


Figura 18. Sólida amistad entre trabajadores

Interpretación: En la tabla 20 y figura 18, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 18 el cual aborda si frecuentemente se ha evidenciado una sólida amistad entre trabajadores, en donde se demuestra que el 28% de los trabajadores indicaron que nunca se ha evidenciado una sólida amistad entre trabajadores, el 45% manifestó que casi nunca, un 10% indicó que a veces, además un 10% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca, se ha evidenciado una sólida amistad entre trabajadores.

Objetivo específico 04: Identificar los conflictos en los trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.

Tabla 21. *¿Existe frecuentemente una eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador?*

Valoración	Frec.	%
Nunca	14	35%
Casi nunca	12	30%
A veces	11	28%
Casi siempre	2	5%
Siempre	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

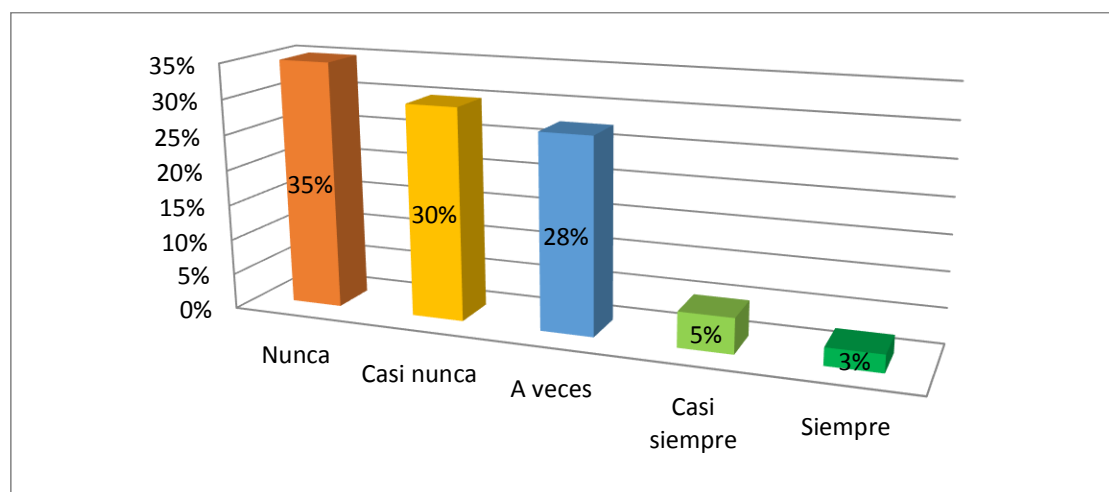


Figura 19. *Eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador*

Interpretación: En la tabla 21 y figura 19, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 19 el cual aborda si existe frecuentemente una eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador, en donde se demuestra que el 35% de los trabajadores indicaron que nunca existe una eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador, el 30% manifestó que casi nunca, un 28% indicó que a veces, además un 5% marcó que casi siempre y un 3% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca existe una eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador.

Tabla 22. ¿Se ha evidenciado frecuentemente resultados negativos dentro en la discoteca?

Valoración	Frec.	%
Nunca	13	33%
Casi nunca	11	28%
A veces	8	20%
Casi siempre	6	15%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

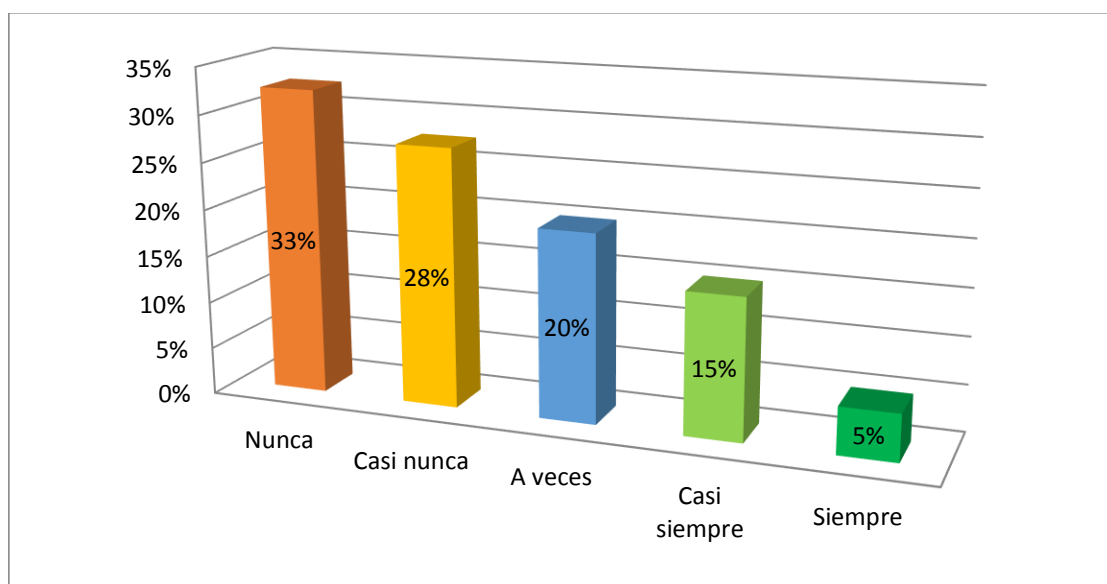


Figura 20. Resultados negativos dentro en la discoteca

Interpretación: En la tabla 22 y figura 20, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 20 el cual aborda si se ha evidenciado frecuentemente resultados negativos dentro en la discoteca, en donde se demuestra que el 33% de los trabajadores indicaron que nunca se ha evidenciado resultados negativos dentro en la discoteca, el 28% manifestó que casi nunca, un 20% indicó que a veces, además un 15% marcó que casi siempre y un 5% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores es indicó que nunca o casi nunca se ha evidenciado frecuentemente resultados negativos dentro en la discoteca.

Tabla 23. ¿El dueño como buen líder siempre está en la vanguardia, para tener una mejor comunicación con los trabajadores?

Valoración	Frec.	%
Nunca	8	20%
Casi nunca	18	45%
A veces	7	18%
Casi siempre	5	13%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

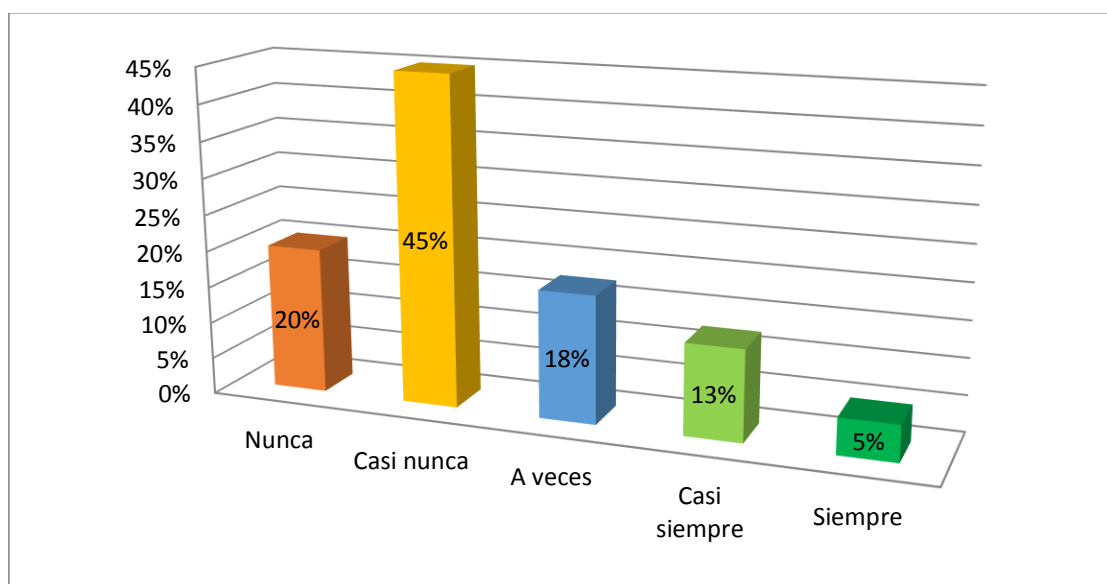


Figura 21. Mejor comunicación con los trabajadores

Interpretación: En la tabla 23 y figura 21, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 21 el cual aborda si el dueño como buen líder siempre está en la vanguardia, para tener una mejor comunicación con los trabajadores, en donde se demuestra que el 20% de los trabajadores indicaron que nunca el dueño está en la vanguardia, para tener una mejor comunicación con los trabajadores, el 45% manifestó que casi nunca, un 18% indicó que a veces, además un 13% marcó que casi siempre y un 5% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó ue nunca o casi nunca el dueño está en la vanguardia, para tener una mejor comunicación con los trabajadores.

Tabla 24. ¿Frecuentemente se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa?

Valoración	Frec.	%
Nunca	8	20%
Casi nunca	19	48%
A veces	4	10%
Casi siempre	5	13%
Siempre	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

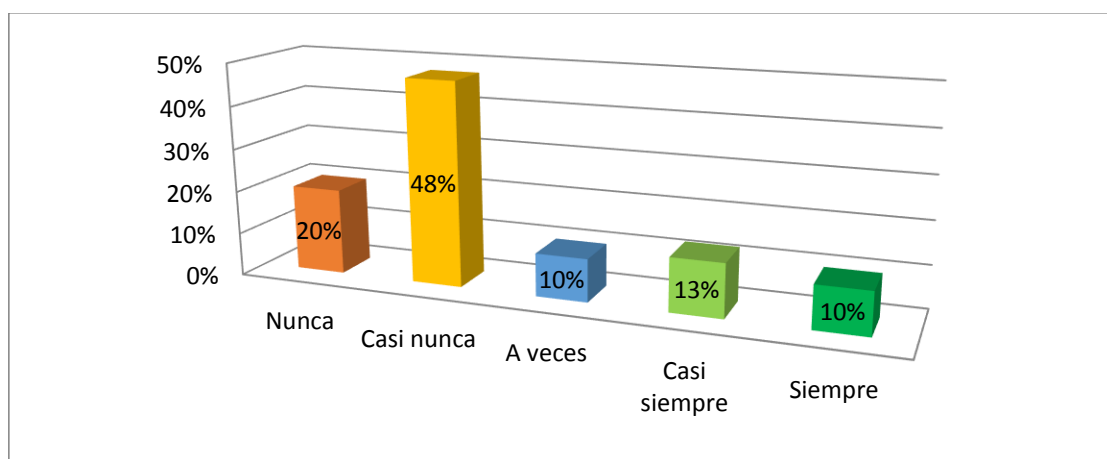


Figura 22. Se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa

Interpretación: En la tabla 24 y figura 22, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 22 el cual aborda si frecuentemente se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa, en donde se demuestra que el 20% de los trabajadores indicaron que nunca se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa, el 48% manifestó que casi nunca, un 10% indicó que a veces, además un 13% marcó que casi siempre y un 10% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa.

Tabla 25. ¿Con que frecuencia se ha identificado como un determinante de los conflictos?

Valoración	Frec.	%
Nunca	7	18%
Casi nunca	23	58%
A veces	3	8%
Casi siempre	5	13%
Siempre	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

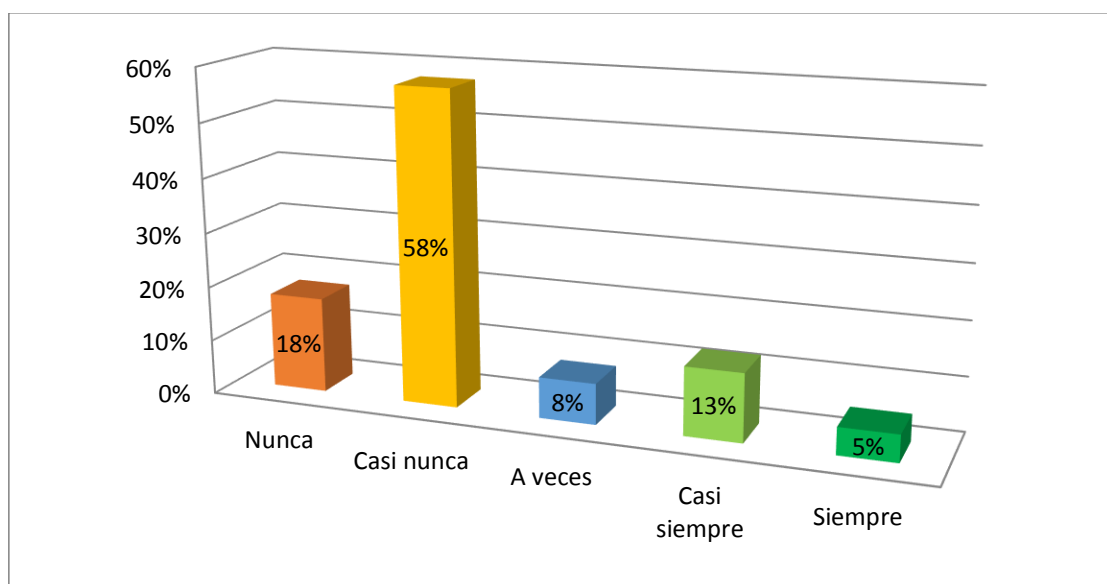


Figura 23. Determinante de los conflictos

Interpretación: En la tabla 25 y figura 23, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 23 el cual aborda con qué frecuencia se ha identificado como un determinante de los conflictos, en donde se demuestra que el 18% de los trabajadores indicó que nunca, el 58% manifestó que casi nunca, un 8% indicó que a veces, además el 13% marcó que casi siempre y un 5% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca se ha identificado como un determinante de los conflictos.

Tabla 26. *¿Con que continuidad se ha evidenciado o ha escuchado rumores o chismes por parte de los trabajadores?*

Valoración	Frec.	%
Nunca	10	25%
Casi nunca	18	45%
A veces	5	13%
Casi siempre	4	10%
Siempre	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

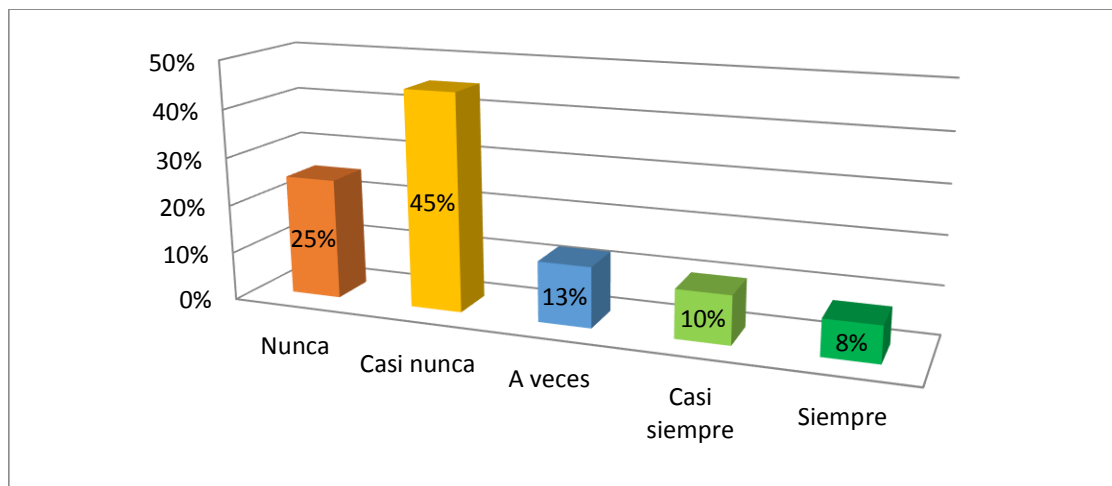


Figura 24. *Rumores o chismes por parte de los trabajadores*

Interpretación: En la tabla 26 y figura 24, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se observa los resultados de la pregunta 24 el cual aborda con que continuidad se ha evidenciado o ha escuchado rumores o chismes por parte de los trabajadores, en donde se demuestra que el 25% de los trabajadores indicaron que nunca se ha evidenciado o ha escuchado rumores o chismes por parte de los trabajadores, el 45% manifestó que casi nunca, un 13% indicó que a veces, además un 10% marcó que casi siempre y un 8% respondió que siempre, en tal sentido la mayoría de los trabajadores indicó que nunca o casi nunca se ha evidenciado o ha escuchado rumores o chismes por parte de los trabajadores.

Objetivo general: Determinar el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.

Tabla 27. Clima organizacional

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	24	55	26	65%
Regular	56	87	8	20%
Adecuado	88	120	6	15%
Total			40	100%

Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración propia.

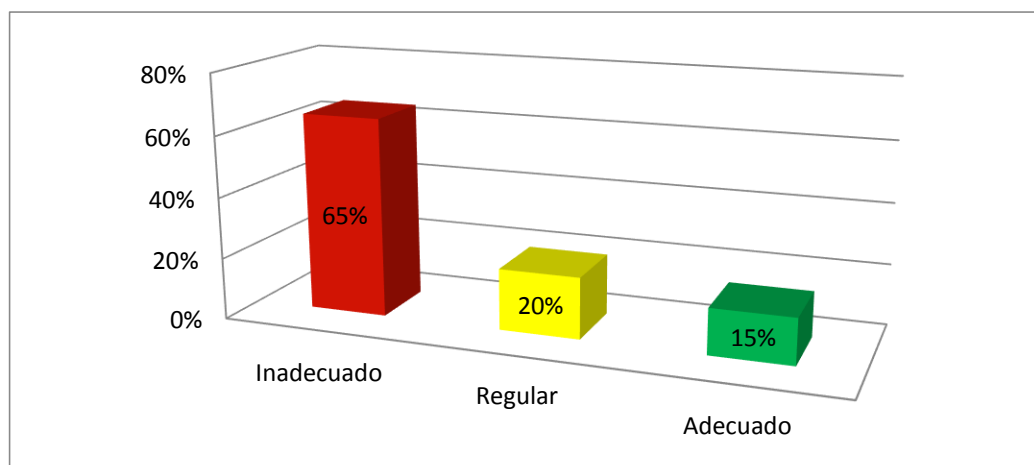


Figura 25. Clima organizacional

Interpretación: En la tabla 27 y Figura 25, con la finalidad de analizar el clima organizacional de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, se puede evidenciar que la variable Clima organizacional es calificado como inadecuado por el 65% de los resultados, un 20% de los encuestados la valoró como regular y solo el 15% la calificó como adecuad, estos resultados se debe a que se valoró a la dimensión Responsabilidad como inadecuada, adicional a ello los encuestados valoraron a la dimensión Recompensa como inadecuada, por otra parte los trabajadores calificaron a la dimensión Relaciones como inadecuada, y por último se valoró a la dimensión Conflictos como Inadecuada, por consecuencia se concluye que la variable Clima organizacional es inadecuado en la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados, se identificó que la responsabilidad de los trabajadores en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es regular, ya que gran parte del personal valoró de forma negativa a esta dimensión del clima organizacional, este resultado es comparado con los de Cabrera (2018), quien en su investigación concluyó que el nivel del clima organizacional en el personal de la Institución en estudio es positivo, respecto a la hipótesis sobre que el clima institucional según el personal de la entidad pública mencionaron que es muy favorable, en sus indicadores crecimiento, reconocimiento, responsabilidad y logro. Este último resultado difiere totalmente con los encontrados en la presente investigación.

También se identificó la recompensa dada en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es valorada como inadecuada según los trabajadores encuestados, este resultado es comparado con los de Herrera & Farroñan (2016), quienes en su investigación concluyeron que los trabajadores se encuentran inconformes respecto al clima laboral de la empresa bajo estudio, ello debido a que se evidencia desmotivación del personal, principalmente por ausencia de reconocimiento de su desempeño por parte de los directivos. Este resultado coincide y concuerda totalmente con los encontrados en el presente estudio.

Se evidenció que las relaciones entre trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es valorada como inadecuada por los mismos trabajadores, este resultado es comparado con los de Solano (2017), quien concluyó que los vínculos interpersonales entre el personal son inadecuados porque existen distinciones entre los mismo, además existe una asociación de manera significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo del personal. Dichos resultados concuerdan con los de la presente investigación brindando un sustento significativo al mismo.

Al identificar los conflictos en los trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, se determinó que esta dimensión del clima organizacional es valorada como inadecuada, este resultado es comparado con los de Vallejos (2017), quien llegó a concluir que el clima organizacional, es fundamental crear entornos que admitan el intercambio de una comunicación adecuada, mayor interacción con los compañeros de trabajo, reducir los conflictos laborales, mayores oportunidades de una comunicación abierta con los directivos o jefes, además de brindar la posibilidad de que se puedan planificar actividades de mejoramiento de la percepción de los trabajadores sobre el clima en la empresa y la satisfacción en el trabajo. Estos resultados concuerdas con los del presente estudio ya que de alguna u otra forma da a entender que existen problemas entre los trabajadores de la empresa en estudio.

En cuanto al objetivo principal se determinó que el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es inadecuado, así fue valorado por los propios trabajadores de la misma empresa ya que el 65% lo indicó así, este resultado concuerda con los de Villadiego & Alzate (2017), quienes llegaron a concluir que se identificó que la empresa tiene un nivel medio de riesgo de 50%, además se registró un 87.5% como uno de los niveles más críticos de riesgo, lo que indica que la intervención a la empresa debe de realizarse de manera inmediata y con los de Pante (2015) quien mencionó que el clima organizacional que se evidencia en la institución es autoritario, el cual es un tipo de clima empresarial malo debido a que no existe confianza en los trabajadores, a pesar de que es imprescindible para toda empresa, estos resultados están fundamentado en la teoría de Brunet (1987) citado por Ramos (2012) hizo referencia a que el clima organizacional son las percepciones de los trabajadores del entorno de una empresa expresado por medio de los valores, actitudes y opiniones de sus integrantes, además se encuentra directamente influenciada por la productividad y la satisfacción.

V. CONCLUSIONES

En cuanto al primer objetivo específico se identificó que la responsabilidad de los trabajadores en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es regular, ya que la mayoría de los trabajadores valoró de forma negativa a esta dimensión del clima organizacional.

Sobre el segundo objetivo específico se obtuvo que la recompensa dada en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es valorada como inadecuada según los trabajadores encuestados la calificaron de esa manera a esta dimensión del clima organizacional.

Respecto al tercer objetivo específico se evidenció que las relaciones entre trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es valorada como inadecuada por los mismos trabajadores.

Con respecto al cuarto objetivo específico se identificó los conflictos en los trabajadores de la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, se determinó que esta dimensión del clima organizacional es valorada como inadecuada, según los trabajadores encuestados.

Según los resultados del estudio, se pudo determinar que el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019, es inadecuado, así fue valorado por los propios trabajadores de la misma empresa ya que el 65%, ya que esto se debió a que las dimensiones Responsabilidad, Recompensa, Relaciones y Conflictos fueron valoradas como inadecuadas según los mismos trabajadores de esta empresa.

REFERENCIAS

- Aldaz, S., Pacheco, H., Velasco, V., & Calvopiña, D. (2017). Relación de las variables organizacionales y la gestión del talento humano, en las hosterías de ciudad riobamba, Ecuador. *Industrial Data*, 20(2), 55-60. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81653909008>
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana” Estudio de caso*. Lima: Universidad ESAN. Obtenido de <http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. Manizales: Universidad de Manizales. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3033/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20EL%20CDI%20SAN%20JOS%C3%89.pdf?sequence=1>
- Chiang, M, Martin, M, & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral*. Madrid: Comillas . Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=relacion+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6vOnp_MfeAhUprIkKHcuCCNEQ6AEIJzAA#v=onepage&q=relacion%20organizacional&f=false
- Contreras, O., & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Elsevier*, 6(13), 74-83. Obtenido de https://ac.els-cdn.com/S2215910X15000129/1-s2.0-S2215910X15000129-main.pdf?_tid=51e1d791-0ccb-4b93-b8ce-be4d4fe6c7e4&acdnat=1535555446_daf68196182e3957d2f3d309cf9b1e3
- Copelo, R., & Espinoza, O. (2017). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de comercial Pacheco E.I.R.L. – Huancayo, 2014*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1276/RELACI%C3%>

93N%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Corredor, A. (2016). *PYMES: Gestión y Clima Organizacional*. Barranquilla: Sello editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=SWBgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjhJKKwhMjeAhVC11kKHYYkkC8kQ6AEISTAH#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>
- Cristancho, F. (02 de Junio de 2015). *¿Qué piensan los colombianos de su clima laboral?* Obtenido de Ascendo: <https://blog.acsendo.com/que-piensan-los-colombianos-de-su-clima-laboral/>
- Dávila, D., & Nuñez, J. (2017). *Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1065/1/TL_DavilaGuevaraDoris_Nu%C3%B1ezChavarryJhefferson.pdf.pdf
- Espejo, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín - 2014*. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes. Obtenido de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/120/Maricarmen_Tesis_Licenciado_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gabler, S. (2015). *Gestión de la cooperación en la práctica*. Eschborn: Giz GmbH. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Z9m9BwAAQBAJ&pg=PA255&dq=cooperacion+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjvms-698feAhWxo1kKHYYyRBvoQ6AEIPTAE#v=onepage&q=cooperacion%20organizacional&f=false>
- Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+org>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Investigación Científica*. D.F. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

- Herrera, M., & Farroñan, S. (2016). *El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal en la empresa comercial G&M S.A.C – Chiclayo-2016*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10155/herrera_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jorge, A. (2016). *Factores que impactan en el clima organizacional de un centro de servicios compartidos*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de <http://148.204.210.201/tesis/1460388325970TESISPRIN.pdf>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Dipòsit Digital de Documents. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Lusthaus, C. (2008). *Evaluación organizacional*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Ex47GKcteH0C&pg=PA53&dq=estructura+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwilqJ697sfeAhWlt1kKHVpNBckQ6AEIJzAA#v=onepage&q=estructura%20organizacional&f=false>
- Manayay, C. (2017). *El clima laboral del hotel Gran Sipán de la ciudad de Chiclayo, 2015*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/usat/1066/TL_ManayayGayosoCarlosMartin.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mattison, R. (2009). *Los Estándares de Aseguramiento de Ingresos*. Illinois : Grapa. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=J0zQAqAAQBAJ&pg=PA167&dq=estandares++organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi24Z_Q_sfeAhUrxVkkHUZOACgQ6AEIMTAC#v=onepage&q=estandares%20%20organizacional&f=false
- Mc Adams, J. (2013). *Premiar el desempeño*. Madrid: Díaz de Santos . Obtenido de

- <https://books.google.com.pe/books?id=3SYBAQAAQBAJ&pg=PA53&dq=recompensa+organizacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjBpPii9sfeAhXMxFkKHZ-JBJcQ6AEIMDAB#v=onepage&q=recompensa%20organizacion&f=false>
- Millán, J., & Montero, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/822/1/TL_MillanLobatonJannet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/789/monteza_ia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mucci, O. (2008). *Empresas familiares*. Mar de Plata: Eudem. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=2JM-Nb_kfyYC&pg=PA139&dq=identidad++organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjhIMPEgMjeAhUEpFkKHSKjCJgQ6AEIJzAA#v=onepage&q=identidad%20%20organizacional&f=false
- Noreña, A., Alcaráz, N., Rojas, G., & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa* (Vol. 12). Chía, Colombia: AQUICHAN. Obtenido de <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>
- Osorio, A. (12 de Febrero de 2018). *Tres indicadores para un óptimo clima laboral*. Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia-tres-indicadores-para-un-optimo-clima-laboral-63825.aspx>
- Palomino, M., & Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda*. Cartagena: Universidad de Cartagena. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%C3%91A.pdf>

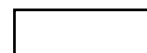
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pérez, E. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipán distribuciones s.a.c – Chiclayo 2015*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/760/1/TL_PerezVasquezElizabetOdaliss.pdf
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas*. Madrid: ESIC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=3ORxBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=conflictos+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwju_NW6_8feAhXM1VvKkHVInBloQ6AEIJzAA#v=onepage&q=conflictos%20organizacional&f=false
- Rainha, D. (17 de Agosto de 2018). *En Makro Colombia está el mejor clima laboral de la región*. Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/negocios/en-makro-colombia-esta-el-mejor-clima-laboral-de-la-region-520197>
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional: definición, concepto, teorías. Universidad Nacional a distancia*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Santamaria, F., & Zaña, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria. 2015*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca. Obtenido de <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/69/1/Tesis%20Santamaria%200%26%20Za%C3%B1a.pdf>

- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Elsevier Doyma*, 5(11), 117-125. Obtenido de https://ac.els-cdn.com/S2215910X14700266/1-s2.0-S2215910X14700266-main.pdf?_tid=20d92cae-fa64-46c0-8926-74d1b2fdbbc4&acdnat=1535552679_74b716fffb690ada34536f4d496e1562
- Siliceo, A. (2008). *Capacitación y desarrollo del personal*. México D.F.: Limusa. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSulMUC&pg=PA26&dq=Responsabilidad++organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwir3l6w8MfeAhUq11kKHWEtBe4Q6AEIKzAB#v=onepage&q=Responsabilidad%20%20organizacional&f=false>
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. México D.F.: Manual moderno. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT59&dq=clima+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjhJKKwhMjeAhVC11kKHYYkkC8kQ6AEIUzAJ#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>
- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1
- Véliz, F. (2014). *Resiliencia organizacional*. Gedisa. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=ETsIBQAAQBAJ&pg=PT176&dq=Desaf%3%ADo++organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwisk_mw8sfeAhWxuFkKHTBKDnoQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Desaf%3%ADo%20%20organizacional&f=false

- Villadiego, A., & Alzate, K. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016*. Cartagena: Universidad de Cartagena. Obtenido de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5505/1/-%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf>
- Zumaeta, J. (07 de Septiembre de 2018). *Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>

ANEXOS

Anexo 1. INSTRUMENTO - CUESTIONARIO



Cuestionario

Dirigido a los trabajadores de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo, con respecto a la variable clima organizacional.

Objetivo: Determinar el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.

Tomar en cuenta la siguiente escala de acuerdo al valor mostrado.

(1). Nunca (2). Casi Nunca (3). A veces (4). Casi siempre (5). Siempre

CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
Estructura						
Responsabilidad						
Iniciativa						
1	¿Con que frecuencia el dueño siempre es el que da la iniciativa en todas las actividades que se realizan?					
2	¿Siempre tienden a dejar tomar alguna decisión?					
Resolución de conflictos						
3	¿Usted con qué frecuencia no teme enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan?					
4	¿Con que continuidad existen problemas conflictivos entre los trabajadores?					
Justificación de las labores						
5	¿Las labores del dueño frecuentemente son justificables con el rendimiento de la discoteca?					
6	¿Con que frecuencia se ve una mejora continua dentro de sus labores?					
Recompensa						
Promoción de ascensos						
7	¿Con que frecuencia se promueven políticas de ascenso?					
8	¿Frecuentemente se ha evidenciado ascensos dentro de la discoteca?					
Recompensas e incentivos						
9	¿Se otorgan frecuentemente incentivos o recompensas a los trabajadores?					
10	¿Continuamente se ha otorgado un mérito a algún trabajador?					
Pagos en base al desempeño						

1 1	¿Con que frecuencia se hace un pago adicional en base al desempeño del trabajador?					
1 2	¿Frecuentemente usted es reconocido por su labor que realiza en la empresa?					
Relaciones						
<i>Buen clima laboral</i>						
1 3	¿Con que continuidad se buscan estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar mejor?					
1 4	¿Frecuentemente entre los trabajadores se comprenden bien?					
<i>Relaciones sociales entre los operarios y directivos</i>						
1 5	¿Existe frecuentemente una buena comunicación genera una buena relación entre los colaboradores?					
1 6	¿La empresa continuamente emplea mecanismos de comunicación con los trabajadores?					
<i>Amistad</i>						
1 7	¿Con que continuidad los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza?					
1 8	¿Frecuentemente se ha evidenciado una sólida amistad entre trabajadores?					
Conflictos						
<i>Mal trabajo.</i>						
1 9	¿Existe frecuentemente una eficiencia y eficacia baja por parte del trabajador?					
2 0	¿Se ha evidenciado frecuentemente resultados negativos dentro en la discoteca?					
<i>Consideración de los superiores</i>						
2 1	¿El dueño como buen líder siempre está en la vanguardia, para tener una mejor comunicación con los trabajadores?					
2 2	¿Frecuentemente se comprenden los problemas que generan conflictos dentro de la empresa?					
<i>Mala comunicación</i>						
2 3	¿Con que frecuencia se ha identificado como un determinante de los conflictos?					
2 4	¿Con que continuidad se ha evidenciado o ha escuchado rumores o chismes por parte de los trabajadores?					

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Cómo se encuentra el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019?	Determinar el clima organizacional en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019	Identificar la responsabilidad de los trabajadores en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.	El clima organizacional es inadecuado en la discoteca Bass disco, Chiclayo, 2019.	Clima Organizacional	cuantitativa	Trabajadores de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo.	Encuesta/	SPSS/ Excel
		DISEÑO			MUESTRA	INSTRUMENTOS		
		no experimental/ descriptivo			40 trabajadores de la discoteca Bass de la ciudad de Chiclayo.	cuestionario		

Anexo 3. VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres : VÁSQUEZ DÍAZ LIGIA MARÍA
 1.2 Título profesional : LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 1.3 Grado académico : ESTUDIOS CONCLUIDOS MAESTRÍA GESTIÓN
 1.4 Institución o empresa donde trabaja : IST "REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA"
 1.5 Cargo que desempeña : Jefa Área Académica de Administración
 1.6 Experiencia profesional en años : 33 años
 1.7 Teléfono : 948158420
 1.8 Correo electrónico : LIGIAHVADI@HOTMAIL.COM
 1.9 Nombres y apellidos del investigador (a): PEDRO LADIMIA TINED REYES.

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1		X		
Cuestionario 2				

2.2 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1		X		
Cuestionario 2				

2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	✓			
Cuestionario 2				

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	✗			
Cuestionario 2				

Fecha: 24, 06 de Junio 2013



[Handwritten Signature]
Firma del experto

DNI: 165 58264

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres : *Alejandro Fernández Rojas*
 1.2 Título profesional : *Carriera Pública Colegiado Constituido*
 1.3 Grado académico : *Doctor*
 1.4 Institución o empresa donde trabaja : *Municipalidad Provincial Cuzco*
 1.5 Cargo que desempeña : *Gerente de Administración Financiera*
 1.6 Experiencia profesional en años : *17 años*
 1.7 Teléfono : *976 599254*
 1.8 Correo electrónico : *maifex_1402@hotmail.com*
 1.9 Nombres y apellidos del investigador (a): *Paola Lucina Tinto Reyes*

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

2.2 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				


2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

Fecha: 17 de agosto 2017


 Dr. Mario Alejandro Fernández
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 Mat. 5808
 Firma del experto
 DNI: 21261194

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres : Antón Páez, Pedro Baldemaro
 1.2 Título profesional : Administración de Empresas
 1.3 Grado académico : Bachiller
 1.4 Institución o empresa donde trabaja : INSTE República Federal de Alemania
 1.5 Cargo que desempeña : Docente
 1.6 Experiencia profesional en años : 25
 1.7 Teléfono : 933983333
 1.8 Correo electrónico : pcanlopez@yahoo.com
 1.9 Nombres y apellidos del investigador (a):

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

2.2 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Entrevista				
Cuestionario 1	X			
Cuestionario 2				

Fecha:


Firma del experto
DNI: 02605189

Anexo 4. CARTA DE AUTORIZACIÓN

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Quienes suscriben el siguiente documento, GERENTE GENERAL de la Empresa **SÁNCHEZ SOALEB S.A.C** con RUC N° 20602809103.

Por medio de la presente dejamos constancia que el Sr. **TINEO REYES PEDRO LADIMIR**, identificado con DNI N° 72533009, alumno de la escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipan – Chiclayo. Ha sido admitido para aplicar su trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional en la Discoteca Bass Disco”, en nuestra empresa **SÁNCHEZ SOALEB S.A.C**, brindándole toda la información que el alumno requiera para desarrollar con éxito su investigación. Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada.

Chiclayo 06 de enero del 2019.

SANCHEZ SOALEB SAC
RUC: 20602809103



SONIA SANCHEZ RAMIREZ
GERENTE GENERAL

Av. José Leonado Ortiz N° 124 – Chiclayo

Anexo 5. RESOLUCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0014-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 27 de enero de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0007-2021/FACEM-DA-USS de fecha 26/01/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 27/01/2021, sobre actualización de título de Trabajo de Investigación, y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones de aprobación de Trabajos de investigación anteriores, según cuadro adjunto:

APELLIDOS Y NOMBRES	RESOLUCIÓN	FECHA
SIESQUEN FARRO EDGARD LEONARDO	N° 0171-FACEM-USS-2020, numeral 1	10/03/2020
CHANAME MARQUEZ CINTHIA MILAGROS	N° 0171-FACEM-USS-2020, numeral 8	10/03/2020
GONZALES GUZMAN LORENA ARACELY	N° 0171-FACEM-USS-2020, numeral 17	10/03/2020
ROMERO CHOZO DAGMAR ISELA	N° 0171-FACEM-USS-2020, numeral 18	10/03/2020
PÉREZ BRAVO CHRISTIAN JONATHAN	N° 0171-FACEM-USS-2020, numeral 19	10/03/2020
GUERRERO PACHECO FIORELA JAQUILIN	N° 0171-FACEM-USS-2020, numeral 21	10/03/2020
RAMOS CAMIZAN JAKERINE YARET	N° 1252-FACEM-USS-2020, numeral 1	03/12/2020
TINEO REYES PEDRO LADIMIR	N° 1156-FACEM-USS-2019, numeral 21	30/09/2019

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ARTÍCULO 2º: APROBAR la ACTUALIZACIÓN de los trabajos de investigación, de los egresados de la EAP de Administración, según se indica en el cuadro adjunto:

APellidos y Nombres	TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACION	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
- PÉREZ BRAVO CHRISTIAN JONATHAN	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
- CHANAME MARQUEZ CINTHIA MILAGROS - SIESQUEN FARRO EDGARD LEONARDO	DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA S.A.C. CHICLAYO, 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
- GUERRERO PACHECO FIORELA JAQUILIN	ESTRES LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E. N° 11010 MARIANO MELGAR VALDIVIESO – JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
- RAMOS CAMIZAN JAKERINE YARET	CULTURA TRIBUTARIA EN LOS CONSUMIDORES DEL MERCADO ROBERTO SEGURA DE LA CIUDAD DE JAEN 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
- GONZALES GUZMAN LORENA ARACELY - ROMERO CHOZO DAGMAR ISELA	SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN EL BANCO DE SANGRE DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
- TINEO REYES PEDRO LADIMIR	ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DISCOTECA BASS DISCO, CHICLAYO, 2019	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Eugenia Silva Gonzales
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela, Archivo

Anexo 6. FORMATO N° T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de octubre de 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Tineo Reyes Pedro Ladimir con DNI 72533009

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DISCOTECA BASS DISCO, CHICLAYO, 2019.

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el grado académico de Bachiller en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
TINEO REYES PEDRO LADIMIR	72533009	

Anexo 7. FOTOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Figura 26. *Aplicación de Instrumento.*



Figura 27. *Aplicación de Instrumento.*



Anexo 8. ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° N° 0014-FACEM-USS-2021, presentado por el / la Egresado(a), TINEO REYES PEDRO LADIMIR, Titulada ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DISCOTECA BASS DISCO, CHICLAYO, 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 23 de Febrero de 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo 9. REPORTE TURNITIN

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DISCOTECA BASS DISCO, CHICLAYO, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%

