

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**

**Facultad de Ciencias Administrativas**

**Escuela Profesional de Administración**



**TESIS**

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL  
DESEMPEÑO DE LOS TELETRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE FRONTERA EN EL ESCENARIO DE COVID 19, AÑO  
2020”**

**Presentada por:**

**Br. Sandra Melissa Milagros Castro Carrera**

**Asesor: Dr. Fernando Suarez Carrasco**

**Línea de Institucional:**

**Ciencias Contables y Administrativas**

**Sub línea de investigación:**

**Administración de**

**personas**

**Piura, Perú**

**2022**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

Facultad de Ciencias Administrativas

Escuela Profesional de Administración



## TESIS

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TELETRABAJADORES DE LA UNVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA EN EL ESCENARIO DE COVID 19, AÑO 2020”**

**Sub línea de investigación:**

**Administración de personas**

**Presentada por:**

A handwritten signature in blue ink, reading "Sandra Melissa Milagros Castro Carrera".

**Br. Sandra Melissa Milagros Castro Carrera  
EJECUTOR**

A handwritten signature in blue ink, reading "Fernando Suárez Carrasco".

**Dr. Fernando Suárez Carrasco  
ASESOR**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**Piura, Perú**

**2022**



**DECLARACION JURADA  
DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE LA TESIS**

**YO: SANDRA MELISSA MILAGROS CASTRO CARRERA;** identificado con DNI N° 47564632 en la condición de egresado de la facultad de Ciencias Administrativas, escuela profesional de Administración y domiciliado en: Av. Guillermo Irasola Mz C Lt 26, Urb Miraflores II Etapa Distrito de Castilla, Provincia de Piura; departamento de Piura; Celular 913535084, Gmail: samc1592@gmail.com

**DECLARO BAJO JURAMENTO:** que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de un trabajo de investigación desarrollado, y/o realizado en el Perú o en el extranjero, en caso de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del Código Penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y Ley del Procedimiento Administrativo General y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor. En fe de lo cual firmo la presente.

  
.....  
Sandra Melissa Milagros Castro Carrera  
DNI N° 47564632

Artículo 411.- El que, en un procedimiento Administrativo, hace una falsa declaración en relación a los hechos o circunstancias que le corresponde probar, violando la presunción de veracidad establecida por Ley será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Art. 4. Inciso 4.12 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNED

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

Facultad de Ciencias Administrativas  
Escuela Profesional de  
Administración



## TESIS

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL  
DESEMPEÑO DE LOS TELETRABAJADORES DE LA UNVERSIDAD  
NACIONAL DE FRONTERA EN EL ESCENARIO DE COVID 19, AÑO  
2020”**

**Sub línea de investigación:**

**Administración de personas**

**Presentada por:**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Segundo Vicente Sánchez Juárez".

**Dr. Segundo Vicente Sánchez Juárez  
PRESIDENTE DEL JURADO**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Yojani Abad Sullón".

**Dra. Yojani Abad Sullón  
SECRETARIO DEL URADO**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Adolfo Zeta Vite".

**Dr. Adolfo Zeta Vite  
VOCAL DEL JURADO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**Piura, Perú 2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 057-2022-UNP-FCAA-UI**

Los miembros del Jurado Calificador que suscriben, reunidos para estudiar el Trabajo de Tesis, presentado por la señorita **Bachiller SANDRA MELISSA MILAGROS CASTRO CARRERA**, denominado: "**RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TELETRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA FRONTERA EN EL ESCENARIO DE COVID 2019 – 2020**", asesorada por el **Dr. Fernando Suárez Carrasco**, oídas las observaciones y respuestas formuladas y de conformidad al Reglamento de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la declaran:

**APROBADA ( X )**

**DESAPROBADA ( )**

Con la mención de:

**BUENO**

- ( ) En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**.
- ( X ) En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**, después que el sustentante incorpore las sugerencias del Jurado Calificador.

**Piura, 29 de septiembre del 2022**

**DR. VICENTE SÁNCHEZ JUÁREZ**  
**PRÉSIDENTE**

**DRA. YOJANI ABAD SULLÓN**  
**SECRETARIO**

**DR. ADOLFO ZETA VITE**  
**VOCAL**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



**FORMATO DE CONFORMIDAD DEL LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES Y/O  
RECOMENDACIONES DE SUSTENTACIÓN DEL JURADO CALIFICADOR**

*Piura, 28 de octubre 2022*

El jurado calificador de la tesis *"RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TELETRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA FRONTERA EN EL ESCENARIO DE COVID 2019 – 2020"*, siendo ejecutora la señorita **SANDRA MELISSA MILAGROS CASTRO CARRERA**, otorgan conformidad a las mismas recomendando seguir su trámite para la obtención de su título profesional.

**DR. SEGUNDO VICENTE SÁNCHEZ JUÁREZ**  
*PRESIDENTE DEL JURADO*

**DRA. YOJANI ABAD SULLÓN**  
*SECRETARIO DEL JURADO*

**DR. ADOLFO ZETA VITE**  
*VOCAL DE JURADO*

## **DEDICATORIA**

A mis padres, que son mi apoyo  
constante.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor de tesis, jurado de tesis.

# INDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b>	<b>5</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>6</b>
<b>INDICE GENERAL</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>11</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>12</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>15</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>16</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>17</b>
<b>CAPITULO I: “ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA</b>	<b>19</b>
<b>1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA”</b>	<b>19</b>
<b>1.2. “FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN”</b>	<b>22</b>
<b>1.2.1. Problema general</b>	<b>22</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos</b>	<b>22</b>
<b>1.3. “JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN”</b>	<b>23</b>
<b>1.4. “OBJETIVOS</b>	<b>23</b>
<b>1.4.1. Objetivo general”</b>	<b>23</b>
<b>1.4.2. “Objetivos específicos”</b>	<b>23</b>
<b>1.5. “DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN”</b>	<b>24</b>
<b>2. CAPITULO II: MARCO TEORICO</b>	<b>26</b>
<b>2.1. “ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>2.1.1. Antecedentes internacionales”</b>	<b>26</b>
<b>2.1.2. Antecedentes nacionales</b>	<b>27</b>
<b>2.2. BASES TEÓRICAS</b>	<b>28</b>
<b>2.2.1. Clima organizacional</b>	<b>28</b>

2.2.2.	“Teorías de clima organizacional”	31
2.2.2.1.	“Teoría del clima organizacional de Likert o de los sistemas”	31
2.2.2.2.	“Teoría de Litwin y Stinger”	32
2.2.2.3.	Teoría de Pritchard y Karasick	33
2.2.2.4.	Teoría X – Y de Douglas McGregor	33
2.2.2.5.	Teoría de Gestalt	34
2.2.2.6.	Teoría funcionalista	34
2.2.2.7.	Teoría de Martín y Colbs	35
2.2.3.	Desempeño laboral	36
2.2.3.1.	Métodos para evaluar el desempeño laboral	36
2.2.3.2.	Elementos del desempeño laboral	36
2.2.4.	“Teorías del desempeño laboral”	37
2.2.4.1.	“Teoría de Hacker: desempeño laboral y proceso de acción”	37
2.2.4.2.	Teoría de Campell	37
2.2.4.3.	Teoría de la motivación cognitiva	38
2.3.	ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA AUTOPERCEPCIÓN	38
2.4.	NORMATIVIDAD DEL TRABAJO REMOTO Y MEDIDAS RESPECTO AL COVID 19 EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR EDUCACION	38
2.5.	GLOSARIO DE TERMINOS BASICOS	39
2.6.	HIPOTESIS	40
2.6.1.	Hipótesis general	40
2.6.2.	Hipótesis específicas	40
2.7.	DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	41
2.7.1.	Identificación de variables	41
2.7.2.	Conceptualización de variables	41
2.7.3.	Operacionalización de variables	41
3.	CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	43

<b>3.1.</b>	<b>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION</b>	<b>43</b>
<b>3.2.</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b>	<b>43</b>
<b>3.3.</b>	<b>NIVEL O ALCANCE DE LA INVESTIGACION</b>	<b>43</b>
<b>3.4.</b>	<b>TIPO</b>	<b>44</b>
<b>3.5.</b>	<b>SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>44</b>
<b>3.5.1.</b>	<b>Población</b>	<b>44</b>
<b>3.5.2.</b>	<b>Muestra</b>	<b>44</b>
<b>3.5.3.</b>	<b>Muestreo</b>	<b>45</b>
<b>3.6.</b>	<b>MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS</b>	<b>47</b>
<b>3.6.1.</b>	<b>Método de análisis de datos</b>	<b>47</b>
<b>3.6.2.</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>47</b>
<b>3.6.3.</b>	<b>Análisis estadístico de los datos</b>	<b>48</b>
<b>3.6.4.</b>	<b>Prueba estadística de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk</b>	<b>49</b>
<b>3.6.5.</b>	<b>Análisis estadístico de correlación de Spearman</b>	<b>50</b>
<b>3.6.6.</b>	<b>Presentación de la información</b>	<b>50</b>
<b>3.7.</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>50</b>
<b>3.7.1.</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>	<b>50</b>
<b>3.7.2.</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos.</b>	<b>51</b>
<b>3.8.</b>	<b>ASPECTOS ÉTICOS</b>	<b>52</b>
<b>4.</b>	<b>CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>54</b>
<b>4.1.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>54</b>
<b>4.1.1.</b>	<b>Contrastación de la hipótesis general</b>	<b>54</b>
<b>4.1.2.</b>	<b>Contrastación de hipótesis específicas</b>	<b>55</b>
<b>4.2.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>58</b>
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>61</b>
	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>62</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIGRÀFICAS</b>	<b>64</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:Evidencia empírica</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 2:Teoría del clima organizacional de Likert</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 3: “Definición y Operacionalización de las variables”</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 4: Simbología del diseño correlacional</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 5: población en estudio</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 6: Población y muestra</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 7: Técnica de Alfa de Cronbach</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 8: fiabilidad de “clima organizacional”</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 9: Fiabilidad de la variable desempeño de laboral</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 10: Fiabilidad del cuestionario total</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 11:prueba de normalidad</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 12:prueba de normalidad</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 13:Variables, técnica e instrumento</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 14:niveles de confiabilidad de los cuestionarios.</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 15: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral, 2021.</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 16:Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la realización personal y el desempeño laboral, 2021.</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 17: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral, 2021.</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 18: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la supervisión y el desempeño laboral, 2021.</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 19: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la comunicación y el desempeño laboral, 2021.</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 20: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las condiciones labores y el desempeño laboral, 2021.</b>	<b>58</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1: Pregunta N°01</b>	<b>76</b>
<b>Gráfico 2: Pregunta N°02</b>	<b>76</b>
<b>Gráfico 3: Pregunta N°03</b>	<b>77</b>
<b>Gráfico 4: Pregunta N°04</b>	<b>77</b>
<b>Gráfico 5: Pregunta N°05</b>	<b>78</b>
<b>Gráfico 6: Pregunta N°06</b>	<b>78</b>
<b>Gráfico 7: Pregunta N°07</b>	<b>79</b>
<b>Gráfico 8: Pregunta N°08</b>	<b>79</b>
<b>Gráfico 9: Pregunta N°09</b>	<b>80</b>
<b>Gráfico 10: Pregunta N°10</b>	<b>80</b>
<b>Gráfico 11: Pregunta N°11</b>	<b>81</b>
<b>Gráfico 12: Pregunta N°12</b>	<b>81</b>
<b>Gráfico 13: Pregunta N°13</b>	<b>82</b>
<b>Gráfico 14: Pregunta N°14</b>	<b>82</b>
<b>Gráfico 15: Pregunta N°15</b>	<b>83</b>
<b>Gráfico 16: Pregunta N°16</b>	<b>83</b>
<b>Gráfico 17: Pregunta N°17</b>	<b>84</b>
<b>Gráfico 18: Pregunta N°18</b>	<b>84</b>
<b>Gráfico 19: Pregunta N°19</b>	<b>85</b>
<b>Gráfico 20: Pregunta N°20</b>	<b>85</b>
<b>Gráfico 21: Pregunta N°21</b>	<b>86</b>
<b>Gráfico 22: Pregunta N°22</b>	<b>86</b>
<b>Gráfico 23: Pregunta N°23</b>	<b>87</b>
<b>Gráfico 24: Pregunta N°24</b>	<b>87</b>
<b>Gráfico 25: Pregunta N°25</b>	<b>88</b>
<b>Gráfico 26: Pregunta N°26</b>	<b>88</b>
<b>Gráfico 27: Pregunta N°27</b>	<b>89</b>
<b>Gráfico 28: Pregunta N°28</b>	<b>89</b>
<b>Gráfico 29: Pregunta N°29</b>	<b>90</b>
<b>Gráfico 30: Pregunta N°30</b>	<b>90</b>
<b>Gráfico 31: Pregunta N°31</b>	<b>91</b>
<b>Gráfico 32: Pregunta N°32</b>	<b>91</b>

<b>Gráfico 33: Pregunta N°33</b>	<b>92</b>
<b>Gráfico 34: Pregunta N°34</b>	<b>92</b>
<b>Gráfico 35: Pregunta N°35</b>	<b>93</b>
<b>Gráfico 36: Pregunta N°36</b>	<b>93</b>
<b>Gráfico 37: Pregunta N°37</b>	<b>94</b>
<b>Gráfico 38: Pregunta N°38</b>	<b>94</b>
<b>Gráfico 39: Pregunta N°39</b>	<b>95</b>
<b>Gráfico 40: Pregunta N°40</b>	<b>95</b>
<b>Gráfico 41: Pregunta N°41</b>	<b>96</b>
<b>Gráfico 42: Pregunta N°42</b>	<b>96</b>
<b>Gráfico 43: Pregunta N°43</b>	<b>97</b>
<b>Gráfico 44: Pregunta N°44</b>	<b>97</b>
<b>Gráfico 45: Pregunta N°45</b>	<b>98</b>
<b>Gráfico 46: Pregunta N°46</b>	<b>98</b>
<b>Gráfico 47: Pregunta N°47</b>	<b>99</b>
<b>Gráfico 48: Pregunta N°48</b>	<b>99</b>
<b>Gráfico 49: Pregunta N°49</b>	<b>100</b>
<b>Gráfico 50: Pregunta N°50</b>	<b>100</b>
<b>Gráfico 51: Pregunta N°51</b>	<b>101</b>
<b>Gráfico 52: Pregunta N°52</b>	<b>101</b>
<b>Gráfico 53: Pregunta N°53</b>	<b>102</b>
<b>Gráfico 54: Pregunta N°54</b>	<b>102</b>
<b>Gráfico 55: Pregunta N°55</b>	<b>103</b>
<b>Gráfico 56: Pregunta N°56</b>	<b>103</b>
<b>Gráfico 57: Pregunta N°57</b>	<b>104</b>
<b>Gráfico 58: Pregunta N°58</b>	<b>104</b>
<b>Gráfico 59: Pregunta N°59</b>	<b>105</b>
<b>Gráfico 60: Pregunta N°60</b>	<b>105</b>
<b>Gráfico 61: Pregunta N°61</b>	<b>106</b>
<b>Gráfico 62: Pregunta N°62</b>	<b>106</b>
<b>Gráfico 63: Pregunta N°63</b>	<b>107</b>
<b>Gráfico 64: Pregunta N°64</b>	<b>107</b>
<b>Gráfico 65: Pregunta N°65</b>	<b>108</b>
<b>Gráfico 66: Pregunta N°66</b>	<b>108</b>

<b>Gráfico 67: Pregunta N°67</b>	<b>109</b>
<b>Gráfico 68: Pregunta N°68</b>	<b>109</b>
<b>Gráfico 69: Pregunta N°69</b>	<b>110</b>
<b>Gráfico 70: Pregunta N°70</b>	<b>110</b>
<b>Gráfico 71: Pregunta N°71</b>	<b>111</b>
<b>Gráfico 72: Pregunta N°72</b>	<b>111</b>
<b>Gráfico 73: Pregunta N°73</b>	<b>112</b>
<b>Gráfico 74: Pregunta N°74</b>	<b>112</b>
<b>Gráfico 75: Pregunta N°75</b>	<b>113</b>
<b>Gráfico 76: Pregunta N°76</b>	<b>113</b>
<b>Gráfico 77: Pregunta N°77</b>	<b>114</b>
<b>Gráfico 78: Pregunta N°78</b>	<b>114</b>

## **RESUMEN**

La presente tesis es de tipo descriptiva y correlacional tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021, para lo cual, se elabora un marco teórico y antecedentes pertinentes que respaldan teórica y empíricamente la investigación. La metodología utilizada es mediante la recopilación de datos utilizando la técnica de la encuesta a través de la aplicación de dos cuestionarios , el primero de 50 preguntas referido al clima organizacional y el segundo de 28 preguntas sobre el desempeño laboral, ambos aplicados a 89 trabajadores de la Universidad Nacional de Frontera, 48 profesores y 41 administrativos, para posteriormente procesar los datos en el programa SPSS.22, realizar gráficos de barras, así como, indicadores de confiabilidad y el análisis del Rho de Spearman, el cual ha proporcionado una interpretación de los datos recopilados, que permite sacar conclusiones sobre los datos de la investigación. Luego de verificar el nivel de confiabilidad de los cuestionarios, se aplica el test de correlación de Spearman a través del cual, se concluye que existe correlación positiva o directa de 91%, entre la variable clima organizacional y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19.

Palabras clave: COVID -19, teletrabajo, correlación, clima, desempeño.

## **ABSTRACT**

The objective of this thesis is descriptive and correlational, and its objective is to determine the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of teleworkers at the National University of Frontera - Sullana in the context of COVID - 19 in the year 2021, for which which, a theoretical framework and pertinent antecedents are elaborated that theoretically and empirically support the investigation. The methodology used is through the collection of data using the survey technique through the application of two questionnaires, the first of 50 questions referred to the organizational climate and the second of 28 questions on job performance, both applied to 89 workers of Universidad Nacional de Frontera, 48 professors and 41 administrators, to subsequently process the data in the SPSS.22 program, make bar graphs, as well as reliability indicators and Spearman's Rho analysis, which has provided an interpretation of collected data, which allows conclusions to be drawn about the research data. After verifying the level of reliability of the questionnaires, the Spearman correlation test is applied, through which it is concluded that there is a direct relationship between the organizational climate and the work performance of the teleworkers of the National University of Frontera - Sullana in the panorama of COVID – 19 in the year 2021; the degree of association found between both variables is 91%, that is, 91% of the variations that occurred in job performance have been explained by improvements in the organizational climate of the Universidad Nacional de Frontera in the year 2021 in the scenario of COVID 19.

**Keywords:** COVID -19, telecommuting, correlation, climate, performance.

## INTRODUCCIÓN

La justificación principal para abordar la presente investigación, está asociada al problema evidenciado, el cual respecto al desempeño laboral en función al clima organizacional de los funcionarios y/o servidores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana, se muestra que bajo el panorama del COVID 19, donde se ha dispuesto que los trabajadores realicen trabajo remoto, debido a que según DIRESA (2020), al mes de julio Piura registra un total de 37,950 casos confirmados, con 1,762 muertes y una tasa de letalidad de 5.46%, ubicándose dentro de las primeras regiones del país más afectadas, mientras que, en lo que respecta a Sullana, la situación es similar, con 4,125 casos positivos y 338 muertes por COVID19. En tanto, durante las primeras semanas de agosto, Piura registra 40,811 casos confirmados y Sullana 350, en tanto, el número de fallecidos en Piura se incrementó hasta 1,888 y en Sullana hasta 350.

En base al panorama en el cual se encuentra Piura y particularmente Sullana, provincia donde se ubica la Universidad Nacional de Frontera, obliga a que los trabajadores, tanto profesorado como administrativos realicen labores remotas, convirtiéndose en tele trabajadores. Bajo este contexto es que se hace la interrogante respecto a ¿tomando en consideración el actual contexto que se vive producto del COVID 19, como ha sido la relación que se ha presentado entre el clima organizacional de la Universidad y el desempeño que presentan los servidores de la misma universidad? Producto de ello, nace el objetivo principal de esta investigación, el mismo que busca definir como se relacionan ambas variables en estudio en el contexto de COVID 19.

Por lo cual, la hipótesis principal que nace a partir de la revisión de la teoría y literatura, es que en el contexto de COVID 19, se encuentra relación positiva o directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los servidores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana.

La metodología que se utilizó se basa en la aplicación de 02 cuestionarios, lo que facilitado la obtención de la información necesaria que finalmente permite aplicar el método de correlación de Spearman que a su vez permite identificar la relación entre las variables mencionadas.

La justificación para realizar la investigación, se basa más por los principios sociales, científicos que contribuyen a generar políticas para diversas realidades, así como generar conocimiento que de alguna manera contribuya con la comunidad científica, permitiendo identificar a nivel teórico y empíricos medir y analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la realidad de los servidores y/o funcionarios de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el contexto actual, producto de COVID 19, creando información que respalde lo analizado en otras teorías.

En base a lo descrito en líneas anteriores y considerando que los aportes contribuirán a respaldar las investigaciones existentes y como guía para futuras investigaciones, es que, la presente investigación se respalda en diferentes fuentes validadas por la comunidad científica, por lo cual, se han analizado diferentes teorías, tales como la de Likert explicada por Brunet (2011); Litwin y Stinger (1968), Pritchard y Karasick (1973), Douglas (1960); Gestalt (2011); Brunet (2011); así como la teoría de Martin y Colbs (1998). Mientras que por parte de las bases teóricas que respaldan al desempeño laboral, se tiene la teoría de Hacker (1994); teoría de Campbell (1993), Earley y Shalley(1991).

En cuanto a los antecedentes que son un sustento para la presente tesis resaltan las investigaciones de Gonzales (2017); de Montoya, et al. (2016); Zans (2017), quienes en sus respectivos estudios encuentran un nivel estadístico de significancia alto entre el clima de las empresas y el desempeño que han mostrado los trabajadores, por lo cual, identifican la existencia de correlación directa entre las variables. En cuanto a los antecedentes nacionales que respaldan la presente investigación resaltan los abordados por Prado (2015); Nieves (2018); Bobadilla (2017); Falcon (2017), Livaque (2017).

Finalmente, se tiene a bien considerar la estructura que presenta la investigación, la misma que se compone de la siguiente manera, como primera parte se detallan y explican la introducción, el planteamiento del problema, etc. Como segunda parte, se compone a partir de la presentación de las bases teóricas y antecedentes. En cuanto al tercer capítulo, lo compone principalmente la presentación de aspectos metodológicos y definición de la población y tamaño de muestra, finalmente se presentan los resultados obtenidos.

# **CAPITULO I: ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA 1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD**

## **PROBLEMÁTICA**

De acuerdo a informe de Indecopi (2019), el trabajo a distancia está en la agenda de muchas empresas, tomando posición del mercado; la institución también sostiene que en EE.UU y en Europa el teletrabajo no disminuye la productividad y en gran porcentaje tiende a incrementarla; asimismo, en el año 2019 según los resultados del programa piloto aplicado por la institución la productividad de cada trabajador de la institución mejoro en 30% y se ahorró 47 horas en traslado, en tanto, en cuanto al trabajo grupal mejora en 10% en relación a lo propuesto.

En sentido, el problema evidenciado, respecto al desempeño laboral en función al clima organizacional de los funcionarios y/o servidores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana, se muestra que bajo el panorama del COVID 19, donde se ha dispuesto que los trabajadores realicen trabajo remoto, se refleja en la relación que presentan ambas variables a nivel teórico, pues, de acuerdo a los aportes de Pastor (2018), la forma como los trabajadores se desempeñan es uno de los indicadores más relevantes al momento de medir el cumplimiento de una meta, por lo cual, es vital la evaluación que se realice a los servidores de las empresas de acuerdo al trabajo que han elaborado. Pero, además, de acuerdo al autor citado, existen otros factores tales como el ambiente laboral u organizacional que permiten explicar y de cierto modo incrementar el mejor desempeño de los trabajadores.

Según el diario el Comercio (2018), sostiene que:

El talento humano es el capital más importante de cualquier organización, por lo que vale la pena implementar un buen clima laboral, caso contrario puede llegar a afectar hasta en un 20% la productividad de la empresa. En el año 2018 en el caso del Perú se puede apreciar a un 58% de ejecutivos que considera que la estrategia de bienestar laboral impacta en la retención positivamente.

Por otro lado APTITUS (2019), en su encuesta aplicada en el año 2019, encuentra que el 88% de personas que ha encuestando renunciaría a sus labores en caso de vivir en un clima laboral desfavorable que le permita realizarse. Asimismo, otro de los resultados encontrados en la encuesta permite definir que el 81% de personas que se ha encuestado, toma en consideración que un buen ambiente permite que desarrollen de una mejor manera sus actividades, en tanto el 11% indica que aspectos como el clima no influyen en la forma como realicen sus labores.

La relación entre ambas variables cobra realce con el panorama actual, donde producto de la pandemia por COVID 19 las empresas han optado por el trabajo remoto como la solución y una de las medidas para evitar la propagación del virus, conociendo que el problema se agrava en el Perú, siendo este el segundo país, luego de Brasil con las mayores estadísticas en casos y muertes. Particularmente en la región Piura que es una de las más afectadas desde el primer caso registrado en el país.

En el mes de marzo según la DIRESA (2020), Piura registra 21 casos positivos de COVID19, en el mes de abril la situación se agrava y Piura registra un total de 1,207 caso de positivos, ubicándose entre las regiones con mayor porcentaje de infectados, con un porcentaje de letalidad de 9.80% y un total de 118 muertes; en tanto Sullana una de las provincias que dentro de la región ha mostrado mayor vulnerabilidad, registrando en abril un total de 106 infectados, lo cual la ubica entre las primeras provincias del departamento con un porcentaje de letalidad de 0.70%.

En mayo de acuerdo con DIRESA (2020), la tendencia en la región continúa creciendo a tasas exponenciales, se registra un total de 8,143 personas infectadas, con una tasa de letalidad de 6.60% y se registran 549 muertes, casi el 30% del total nacional; en tanto, la provincia de Sullana registra en este mes un total de 1,246 infectados y 80 muertes, asimismo la tasa de letalidad se incrementa hasta 7.10%.

En el mes de junio, DIRESA (2020), sostiene que el mayor crecimiento exponencial registrado de los 8,143 infectados en la región pasa a tener 23,651 infectados, con 1,355 muertes y una tasa de letalidad de 5.70%, ubicando a Piura como la segunda región con mayor número de casos y muertes por COVID 19, dentro de estas estadísticas resalta los números de la provincia de Sullana, que al mes registro 3,040

casos con un total de muertes de 258 personas y una tasa de letalidad de 5.60%.

La situación para el mes de julio continúa acentuándose, según DIRESA (2020), Piura región registra un total de 37,950 casos confirmados, con 1,762 muertes y una tasa de letalidad de 5.46%, y continúa ubicándose dentro de las primeras regiones, mientras que en lo que respecta a Sullana, la situación no es diferente, con 4,125 casos positivos y 338 muertes por COVID19. En tanto, durante las primeras semanas de agosto, Piura registra 40,811 casos confirmados y Sullana 350, en tanto, el número de fallecidos en Piura se incrementó hasta 1,888 y en Sullana hasta 350, en Piura la tasa de letalidad nuevamente se incrementa hasta 5.81% y en Sullana se incrementa hasta 4.70%.

En base a lo descrito en líneas anteriores y considerando que los aportes contribuirán a respaldar las investigaciones existentes y como guía para futuras investigaciones, es que, la presente investigación se respalda en diferentes fuentes validadas por la comunidad científica, por lo cual, se han analizado diferentes teorías, tales como la de Likert explicada por Brunet (2011); Litwin y Stinger (1968), Pritchard y Karasick (1973), Douglas (1960); Gestalt (2011); Brunet (2011); así como la teoría de Martin y Colbs (1998). Mientras que por parte de las bases teóricas que respaldan al desempeño laboral, se tiene la teoría de Hacker (1994); teoría de Campbell (1993), Earley y Shalley(1991).

En cuanto a los antecedentes que son un sustento para la presente tesis resaltan las investigaciones de Gonzales (2017); de Montoya, et al. (2016);Zans (2017), quienes en sus respectivos estudios encuentran un nivel estadístico de significancia alto entre el clima de las empresas y el desempeño que han mostrado los trabajadores, por lo cual, identifican la existencia de correlación directa entre las variables. En cuanto a los antecedentes nacionales que respaldan la presente investigación resaltan los abordados por Prado (2015); Nieves (2018); Bobadilla (2017); Falcon (2017), Livaque (2017).

En el contexto específico, en base al panorama en el cual se encuentra Piura y particularmente Sullana, provincia donde se ubica la Universidad Nacional de Frontera, el gobierno a través del Decreto Supremo N.º 010-2020-TR regula el trabajo remoto en el sector público, así como, las disposiciones específicas para universidades, las mismas que establecen procedimientos para la implementación del trabajo remoto

y garantizar el funcionamiento básico de la Universidad, en el marco de lo regulado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, y por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, esta ley aplicada para la Universidad de Frontera de Sullana que actualmente cuenta con 62 profesores y 53 trabajadores administrativos realizando labores mediante el trabajo remoto, en total suman 153 trabajadores; bajo este contexto es que se hace la interrogante; ¿En el actual panorama producto del COVID19, cual es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad de Sullana en el año 2021?

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?
2. ¿Cuál es la relación existente entre el involucramiento y el desempeño laborales en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?
4. ¿Cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?
5. ¿Cómo es la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

**Justificación práctica.** La ejecución de la tesis de forma práctica se justifica en el sentido de que fue posible realizarla, pues se tiene cuenta con los permisos Universidad Nacional de Frontera - Sullana, para realizar el recojo de información de sus trabajadores, además se ha tratado de ser lo más concisas posibles en la elaboración del cuestionario para el recojo de información que a través de un proceso busca contrastar las hipótesis planteadas.

**Justificación social.** La investigación verifica como se desempeñan los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana, en función del clima laboral en el cual están inmersos en el actual contexto de COVID19, de tal forma que el desarrollo de la presente investigación contribuye a o implementar políticas que se orienten a mejorar el clima interno de las empresas, lo cual, ha de permitir que los trabajadores tengan un mejor desempeño, se sientan identificados con la entidad, y logren mejores resultados.

### **1.4. OBJETIVOS**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

1. Analizar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.
2. Identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

3. Analizar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.
4. Determinar cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.
5. Identificar cómo es la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

### **1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN**

La tesis tuvo por objetivo determinar cómo se relacionan el clima organizacional de la Universidad Nacional de Frontera y el desempeño de sus teletrabajadores en el actual contexto de pandemia producto de COVID 19. Para ello, como institución objeto de estudio se ha elegido a la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, la misma que se ubica en la provincia de Sullana, una provincia del departamento de Piura. Para cumplir con el objetivo propuesto se ha aplicado dos cuestionarios tanto a profesores como personal administrativo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, las preguntas realizadas se orientan a determinar la relación entre las dos variables detalladas.

La delimitación teórica de la presente tesis se basa principalmente en el desarrollo de diferentes fuentes validadas por la comunidad científica, por lo cual, se han analizado diferentes teorías, tales como la de Likert explicada por Brunet (2011); Litwin y Stinger (1968), Pritchard y Karasick (1973), Douglas (1960); Gestalt (2011); Brunet (2011); así como la teoría de Martin y Colbs (1998). Mientras que por parte de las bases teóricas que respaldan al desempeño laboral, se tiene la teoría de Hacker (1994); teoría de Campbell (1993), Earley y Shalley(1991).

En cuanto a los antecedentes que son un sustento para la presente tesis resaltan las investigaciones de Gonzales (2017); de Montoya, et al. (2016);Zans (2017), quienes en sus respectivos estudios encuentran

un nivel estadístico de significancia alto entre el clima de las empresas y el desempeño que han mostrado

los trabajadores, por lo cual, identifican la existencia de correlación directa entre las variables. En cuanto a los antecedentes nacionales que respaldan la presente investigación resaltan los abordados por Prado (2015); Nieves (2018); Bobadilla (2017); Falcon (2017), Livaque (2017).

Asimismo, se considera que el valor teórico de la presente tesis, se encuentra en el sentido que se proyecta a ser soporte y apoyo para futuros trabajos de investigación relacionadas al tema, de tal forma que su aporte a la comunidad científica se orienta a reforzar la literatura a nivel de regiones y particularmente enfocadas al ámbito de universidades; en este sector no se han abordado temas similares, en el caso peruano existe limitada literatura y para el caso de la región Piura el tema no ha sido abordado; por lo tanto, al realizar el presente contribuye en la literatura a través del reforzamiento que le dará a las teorías que explican que el clima organizacional influye positivamente en los diferentes escenarios, tomando realce en el actual panorama.

## **2. CAPITULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Gonzales (2017), realiza una investigación titulada “Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas”, cuyo objetivo es describir la incidencia que ejerce la modalidad de teletrabajo en el clima organizacional de las empresas. Para ello realiza el análisis de una encuesta a 385 empresas colombianas, demostrando que son muchas más las ventajas y los beneficios que trae consigo el teletrabajo que las desventajas, es por esta razón que las empresas más importantes de Colombia han adquirido esta modalidad.

En esta línea, de acuerdo con el estudio de Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos y Fuentealba (2016), tiene por objetivo determinar la relación entre la satisfacción Laboral con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, para ello se hace uso de un estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Los resultados indican que un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo.

Otro estudio respecto al tema lo realiza Zans (2017), en el cual se pretende determinar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, se concluye que los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional

incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

En el ámbito nacional las investigaciones respecto al clima organizacional y desempeño laboral han sido desarrollados en gran dimensión, la mayor parte de estos llegan a similar conclusión donde el clima organizacional impacta positivamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa que es objeto de estudio.

Nieves (2018), realiza una investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas en la Universidad del Callao, 2014”, cuyo objetivo es determinar la relación entre Clima organizacional con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas en la Universidad del Callao, 2014. Esta investigación corresponde al estudio del tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental, la población de estudio fueron los docentes de la facultad de administración cuya muestra fue de 62 profesores, a quienes se les encuestó con un instrumento de medida de preguntas alternativas de la escala Likert. Se concluye que la comunicación, motivación, confianza y participación y su relación con el desempeño docente determinaron que el 81% de profesores señalan que la comunicación en la facultad es inadecuada.

Por su parte Bobadilla (2017), realiza una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”, el mismo tiene por objetivo medir el nivel de asociación entre la variable clima y la variable desempeño de los trabajadores, por lo cual, realiza el estudio en Institutos Superiores Tecnológicos de la ciudad de Huancayo. Como metodología utilizan dos cuestionarios a 104 profesores sobre diferentes preguntas que miden las variables en estudio, llegando a determinar que existe grado de asociación alto y significativo entre ambas variables.

Por otro lado, el estudio de Falcon (2017), titulado “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Sede San Miguel Lama”, busca identificar la forma de asociación entre el clima de organización y el desempeño de los profesores en el

Instituto Cultural Peruano norteamericano, por lo cual, con la finalidad de llegar a cumplir con el objetivo se aplican 02 encuestas sobre diferentes preguntas que miden las variables en cuestión, por lo cual, se encuentra que existe correlación alta y significativa entre ambas variables.

Livaque (2017), realiza una investigación cuyo objetivo es determinar el grado de asociación y relación que tienen las variables de clima y desempeño de los docentes en la escuela de obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca para el periodo 2015 y 2016, por lo cual, como principal base metodológica se hace uso de una encuesta a una muestra conformada por 26 docentes 161 alumnos encontrando que las variables señaladas muestran una relación alta y significativa para el periodo descrito.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Clima organizacional**

Pastor (2018), manifiesta que:

El clima organizacional se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. El autor manifiesta que el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Por otro lado, Rojas (2018), define el clima organizacional como:

El conjunto de actividades que se realizan en una empresa para aprovechar a su personal de manera eficaz. El autor manifiesta que un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

Asimismo, según Solano (2017), el clima organizacional es el ambiente donde trabajadores, servidores, y/o funcionarios desempeñan sus labores, estando en una relación constante entre ellos mismos, por lo cual, este concepto se caracteriza principalmente porque tiene impacto directo en las conductas, disponibilidad, motivación que tengan los miembros al momento de desempeñarse.

Por otro lado, según Rodríguez (2016), sostiene que:

El clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir la personalidad que posee cada compañía, la influencia del ambiente sobre la motivación de los miembros de la organización y a su vez influye en la conducta de los mismos. El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades

### **2.2.1.1. Características del clima organizacional**

De acuerdo con Ramos (2012), sostiene que:

El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad, asimismo el autor manifiesta que el clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc.

En este sentido, el autor sostiene que entre las características principales que tiene el clima organizacional son:

- i. Los elementos del clima organizacional pueden variar, pero el clima organizacional no cambiar, puesto que este concepto es un indicador particular de variables que se adecuan a cada situación.
- ii. El clima organización de una institución o entidad puede cambiar después de una situación

específica, por lo cual su connotación indica que es un concepto que se relaciona con la continuidad.

- iii. El clima organizacional o laboral se define por conductas, actitudes, aptitudes de sus integrantes, lo cual influirá en diferentes conceptos.
- iv. El clima organizacional se ve influenciado por sucesos que den fuera de una entidad, y no específicamente por las actitudes que adopten los integrantes de una entidad. Por lo cual, es complejo describir como un concepto, pero los resultados encontrados en cada realidad son percibidos de manera regular y de forma muy frecuente.
- v. Finalmente, el clima organizacional es un factor que influye directamente en el comportamiento y actitudes de los integrantes de una institución, entidad u organización.

### 2.2.1.2. Instrumentos para evaluar el clima organizacional

*Tabla 1: Evidencia empírica*

<b>Autor</b>	<b>Propósito</b>	<b>Dimensiones</b>
Friedlander y Margulies (1969)	Medir el impacto del clima organizacional y de los valores organizacionales en la satisfacción en el Trabajo.	Empeño, obstáculos intimidación espíritu de trabajo, actitud, confianza, consideración
Gavin (1975)	Evaluó las relaciones entre percepciones sobre el ambiente de trabajo, índices de bienestar psicológico y de salud.	Estructura, organizacional, obstáculo, recompensa, confianza y consideración de parte de los administrativos riesgos y desafíos
Litwin y Stringer (1966)	La relación del clima organizacional con el resultado de las unidades funcionales y la satisfacción de los individuos en el trabajo.	Autonomía, conflicto contra la cooperación, relaciones sociales, estructura organizacional, recompensa, relación entre rendimiento y remuneración, niveles de ambición de la empresa estatus, flexibilidad, centralización Apoyo
Moos (1974)	Diseño y desarrollo de un instrumento para medir clima organizacional en	Implicación, cohesión, apoyo autonomía, tarea, presión claridad, control, innovación,

	cualquier tipo de organización.	Confort
Schneider y Bartlett (1968)	Diseño de un instrumento de evaluación de clima organizacional en puestos directivos de agencias de seguros de vida.	Apoyo proveniente de la dirección interés por los nuevos empleados, conflicto independencia de los agentes satisfacción, estructura Organizacional
Downey, Hellriegel, Phelps y Slocum (1974)	Evaluar la influencia del clima organizacional en la satisfacción del individuo y la ejecución de la tarea.	Toma de decisiones, calidez riesgo, apertura, recompensa estructura
Sims y Lafollette (1975)	Relación entre clima organizacional y satisfacción.	Presión del trabajo y estándares tono general de afecto hacia la dirección y/o la organización, riesgo en la toma de decisiones política y claridad de promoción apertura de la comunicación, ascendente tono de afecto hacia otra gente dentro de la organización

**Fuente:** Vega, Rodríguez y Montoya (2012).

## **2.2.2. Teorías de clima organizacional**

### **2.2.2.1. Teoría del clima organizacional de Likert o de los sistemas**

Linkert citado por Bobadilla (2017), en su teoría establece que:

El comportamiento de los trabajadores escausado en parte por el comportamiento administrativo además de las condiciones organizacionales que estos perciben, además, su comportamiento está determinado por las informaciones que recibe, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y valores

Bobadilla (2017), en base a la teoría de Linkert afirma que:

La reacción del individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta. Lo que cuenta es cómo ve la forma, como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar .

La teoría Likert citado por Bobadilla (2017), principalmente se basa en 03 tipologías de medidas o variables, las cuales son causales, intermedias y finales, estas tres variables, de manera individual y conjunta miden las características endógenas de una entidad, lo mismo que impacta en la forma de medir de manera específica al clima organizacional.

Según Brunet (2011), manifiesta que:

Las variables causales son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene; las variables intermedias reflejan el estado interno y de salud de una empresa (las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y toma de decisiones), son las más constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa; y las variables finales surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias definidas con anterioridad, estas constituyen la eficacia organizacional de una empresa .

*Tabla 2: Teoría del clima organizacional de Likert.*



**Fuente:** Brunet, 2011.

### **2.2.2.2. Teoría de Litwin y Stinger**

Arnao y Villegas (2015), sostienen que:

Litwin y Stringer en 1968, fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación .

De acuerdo con Arnao y Villegas (2015), la teoría de Litwin y Stringer de 1986, busca dar una explicación del comportamiento de las agentes que se desempeña en una entidad, por lo cual se hace uso de diferentes enfoques conceptuales de motivación y clima, siendo estos dos factores que influyen de manera directa en la conducta que muestra el mismo agente.

Al respecto, según Arnao y Villegas (2015), infieren que:

La teoría de Litwin y Stringer tal y como está planteado busca mejorar el clima laboral. De manera que la teoría sirva como aporte al mejor entendimiento del denominado clima laboral, concepto que como se sabe tiene implicaciones en el comportamiento de las personas y a su vez es el resultado de las percepciones de los individuos en su ambiente de trabajo .

### **2.2.2.3. Teoría de Pritchard y Karasick**

Olaz (2013), afirma que:

Pritchard y Karasick en 1973, tras varios ensayos, formalizan su modelo buscando una visión armonizadora de elementos aparentemente disociados en la explicación del clima laboral, apostando por otro conjunto de variables. Según éstos, entre los elementos caracterizadores del clima laboral se encuentran: La autonomía, el conflicto frente a cooperación, la estructura organizacional, los sistemas de recompensa, la relación entre rendimiento y aspectos remunerativos, el nivel de ambición, la flexibilidad e innovación, la centralización, el apoyo, junto a dos categorías tradicionalmente estudiadas en el terreno de la investigación sociológica como son las relaciones sociales y el estatus

### **2.2.2.4. Teoría X – Y de Douglas McGregor**

Según Vargas (2018), afirma que los aportes teóricos del clima organizacional, que también se conoce con el nombre de “X e Y”, fue elaborada en la década de 60 por el autor McGregor, año que se publica su libro titulado como “el lado humano de la empresa”, el mismo que tiene y explica principios de las actitudes que muestran los líderes de las empresas, que al juntarlos con las conductas pueden influir en el comportamiento de los trabajadores que tengan a su cargo y sobre la comunicación y desempeño entre

ellos mismos.

Vargas (2018), señala que la teoría X es importante porque permite que los gerentes logren cumplir las metas a través de normas, de esta manera no existe favoritismo o preferencias y se cumple la documentación o labor requerida sin reclamo ni reproche de nada ni de algún empleador. La teoría empresarial de la mitad del siglo pasado, han atado a la gran mayoría de empleados a trabajos limitados que no utilizan la capacidad de los mismos, los han desanimado a aceptar responsabilidades, han apoyado la pasividad, han eliminado el significado del trabajo.

#### **2.2.2.5. Teoría de Gestalt**

Según Brunet (2011), sostiene que: *“La teoría o escuela de Gestalt, en relación al clima organizacional de una empresa; se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes”*

De la Cruz y Huamán (2016), afirman que:

Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento

#### **2.2.2.6. Teoría funcionalista**

De acuerdo con Ramos (2012), afirman que:

Los pioneros de esta escuela fueron Bronislaw Malinowsky y Alfred Reginald Radcliffe-Brown. Según esta escuela, el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio

Brunet (2011), afirma que, según la escuela funcionalista, los dos conceptos de pensar y comportarse se encuentran estrechamente ligados, y están en función del ambiente donde se desarrollan, por lo cual, las diferencias en estos dos conceptos, son importantes en la adaptación

de los sujetos al medio donde se vana desempeñar.

De acuerdo con De la Cruz y Huamán (2016), la escuela funcionalista se diferencia de la Gestalista en el sentido que esta última tiene como conceptos básicos, la adaptación de los sujetos a un medio porque no hay otra posibilidad de elegir, a diferencia las bases de la escuela funcionalista, que se basa en que los individuos que laboran son los que tienen constante comunicación con el medio por lo cual, estos son los que determinan el clima del mismo.

Asimismo, De la Cruz y Huamán (2016), sostienen que:

Como regla general, cuando la escuela Gestalista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan.

#### **2.2.2.7. Teoría de Martín y Colbs**

De la Cruz y Huamán (2016), sostienen que esta teoría fue formulada por Martín y Colbs en 1998, quienes formulan que el clima laboral surge a partir de tres enfoques, el estructuralista, humanistas y el enfoque sociopolítico y/o crítico.

Según De la Cruz y Huamán (2016), manifiestan que según el enfoque estructuralista:

El clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Por otro lado, De la Cruz y Huamán (2016), afirman que, de acuerdo al enfoque humanista: *“El clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización”*

### **2.2.3. Desempeño laboral**

Chiavenato (2011), afirma que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

De acuerdo con Sum (2015), sostiene que:

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad; asimismo la autora manifiesta que el desempeño laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Por su parte según Pozo (2015), afirma que es muy importante hacer una evaluación del desempeño de los trabajadores, pues, este es un indicador muy usado para evaluar la importancia de un trabajador en una entidad. La forma de medir el desempeño, es tomar en cuenta los factores y medios con los que cuentan las organizaciones.

#### **2.2.3.1. Métodos para evaluar el desempeño laboral**

De acuerdo con Chiavenato (2011), se tiene la siguiente clasificación: i) método de escalas gráficas, ii) de investigación de campo, y iii) de incidentes críticos. En el caso del primero, se basa en evaluar el desempeño personal a través de elementos que describen el tipo de desempeño específico; en el caso del método de investigación de campo, se realiza por un especialista, quien hace preguntas a los trabajadores, que buscan medir el desempeño en función al puesto de trabajo, actividades y horarios; y finalmente sobre el método de incidentes críticos, se basa en situaciones positivas, como es el éxito y situaciones negativas, como es el fracaso de la personal o sujeto en cuestión.

#### **2.2.3.2. Elementos del desempeño laboral**

De la Cruz y Huamán (2016), conceptualiza como principales elementos, las capacidades, la adaptación, conocimientos, iniciativa propia, el nivel de conocimiento, las actitudes, aptitudes y el desempeño del trabajo

en equipo.

De acuerdo con Chiavenato (2011), sostiene que el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad, se mide a través de indicadores que son definidos antes de su aplicación, siendo dos tipos de factores: i) Actitudinales y ii) operativos.

## **2.2.4. Teorías del desempeño laboral**

### **2.2.4.1. Teoría de Hacker: desempeño laboral y proceso de acción**

Pastor (2018), sostiene que esta teoría fue planteada por Hacker en 1994, quien desarrolla una teoría que goza de gran prestigio. Asimismo, de acuerdo con Chiavenato (2011), manifiesta que Hacker plantea dos perspectivas en su teoría:

La primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de manera consciente o automática. Señala también que esta acción está compuesta 23 por 6 pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución-control y Feedback

En este sentido, Bobadilla (2017), afirma que de acuerdo a principios de esta base teórica es la acción de comunicación, que permite tener un mejor desempeño de los trabajadores, las mismas que conllevan a realizar acciones que permitan realizar un plan para el mejor desempeño laboral.

### **2.2.4.2. Teoría de Campell**

Según Chiavenato (2011), este modelo teórico propuesto por (Campbell P., 1993), en esta teoría se basa en acciones y no busca medir los resultados finales, puesto que el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y motivación son esenciales que permiten medir las actitudes y conductas de los sujetos en estudio.

En esta teoría según Falcón (2017), existen 08 principios que componen el desempeño laboral, los cuales principalmente se basan en rendimiento de una tarea específica, la forma como rinden en tareas específicas y de forma oral, así como escrita, y otros indicadores relacionados al liderazgo en grupo.

### **2.2.4.3. Teoría de la motivación cognitiva**

Bobadilla (2017), afirma que:

La teoría de la Motivación – Cognitiva fue desarrollada por (Earley A., y Shalley C., 1991) quienes definen que el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas. Explican el procedimiento por el cual las metas organizacionales influyen en el desempeño laboral, y como éstas se transforman en acciones.

Por otro lado, Falcón (2017), manifiesta que existe 2 elementos que forman al concepto de desempeño laboral, en el primer caso se basa en la formulación de metas y en el caso del segundo es la ejecución de los planes que se han propuesto.

### **2.3. ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA AUTO PERCEPCIÓN**

Según Falcón (2017), manifiesta que la autopercepción, es la observación del propio yo, sobre los deseos, sentires, entre otros, así como la evaluación del contexto que nos rodea, de tal manera que se pueda definir las conductas propias, así como circunstancias del mismo, de tal forma que se pueda formar una opinión sobre nosotros mismos.

Asimismo, según Chiavenato (2011), así se denomina a la capacidad del ser humano de percibirse a sí mismo, por lo cual, entre las ventajas es que un individuo comprende sus emociones, su estado anímico y su situación sentimental. La noción se vincula a otras que tienen que ver con el reconocimiento o la valoración de cuestiones propias, como el autoconcepto, la autoestima y la autoimagen.

### **2.4. NORMATIVIDAD DEL TRABAJO REMOTO Y MEDIDAS RESPECTO AL COVID 19 EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR EDUCACION**

El artículo 16, del Decreto de Urgencia N°026-2020, publicado en el año establece que:

#### **“Artículo 16.- Trabajo Remoto**

*El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.*

Asimismo, en el ámbito del sector educación, el artículo 21, de Decreto de Urgencia N°026-2020, establece que:

## **“Artículo 21.- Autorización al Ministerio de Educación**

*Autorízase al Ministerio de Educación, en tanto se extienda la emergencia sanitaria por el COVID19, a establecer disposiciones normativas y/u orientaciones, según corresponda, que resulten pertinentes para que las instituciones educativas públicas y privadas bajo el ámbito de competencia del sector, en todos sus niveles, etapas y modalidades, presten el servicio educativo utilizando mecanismos no presenciales o remotos bajo cualquier otra modalidad, quedando sujetos a fiscalización posterior”*

## **2.5. GLOSARIO DE TERMINOS BASICOS**

### **2.5.2. Clima organizacional**

Conceptualmente según Pastor (2018), manifiesta que:

El clima organizacional se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.

### **2.5.3. Desempeño laboral**

Chiavenato (2011), define el desempeño como la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

### **2.5.4. Liderazgo**

Pastor (2018), sostiene que “Es la capacidad para delegar la responsabilidad y autoridad en sus colaboradores, de acuerdo a las necesidades de trabajo”.

### **2.5.5. Desempeño**

“El desempeño se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión y oficio” (Vásquez, 2016).

### **2.5.6. Comunicación**

“La comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados”

### **2.5.7. Toma de decisiones**

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones

### **2.5.8. Métodos de incidentes críticos**

“Este método de incidentes críticos está básicamente enfocado a las situaciones extremas positivas, que viene a ser el éxito y extremas negativa (fracaso) del individuo”.

### **2.5.9. Factores Actitudinales**

“Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización”.

### **2.5.10. Factores operativos**

Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo.

## **2.6. HIPOTESIS**

### **2.6.1. Hipótesis general**

La relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021 es directa y significativa .

### **2.6.2. Hipótesis específicas**

1. Existe relación directa y significativa entre la realización personal y el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021
2. Existe relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021
3. Existe relación directa y significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021
4. Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021
5. Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021

## **2.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

### **2.7.1. Identificación de variables**

### **2.7.2. Conceptualización de variables**

#### **➤ Variable 1: Clima organizacional**

Brunet (2013), sostiene que el clima organizacional: *“Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él, y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”*.

#### **➤ Variable 2: Desempeño laboral**

Ivete (2015), son acciones que se pueden verificar y que se dirigen a cumplir un objetivo, por lo cual, se evalúa a un individuo que tiene la voluntad y la capacidad de realizar una acción en un contexto determinado.

### **2.7.3. Operacionalización de variables**

#### **➤ Variable 1: clima organizacional**

De manera operacional la variable clima organizacional, se ha medido a través de 50 interrogantes realizadas a 48 docentes y 41 administrativos, de la Universidad de la Frontera de Sullana en el contexto de COVID 19.

#### **➤ Variable 2: desempeño laboral**

De manera operacional la variable desempeño laboral, se ha medido a través de 28 interrogantes realizadas a 48 docentes y 41 administrativos, de la Universidad de la Frontera de Sullana en el contexto de COVID 19.

**Tabla 3: Definición y Operacionalización de las variables**

VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INDICES	MEDICIÓN	INSTRUMENTOS	FUENTE O INFORMANTES
I N D E P E N D I E N T E	Clima organizacional	Brunet (2013), “son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él, y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”	De manera operacional la variable clima organizacional, se ha medido a través de 50 interrogantes realizadas a 62 docentes y 53 administrativos, de la Universidad de la Frontera de Sullana en el contexto de COVID 19.	Desarrollo personal.	1,6,11,16, 21,26	Ordinal	Cuestionario N°01: Clima organizacional	Teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana.
				Desarrollo profesional	31,36,41, 46	Ordinal		
				Compromiso con la institución	2,7,12,17, 22,27	Ordinal		
				Identificación con la institución	32,37,42, 47	Ordinal		
				Apoyo a las tareas	3,8,13,18, 23,28	Ordinal		
				Funcionamiento	33,38,43,48	Ordinal		
				Fluidez en la comunicación	4,9,14,19, 24	Ordinal		
				Claridad en la comunicación	29,34,39, 44,49	Ordinal		
				Elementos materiales	5,10,15, 20,25,30	Ordinal		
				Elementos psicológicos	35,40	Ordinal		
				Elementos económicos	45, 50	Ordinal		
D E P E N D I E N T E	Desempeño laboral	Ivete (2015), son acciones que se pueden verificar y que se dirigen a cumplir un objetivo, por lo cual, se evalúa a un individuo que tiene la voluntad y la capacidad de realizar una acción en un contexto determinado.	De manera operacional la variable desempeño laboral, se ha medido a través de 28 interrogantes realizadas a 62 docentes y 53 administrativos, de la Universidad de la Frontera de Sullana en el contexto de COVID 19.	Motivación	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal	Cuestionario N°02: desempeño laboral	Teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana.
				Responsabilidad	8,9,10,11,12, 13,14,15	Ordinal		
				Liderazgo y trabajo en equipo	16,17,18,19, 20,21,22,23	Ordinal		
				Formación y desarrollo personal	24,25,26, 27,28	Ordinal		

**Fuente:** Extraído y adaptado de Pastor (2018).

### 3. CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION

Por otro lado, el enfoque de la investigación para este trabajo será cuantitativo debido a que, como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), cada etapa precede a la siguiente y no omite pasos. En este sentido, se han realizado análisis de variables a través de estadísticas y métodos de correlaciones.

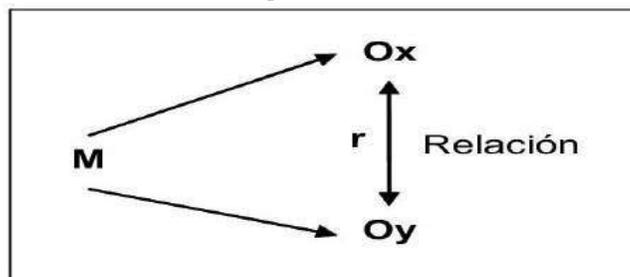
#### 3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El diseño de la presente investigación es no experimental, debido a que en el tratamiento de los datos levantados al momento de realizar las encuestas, no han sido afectados o no se ha realizado algún tipo de experimento para alcanzar los resultados, asimismo, no se ha realizado manipulación de alguna variable, los datos han sido procesados tal y como se han reclutado.

#### 3.3. NIVEL O ALCANCE DE LA INVESTIGACION

El nivel de la presente tesis, se basa en que es un estudio de tipo descriptivo y correlacional. En primer lugar, porque busca a través del análisis grafico realizar la descripción de todas las preguntas definidas en el cuestionario y el segundo porque busca medir el grado de asociación que tienen las dos variables en estudio.

*Tabla 4: Simbología del diseño correlacional*



M: Constituida por 89 participantes.

Ox: Clima Organizacional

Oy: Desempeño laboral

R: Similitud que existe entre  $Ox$  y  $Oy$ .

### 3.4. TIPO

La presente tesis es de tipo aplicada, dado que inicia y se desarrolla en base a un problema que previamente se ha conocido, por lo cual, para lograr resolver el objetivo principal se aplico instrumentos de encuestas a profesorado y personal administrativo de la Universidad Nacional de la Frontera de Sullana, con la finalidad de obtener información que permite correlacionar las dos variables en estudio.

### 3.5. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.5.1. Población

La población definida en el presente estudio, se encuentra en la provincia de Sullana que pertenece a la región de Piura, específicamente en la Universidad Nacional de la Frontera, a detalle se tiene el siguiente cuadro:

*Tabla 5: población en estudio*

<b>Teletrabajadores</b>	<b>Población</b>
Profesores	62
Personal administrativo	53
<b>Total</b>	<b>115</b>

**Fuente:** Universidad Nacional de Frontera – Sullana, 2021.

#### 3.5.2. Muestra

Para definir el tamaño muestral se considera la fórmula definida considerando una población finita:

$$Z = 95\% \text{ --- } 1.96 \text{ (Nivel de Certeza, bajo la curva normal)}$$
$$\frac{(P)(Q) Z^2 (N)}{E^2 (N - 1) + (P)(Q) Z^2}$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$E = 5\%$$

$$N = 115$$

$$\frac{(0.50)(0.50) 1.96^2 (115)}{0.05^2 (115 - 1) + (0.50)(0.50)1.96^2}$$

$$n = 88.68$$

La muestra total está constituida por 89 teletrabajadores entre catedráticos y administrativos, los mismo que se distribuyen de la siguiente manera:

**Tabla 6:** Población y muestra

<b>Trabajadores</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Profesores	62	47.81
Administrativos	53	40.87
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>88.68</b>

**Fuente:** Universidad Nacional de Frontera – Sullana, 2021.

Para la determinación de las sub muestras, se realizó mediante el muestreo.

donde:

**n1:** Estrato 1

**n:** Tamaño de la muestra total

**N1:** Población 1

**N:** Población total

### 3.5.3. Muestreo

- **Profesores**

Par los 62 profesores; el muestreo queda definido por:

$n. N1$

$$n1 = \frac{\quad}{N}$$

**Dónde:**

n1: Estrato 1: profesores = ¿? n: Muestra

total = n= 88.68

N1: Población 1: profesores =

62 N: Población total = 115

$$n1 = \frac{8}{88.68}$$

8	2	5
*	1	
6	1	

$$n1 = 47.81$$

El tamaño de sub muestra para el caso de los profesores es de 48 personas.

- **Administrativos**

Para los 53 administrativos; el muestreo queda definido por:

**Dónde:**

n1: Estrato 1: administrativos = ¿? n: Muestra

total = n= 88.68

N1: Población 1:

administrativos= 53 N:

Población total = 115

n1 =

$$n1 = \frac{n}{N}$$

8

8

.

6

8

\*

5

3

1

1

5

$$n1 = 40.87$$

La muestra para los administrativos es de 41 personas.

### **3.6. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS**

#### **3.6.1. Método de análisis de datos**

Para el desarrollo de la presente tesis, se ha seguido el método de recolección de información primaria a 48 profesores y 41 trabajadores administrativos, a través de dos encuestas con los cuales, se busca determinar la relación entre ambas variables. Para lo cual, posterior a la reelección se hace uso del programa SPSS, con el que se realizan gráficos de barras, así como el método de confiabilidad, y se realizan correlaciones en el sentido de Spearman con el cual se ha determinado el grado de asociación y significancia del clima organizacional y el desempeño que tienen tanto los trabajadores y docentes de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana.

#### **3.6.2. Procedimiento**

El estudio, primero inicia con la recopilación de información, para lo cual, se aplican dos instrumentos a los 48 docentes y 41 trabajadores administrativos, la aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo de manera virtual a los profesores y administrativos de la Universidad de Frontera de Sullana, esto fue posible dado que se cuenta con la lista de todos los profesores y administrativos, así como con su correo y número de celular, lo que permitió comunicarse con cada uno de ellos, de tal manera que se pudo conseguir la información necesaria.

Luego de haber cursado comunicación con cada uno de los encuestados, tanto profesores como personal administrativo, se obtienen las respuestas a las preguntas formuladas en los dos cuestionarios, las mismas que se proceden a procesar en el programa SPSS.22, para posteriormente realizar análisis gráfico de cada una de las preguntas formuladas, así como un análisis de confiabilidad de cada uno de los cuestionarios, así como el análisis de confiabilidad del total de preguntas, para posteriormente realizar el análisis de normalidad de las variables. Finalmente, como paso que permite encontrar resultados, se realiza las correlaciones bajo el enfoque y método de Spearman, el mismo que permite determinar el alto grado de

asociación de las variables, así como de sus indicadores del estudio.

### 3.6.3. Análisis estadístico de los datos

#### 3.6.3.1. Tablas y gráficas estadísticas

El análisis estadístico de los datos, se realiza a través de gráficos de barras que se construyen a partir de las preguntas planteadas y respondidas por el personal docente y administrativo de la Universidad de Frontera - Sullana

#### 3.6.3.2. Análisis estadístico de confiabilidad

Para determinar el grado de confiabilidad este estudio hace uso del método a través del análisis de Cronbach, cuyo resultado para el caso de la variable referida al clima organizacional es de 0.90, en el caso de la segunda variable referida al desempeño laboral es de 0.89 y en el caso del cuestionario total se tiene un nivel de confiabilidad de 0.90, estos resultados se obtiene a partir de la construcción bajo los elementos de la siguiente formula:

*Tabla 7: Técnica de Alfa de Cronbach*



**Fuente:** George y Mallery, 2003.

*Tabla 8: fiabilidad de "clima organizacional"*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	50

El cuestionario 01 se compone de 50 preguntas, las cuales se aplican a 48 docentes y 41 trabajadores

administrativos, obteniéndose un resultado de 0.90, lo cual significa que el cuestionario existe buena consistencia interna entre las preguntas realizadas.

**Tabla 9:** Fiabilidad de la variable desempeño de laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	28

*Nota. Elaboración propia, procesado en SPSS.23.*

El cuestionario 02 se compone de 28 preguntas, las cuales se aplican a 48 docentes y 41 trabajadores administrativos, logrando obtener 0.89, lo cual, significa que el cuestionario sobre desempeño laboral tiene una buena consistencia.

**Tabla 10:** Fiabilidad del cuestionario total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	78

*Nota. Elaboración propia, procesado en SPSS.22.*

La tercera prueba respecto al Alpha de Cronbach, se aplica a los dos cuestionarios, que constituyen un total de 78 preguntas realizadas a 48 docentes y 41 trabajadores administrativos, obteniendo un resultado de 0.901, lo cual, significa que el total de preguntas realizadas tiene una buena consistencia en su organización.

### 3.6.4. Prueba estadística de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk

H0: La variable clima organizacional en la población tiene distribución normal

**Tabla 11:** prueba de normalidad

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA	DESEMPEÑO LABORAL MEDIO	,513	33	,670	,393	33	,670
ORGANIZACIONAL	ALTO	,536	54	,650	,289	54	,650

MUY ALTO

,260

2

.

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota. Elaboración propia, procesado en SPSS.22.*

Con la finalidad de realizar la evaluación de normalidad de los resultados obtenidos por cada variable en estudio, se realizó el método construido por Kolmogorov y Shapiro, y de acuerdo a los resultados precisados en la tabla 11, permite aceptar la hipótesis nula y se encuentra que las variables en estudio presentan una distribución que se distribuye de manera normal.

### **3.6.5. Análisis estadístico de correlación de Spearman**

Para dar respuesta a las preguntas, tanto general como específicas, cumplir con los objetivos y poder contrastar las hipótesis planteadas, la presente investigación hace uso del método conocido como el Rho de Spearman, el cual es un método que permite conocer el grado de asociación y nivel de correlación que existe entre las dos variables en estudio, el cual se interpreta a partir de los valores que se encuentran en la tabla 12:

*Tabla 12: prueba de normalidad*

<b>Coefficiente</b>	<b>Grado de correlación</b>
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 – 0,99	Correlación positiva muy débil
0,10 – 0,24	Correlación positiva débil
0,25 – 0,49	Correlación positiva media
0,50 – 0,74	Correlación positiva considerable
0,75 – 0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91 – 1,00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** *Hernández, et al., 2014*

### **3.6.6. Presentación de la información**

Los resultados que se encuentran, en la presente investigación se presentan en 78 gráficos, de los cuales, 50 corresponden a la variable clima organizacional y 28 a la variable desempeño laboral. Asimismo, se presentan tablas con indicadores como el Alpha de Cronbach, la normalidad y las diferentes pruebas de correlación bajo el método de Rho de Spearman.

### **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.7.1. Técnicas de recolección de datos**

En una investigación cuantitativa se recolecta datos a través de un instrumento con el que se computan variables incluidas en las hipótesis. Ese cálculo es eficiente cuando la herramienta de recogimiento de información en realidad simboliza las variables que se posee. (Hernández, Fernández et al., 2014).

En cuanto a las variables, de este estudio con las que se contrasta las hipótesis establecidas se consiguen tras aplicar una entrevista a través de dos cuestionarios.

### 3.7.1.1. La Técnica de la encuesta

La presente investigación utiliza como técnica el uso de dos cuestionarios, los mismos que se aplican a través del formulario Google, para lo cual se remite el link a trabajadores y docentes de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, para posteriormente realizar diferentes pruebas, entre las que destaca el uso del Rho de Spearman, que nos permite conocer el grado de correlación entre las variables que se han planteado, pero en un contexto de COVID 19.

### 3.7.2. Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, el primero de 50 preguntas y el segundo de 28 preguntas, para medir y determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera, 48 docentes y 41 administrativos, según el siguiente detalle:

*Tabla 13: Variables, técnica e instrumento*

<b>Variab</b> les	<b>Téc</b> nicas	<b>Instrumento</b>
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario sobre clima organizacional
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario sobre desempeño laboral

**Fuente:** elaboración propia.

Los criterios de confiabilidad y validez de los cuestionarios son los siguientes:

**Tabla 14: niveles de confiabilidad  
de los cuestionarios.**

<b>Rango</b>	<b>Decisión</b>
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**Fuente:** Peña, (2013).

### **3.8. ASPECTOS ÉTICOS**

El presente estudio se circunscribe a los cánones del Código de Ética para la investigación de la Universidad Nacional de Piura, la misma, que en su artículo 8 establece lo siguiente:

*“Artículo 8.- Sobre fines de la investigación (...) aplicar teorías, modelos y en general conocimientos que la ciencia básica aporta, para poder Interpretar los fenómenos problemáticos de tal forma que se susciten cambios favorables a partir de los significados y experiencias de quienes investigan, y también de quienes forman parte de la situación investigada en la realidad local, regional, nacional y mundial”.*

Por otro lado, la investigación realizada ha seguido buenas practicas de trabajo de acuerdo a la naturaleza que motiva la investigación de acuerdo a normas nacionales e internaciones, protegiendo principalmente los datos sensibles, por lo que se aplicó la encuesta de forma anónima, en concordancia con lo establecido en los artículos 27 y 35.1 del Código de Ética para la investigación de la Universidad Nacional de Piura, el mismo que a sus líneas indica:

*“Artículo 27.- Sobre buenas prácticas en la investigación (...) los investigadores en todo momento deben seguir buenas prácticas de trabajo, conforme a la naturaleza de la investigación, a la normatividad y prácticas nacionales e internacionales, en especial protección de datos y confidencialidad”.*

*“Artículo 35.1.- Sobre la investigación con personas (...) Proteger los derechos, la dignidad, la integridad y el bienestar de las personas que participan en la investigación; formulando o tomando en consideración los protocolos de investigación correspondientes a las áreas de estudio, los*

*cuales son sometidos a evaluación y aprobados por el Comité de ética”.*

*(Vicerrectorado de Investigación-UNP, 2016, pp. 8-12)”*

Además, la investigación realizada, considera los lineamientos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (2016), la misma que señala:

*“Artículo 4.12.- Sobre la presentación de tesis. Es una modalidad de obtención del grado académico o título profesional mediante un documento que contiene un trabajo de investigación en torno a un área académica determinada, implica el desarrollo del diseño y su implementación. Dicho documento debe ser original e inédito, y supone además una sustentación pública ante la comunidad académica en general y la aprobación de un jurado, que lo evalúa. (párr. 1)”*

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la presente investigación se analizan a partir de la contrastación de las hipótesis, lo cual, es analizado a partir del siguiente apartado:

#### 4.1.1. Contrastación de la hipótesis general

El estudio, como se detalló en el capítulo II, luego de la revisión de la teoría se deriva la hipótesis central, la cual consiste en que: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

Con la finalidad, de verificar si se acepta o rechaza esta hipótesis planteada, en la tabla 15, se muestran los resultados obtenidos a partir de la aplicación del método de Rho de Spearman:

**Tabla 15:** Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral, 2021.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,921
		N	,006
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	89
		Sig. (bilateral)	,921
		N	,006

**Fuente:** resultados obtenidos a partir de los cuestionarios aplicados.

En la tabla 15, se muestran los resultados que se encuentran de la correlación realizada, según se muestra, existe correlación positiva o directa de 92%, entre la variable clima organizacional y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19.

En este sentido, es posible aceptar la hipótesis central planteada en este estudio, puesto que, según lo

detallado en el párrafo anterior, el grado de asociación de acuerdo al Rho de Spearman es alto y

significativo. El resultado indica que cuando el clima organizacional tiende a incrementarse o mejorar, el desempeño de los trabajadores sigue el mismo comportamiento.

#### 4.1.2. Contrastación de hipótesis específicas

**HE1:** Existe relación directa y significativa entre la realización personal y el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

**Tabla 16:** Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la realización personal y el desempeño laboral, 2021.

			REALIZACIÓN PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	REALIZACIÓN PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,901
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	89	89
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,901	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	89	89

Fuente: resultados obtenidos a partir de los cuestionarios aplicados.

En la tabla 16, se muestran los resultados que se encuentran de la correlación realizada, según se muestra, existe correlación positiva o directa de 90%, entre la variable realización personal y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19.

En este sentido, es posible aceptar la hipótesis específica planteada, puesto que, según lo detallado en el párrafo anterior, el grado de asociación de acuerdo al Rho de Spearman es alto y significativo. El resultado indica que, cuando el indicador realización del personal tiende a incrementarse, el desempeño de los trabajadores sigue el mismo comportamiento.

**HE2:** Existe relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en

losteletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

**Tabla 17:** Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral, 2021.

			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,914
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	89	89
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,914	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	89	89

*Nota.* Elaboración propia, procesado en SPSS.23.

En la tabla 17, se muestran los resultados que se encuentran de la correlación realizada, según se muestra, existe correlación positiva o directa de 91%, entre la variable involucramiento laboral y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19.

En este sentido, es posible aceptar la hipótesis específica planteada, puesto que, según lo detallado en el párrafo anterior, el grado de asociación de acuerdo al Rho de Spearman es alto y significativo. El resultado indica, que cuando hay un incremento en el indicador de involucramiento personal, el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Sullana sigue el mismo comportamiento.

**HE3:** Existe relación directa y significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

**Tabla 18:** Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la supervisión y el desempeño laboral, 2021.

			SUPERVISION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SUPERVISION	Coeficiente de correlación	1,000	,923
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	89	89
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,923	1,000

	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	89	89

*Nota.* Elaboración propia, procesado en SPSS.23.

En la tabla 18, se muestran los resultados que se encuentran de la correlación realizada, según se muestra, existe correlación positiva o directa de 92%, entre la variable supervisión y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19.

En este sentido, es posible aceptar la hipótesis específica planteada, puesto que, según lo detallado en el párrafo anterior, el grado de asociación de acuerdo al Rho de Spearman es alto y significativo. El resultado indica, que, cuando el indicador de supervisión del personal mejora, el desempeño laboral de los teletrabajadores sigue el mismo comportamiento.

**HE4:** Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

**Tabla 19:** Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la comunicación y el desempeño laboral, 2021.

		COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,891
		N	,007
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,891
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,007
		N	89

*Nota.* Elaboración propia, procesado en SPSS.23.

En la tabla 19, se muestran los resultados que se encuentran de la correlación realizada, según se muestra, existe correlación positiva o directa de 89%, entre la variable comunicación y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19.

En este sentido, es posible aceptar la hipótesis específica planteada, puesto que, según lo detallado en el párrafo anterior, el grado de asociación de acuerdo al Rho de Spearman es alto y significativo. El resultado

indica que, cuando mejora el indicador de comunicación que existe durante el contexto de COVID 19, el desempeño de los trabajadores sigue el mismo sentido.

**HE5:** Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.

**Tabla 20:** Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las condiciones labores y el desempeño laboral, 2021.

		CONDICIONES LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,884
		N	89
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,884
		Sig. (bilateral)	,008
		N	89

*Nota.* Elaboración propia, procesado en SPSS.23.

En la tabla 20, se muestran los resultados que se encuentran de la correlación realizada, según se muestra, existe correlación positiva o directa de 88%, entre la variable condiciones laborales y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19.

En este sentido, es posible aceptar la hipótesis específica planteada, puesto que, según lo detallado en el párrafo anterior, el grado de asociación de acuerdo al Rho de Spearman es alto y significativo. El resultado indica que, cuando hay un incremento en el indicador de mejoras laborales, el desempeño de los trabajadores también sigue el mismo sentido.

## 4.2. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021 indican que existe correlación positiva o directa de 91%, entre la variable involucramiento laboral y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID

19. El grado de asociación de acuerdo al Rho de Spearman es alto y significativo. El resultado indica que

el 91% de variaciones que ha tenido el desempeño laboral de los docentes y personal administrativo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana es explicado por los cambios en el indicador de

involucramiento personal que existe durante el contexto de COVID 19, cuando los trabajadores se encuentran realizando trabajo remoto y en otros casos teletrabajo.

Estos resultados se validan con los encontrados en el estudio de Gonzales (2017), titulado “Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas” en Colombia demuestra que el clima organizacional en un escenario de teletrabajo es muy significativo para explicar el desempeño laboral en la mayor parte de empresas que han adquirido la modalidad. En esta línea, el estudio de Montoya, et al. (2016), en la Universidad Estatal Chilena, encuentran que un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo, por lo cual, se evidencia que existe relación positiva entre ambas variables.

Por otro lado, el estudio de Zans (2017), realizado en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa encuentra que los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento del Clima Organizacional incide de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

En el caso peruano, los resultados encontrados por Prado (2015), en su investigación “Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo”, encuentra que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende, se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

En esta línea, Nieves (2018), realiza una investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas en la Universidad del Callao, 2014”, Se encontrando que la comunicación, motivación, confianza y participación son estadísticamente para explicar

el desempeño laboral. Por su parte en el estudio de Bobadilla (2017), “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”, encuentra que existe una

relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral en Institutos superiores tecnológicos de Huancayo demostrada a través de los estadígrafos Chi cuadrada y coeficiente de contingencia.

Por otro lado, el estudio de Falcon (2017), titulado “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Sede San Miguel Lama”, que el estado actual del clima de la institución no es bueno y que existen fallas graves en las cuatro dimensiones que conforman el clima. La comunicación existente entre docentes y directivos no es buena tanto en sus formas ascendente como descendente y tan solo un 20,93% de los encuestados la considera buena.

Otra investigación en el ámbito de educación, que respalda los resultados obtenidos es la Livaque(2017), realiza una investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la escuela académico profesional de obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 – 2016. Los resultados mostraron una correlación muy alta entre el clima organizacional y desempeño docente, en consecuencia, existe relación entre ambas variables.

Los resultados muestran que existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021; el grado de asociación encontrado entre ambas variables es de 90%, lo cual indica que, cuando el clima organizacional tiende a incrementarse o mejorar, el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera en el año 2021 en el escenario de COVID 19 sigue el mismo comportamiento.

## CONCLUSIONES

Después de aplicar la correlación de Spearman se concluye que existe correlación positiva o directa de 91%, entre la variable clima organizacional y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19. Lo cual indica que, cuando el clima organizacional tiende a incrementarse o mejorar, el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera en el año 2021 en el escenario de COVID 19 sigue el mismo comportamiento.

Asimismo, se concluye de manera específica que:

1. Existe correlación positiva o directa de 90%, entre la variable realización personal y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19, es decir, cuando la realización del personal tiende a incrementarse o mejorar, el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera en el año 2021 en el escenario de COVID 19 sigue el mismo comportamiento.
2. Existe correlación positiva o directa de 89%, entre la variable comunicación y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19. Lo cual indica que, cuando el indicador de comunicación tiende a incrementarse o mejorar, el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera en el año 2021 en el escenario de COVID 19 sigue el mismo comportamiento.
3. Existe correlación positiva o directa de 91%, entre la variable involucramiento laboral y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19. Lo cual indica que, cuando el indicador de involucramiento laboral tiende a incrementarse o mejorar, el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera en el año 2021 en el escenario de COVID 19 sigue el mismo comportamiento.

4. Existe correlación positiva o directa de 88%, entre la variable condiciones laborales y el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana en el año 2021 durante la pandemia producto de la COVID 19. Lo cual indica que, cuando el indicador de condiciones laborales tiende a incrementarse o mejorar, el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera en el año 2021 en el escenario de COVID 19 sigue el mismo comportamiento.

## **RECOMENDACIONES**

A través del desarrollo de este estudio se encuentra que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera en el año 2021 en el escenario de COVID 19, por lo cual, en este escenario es pertinente recomendar al rector, vicerrector y autoridades competentes, la implantación de mejoras continuas que permitan mantener el buen ambiente o clima laboral con el objetivo de lograr ventajas competitivas en el desempeño laboral tanto de personal docente como administrativo de la universidad.

Asimismo, de manera específica se recomienda:

1. Dado que existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021; se recomienda a las autoridades responsables y competentes de la Universidad Nacional de Frontera implementar condiciones para que tanto el personal docente como administrativo se sientan realizados dentro de la institución, condiciones como premios a los trabajadores, reconocimiento de sus logros, brindarles crecimiento y posibilidad de promoción a través del impulso profesional y asignación de nuevos proyectos, incentivos por su opinión, así como, expectativas de futuro.
2. Dado que existe relación directa entre el involucramiento del personal y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID –

19 en el año 2021; se recomienda a las autoridades competentes crear condiciones de tal manera que tanto el personal docente como administrativo de la universidad se sienta involucrados en los logros obtenidos. Estas condiciones deben estar vinculadas a brindar al personal autonomía para que tomen sus propias decisiones de acuerdo a sus pensamientos y perspectivas, brindar reconocimiento público a los trabajadores haciéndoles saber que su trabajo es importante, mantenerlos en constantes capacitaciones, por lo que se debe promover y brindar facilidades para que tomen nuevos cursos, mantener constante comunicación con los trabajadores, promover actitudes positivas motivándolos a través de mensajes centrados en vidas ejemplares, formas de enfrentar los problemas, sentirse satisfechos y vivir mas felices, y finalmente, se debería llevar a cabo encuestas de satisfacción para determinar si el personal se siente involucrado dentro de la universidad.

3. Dado existe relación directa entre la supervisión del personal y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021; es recomendable a las principales autoridades de la universidad seguir implementado políticas y estrategias de tal manera que los docentes y personal administrativo se desempeñen de manera óptima ante la supervisión. Las estrategias ha implementar deben realizarse a través de llamadas telefónicas, videollamadas Google meet, entrega de informes donde reporten las actividades diarias, semanales o mensuales, brindando las facilidades y modelos de tal forma que el trabajador se sienta a gusto, así mismo, tener una buena actitud al momento de realizar seguimiento y monitoreo, establecer normas, indicando que espera la universidad del personal, cuales son sus actividades, mantener comunicación constante y asertiva, delegar roles claros.
4. En razón que existe relación directa entre la comunicación del personal y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021; se recomienda al rector, vicerrector o quien haga sus veces, implementar estrategias de comunicación, como charlas, reuniones, talleres, etc., con la finalidad que los trabajadores interactúen entre si y haya un mejor ambiente laboral. Asimismo, al momento de

mantener comunicación con el personal se debe mostrar interés por lo que dice u opina, así como ser empático y conciso, trabajar en la inteligencia emocional de cada trabajador.

5. Dado que existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021; se recomienda a las autoridades responsables que en este panorama generen mejores condiciones de trabajo, como mejoras en los horarios, incentivos monetarios o cupos de alimentos, lo cual, a su vez permitirá el mejor desempeño laboral de los teletrabajadores en el escenario de COVID – 19. Asimismo, como parte de las estrategias se debe crear un ambiente de apoyo al trabajador, flexibilizar el ambiente de trabajo, crear programas de aprendizaje y desarrollo, programar actividades fuera del trabajo.
6. Finalmente, de manera específica se recomienda a la Universidad Nacional de Frontera – Sullana, que durante el panorama de COVID -19 con al finalidad de optimizar el desempeño de sus trabajadores, brinde las espacios de tiempo, horarios flexibles, capacitaciones y constantes actualizaciones, autonomía al personal, creación de mejores programas de aprendizaje, crear metas que sean llamativas para el profesorado y personal administrativo, incentivos y reconocimiento a los mejores trabajadores, apoyo emocional a todos los trabajadores de tal manera que se genera un buen ambiente laboral que en el corto y mediano plazo se va ver reflejado en la producción de mejores alumnos que representen el norte del país y permitiendo a la universidad creación de artículos científicos y producción académica de calidad.

## REFERENCIAS BIBLIGRÀFICAS

- APTITUS. (22 de agosto de 2019). *Encuesta de clima laboral y desempeño en el Perú*. Obtenido de <https://aptitus.com/blog/mejorando-el-clima-laboral/>
- Arnao, J. y. (2015). *Propuesta de plan de mejora del clima laboral del Banco Continental BBVA Balta basado en la teoría de Litwin y Stringer, Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bobadilla, C. . (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Huancayo: Universidad del Centro del Perú.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones. Diagnóstico y consecuencia*. . Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Brunet, L. (2013). *El Clima del Trabajo en las Organizaciones*.
- Trillas.
- Chiavenato. (2011). *El capital humano de las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Mac Graw-Hill. 9va ed. .
- Comercio, E. (20 de Agosto de 2018). *Diario el Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- De la Cruz, E. y. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica - 2015*. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Dirección Regional de Salud Piura. (2020). *Sala de situación Covid - 19 en Piura*. Piura, Perú: Ministerio de Salud. .
- Falcón, V. (2017). *Relacion entre el clima organizacional y el desempeño docente en el instituto cultural peruano Norteamericano - Sede San Miguel Lama*. Lima, Perú: Universidad de

Piura. .

- George, y Mallery, P. . (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: 11.0 update (4th ed).
- Gonzàles, A. (2017). *Incidencia del teletrabajo en el clima organizacional de las empresas*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- INDECOPI. (2019). *Resultados de piloto de teletrabajo en el sector publico*. Lima, Perú.
- Ivete, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Honduras: Universidad Rafale Landívar.
- Livaque, P. (2017). *El clima laboral y su relación con el desempeño docente en la escuela academico profesional de obstetricia de a Universidad Nacional de Cajamarca 2015 - 2016*. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca. .
- Montoya, P., Bello, N., Bermundez, N., Burgos, R. y Fuentealba, M. (2016). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Chile: Universidad del Bio Bio.
- Nieves, C. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas en la Universidad del Callao, 2014*. . Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Olaz, A. (2013). *El clima laborla en cuestión. Revisión bibliográfico - descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariante*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Pastor, A. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Peña, R. (2013). *Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación*. Chile: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Pozo, C. (2015). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera*. Ambato, Ecuador: Universidad Pontificia Católica del Ecuador.

- Prado, C. (2015). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo. .
- Pulache, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* Lima, Perú: Universidad Nacional Tecnológica del Sur.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Colombia: Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Enero - Junio 2016 Vol. 1 N° 25 .
- Rojas, I. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo, 2018*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porras.
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanji, año 2017*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzal, México: Universidad Rafael Landívar.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Vargas, A. y. (2018). *Leadership proposal according to x-y theory of mcgregor to develop the motivation in the teachers*. Chiclayo: Revista Hacedor Vol. 2 / Núm.2 .
- Vásquez, J. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios - Pimentel*. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán.

Vega, J. R. (2012). *Work environment evaluation methodology through a logistic regression model for a university in Bogota, Colombia*. Bogotá, Colombia: ISSN: 0124-3551 / Año 14, No 21 / julio-diciembre / pp. 247-272.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa, Nicaragua: Universidad Autónoma de Nicaragua. .

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

*Cuadro N° 10: Matriz de consistencia*

Hipótesis	Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología de la investigación	Variable
<b>GENERA L</b>	¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?	La relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021 es directa y significativa.	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.	Tipo de investigación: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Según su finalidad: Básica</li> <li>● Según su enfoque: Cuantitativa</li> <li>● Según su temporalidad: transversal</li> <li>● Según su manipulación: no experimental</li> </ul>	V1: Clima Organizacional  (Variable cualitativa – ordinal)  V2: Desempeño laboral (Variable cualitativa – ordinal)
	. ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?  . ¿Cuál es la relación existente entre el involucramiento y el desempeño laborales	1. Existe relación directa y significativa entre la realización personal y el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.  2. Existe relación directa y significativa entre el involucramiento	1. Analizar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño de los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.  2. Identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el	Nivel de correlación: Correlacional  Diseño de investigación: Correlacional simple.	

	<p>en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?</p> <p>4. ¿Cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?</p>	<p>laboral y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.</p> <p>3. Existe relación directa y significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.</p> <p>4. Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.</p>	<p>desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.</p> <p>3. Analizar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.</p> <p>4. Determinar cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.</p>		
--	--	--	--	--	--

	<p>5. ¿Cómo es la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021?</p>	<p>5. Existe relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.</p>	<p>5. Identificar cómo es la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los teletrabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el panorama de COVID – 19 en el año 2021.</p>		
--	---	--	--	--	--

**Elaboración:** Propia



## CUESTIONARIO N.º 1: “CLIMA ORGANIZACIONAL”



Buenos días (tardes), soy alumna de la Universidad Nacional de Piura, Facultad de Ciencias Administrativas; con fines académicos me encuentro realizando el presente cuestionario para conocer el clima organizacional de la Universidad Nacional de Piura – Sullana en el contexto de COVID 19. Le invitamos a responder las preguntas según las instrucciones, es de carácter anónimo.

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) te invitamos a participar de esta encuesta que permitirá mejorar las condiciones brindadas por la empresa hacia sus trabajadores; cada ítem tiene 5 opciones. Marca con un aspa (x) la respuesta que se aproxima a tu forma de pensar.

**Cargo**.....

Ninguna o Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

N.º	EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto existen mejores oportunidades de progresar en la institución en relación al trabajo presencial.					
2	En el panorama de COVID 19, como teletrabajador se siente más comprometido con el éxito en la organización en relación a cuando realizaba trabajo presencial.					
3	En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto, el superior brinda similar apoyo para superar los obstáculos que se presentan en relación a cuando se realizaba trabajo presencial.					
4	En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto, se cuenta con similar acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo comparado a cuando asistía a la Universidad a realizar labores.					
5	En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto, los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe muestra un mayor interés por el éxito de sus empleados en el panorama de COVID 19 en relación a cuando se realizaba trabajo presencial.					
7	En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto, cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo tal como se hacía cuando se realizaba trabajo presencial.					
8	En el contexto de COVID 19, en la organización, se han mejorado los métodos de trabajo en función a como amerita la situación.					
9	Actualmente, bajo el contexto de pandemia y trabajo remoto que se realiza en la Universidad, en su puesto de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de que tiene como teletrabajador son retadores en el contexto actual.					
11	En el contexto actual con pandemia por COVID 19, su opinión importa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	En el contexto actual con pandemia por COVID 19, cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	En el contexto de COVID 19, y realizando labores remotas, la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de teletrabajadores, existe una relación armoniosa.					

15	Los teletrabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades en el contexto actual de pandemia por COVID 19.						
16	En la situación actual, mediante el teletrabajo siente que se valoran los altos niveles de desempeño como si realizara labores presenciales.						
17	Los trabajadores están comprometidos con la Universidad como lo estaban cuando realizaban labores presenciales.						
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el teletrabajo que amerita la actual situación.						
19	Existen suficientes canales de comunicación para realizar un buen desempeño como teletrabajador.						
20	El grupo con el que trabaja en la pandemia de COVID 19, funciona como un equipo bien integrado.						
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros de manera similar a cuando se realizaba trabajo presencial.						
22	En la unidad de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día, tal como se hacía cuando se realizaba trabajo presencial.						
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas y son similares a las que tenía cuando realizaba trabajo presencial.						
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía, de manera similar a cuando realizaba trabajo presencial.						
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede en comparación a cuando realizaba labores presenciales.						
26	Las actividades en las que se trabaja y bajo el contexto de COVID 19 permiten aprender y desarrollarse.						
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades tal como se hacía en un contexto normal.						
29	En la institución, se afrontan y superado el obstáculo de realizar labores remotas considerando la actual situación de COVID 19.						
30	En el actual contexto existe buena administración de los recursos.						
31	En el actual ambiente de trabajo remoto, los jefes promueven la capacitación que se necesita.						
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante dado el contexto de trabajo remoto.						
33	Existen normas y procedimientos como guías para realizar el trabajo remoto por parte de la Universidad.						
34	La universidad fomenta y promueve la comunicación constante en el actual contexto de COVID 19.						
35	La remuneración es atractiva con respecto a cuando se realizaba trabajos presenciales.						
36	La universidad aun promueve el desarrollo personal en comparación a cuando se realizaba trabajo presencial.						
37	Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.						
38	Los objetivos del teletrabajo están claramente definidos.						
39	El supervisor escucha y da solución a los planteamientos que se le hacen comparado con la situación cuando se realizaba trabajo presencial.						
40	Los objetivos de teletrabajo guardan relación con la visión de la institución.						

41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.						
43	El teletrabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						
44	Existe colaboración entre el personal de la universidad.						
45	Se dispone de tecnología que facilite el teletrabajo en la actual pandemia de COVID19.						
46	Se reconocen los logros del teletrabajo realizado.						
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						
48	Existe un trato justo en la institución.						
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						

**Gracias.**



## CUESTIONARIO N.º 2: “DESEMPEÑO LABORAL”

Buenos días (tardes), soy alumna de la Universidad Nacional de Piura, Facultad de Ciencias Administrativas; con fines académicos me encuentro realizando el presente cuestionario para conocer el desempeño laboral de trabajadores administrativos y profesorado de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana en el actual contexto por COVID 19 que ha obligado a la institución a realizar trabajo remoto. Le invitamos a responder las preguntas según las instrucciones, es de carácter anónimo.

**INSTRUCCIONES:** Cada ítem tiene 4 opciones. Marca con un aspa (x) la respuesta que se aproxima a tu forma de pensar.

Cargo.....

Ninguna o Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

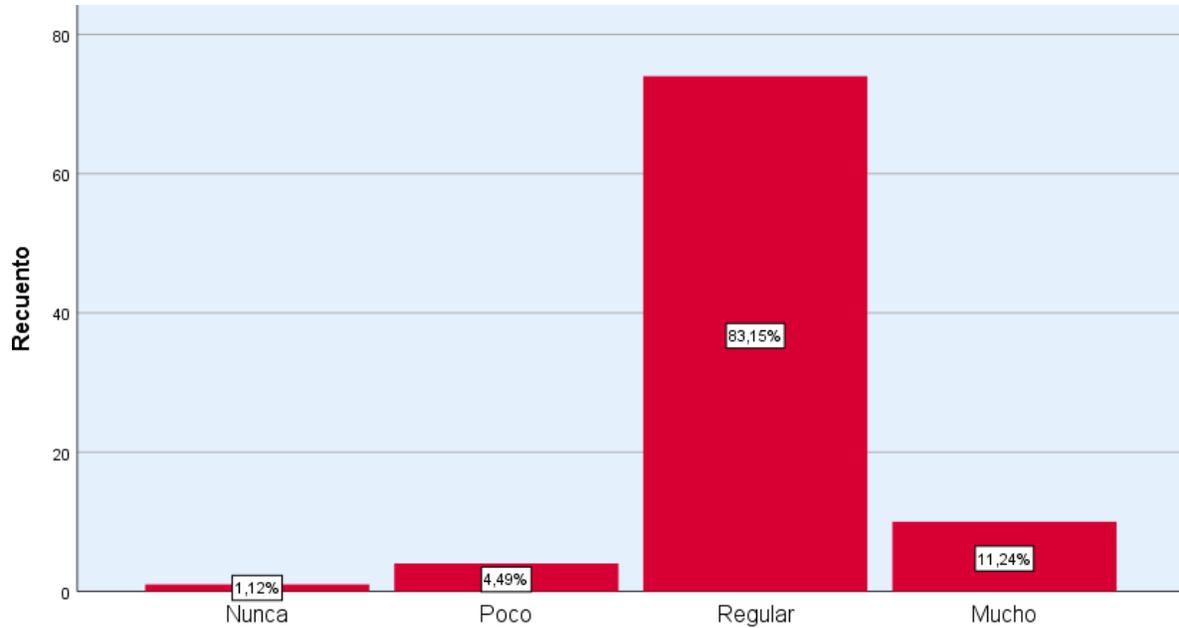
N.º	DESEMPEÑO O LABORAL	1	2	3	4	5
1	En el actual contexto de COVID 19 y dado el teletrabajo que se realiza, se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
2	Se siento feliz por los resultados que logra realizando trabajo remoto.					
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna durante el contexto actual por COVID 19.					
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias dada la situación actual.					
5	La evaluación que se hace al teletrabajo ayuda a mejorar las tareas.					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo remoto permite el desarrollo personal.					
7	Se promueve los altos niveles de desempeño mediante el trabajo remoto.					
8	Realiza el teletrabajo en tiempo establecido y sin errores.					
9	Puede trabajar de forma independiente.					
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida					
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente					
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado					
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					

19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.					
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.					
24	Los jefes promueven las capacitaciones.					
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
26	La institución promueve el desarrollo personal.					
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.					

Gracias.

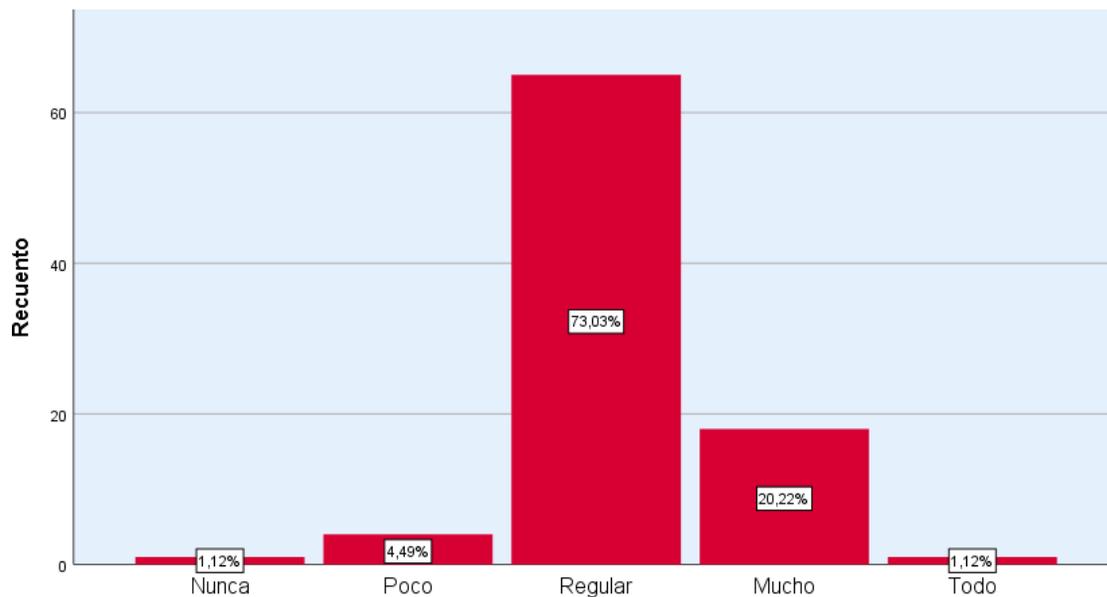
## ANEXO N°03: RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS DE ENCUESTA:

### Gráfico 1: Pregunta N°01



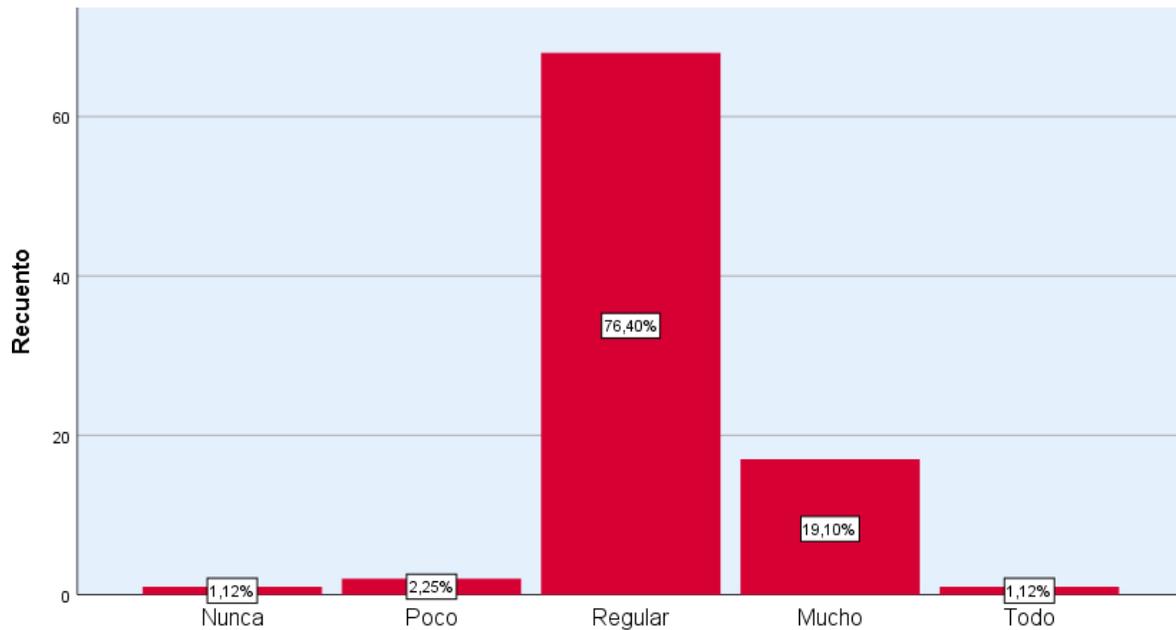
1. En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto ¿Existen mejores oportunidades de progresar en la institución en relación al trabajo presencial?

### Gráfico 2: Pregunta N°02



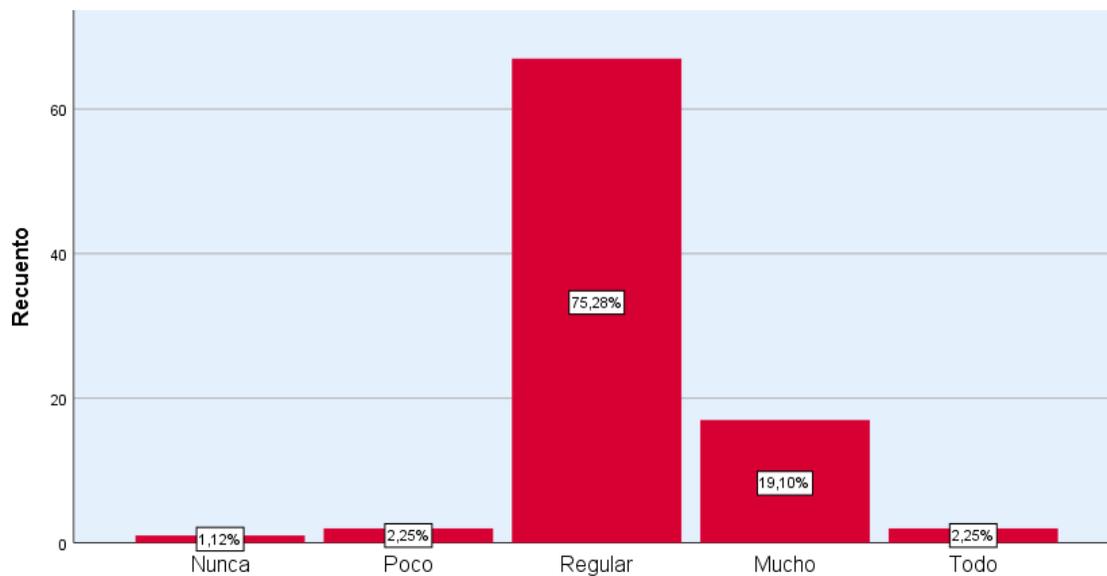
2. En el panorama de COVID 19, como teletrabajador se siente más comprometido con el éxito en la organización en relación a cuando realizaba trabajo presencial.

**Gráfico 3: Pregunta N°03**



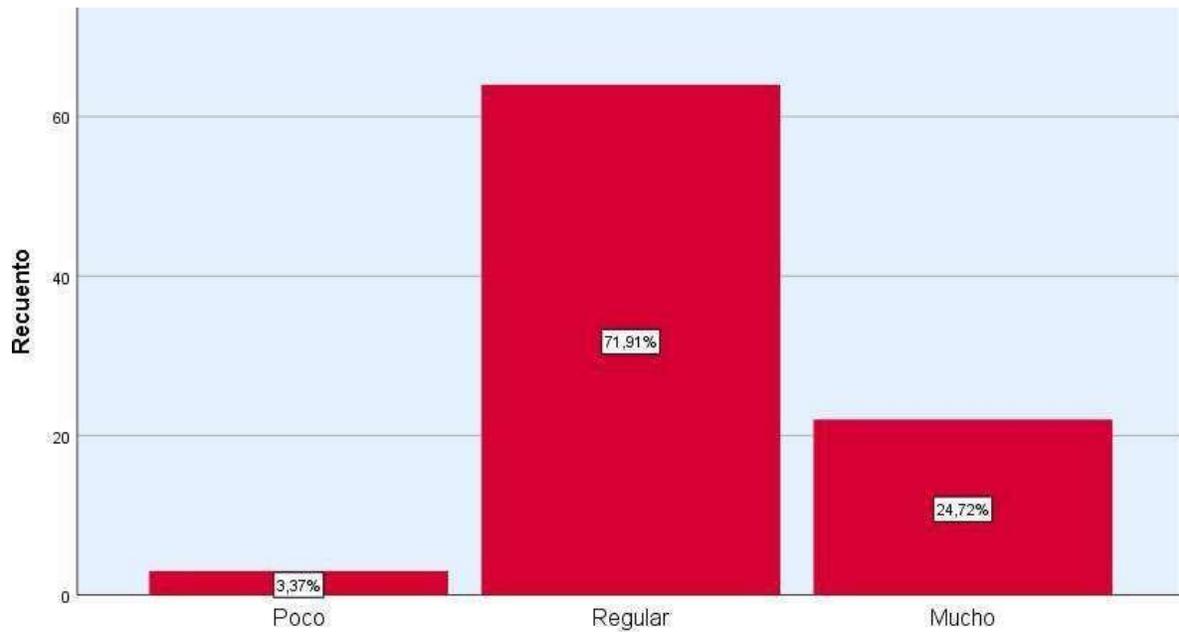
**3. En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto, el superior brinda similar apoyo para superar los obstáculos que se presentan en relación a cuando se realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 4: Pregunta N°04**



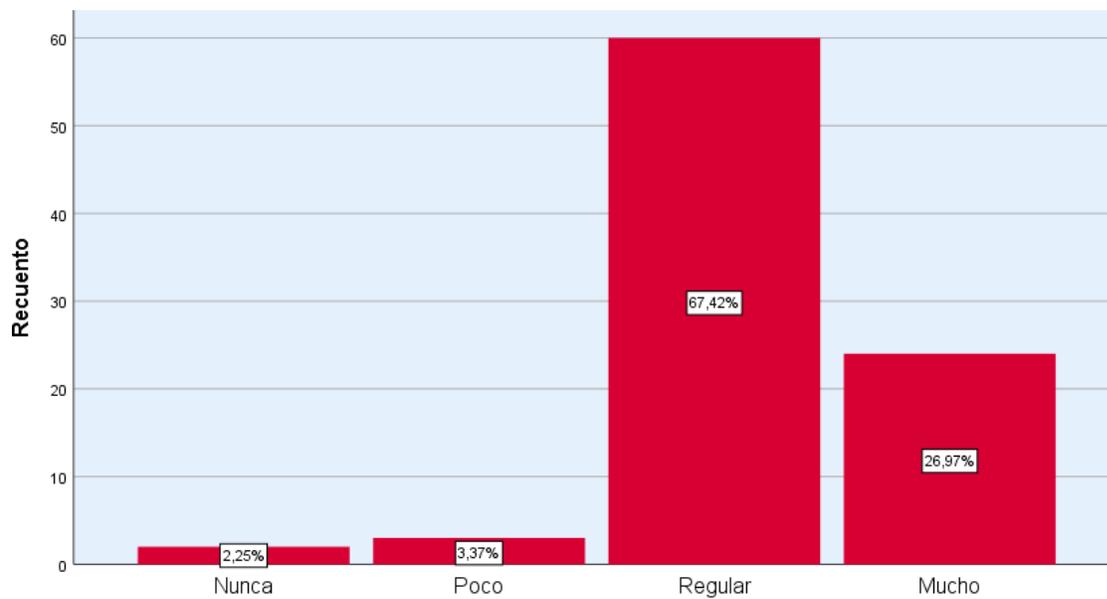
**4. En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto, se cuenta con similar acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo comparado a cuando asistía a la Universidad a realizar labores.**

**Gráfico 5: Pregunta N°05**



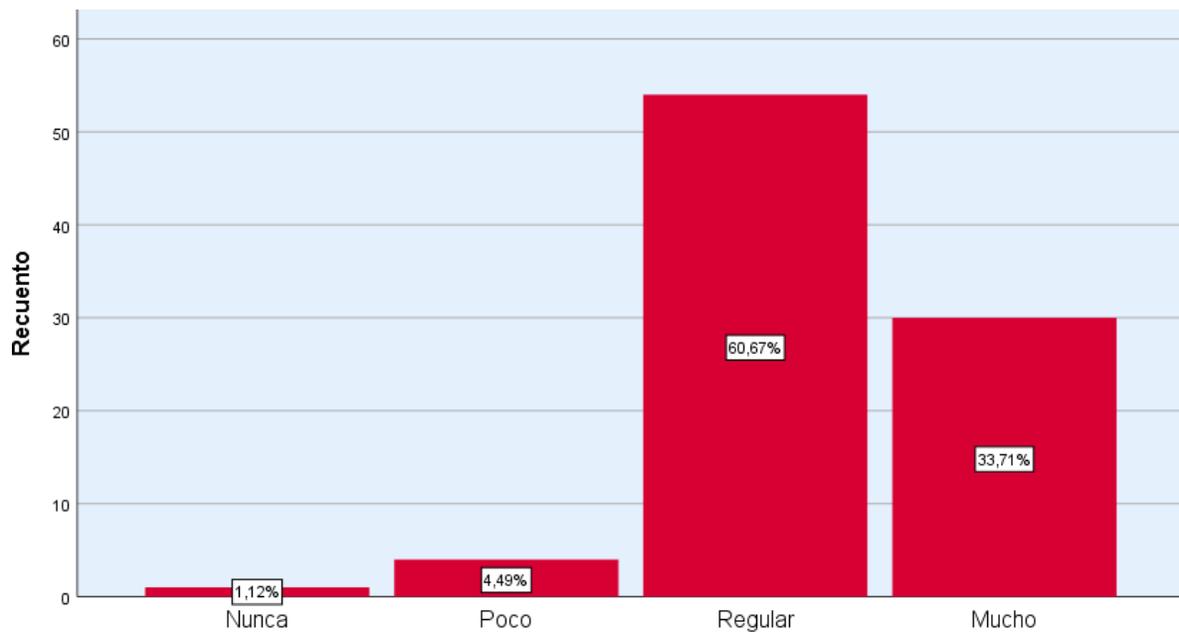
**5. En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto, los compañeros de trabajo cooperan entre sí.**

**Gráfico 6: Pregunta N°06**



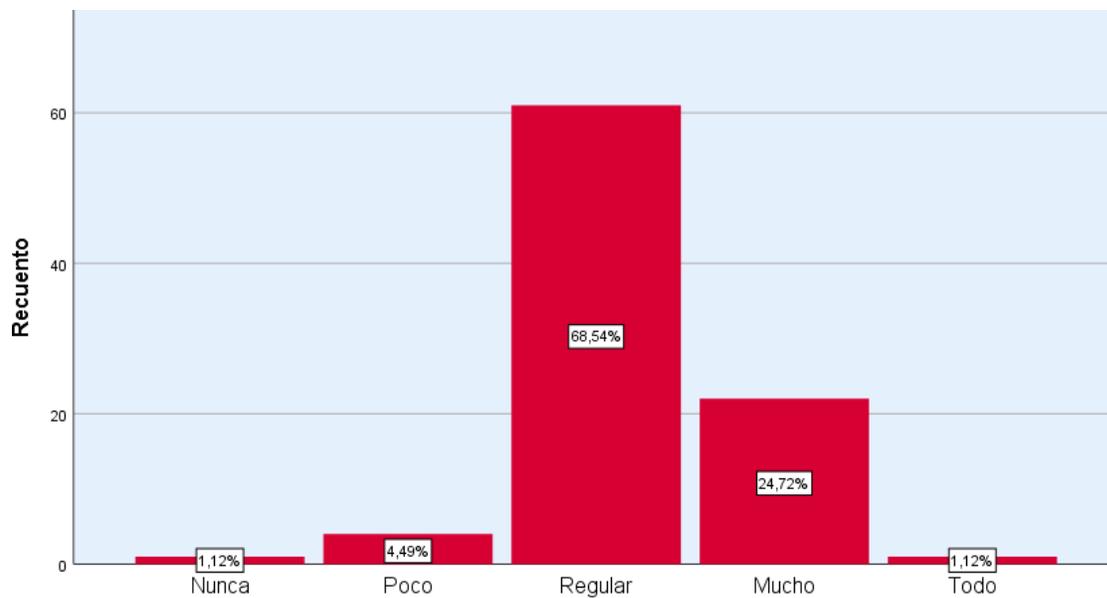
**6. El jefe muestra un mayor interés por el éxito de sus empleados en el panorama de COVID19 en relación a cuando se realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 7: Pregunta N°07**



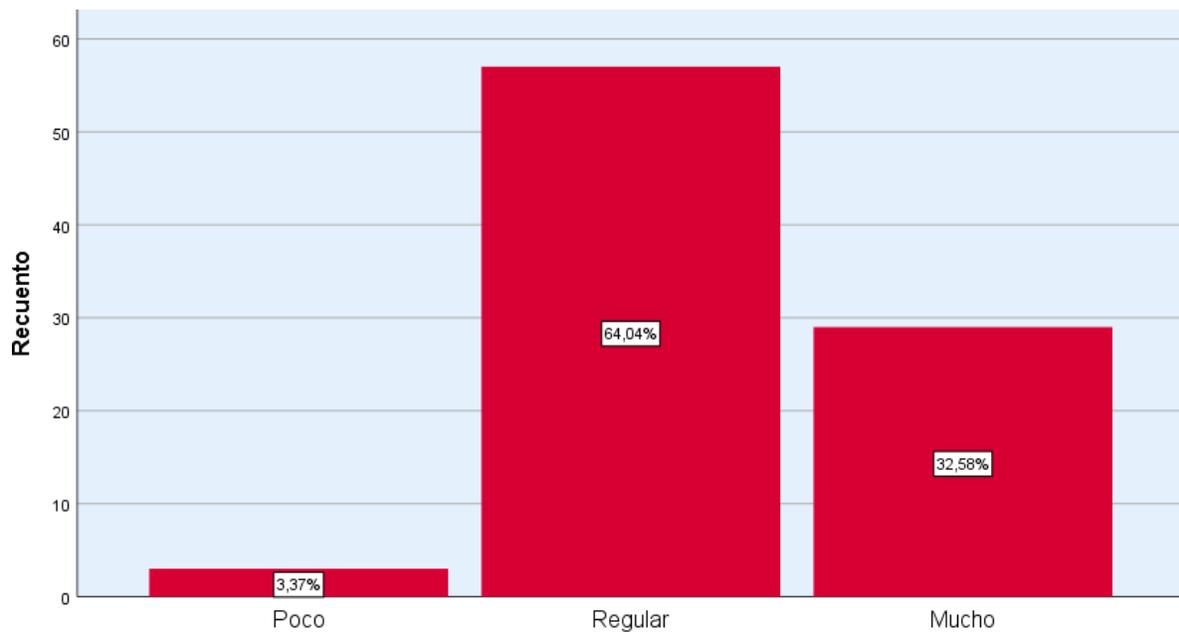
**7. En el panorama de COVID 19, mediante el trabajo remoto, cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo tal como se hacía cuando se realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 8: Pregunta N°08**



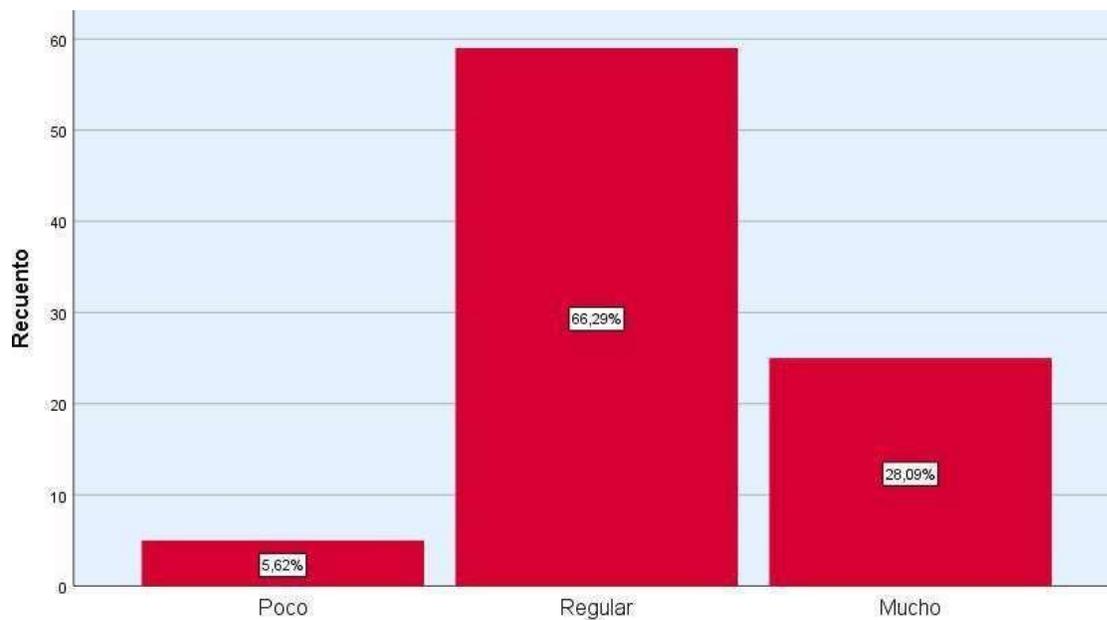
**8. En el contexto de COVID 19, en la organización, se han mejorado los métodos de trabajo en función a como amerita la situación.**

**Gráfico 9: Pregunta N°09**



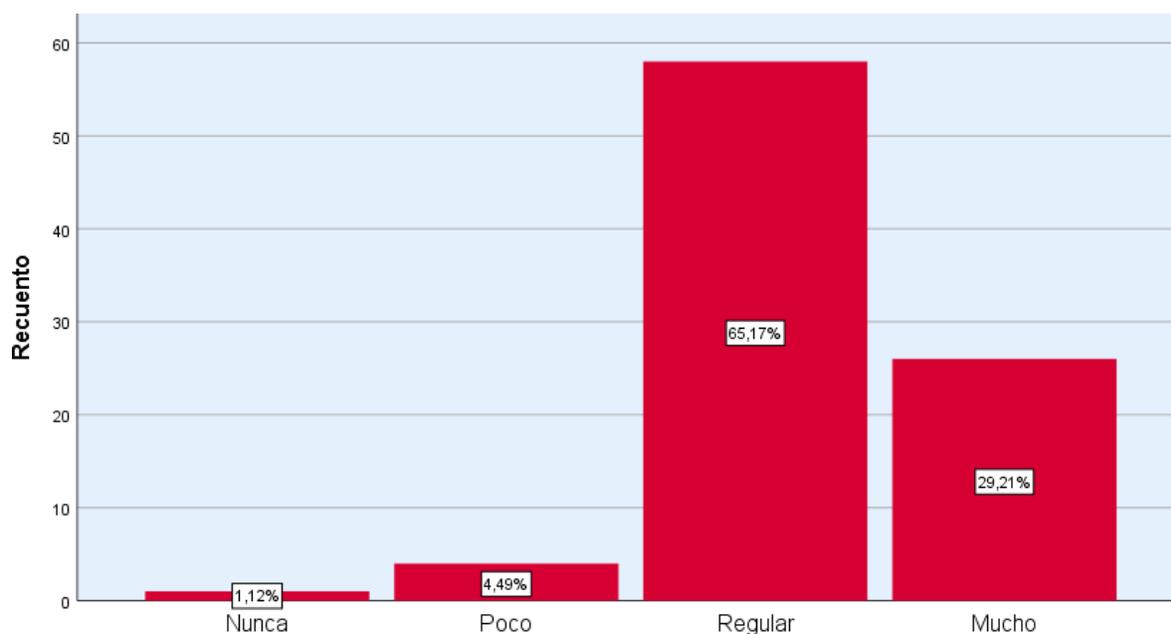
**9. Actualmente, bajo el contexto de pandemia y trabajo remoto que se realiza en la Universidad, en su puesto de trabajo, la información fluye adecuadamente.**

**Gráfico 10: Pregunta N°10**



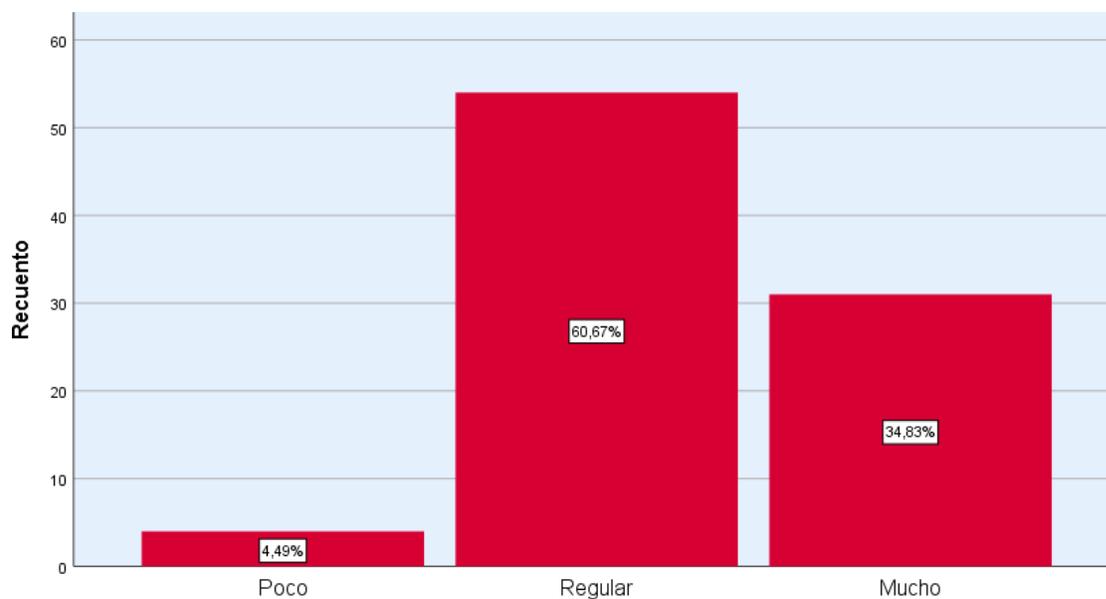
**10. Los objetivos de que tiene como teletrabajador son retadores en el contexto actual.**

**Gráfico 11: Pregunta N°11**



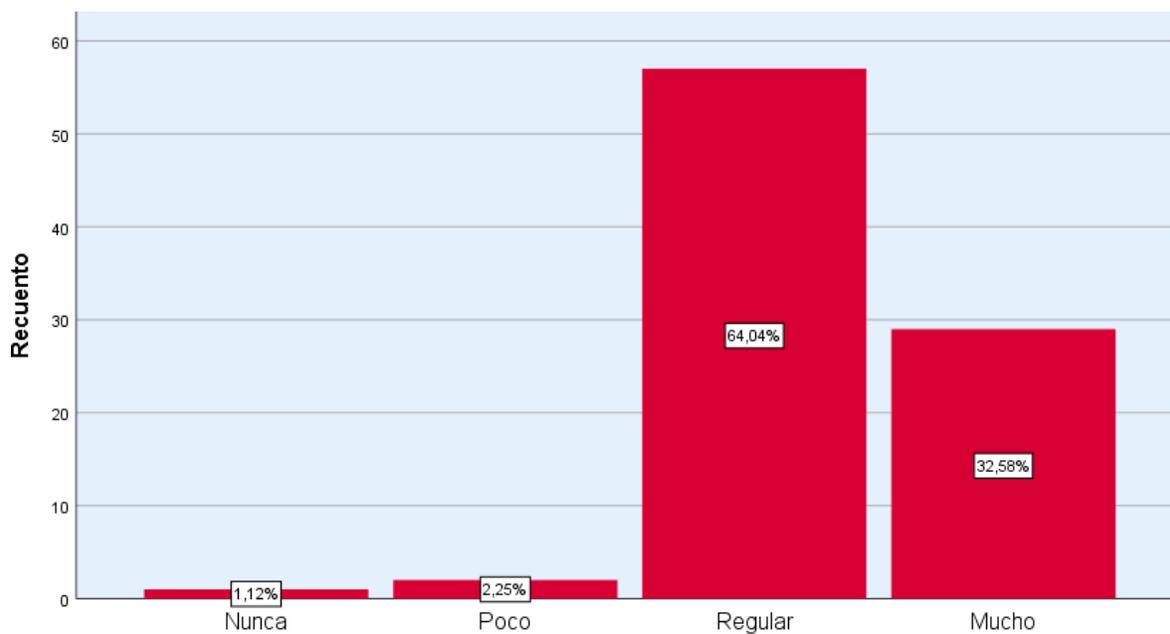
**11. En el contexto actual con pandemia por COVID 19, su opinión importa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.**

**Gráfico 12: Pregunta N°12**



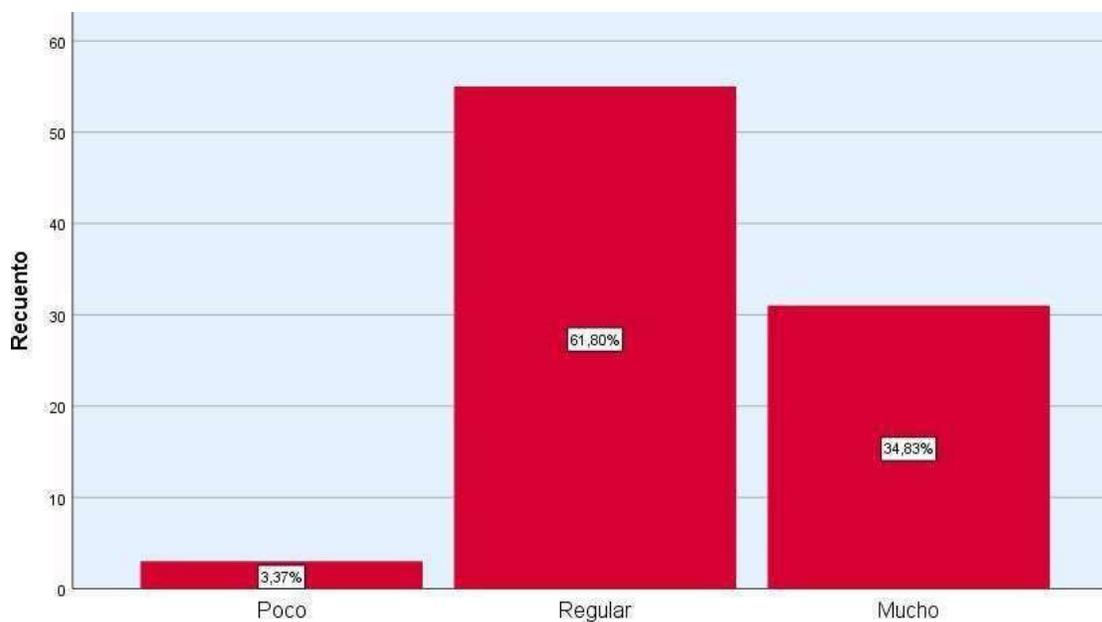
**12. En el contexto actual con pandemia por COVID 19, cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.**

**Gráfico 13:** Pregunta N°13



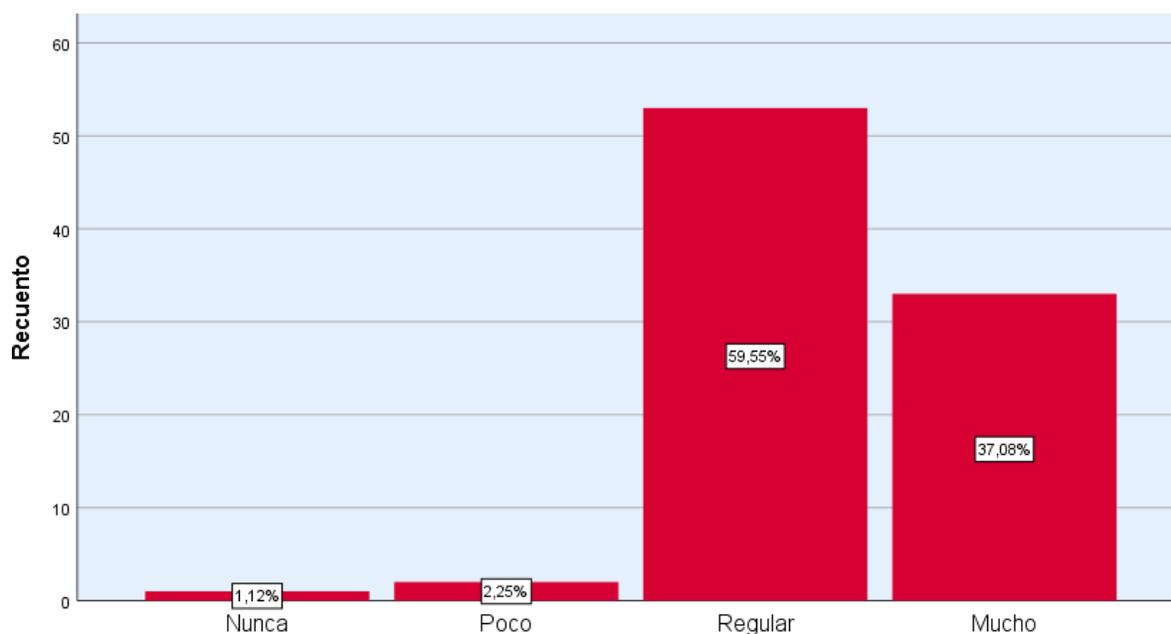
**13. En el contexto de COVID 19, y realizando labores remotas, la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.**

**Gráfico 14:** Pregunta N°14



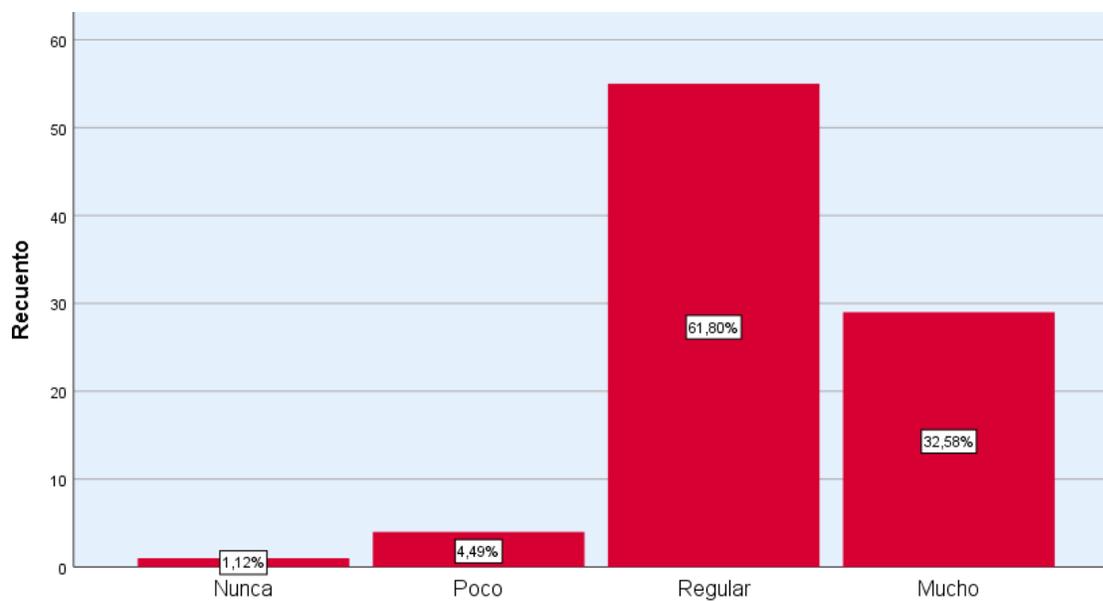
**14. En los grupos de teletrabajadores, existe una relación armoniosa.**

**Gráfico 15:** Pregunta N°15



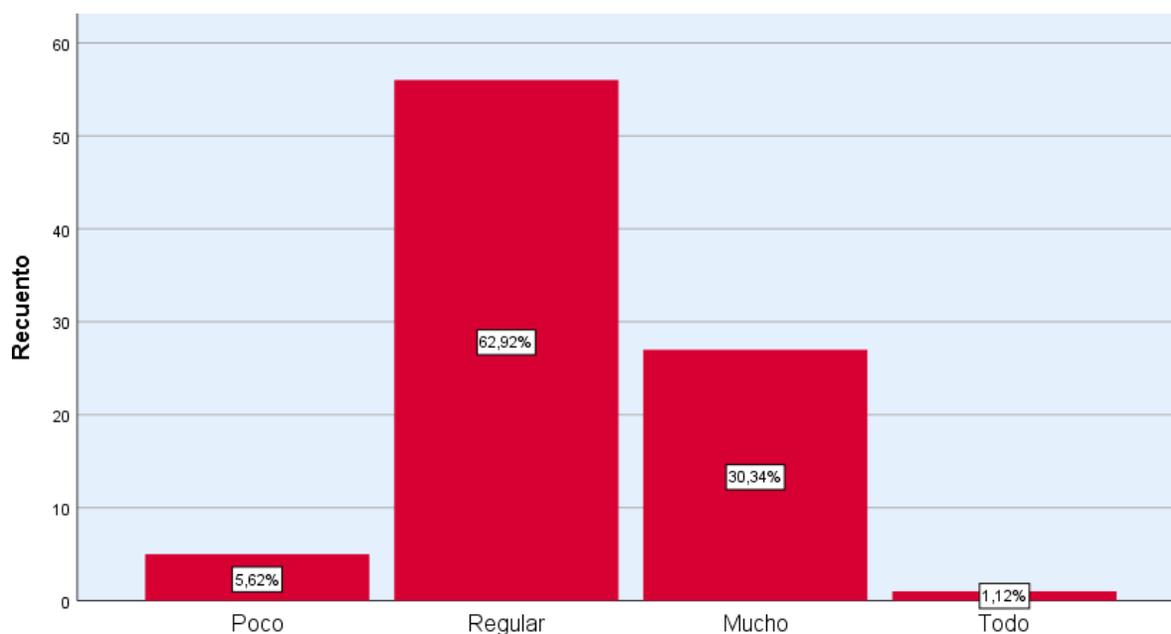
**15. Los teletrabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades en el contexto actual de pandemia por COVID 19.**

**Gráfico 16:** Pregunta N°16



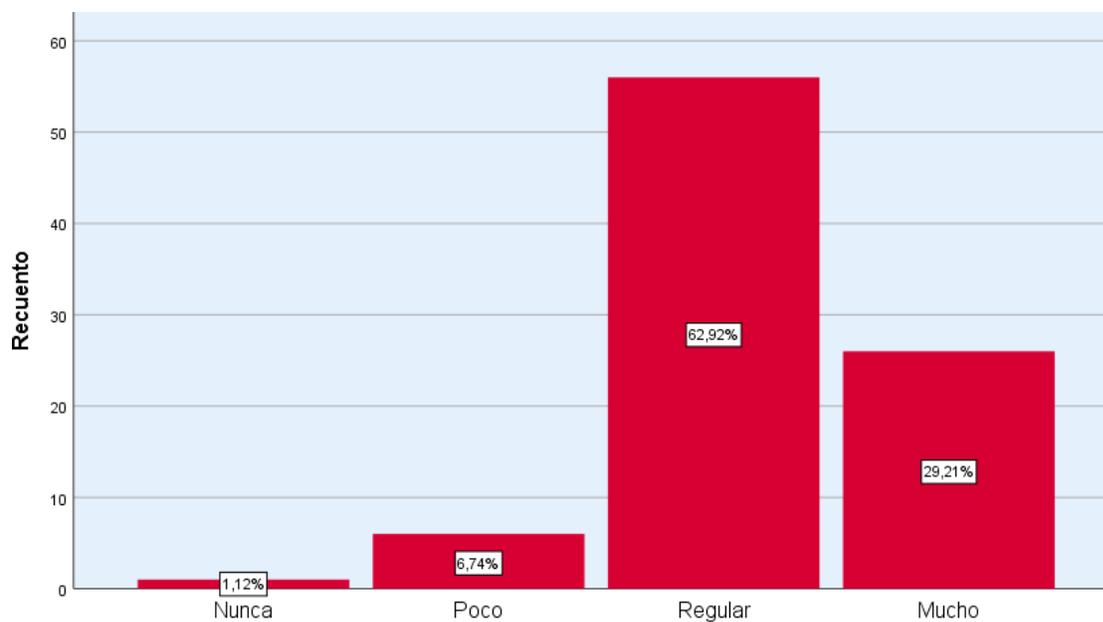
**16. En la situación actual, mediante el teletrabajo siente que se valoran los altos niveles de desempeño como si realizara labores presenciales.**

**Gráfico 17: Pregunta N°17**



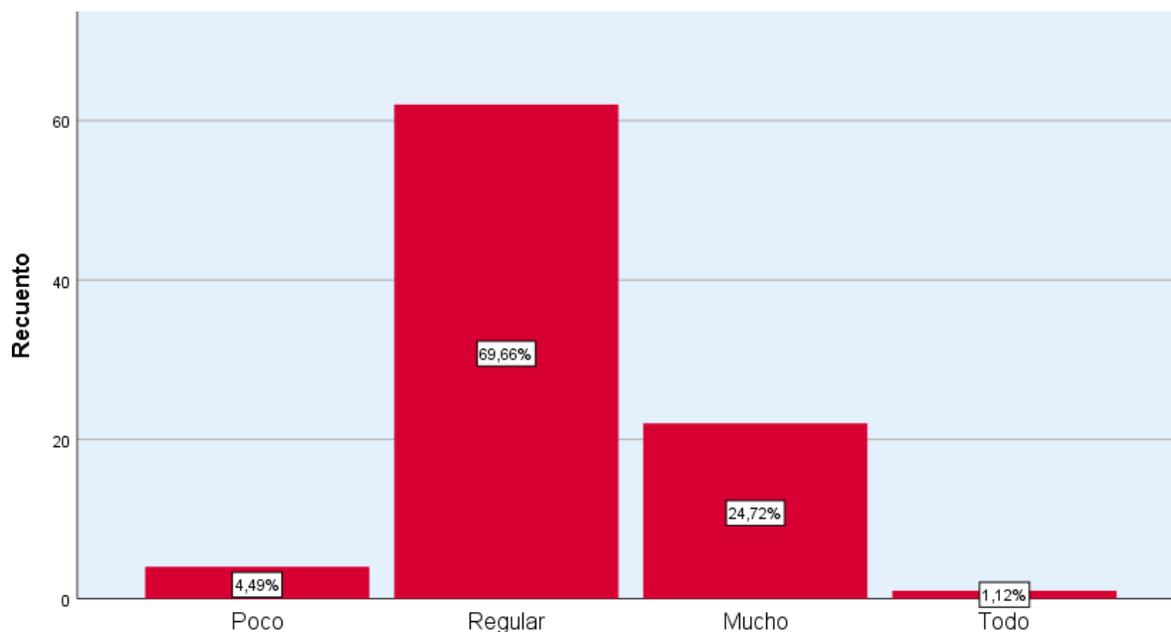
**17. Los trabajadores están comprometidos con la Universidad como lo estaban cuando realizaban labores presenciales.**

**Gráfico 18: Pregunta N°18**



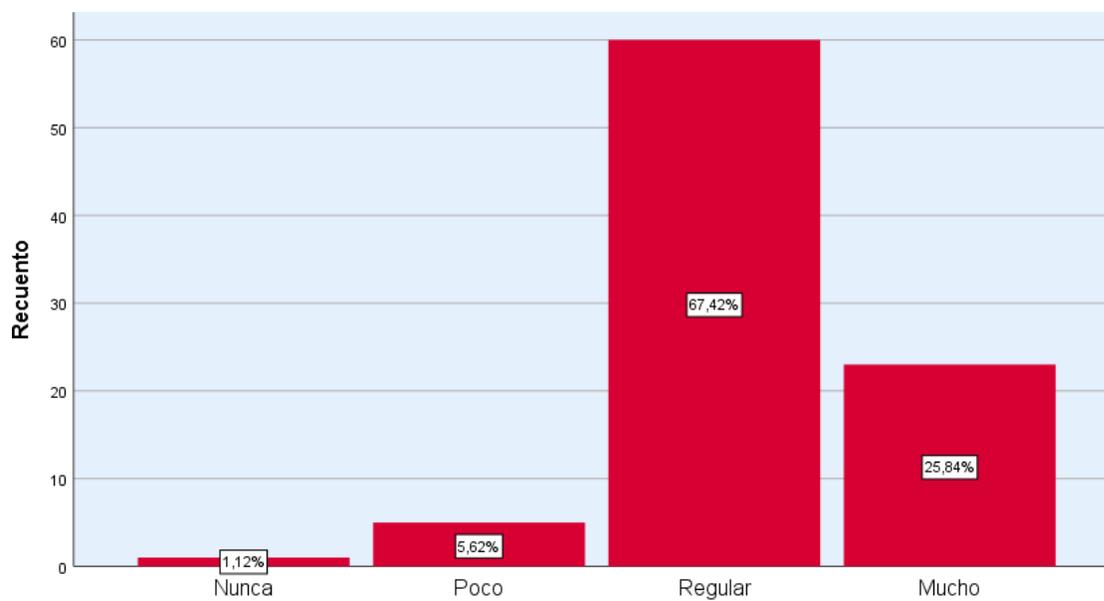
**18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el teletrabajo que amerita la actual situación.**

**Gráfico 19:** Pregunta N°19



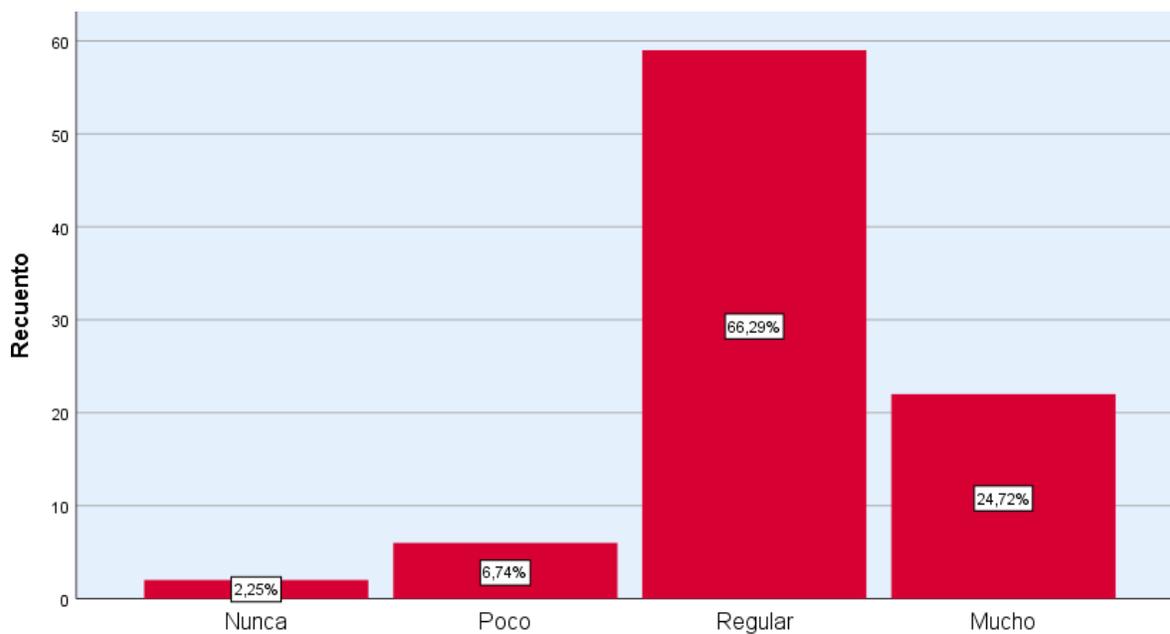
**19. Existen suficientes canales de comunicación para realizar un buen desempeño como teletrabajador.**

**Gráfico 20:** Pregunta N°20



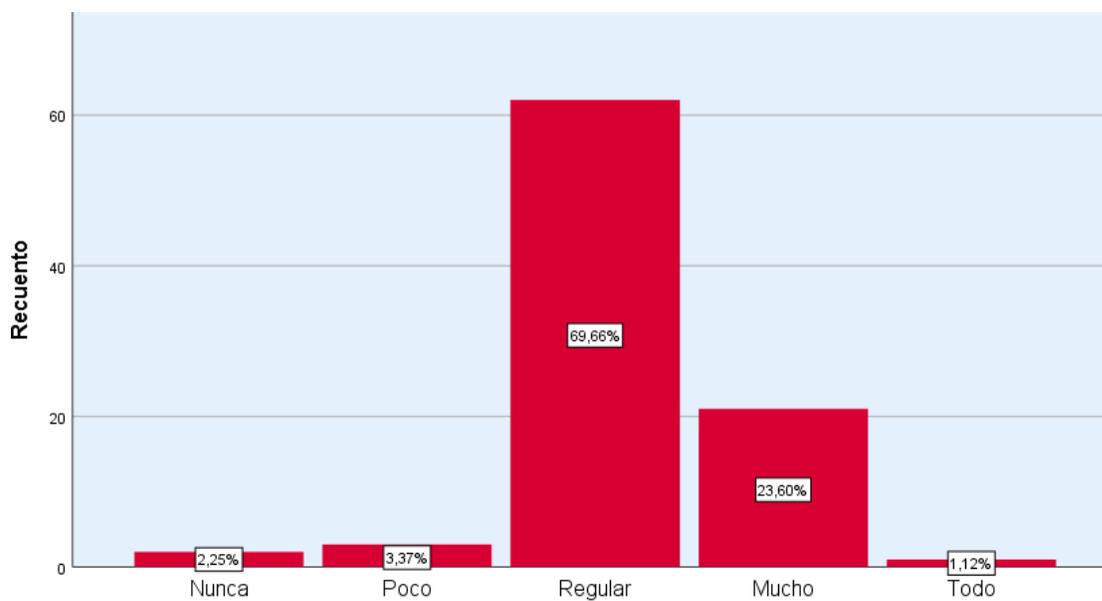
**20. El grupo con el que trabaja en la pandemia de COVID 19, funciona como un equipo bien integrado.**

**Gráfico 21:** Pregunta N°21



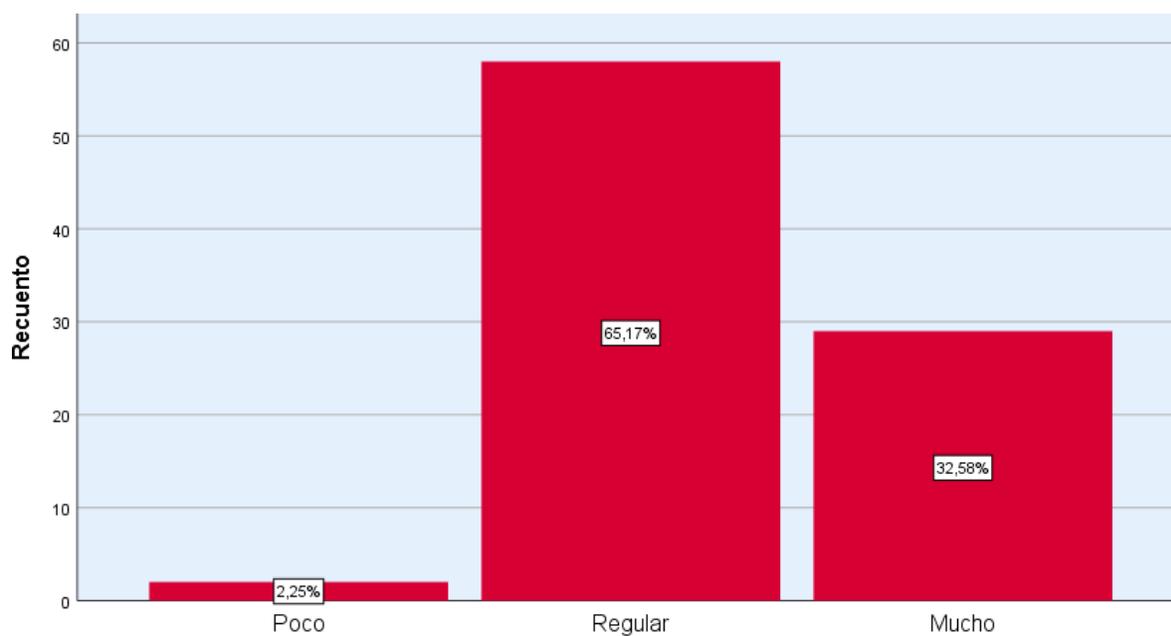
**21. Los supervisores expresan reconocimientos por los logros de manera similar a cuando se realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 22:** Pregunta N°22



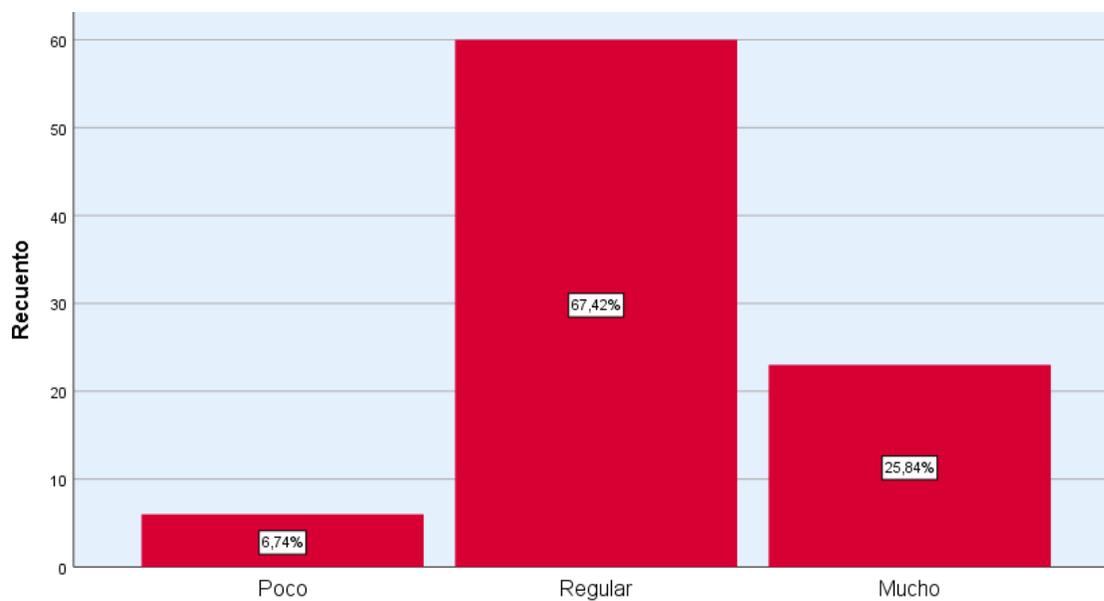
**22. En la unidad de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día, tal como se hacía cuando se realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 23:** Pregunta N°23



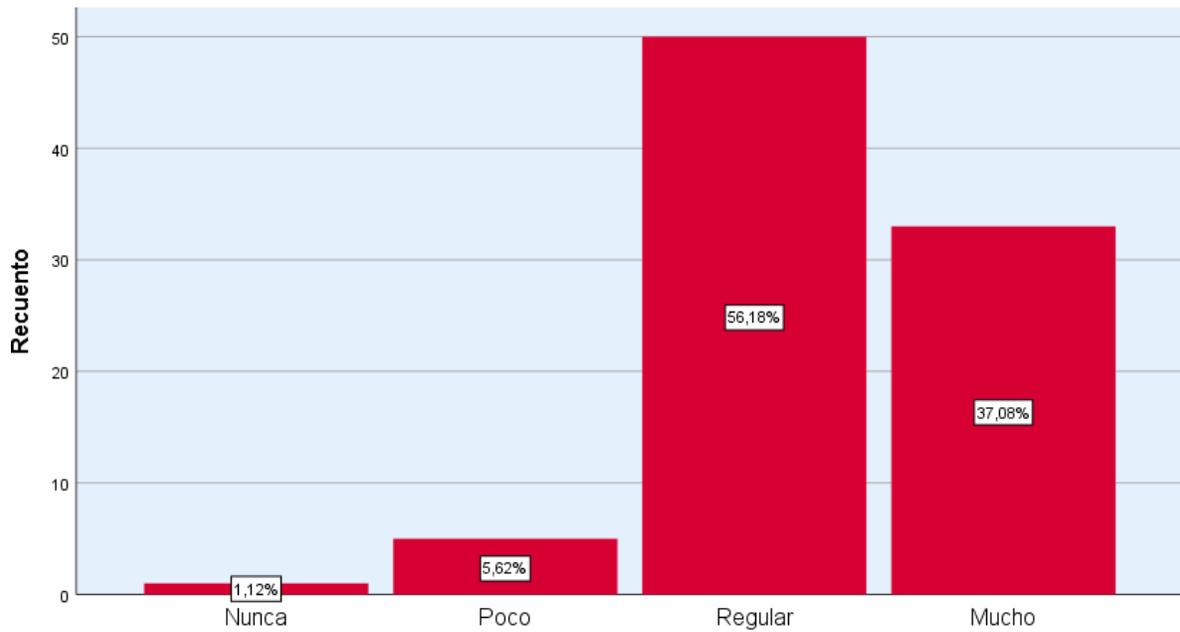
**23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas y son similares a las que tenía cuando realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 24:** Pregunta N°24



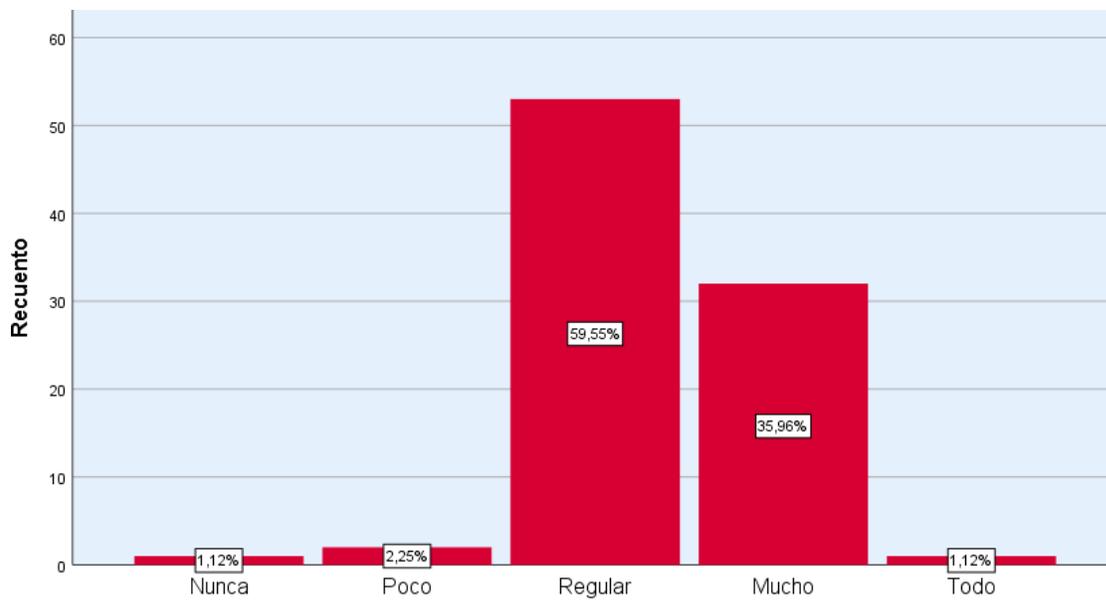
**24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía, de manera similar a cuando realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 25:** Pregunta N°25



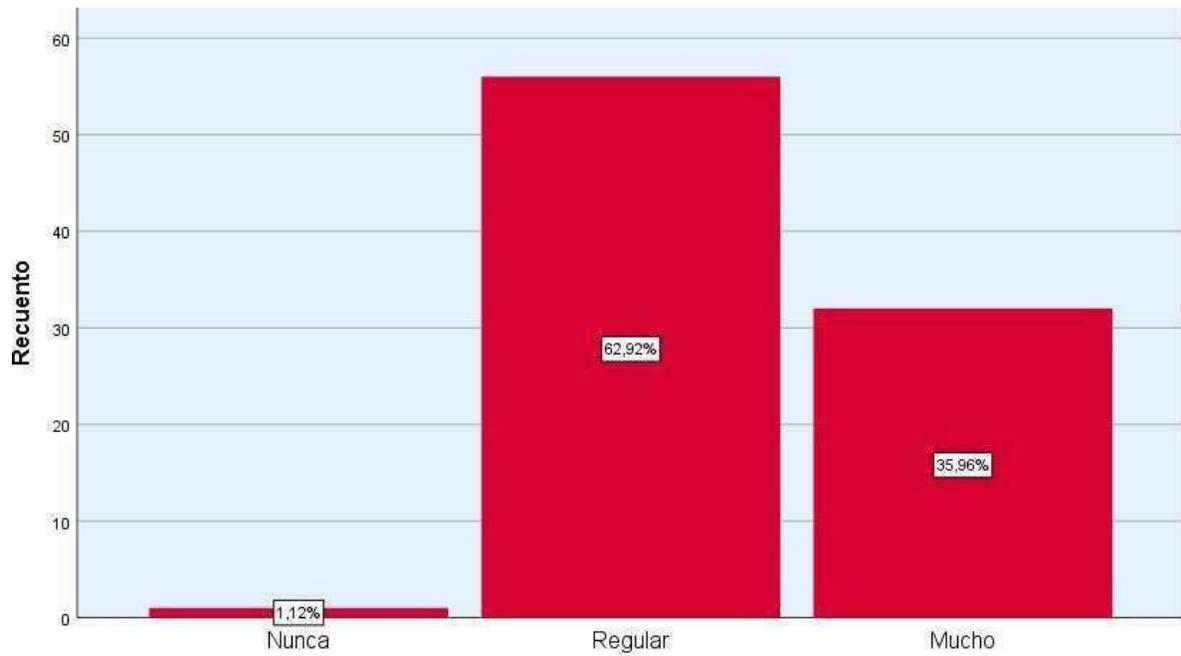
**25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede en comparación a cuando realizaba labores presenciales.**

**Gráfico 26:** Pregunta N°26



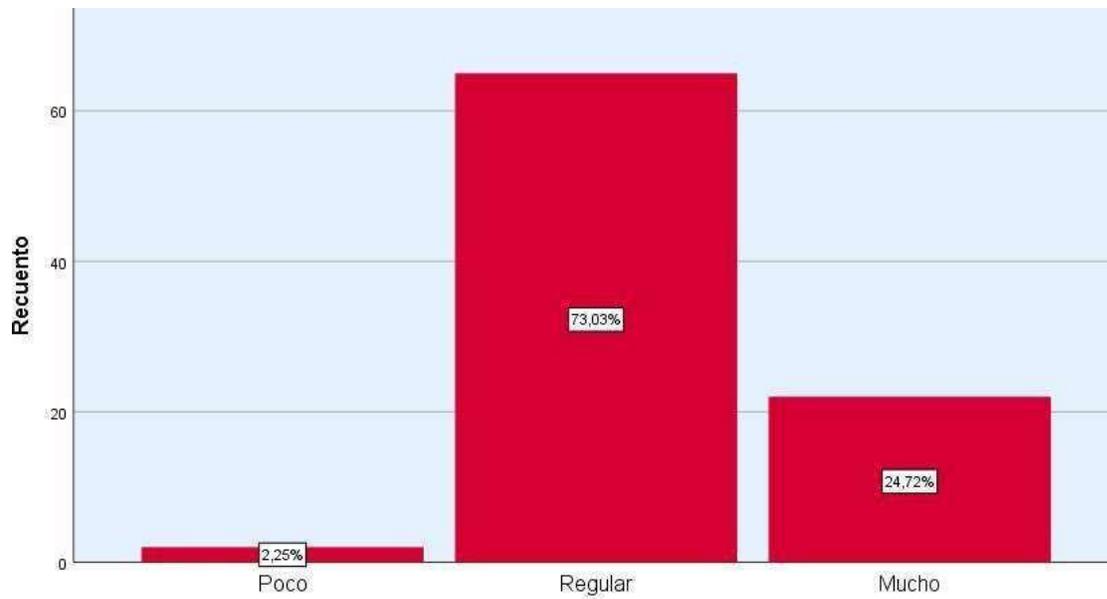
**26. Las actividades en las que se trabaja y bajo el contexto de COVID 19 permiten aprender y desarrollarse.**

**Gráfico 27:** Pregunta N°27



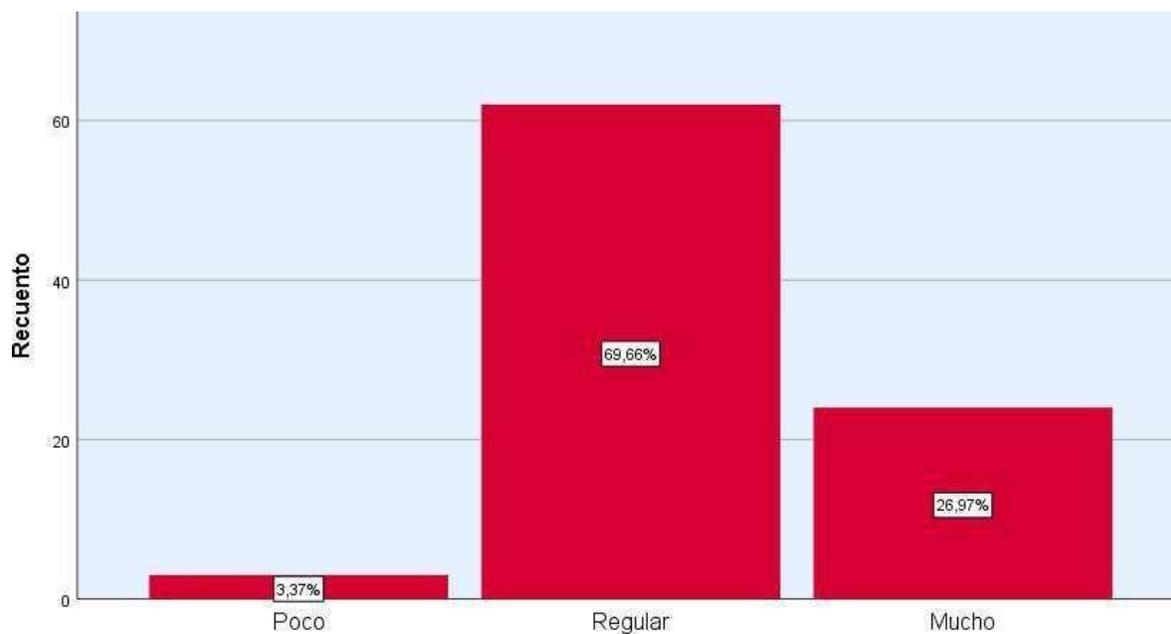
**27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.**

**Gráfico 28:** Pregunta N°28



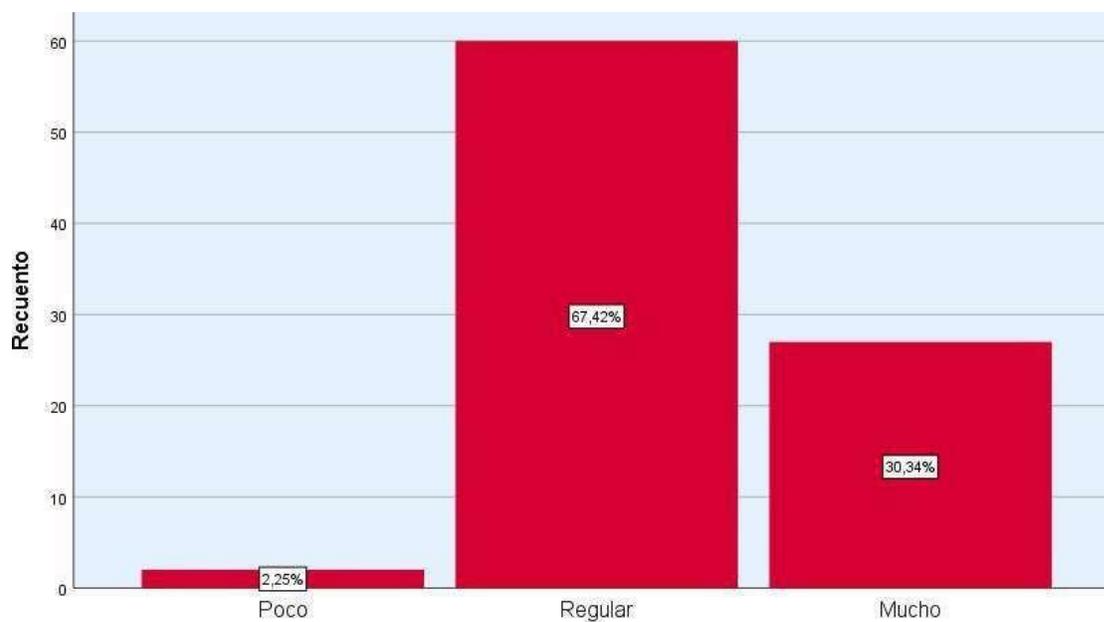
**28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades tal como se hacía en un contexto normal.**

**Gráfico 29:** Pregunta N°29



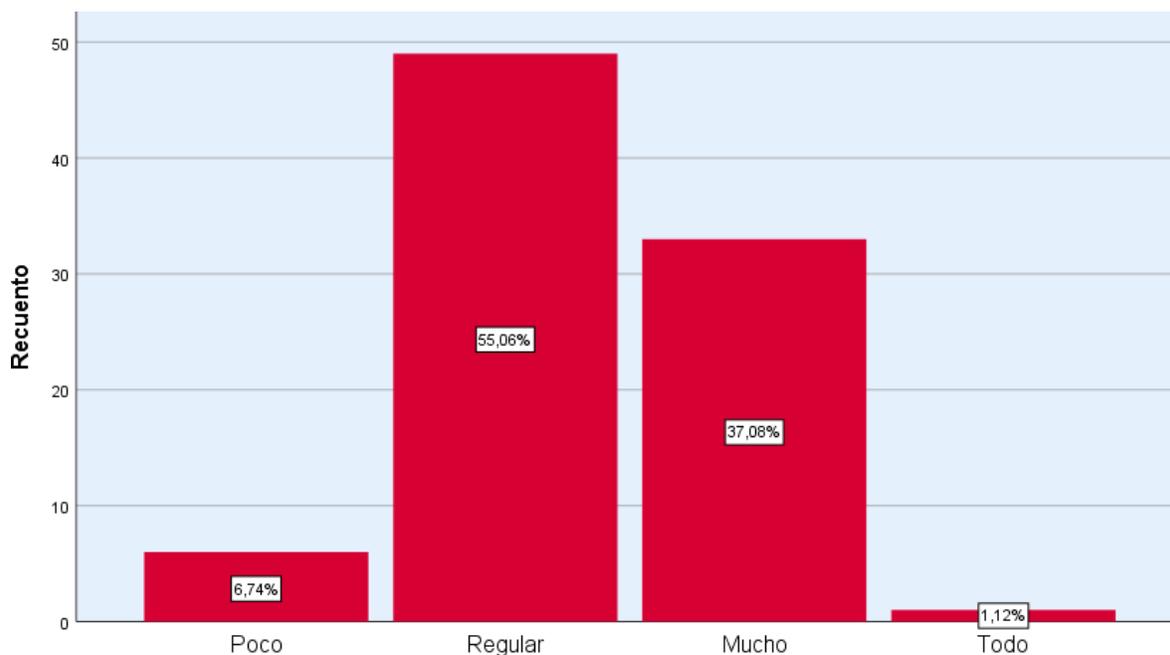
**29. En la institución, se afrontan y superado el obstáculo de realizar labores remotas considerando la actual situación de COVID 19.**

**Gráfico 30:** Pregunta N°30



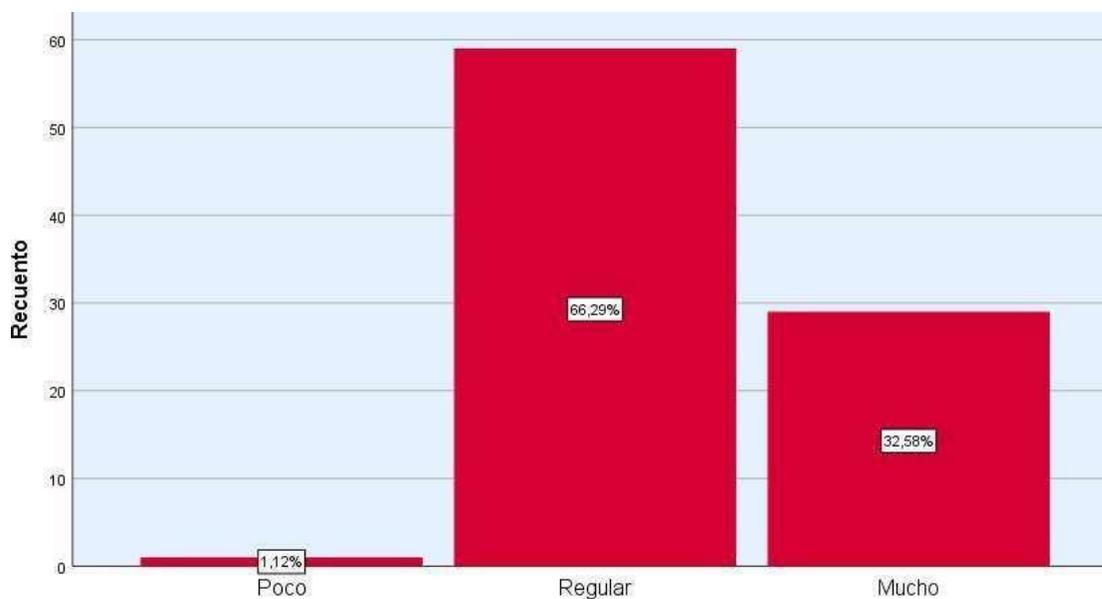
**30. En el actual contexto existe buena administración de los recursos.**

**Gráfico 31:** Pregunta N°31



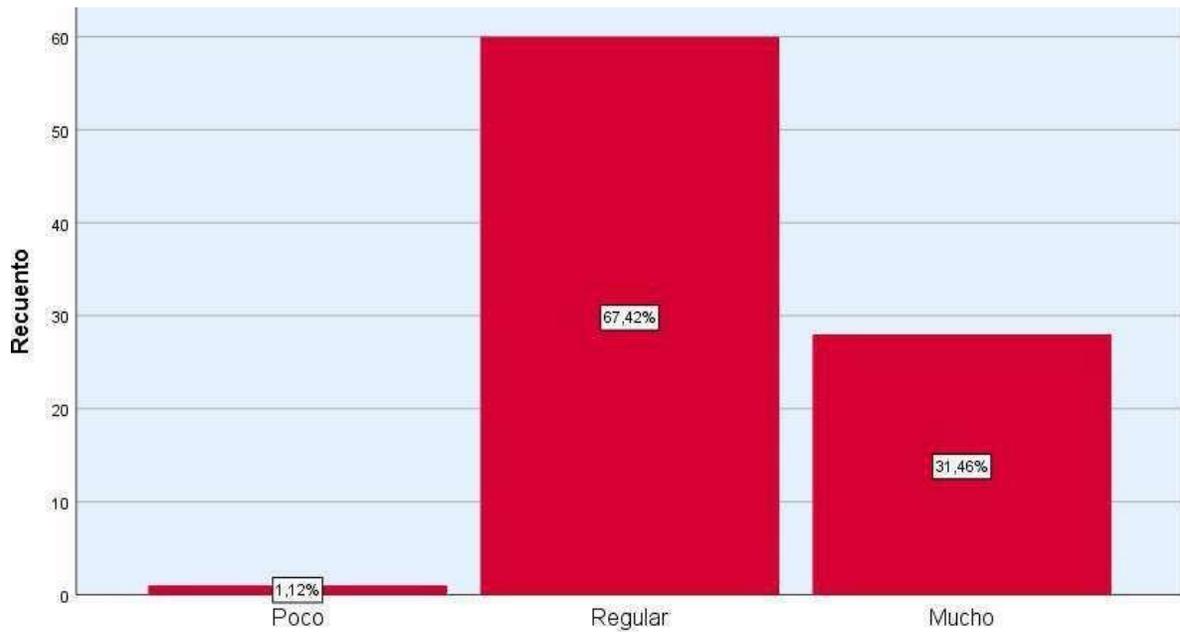
**31. En el actual ambiente de trabajo remoto, los jefes promueven la capacitación que se necesita.**

**Gráfico 32:** Pregunta N°32



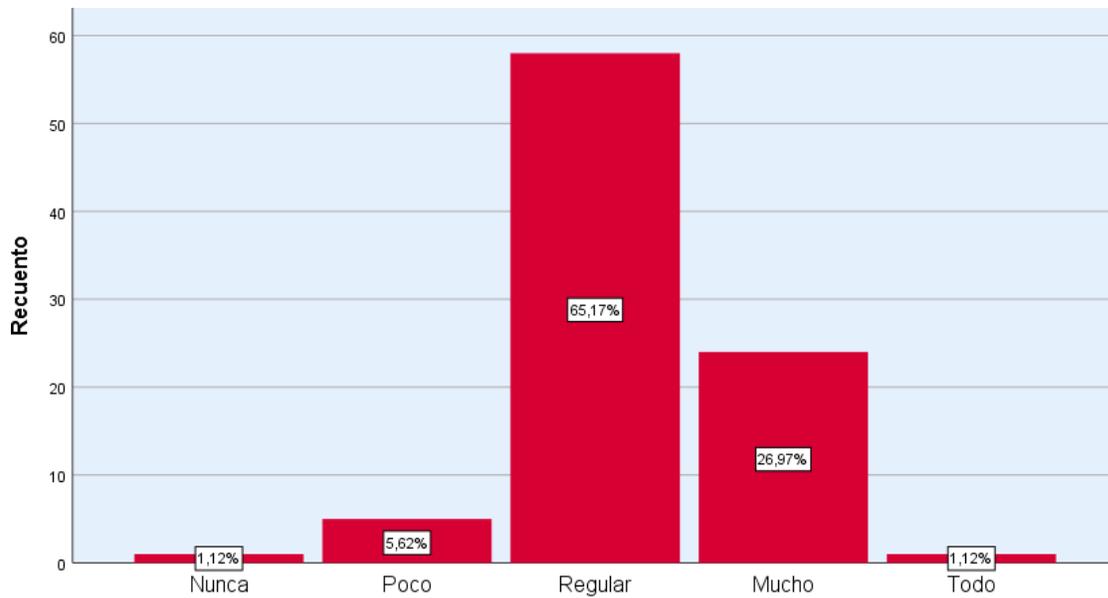
**32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante dado el contexto de trabajo remoto.**

**Gráfico 33:** Pregunta N°33



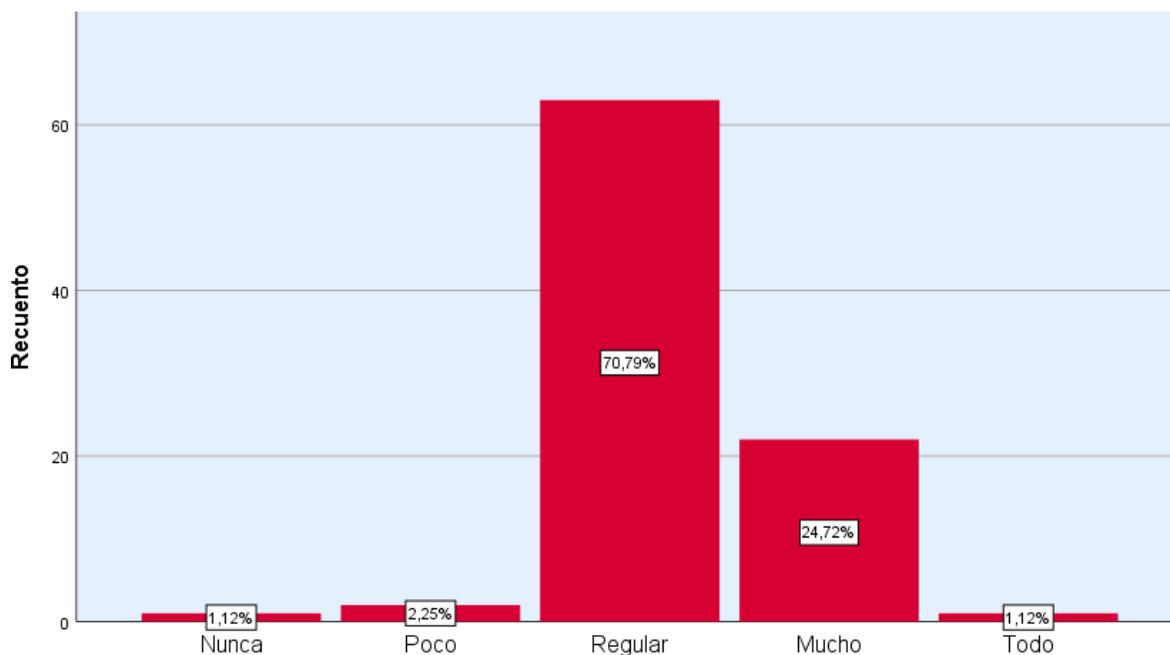
**33. Existen normas y procedimientos como guías para realizar el trabajo remoto por parte de la Universidad.**

**Gráfico 34:** Pregunta N°34



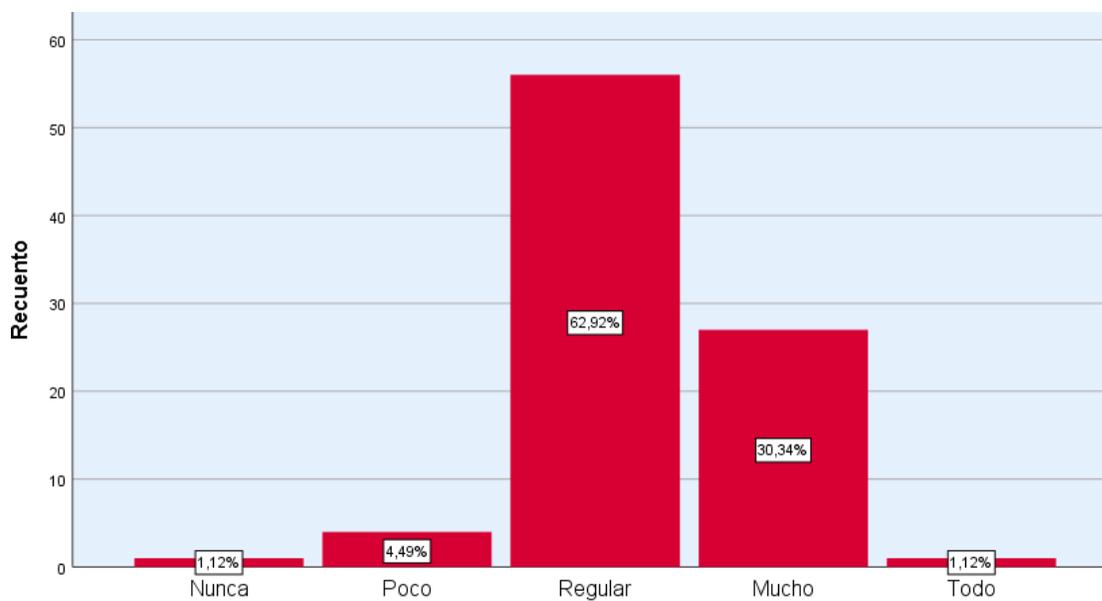
**34. La universidad fomenta y promueve la comunicación constante en el actual contexto de COVID 19.**

**Gráfico 35:** Pregunta N°35



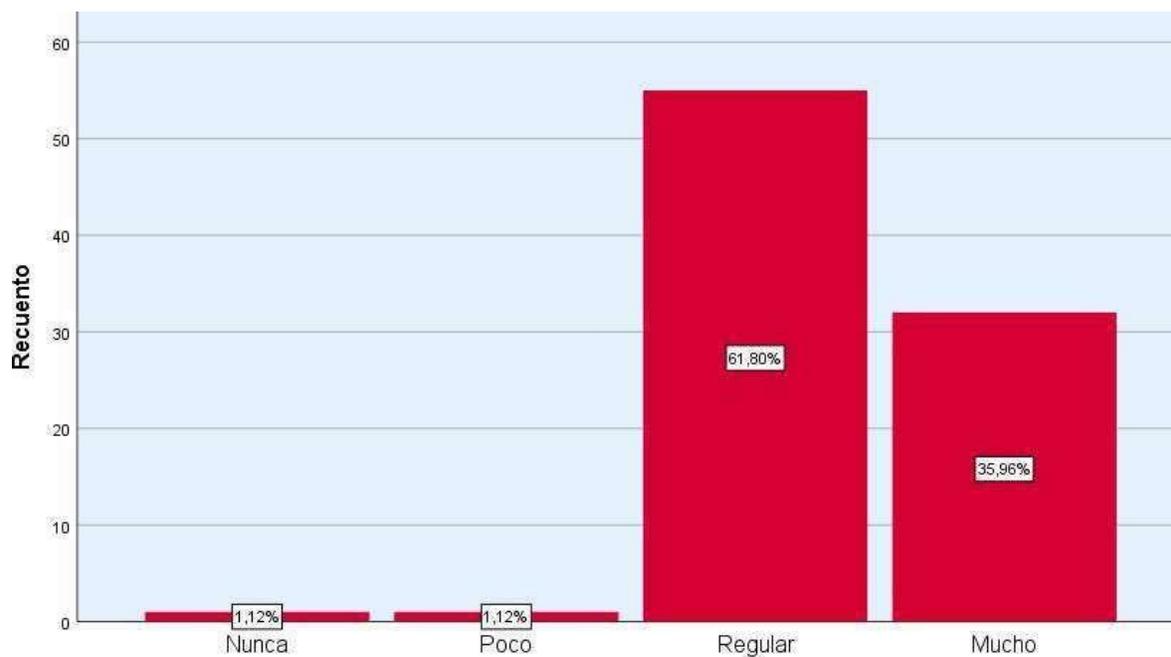
**35. La remuneración es atractiva con respecto a cuando se realizaba trabajos presenciales.**

**Gráfico 36:** Pregunta N°36



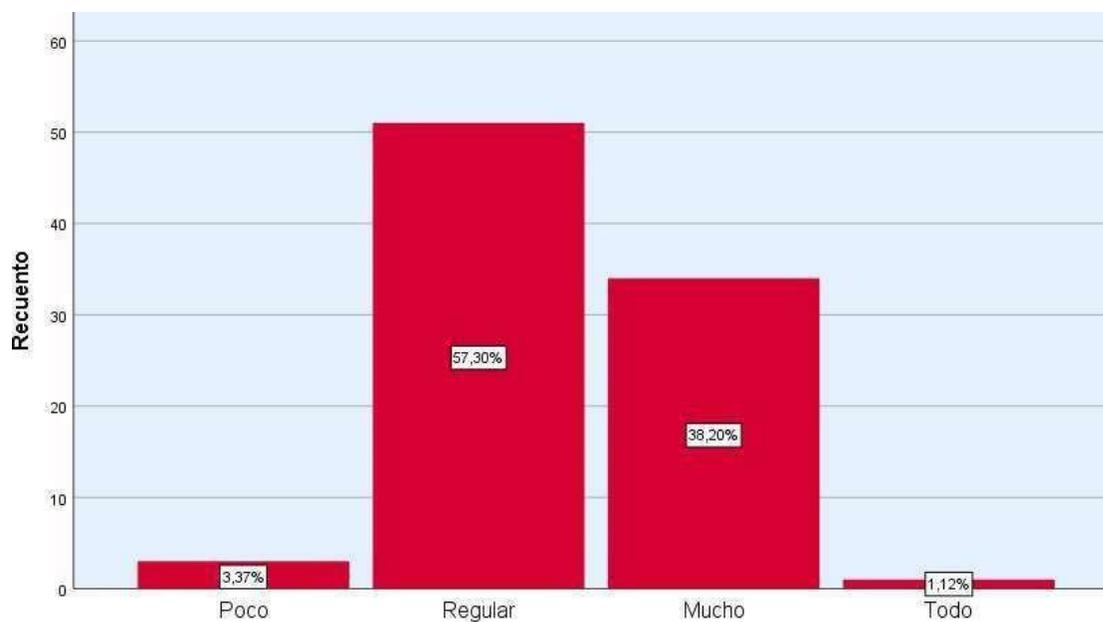
**36. La universidad aun promueve el desarrollo personal en comparación a cuando se realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 37: Pregunta N°37**



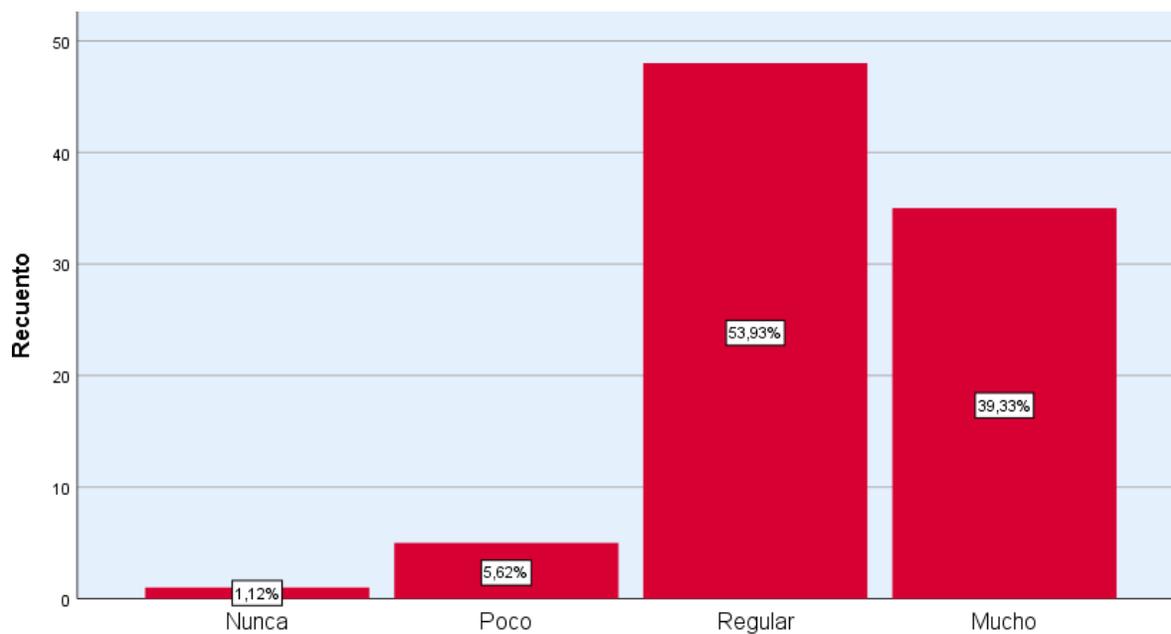
**37. Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.**

**Gráfico 38: Pregunta N°38**



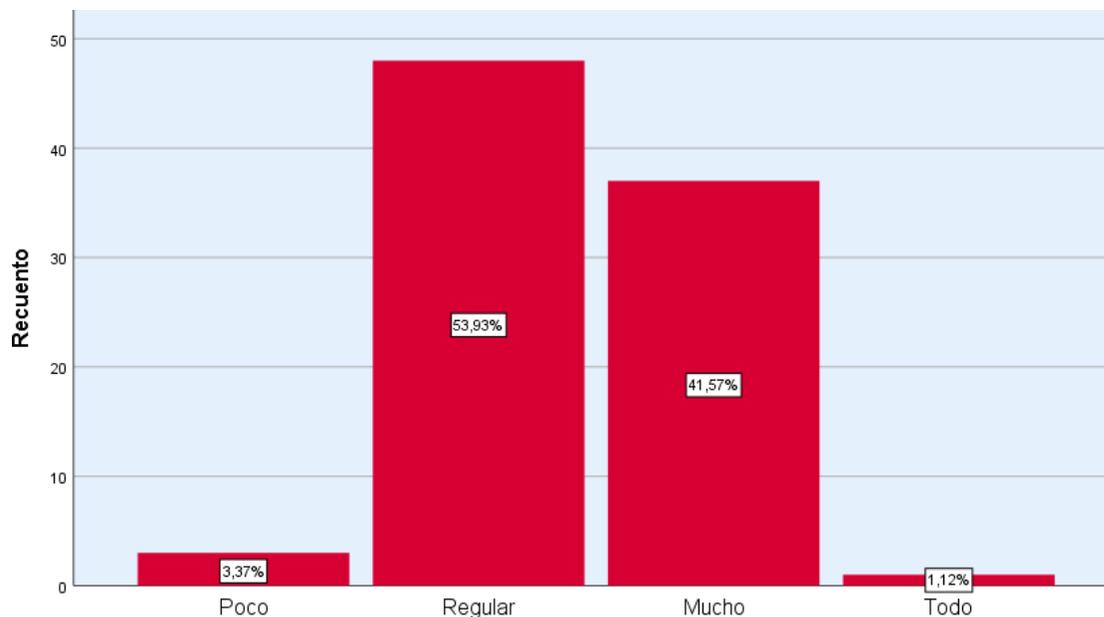
**38. Los objetivos del teletrabajo están claramente definidos.**

**Gráfico 39:** Pregunta N°39



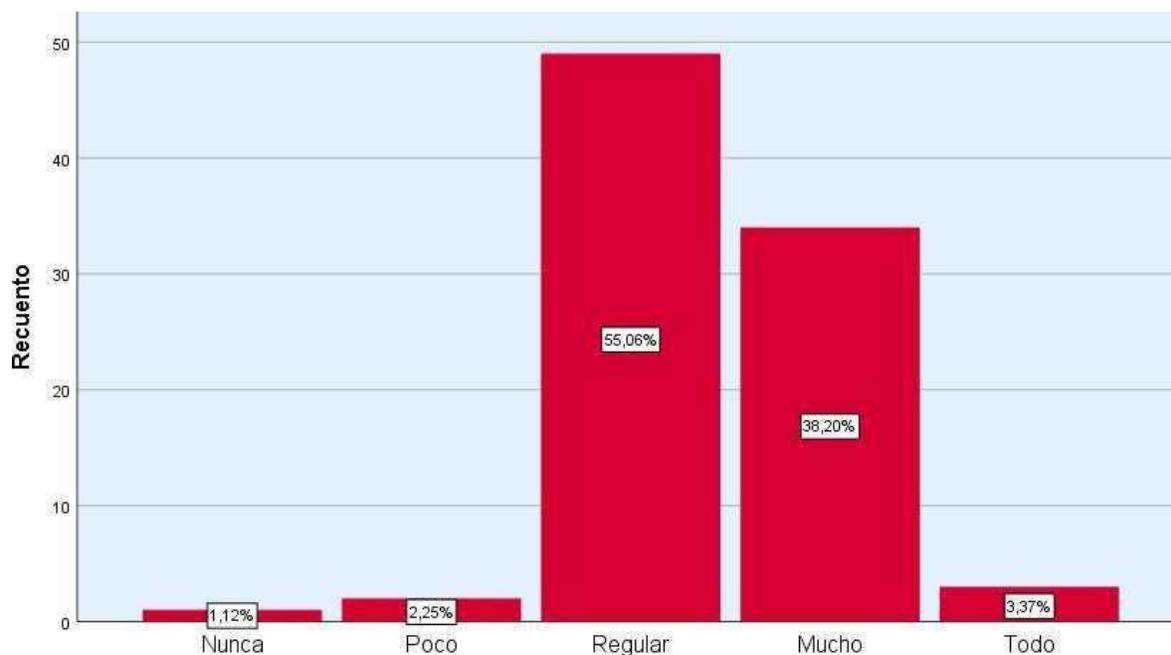
**39. El supervisor escucha y da solución a los planteamientos que se le hacen comparado con la situación cuando se realizaba trabajo presencial.**

**Gráfico 40:** Pregunta N°40



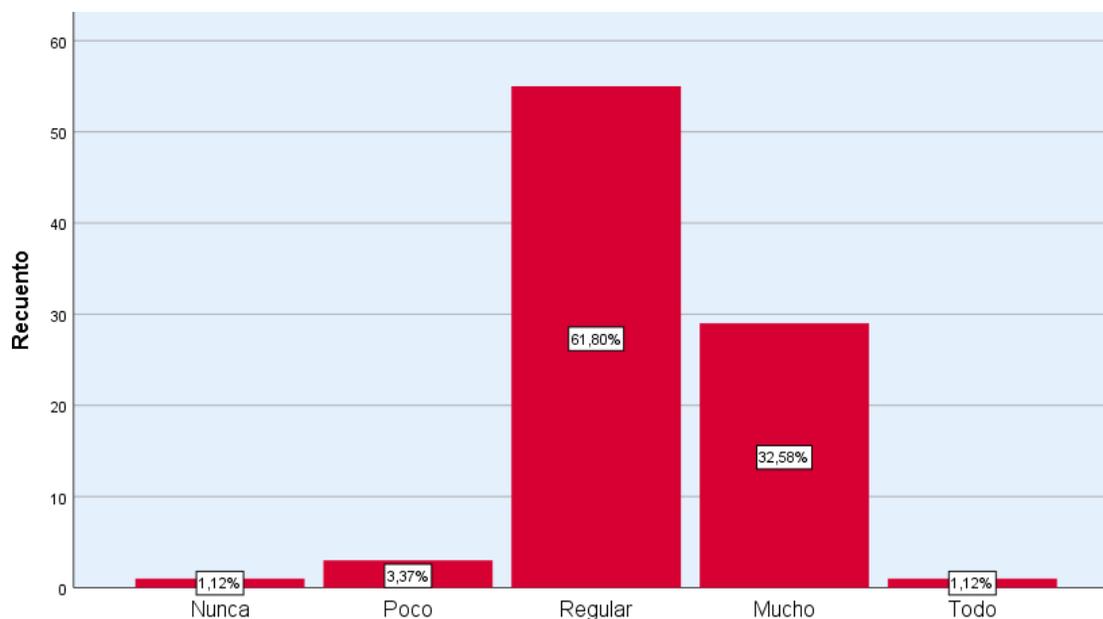
**40. Los objetivos de teletrabajo guardan relación con la visión de la institución.**

**Gráfico 41:** Pregunta N°41



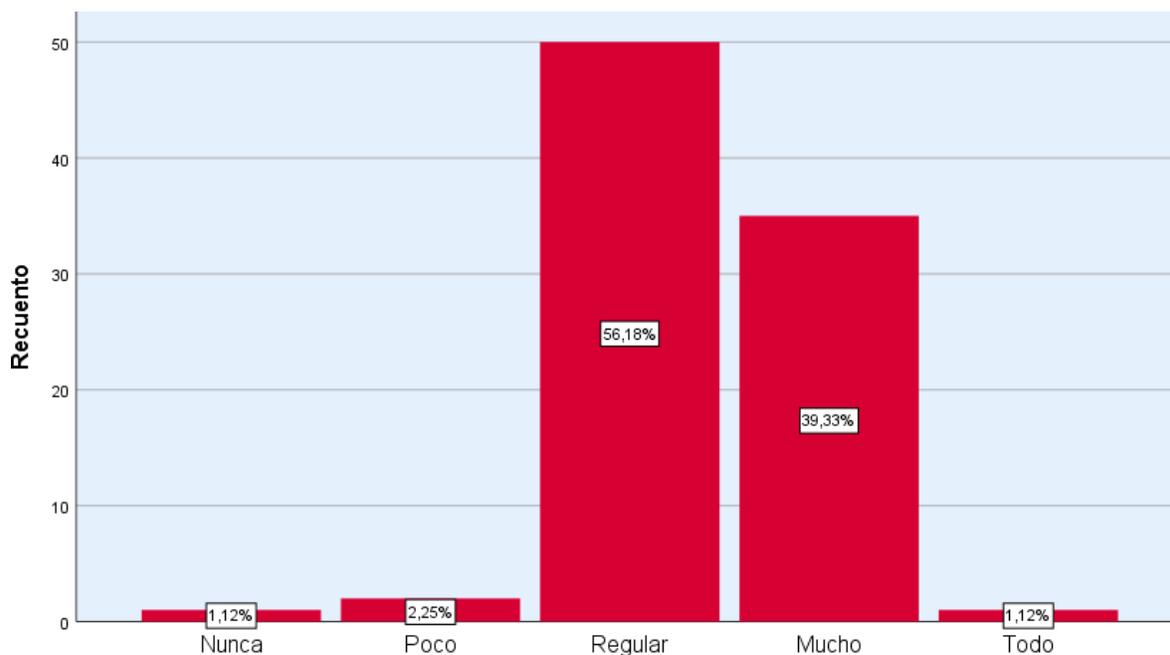
**41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.**

**Gráfico 42:** Pregunta N°42



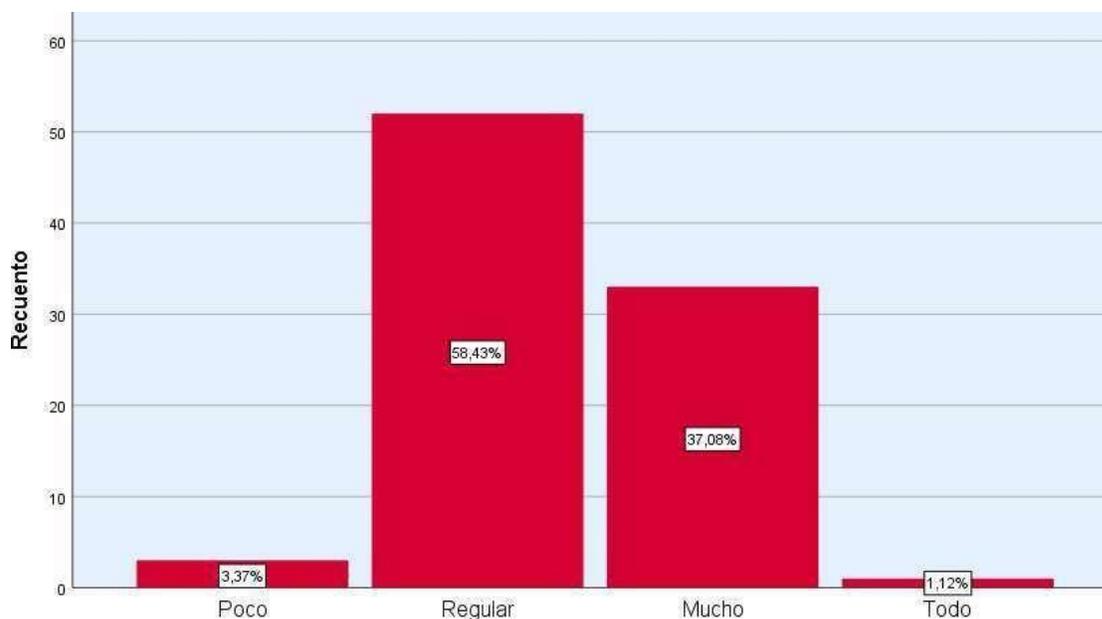
**42. Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.**

**Gráfico 43:** Pregunta N°43



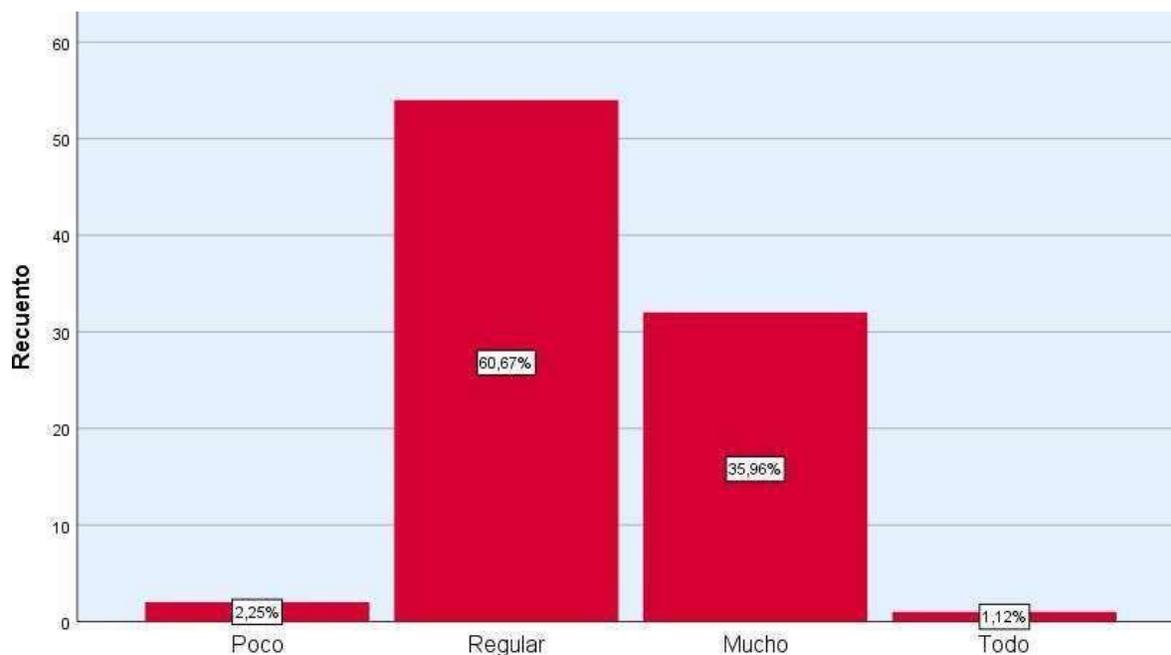
**43. El teletrabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.**

**Gráfico 44:** Pregunta N°44



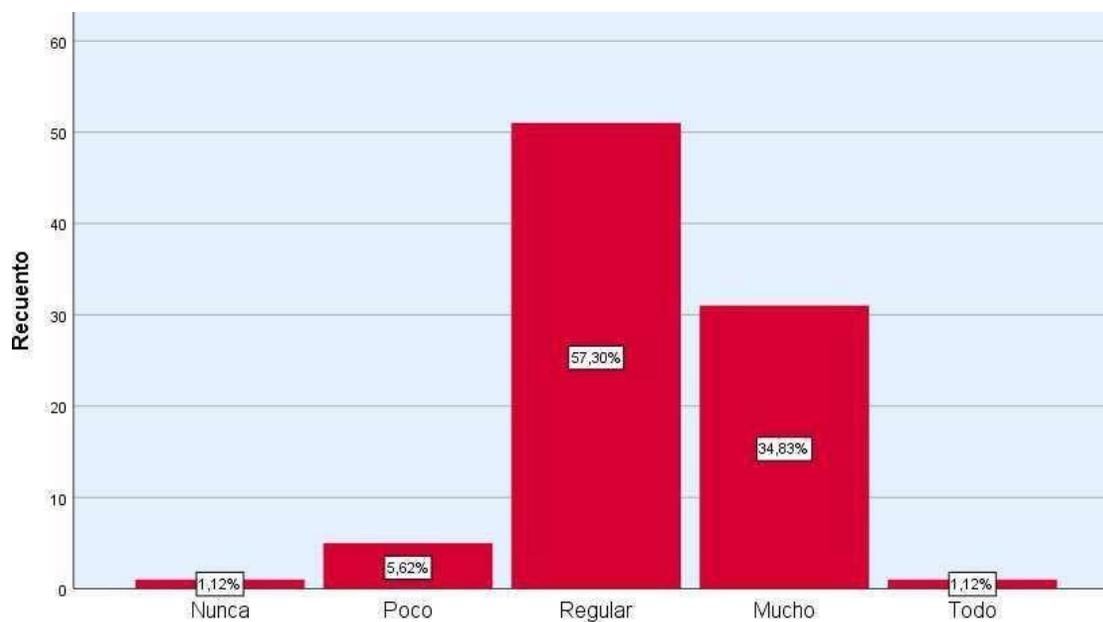
**44. Existe colaboración entre el personal de la universidad.**

**Gráfico 45:** Pregunta N°45



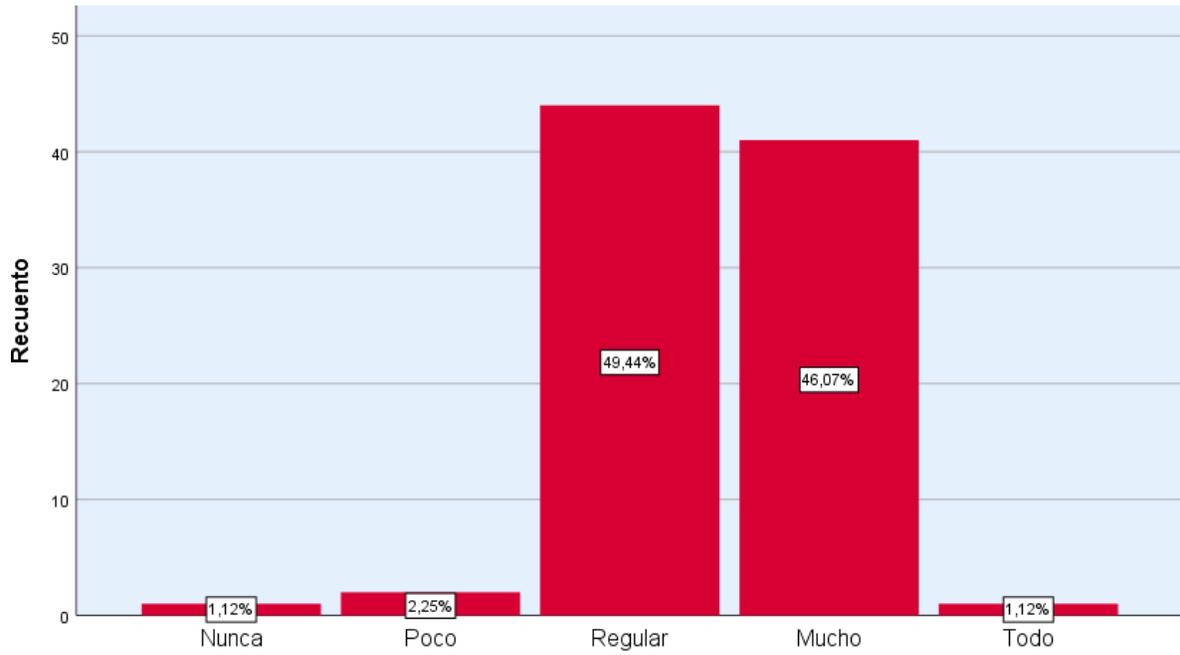
**45. Se dispone de tecnología que facilite el teletrabajo en la actual pandemia de COVID19.**

**Gráfico 46:** Pregunta N°46



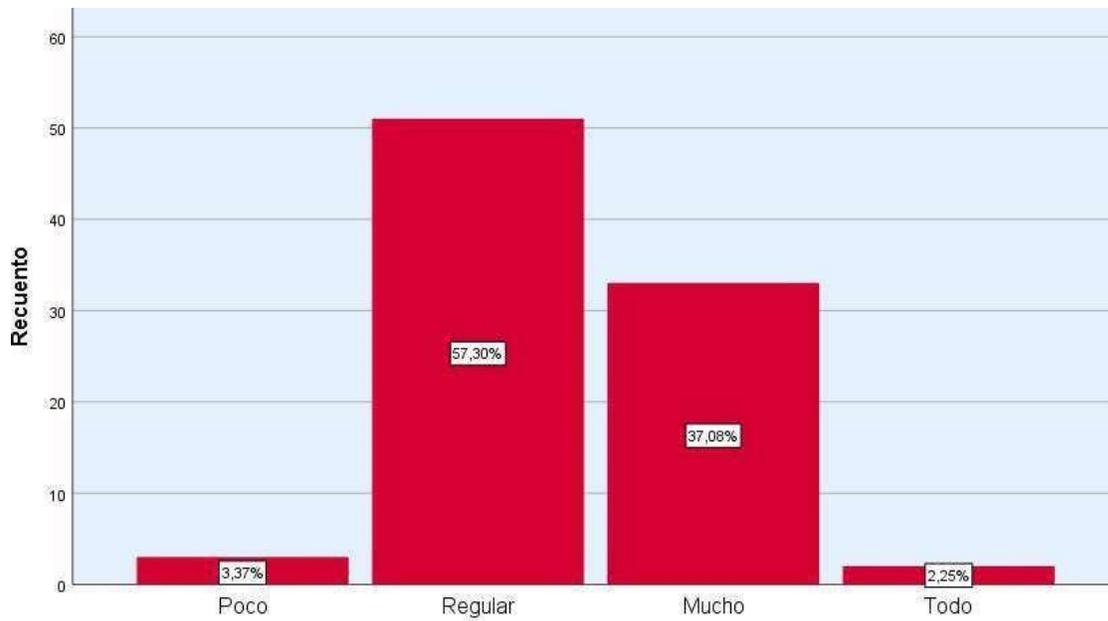
**46. Se reconocen los logros del teletrabajo realizado.**

**Gráfico 47:** Pregunta N°47



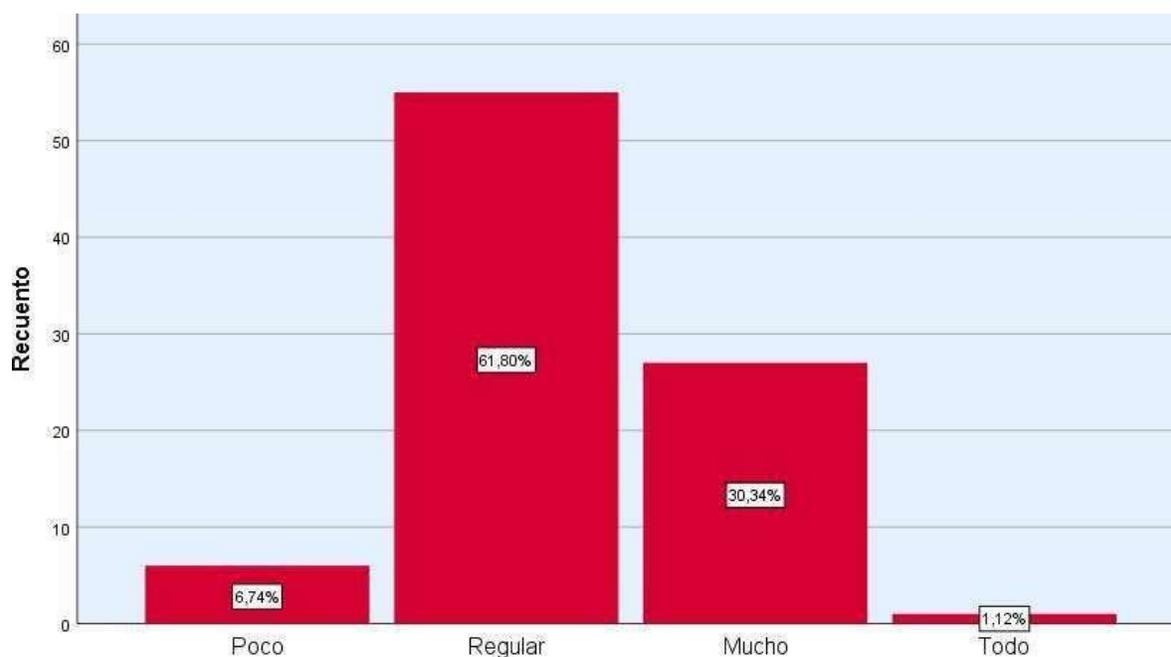
**47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.**

**Gráfico 48:** Pregunta N°48



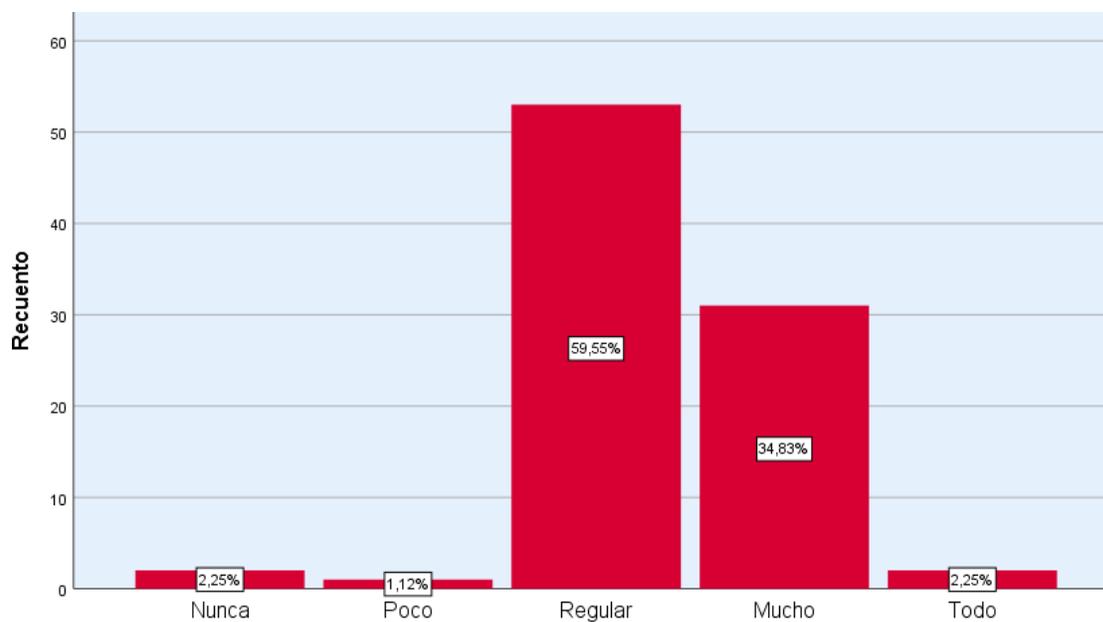
**48. Existe un trato justo en la institución..**

**Gráfico 49: Pregunta N°49**



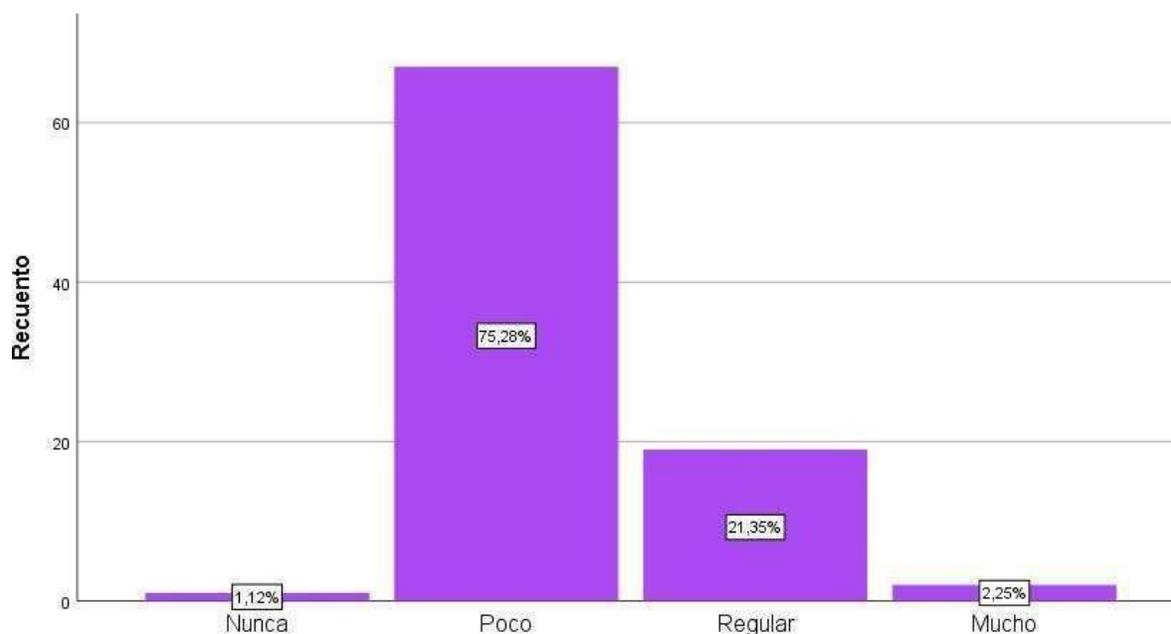
**49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.**

**Gráfico 50: Pregunta N°50**



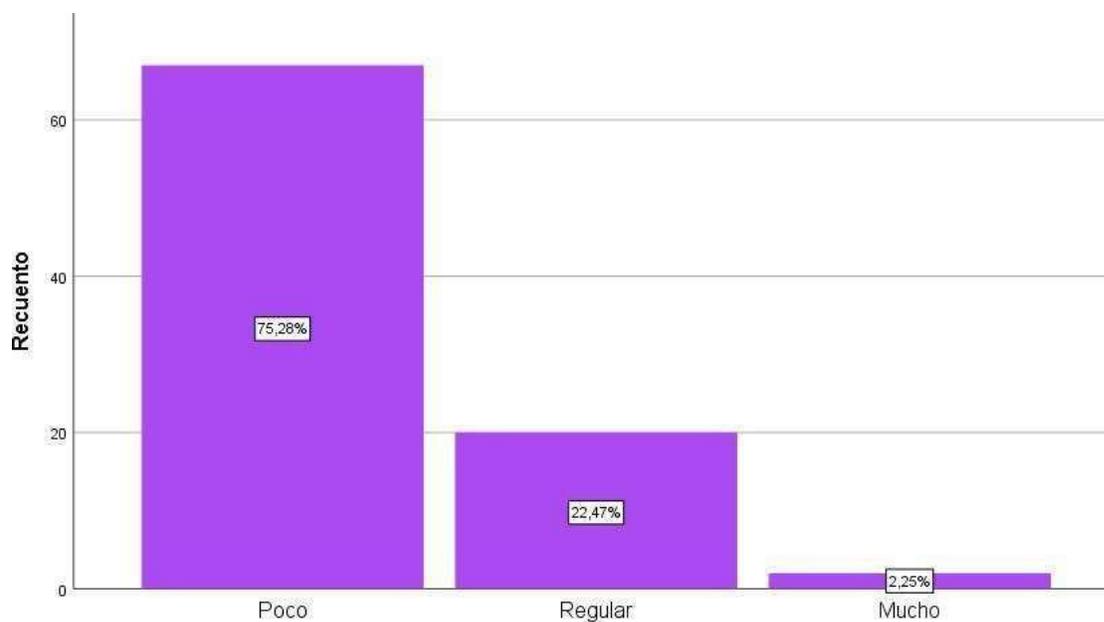
**50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.**

**Gráfico 51:** Pregunta N°51



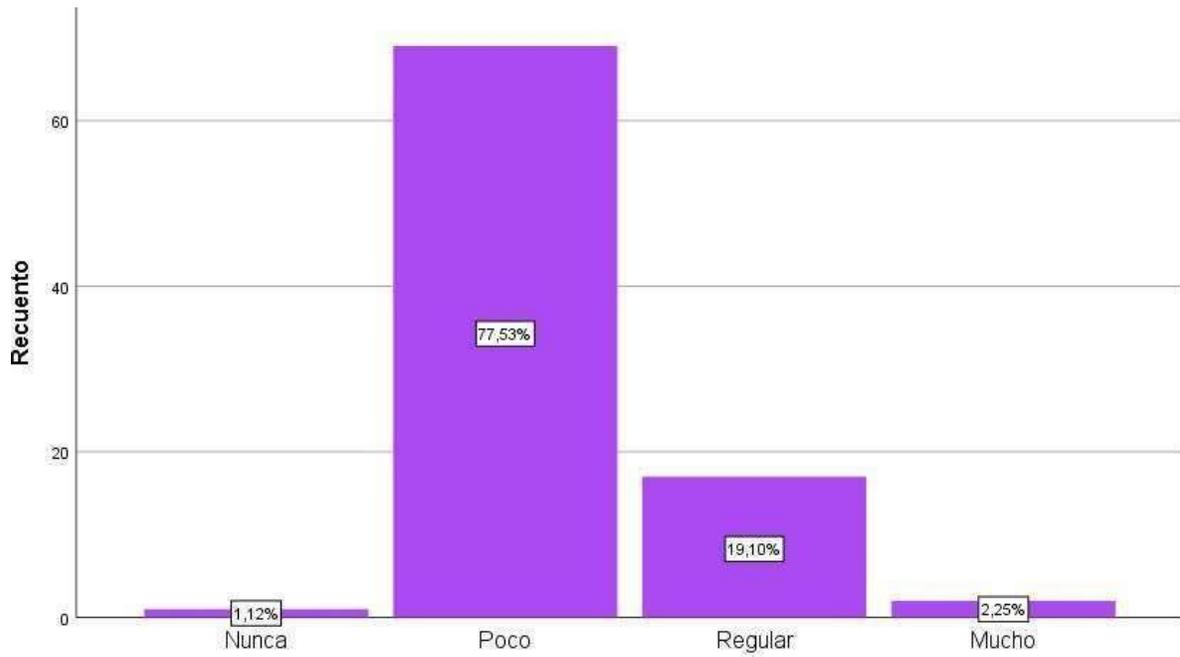
**1. En el actual contexto de COVID 19 y dado el teletrabajo que se realiza, se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.**

**Gráfico 52:** Pregunta N°52



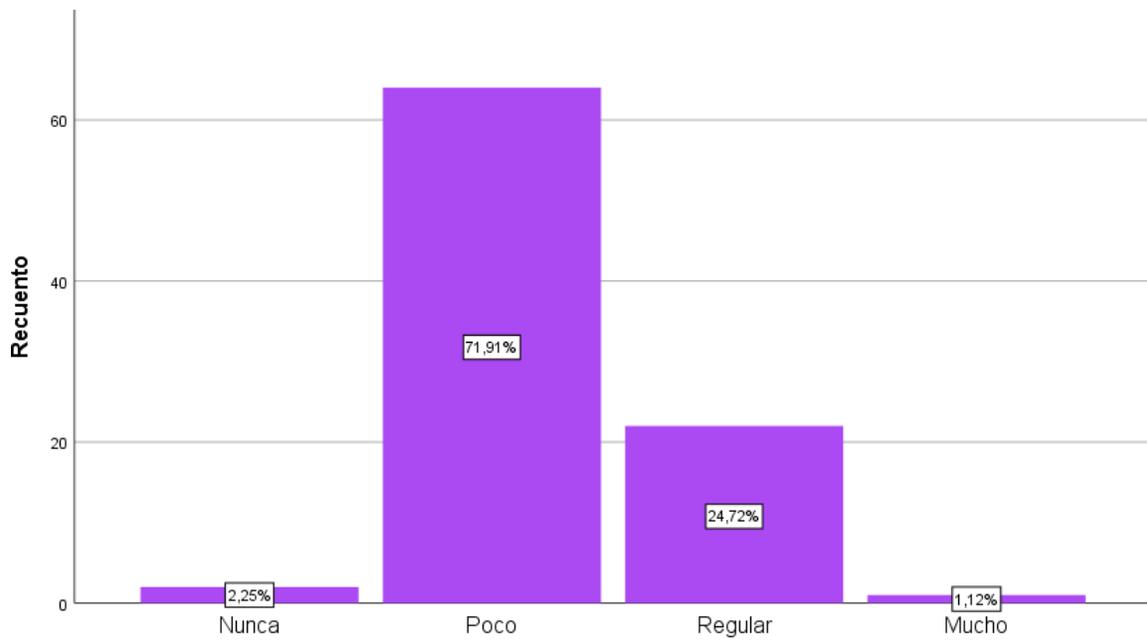
**2. Se siento feliz por los resultados que logra realizando trabajo remoto.**

**Gráfico 53: Pregunta N°53**



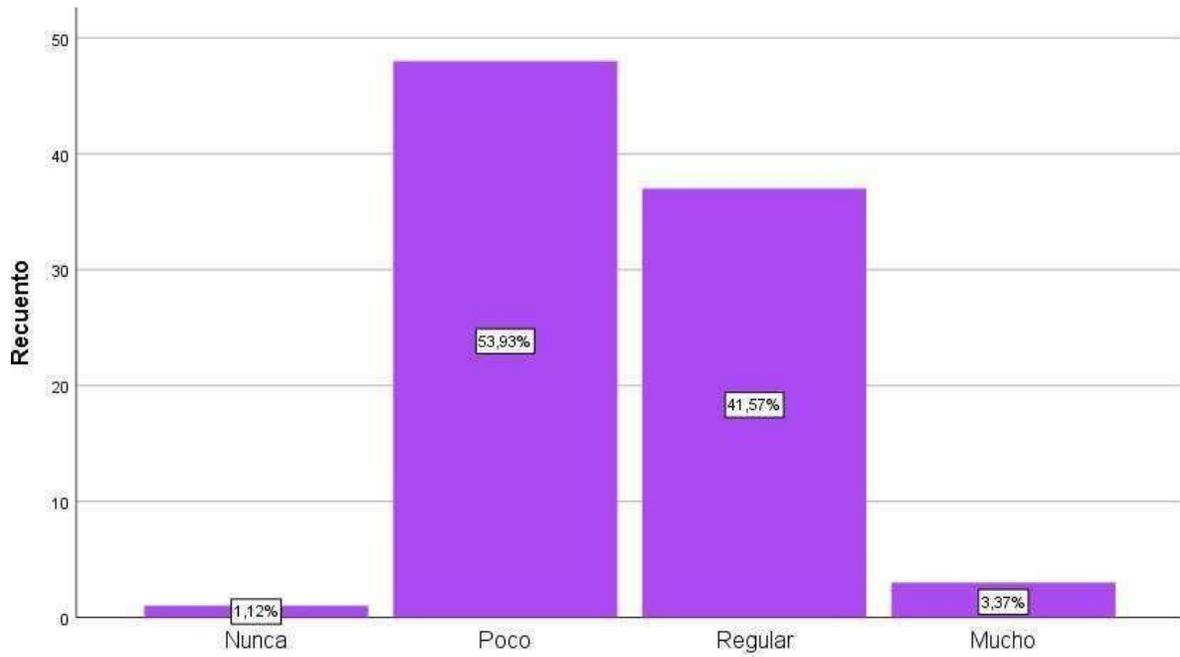
**3. Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna durante el contexto actual por COVID19.**

**Gráfico 54: Pregunta N°54**



**4. Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias dada la situación actual.**

**Gráfico 55:** Pregunta N°55



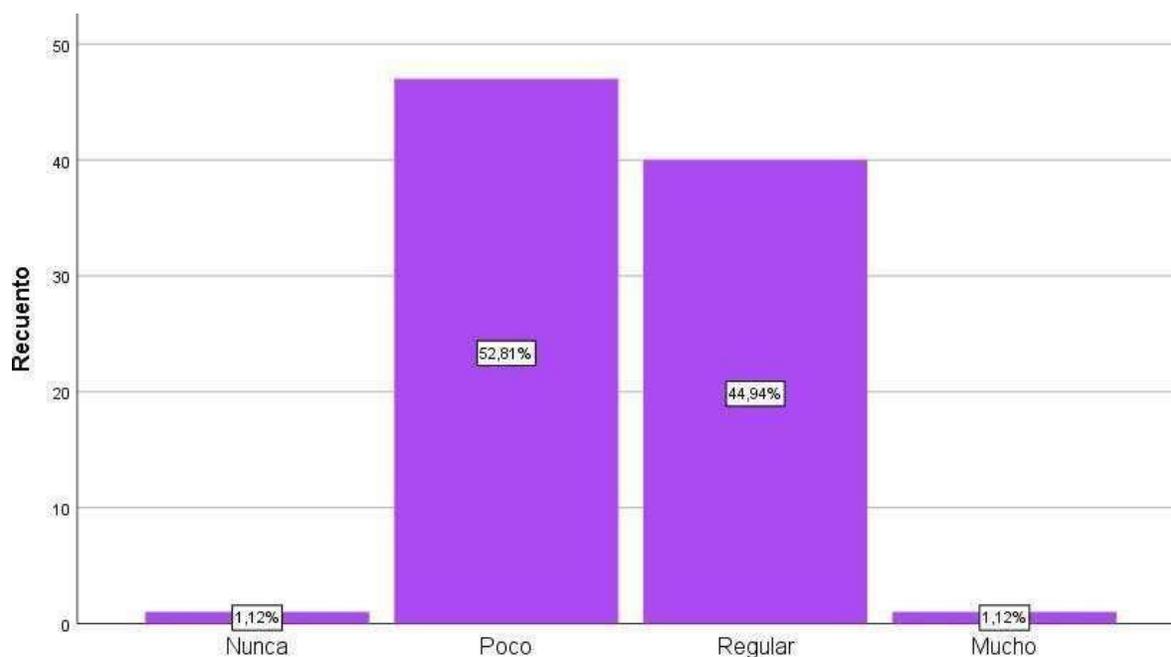
**5. La evaluación que se hace al teletrabajo ayuda a mejorar las tareas.**

**Gráfico 56:** Pregunta N°56



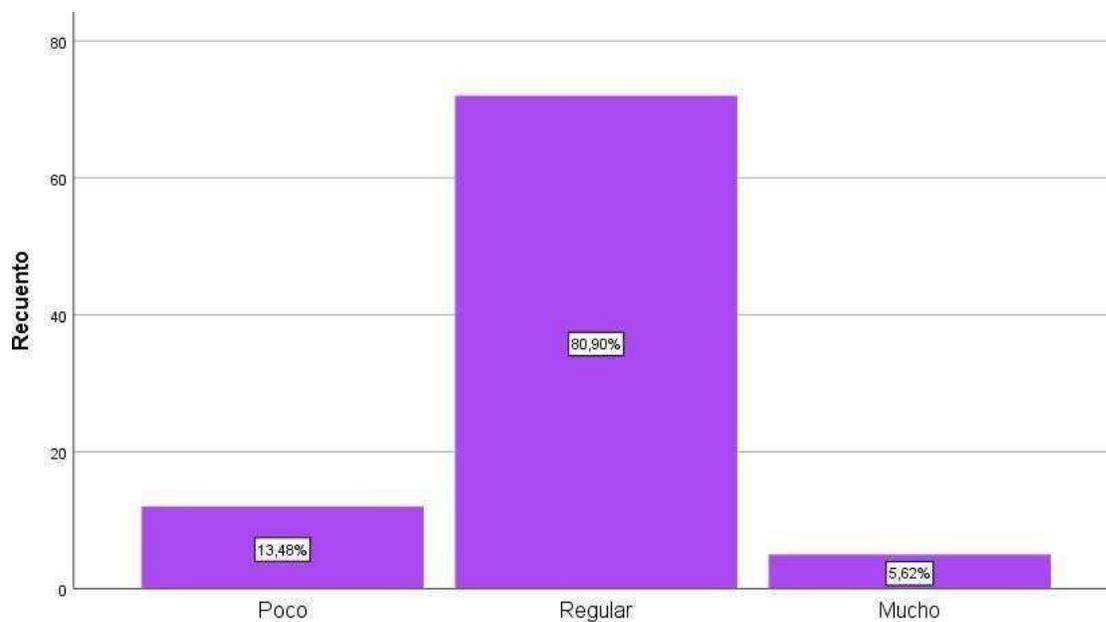
**6. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo remoto permite el desarrollo personal.**

**Gráfico 57:** Pregunta N°57



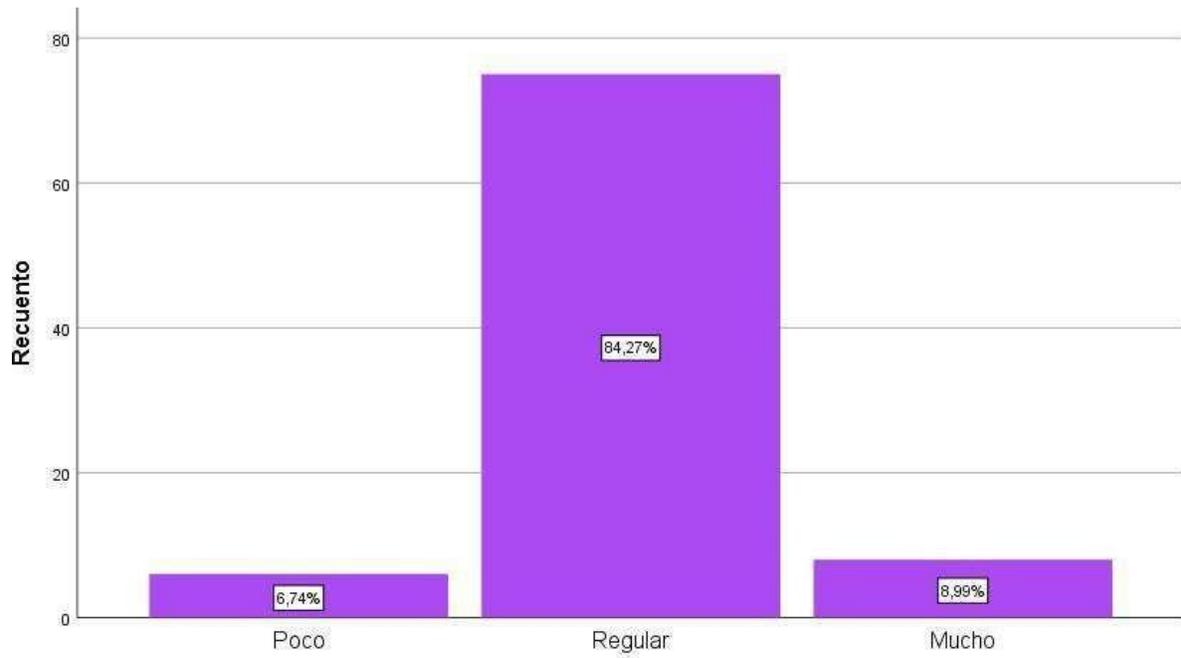
**7. Se promueve los altos niveles de desempeño mediante el trabajo remoto.**

**Gráfico 58:** Pregunta N°58



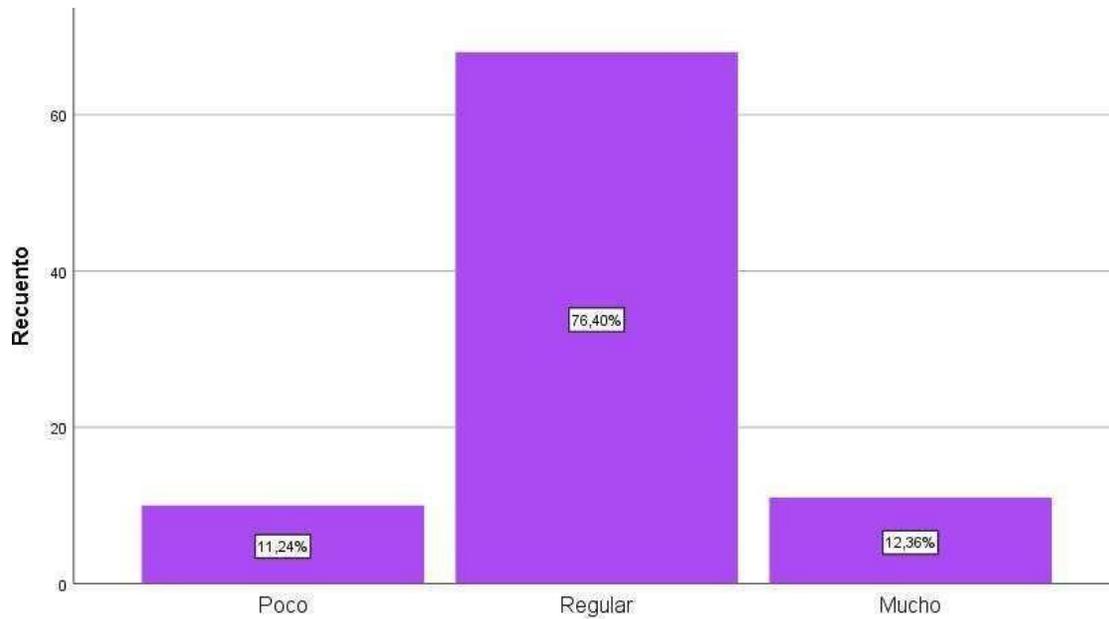
**8. Realiza el teletrabajo en tiempo establecido y sin errores.**

**Gráfico 59:** Pregunta N°59



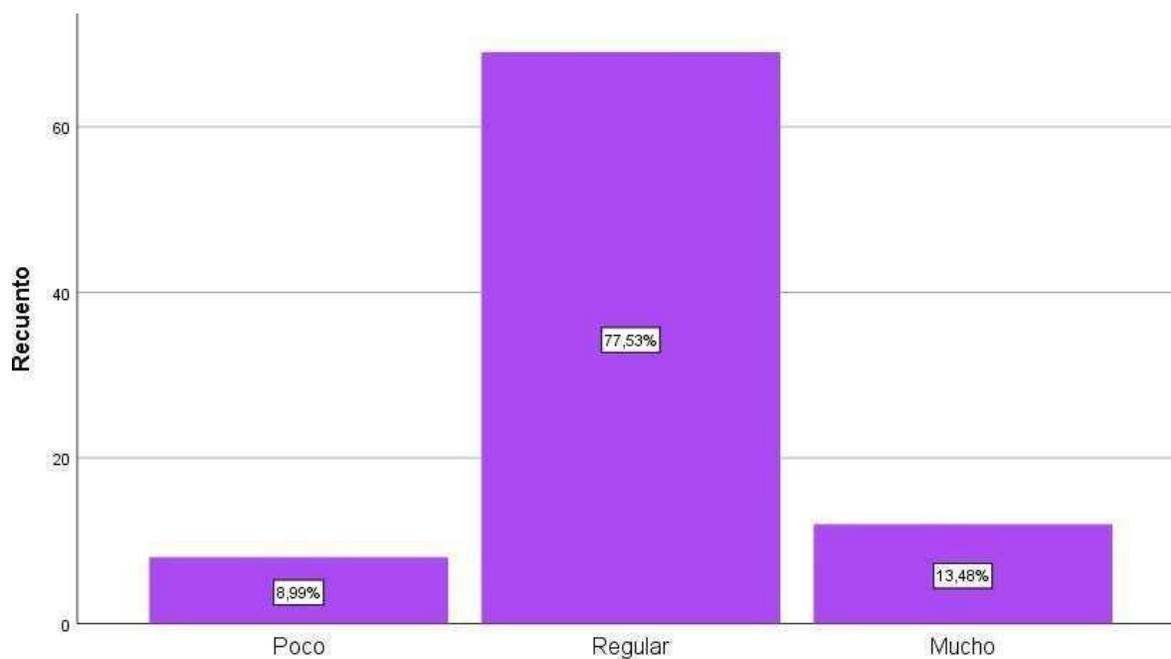
**9. Puede trabajar de forma independiente.**

**Gráfico 60:** Pregunta N°60



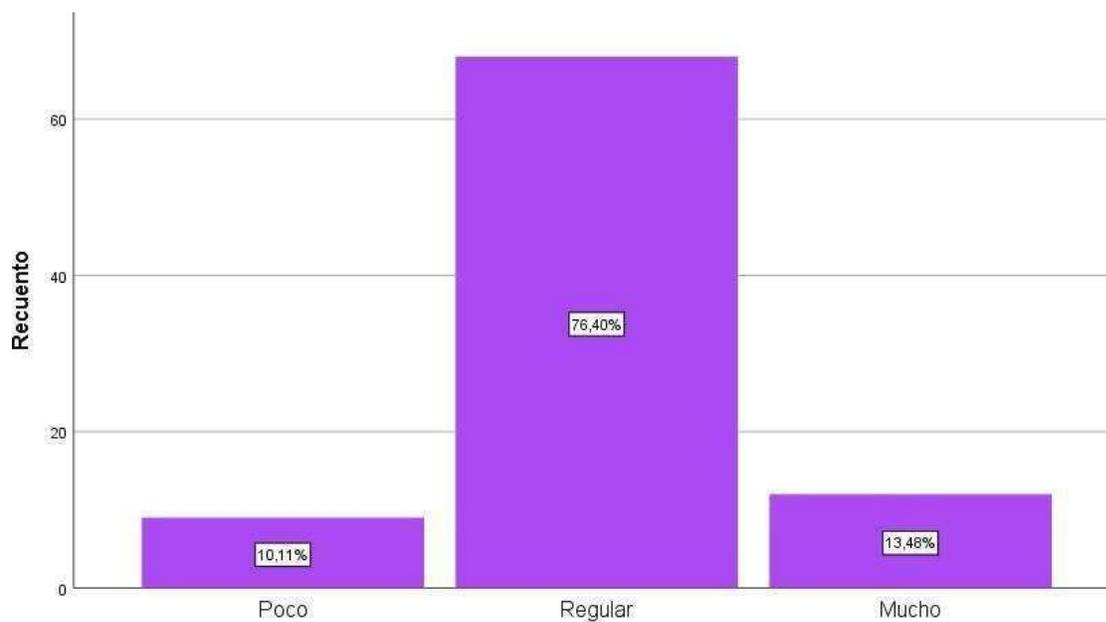
**10. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.**

**Gráfico 61:** Pregunta N°61



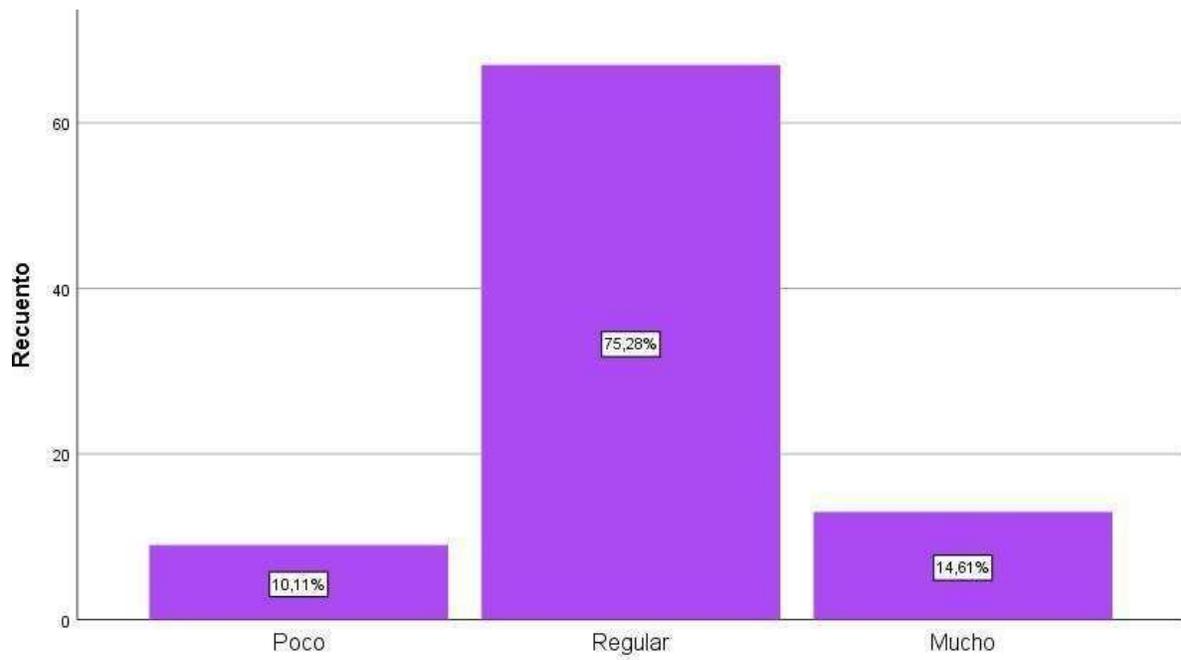
**11. Cumple con el horario y registra puntualidad.**

**Gráfico 62:** Pregunta N°62



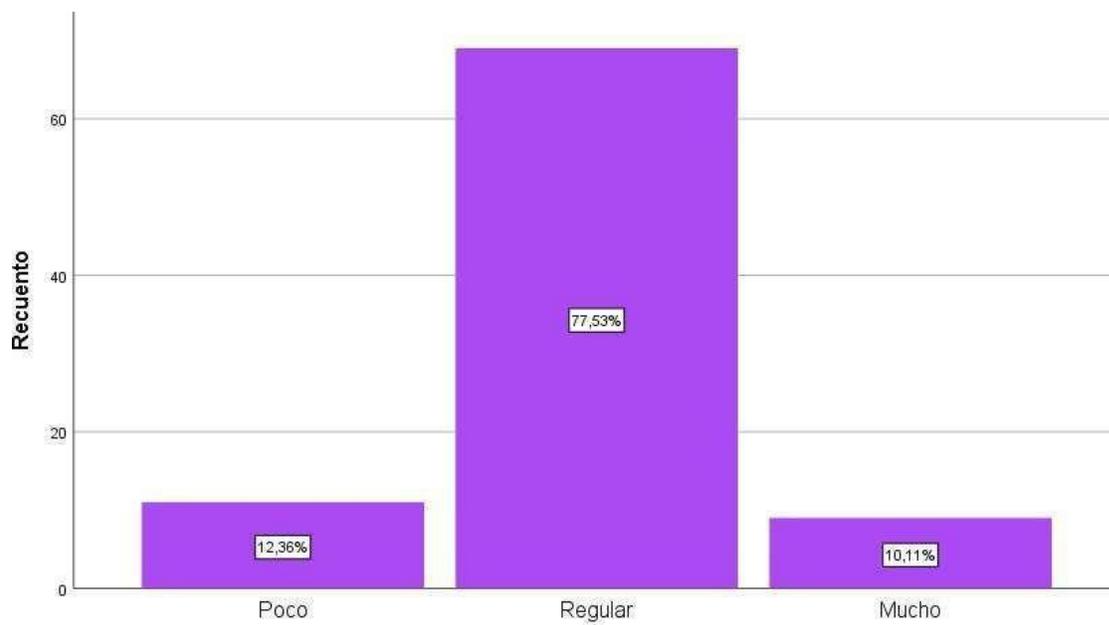
**12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.**

**Gráfico 63:** Pregunta N°63



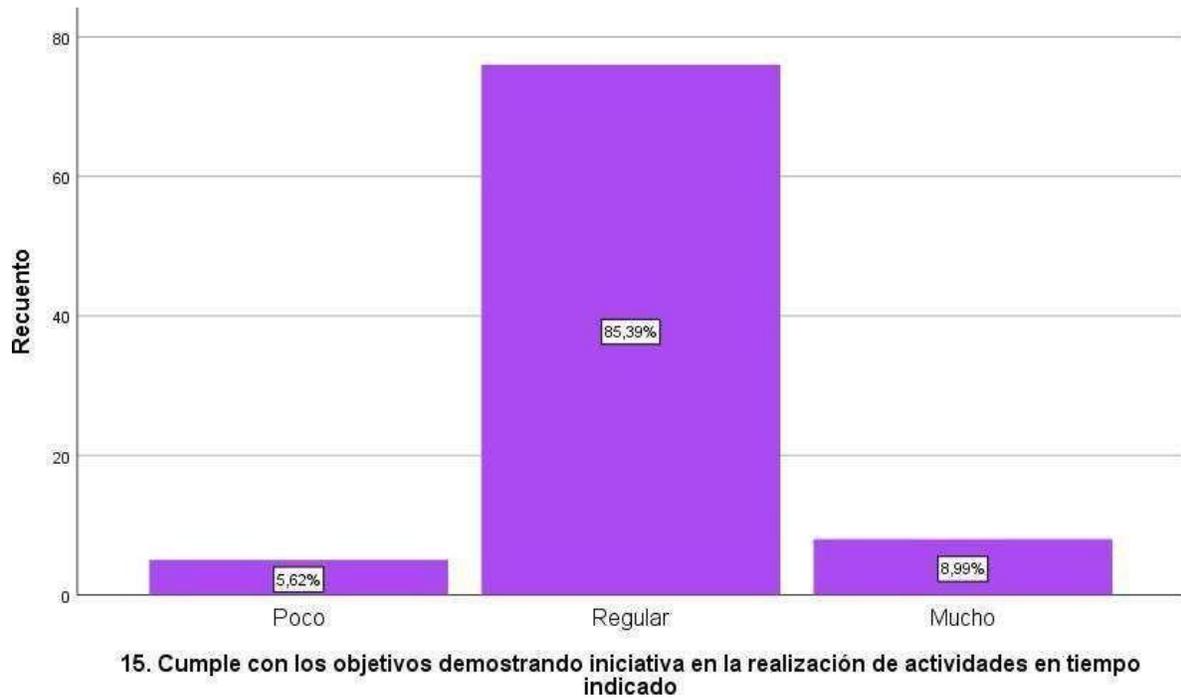
**13. La responsabilidad del puesto está claramente definida**

**Gráfico 64:** Pregunta N°64

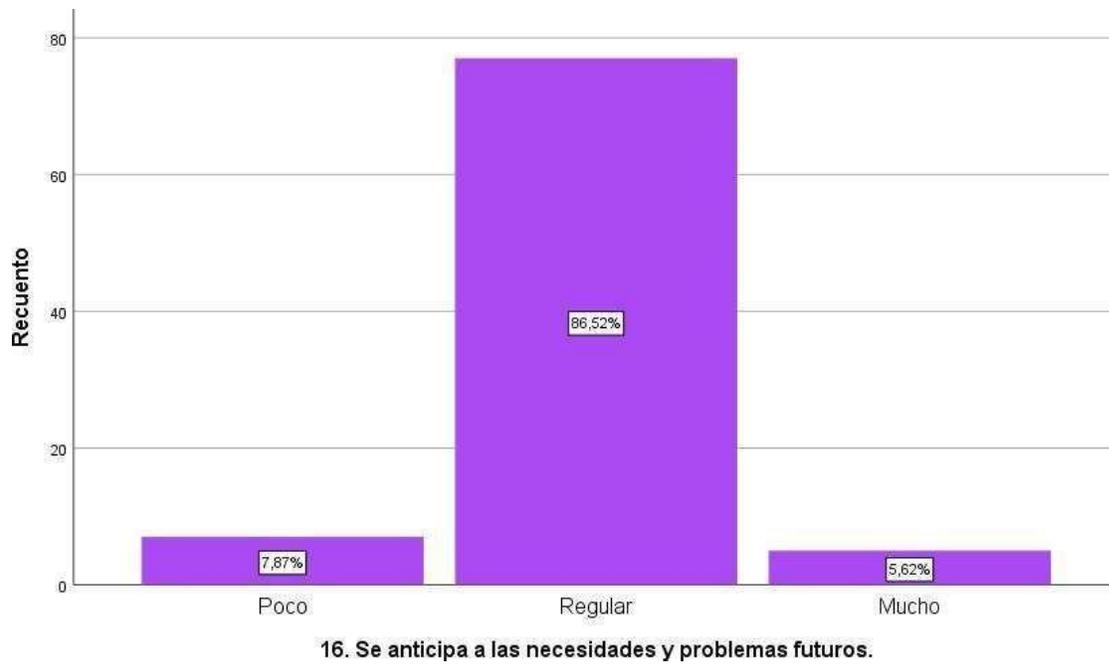


**14. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente**

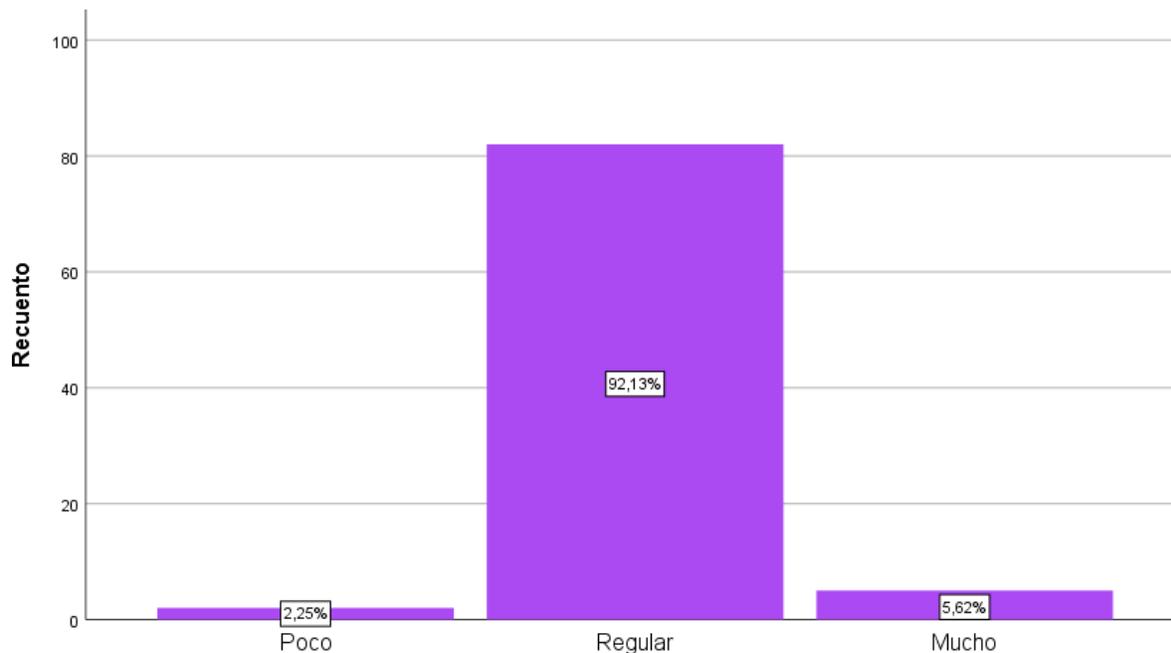
**Gráfico 65:** Pregunta N°65



**Gráfico 66:** Pregunta N°66

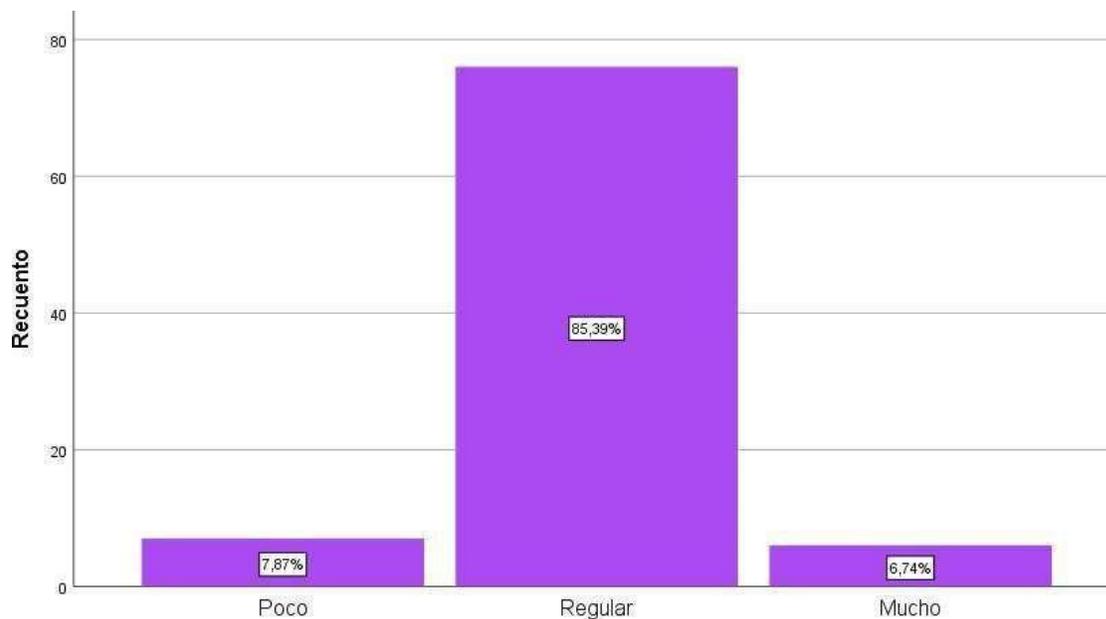


**Gráfico 67:** Pregunta N°67



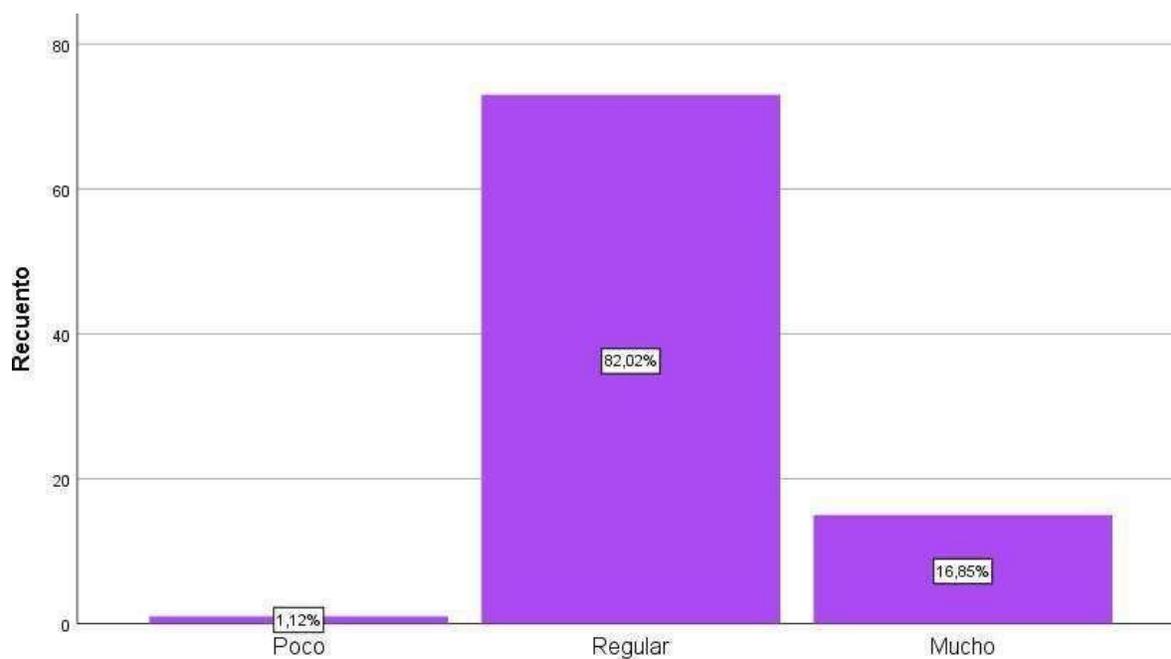
**17. Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.**

**Gráfico 68:** Pregunta N°68



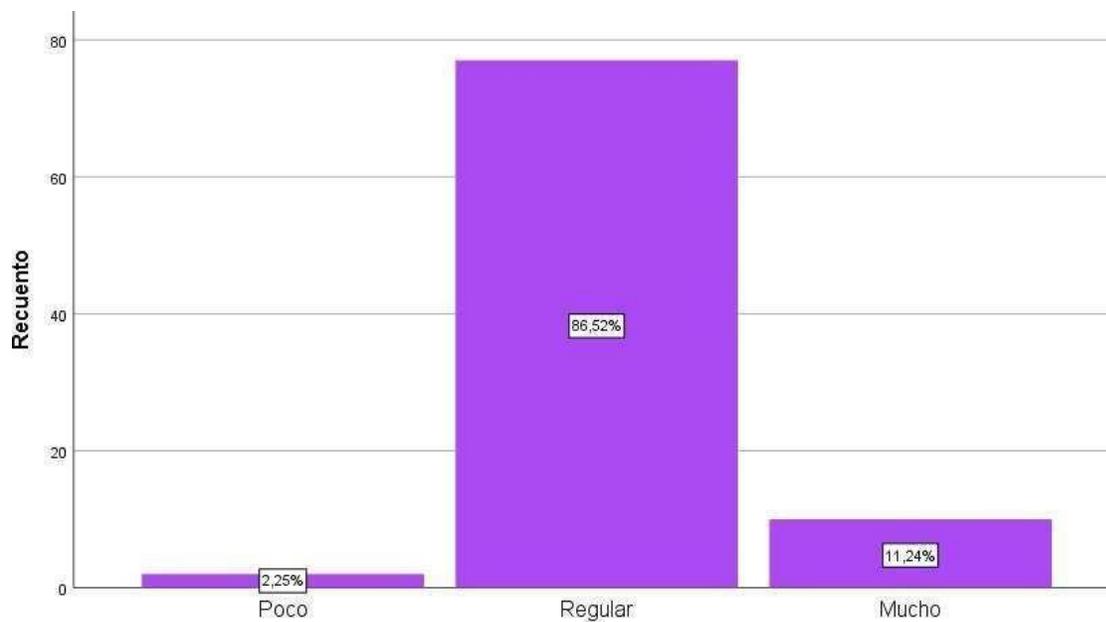
**18. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.**

**Gráfico 69:** Pregunta N°69



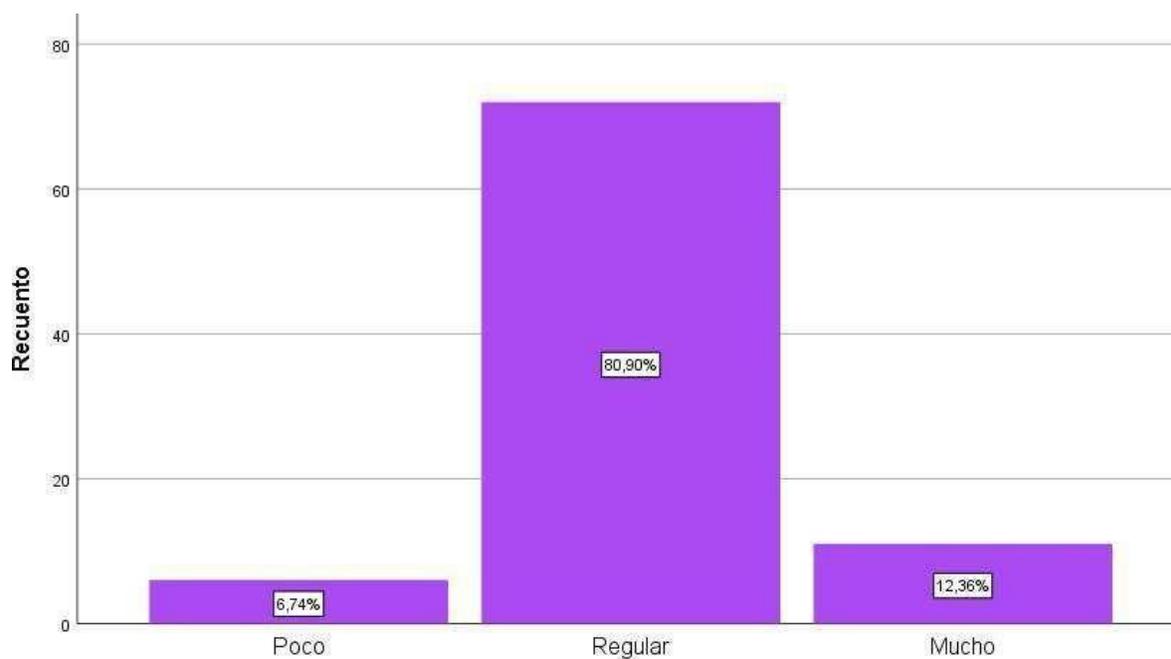
**19. Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.**

**Gráfico 70:** Pregunta N°70



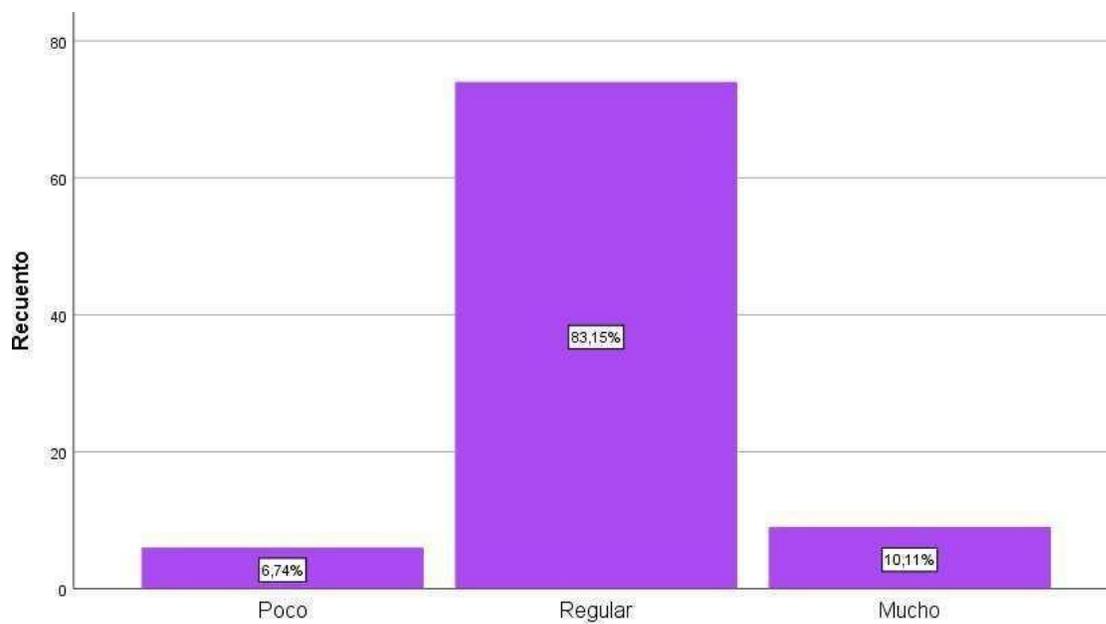
**20. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.**

**Gráfico 71:** Pregunta N°71



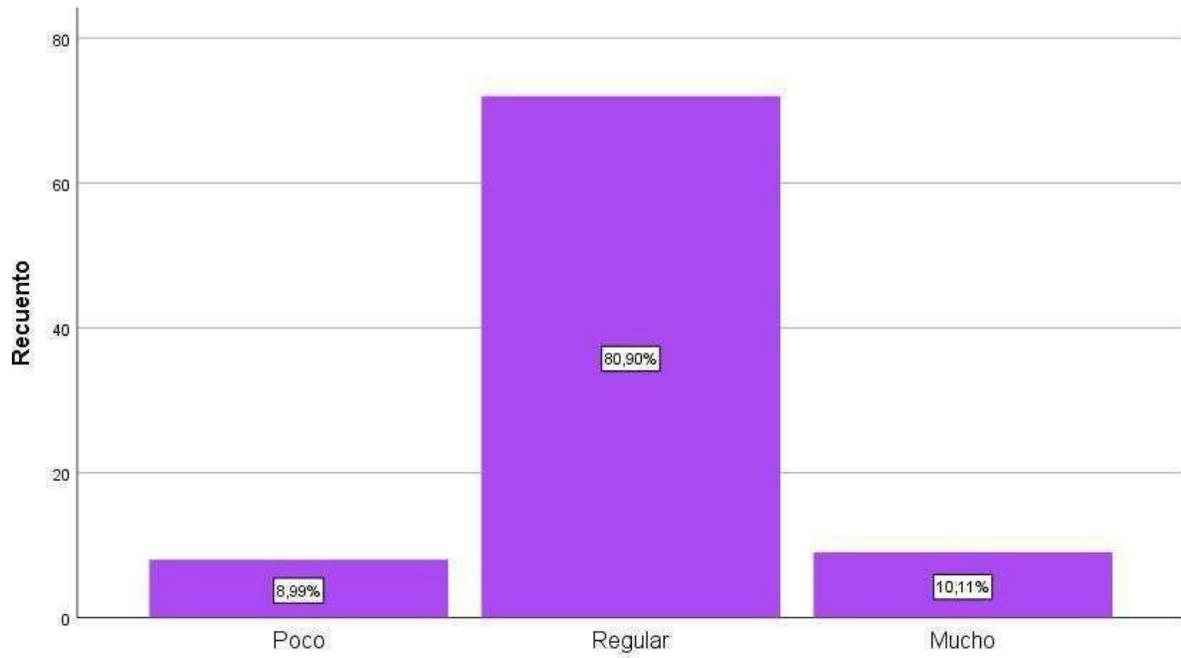
**21. El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.**

**Gráfico 72:** Pregunta N°72



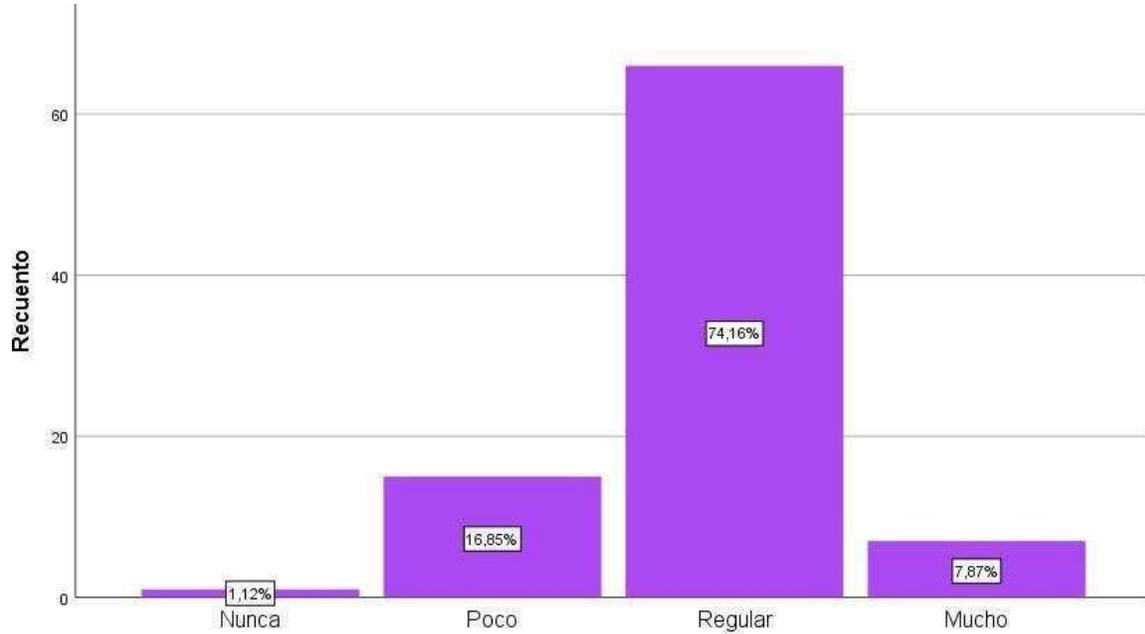
**22. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.**

**Gráfico 73:** Pregunta N°73



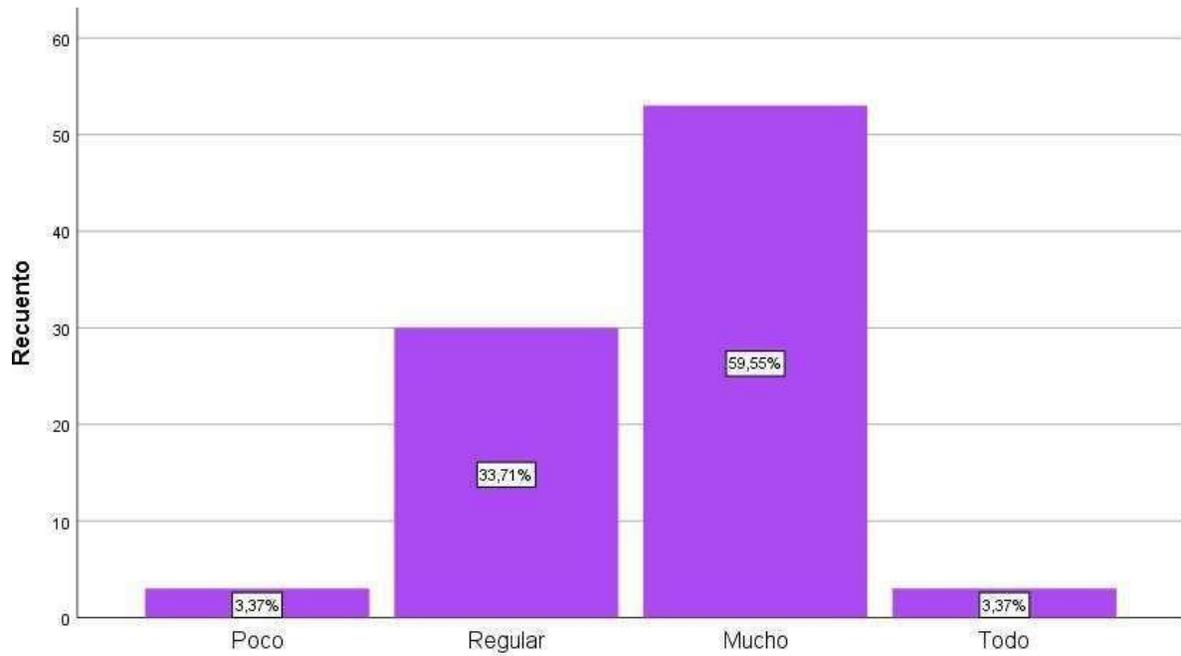
**23. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.**

**Gráfico 74:** Pregunta N°74



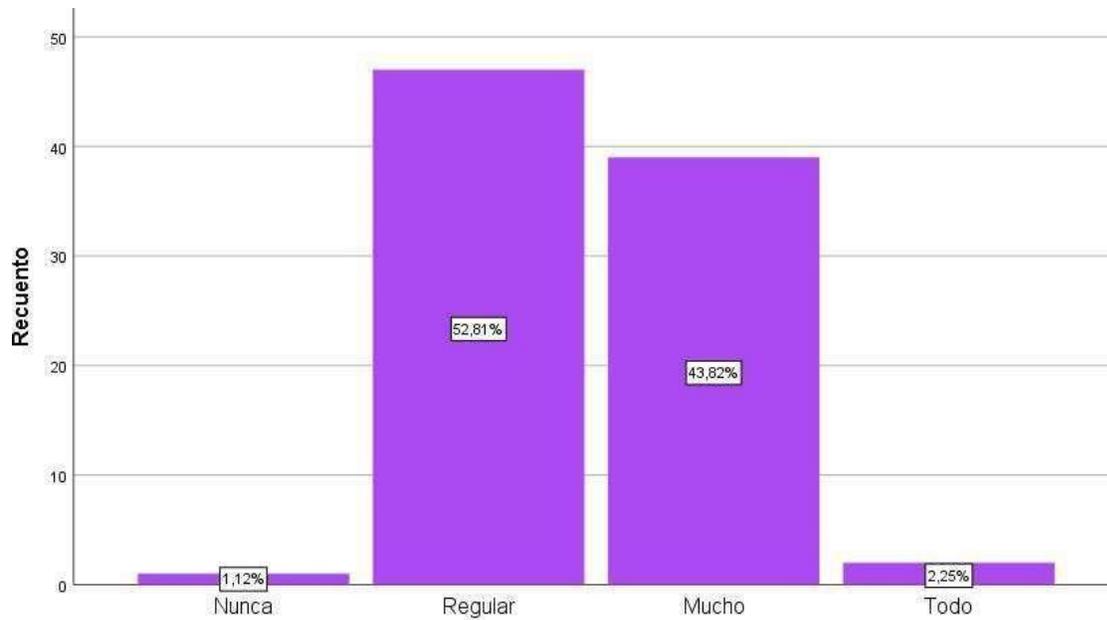
**24. Los jefes promueven las capacitaciones.**

**Gráfico 75:** Pregunta N°75



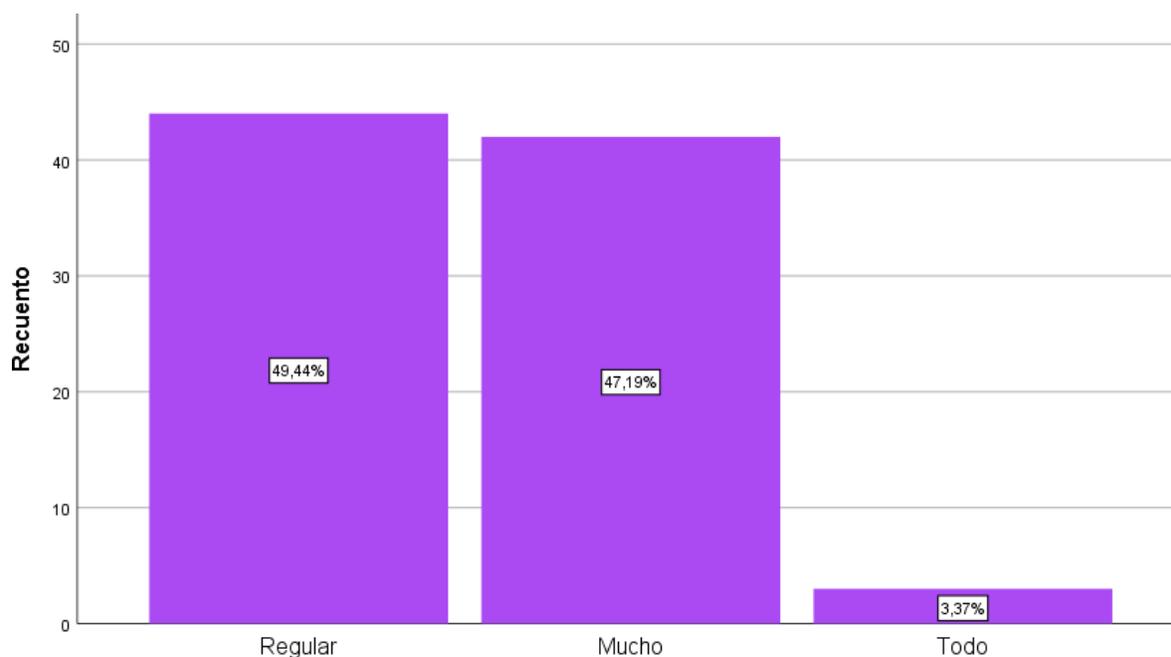
**25. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.**

**Gráfico 76:** Pregunta N°76



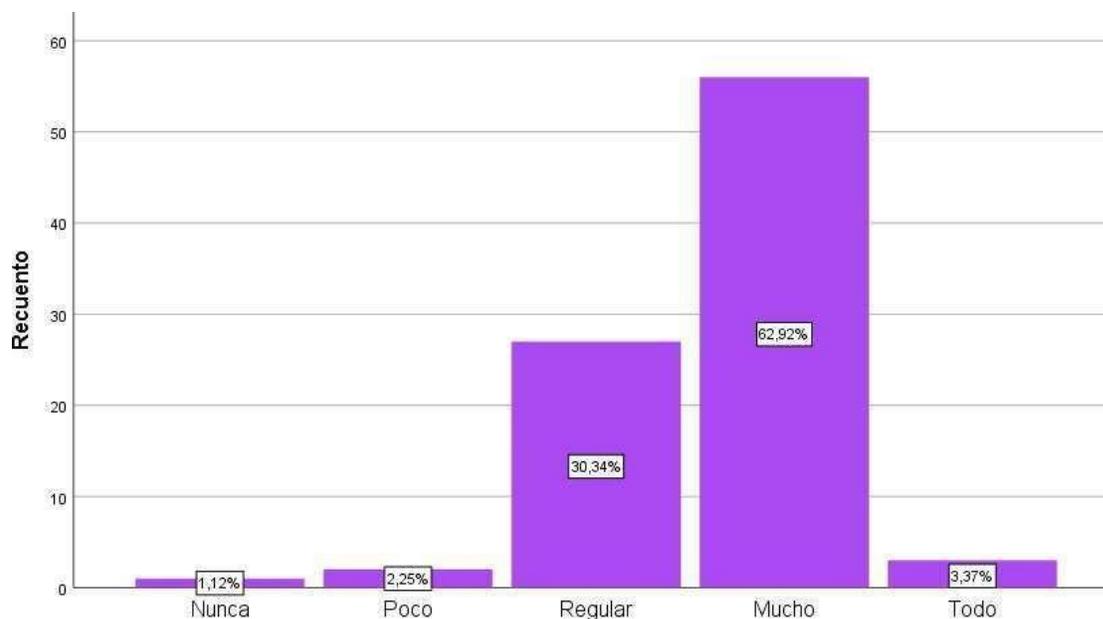
**26. La institución promueve el desarrollo personal.**

**Gráfico 77:** Pregunta N°77



**27. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.**

**Gráfico 78:** Pregunta N°78



**28. Se recibe preparación para realizar el trabajo.**







**ANEXO N°05: RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS – CUESTIONARIO 02**

PC 1	PC 2	PC 3	PC 4	PC 5	PC 6	PC 7	PC 8	PC 9	PC 10	PC 11	PC 12	PC 13	PC 14	PC 15	PC 16	PC 17	PC 18	PC 19	PC 20	PC 21	PC 22	PC 23	PC 24	PC 25	PC 26	PC 27	PC 28	
1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	1	2	1	4	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3





**2** %  
INDICE DE SIMILITUD

**19**%

**3**%

**8**%

FUENTES DE INTERNET

PUBLICACIONES

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

### FUENTES PRIMARIAS

**repositorio.ucv.edu**

**.pe**

Fuente de Internet

**Submitted to**

**Universidad Cesar**

**Vallejo**

Trabajo del estudiante

**unaj.edu.pe**

Fuente de Internet

**repositorio.uigv.ed**

**u.pe**

Fuente de Internet

**repositorio.une.edu**

**.pe**

Fuente de Internet

**repositorio.uwiener**

**.edu.pe**

Fuente de Internet

**repositorio.uncp.ed**

**u.pe**

Fuente de Internet

[pirhua.udep.edu.pe](http://pirhua.udep.edu.pe)

4%

Fuente de Internet

[repositorio.unp.edu](http://repositorio.unp.edu)

3%

[u.pe](http://u.pe)

1%

Fuente de Internet

1%

1%

1%

< 1%

< 1%

< 1%

10

[definicion.de](http://definicion.de)

Fuente de Internet

11

[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Fuente de Internet

12

13

[repositorio.unjfsc](http://repositorio.unjfsc)

[repositorio.unajm](http://repositorio.unajm)

[a.edu.pe](http://a.edu.pe)

Fuente de Internet

Submitted to  
Universidad San  
Ignacio de Loyola  
Trabajo del estudiante

14

[.edu.pe](http://.edu.pe)

[transparencia.unit](http://transparencia.unit)

15

Fuente de Internet

[ru.edu.pe](http://ru.edu.pe)

16

[publicaciones.usa](http://publicaciones.usa)

Fuente de Internet

17

[npedro.edu.pe](http://npedro.edu.pe)

[www.congresouni](http://www.congresouni)

18

Fuente de Internet

[versidad.cu](http://versidad.cu)

19

[repositorio.upci.e](http://repositorio.upci.e)

Fuente de Internet

[du.pe](http://du.pe)

[docplayer.es](http://docplayer.es)

20

Fuente de Internet

21

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

[repositorio.unasa](http://repositorio.unasa)

[m.edu.pe](http://m.edu.pe)

Fuente de Internet

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

Fuente de Internet

22

[repositorio.cuc.edu](http://repositorio.cuc.edu)

Submitted to  
Universidad  
Nacional San  
Antonio Abad del  
Cusco

Trabajo del estudiante

23

[u.co](http://u.co)

Fuente de Internet

24

[repositorio.unc.edu](http://repositorio.unc.edu)

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

25

[du.pe](http://du.pe)

[cybertesis.usmp.edu](http://cybertesis.usmp.edu)

26

Fuente de Internet

[du.pe](http://du.pe)

27

[repositorio.unhev](http://repositorio.unhev)

Fuente de Internet

28

[al.edu.pe](http://al.edu.pe)

[qdoc.tips](http://qdoc.tips)

29

Fuente de Internet

Fuente de Internet

30

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

[com](http://com)

31

Fuente de Internet

[theibfr.com](http://theibfr.com)

Fuente de Internet

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

[e.net](http://e.net)

Fuente de Internet

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

32

Bernardo Antonio Oliver Borrachero. "Estudio de la utilización de fibras naturales en materiales compuestos laminados para fabricación de componentes de automoción", Universitat Politecnica de Valencia, 2021

Publicación

[www.tauniversity.org](http://www.tauniversity.org)

Fuente de Internet

33

Publicación

[repositorio.espe.edu.ec](http://repositorio.espe.edu.ec)

34

Publicación

[repositorio.espe.edu.ec](http://repositorio.espe.edu.ec)

35

Publicación

Fuente de Internet

36

[repositorio.unh.edu.pe](http://repositorio.unh.edu.pe)

37

[repositorio.unh.edu.pe](http://repositorio.unh.edu.pe)

38

Fuente de Internet

Alejandro Saldaña Saldaña, Christian Paulina Mendoza Torres. "chapter 25 The Relationship Between the Dimensions of the Organizational Climate in SMEs of the Region Laja-Bajio, Mexico", IGI Global, 2020

Publicación

39

[documents.mx](http://documents.mx)

Fuente de Internet

[repositorio.upeu.edu.pe](http://repositorio.upeu.edu.pe)

40

[repositorio.upeu.edu.pe](http://repositorio.upeu.edu.pe)

Fuente de Internet

[repositorio.unsa.edu.pe](http://repositorio.unsa.edu.pe)

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

< **1** %

< **1** %

< **1** %

< **1** %

< **1** %

< **1** %

< **1** %

< **1** %

< **1** %

41

[prezi.com](https://prezi.com)

Fuente de Internet

42

[www.science.gov](http://www.science.gov)

Fuente de Internet

43

44

[elperiodico.com.g](http://elperiodico.com.g)

45

t

Fuente de Internet

46

47

[revistas.usta.edu.](http://revistas.usta.edu)

48

co

Fuente de Internet

49

[tesis.usat.edu.pe](http://tesis.usat.edu.pe)

50

Fuente de Internet

51

[52](http://www.anuies-</a></p></div><div data-bbox=)

[noroeste.uson.mx](http://noroeste.uson.mx)

Fuente de Internet

[\[com\]\(http://com\)](http://actualidadlaboral.</a></p></div><div data-bbox=)

Fuente de Internet

[dspace.utpl.edu.e](http://dspace.utpl.edu.e)

c

Fuente de Internet

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

[\[ental.edu.pe\]\(http://ental.edu.pe\)](http://repositorio.contin</a></p></div><div data-bbox=)

Fuente de Internet

[repositorio.unfv.e](http://repositorio.unfv.e)

[du.pe](http://du.pe)

Fuente de Internet

[www.lareferencia.info](http://www.lareferencia.info)

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

53

[periodicos.ufrn.br](http://periodicos.ufrn.br)

Fuente de Internet

54

[repositorio.unprg](http://repositorio.unprg)

55

[.edu.pe](http://.edu.pe)

56

Fuente de Internet

57

[repositorio.untrm](http://repositorio.untrm)

58

[.edu.pe](http://.edu.pe)

59

Fuente de Internet

60

[repositorio.uta.ed](http://repositorio.uta.ed)

[u.ec](http://u.ec)

Fuente de Internet

61

[tesis.ucsm.edu.pe](http://tesis.ucsm.edu.pe)

Fuente de Internet

62

[www.elcomercio.c](http://www.elcomercio.c)

[om](http://om)

Fuente de Internet

[www.laprensahn.c](http://www.laprensahn.c)

[om](http://om)

Fuente de Internet

Gregorio Ernesto Tomás Quispe, Orlando Mamani Rodríguez. "Clima organizacional y estrés en los alumnos de educación secundaria de la I. E. PNP José Héctor Rodríguez Trigoso. San Martín de Porres", *Dataismo*, 2021

Publicación

[issuu.com](http://issuu.com)

Fuente de Internet

[noticia.educacionenred.pe](http://noticia.educacionenred.pe)

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

63

repositorio.pucp.  
.com

Fuente de Internet

64

edu.pe

Fuente de Internet

65

repositorio.uladec

Fuente de Internet

66

h.edu.pe

www.clubensayos

67

Fuente de Internet

.com

68

repositorio.upeu.

Fuente de Internet

69

edu.pe:8080

cdn.www.gob.pe

70

Fuente de Internet

Fuente de Internet

71

repository.unimili

Submitted to

72

tar.edu.co

Universidad Alas

73

Fuente de Internet

Peruanas

74

www.bizneo.com

Trabajo del estudiante

Fuente de Internet

www.cajamarcaop

Submitted to  
Universidad  
Peruana de Las  
Americas

ina.com

Fuente de Internet

www.monografias

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

< 1 %

Trabajo del estudiante

75

repositorio.puces

< 1 %

a.edu.ec

Fuente de Internet

---

---

Excluir citas  
bibliografía

Activo Excluir  
Activo

Excluir coincidencias Apagado