

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERÍA



CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y
HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

TESISTAS

Bach. Dyahneth Edalina, ABAD TAFUR

Bach. Lourdes Marilin, ROLANDO FABIAN

ASESOR

Mg. Johny José, CALDERÓN CAHUE

HUÁNUCO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedicamos en principio a Dios que es nuestro comienzo y fin, a su vez a nuestros madres: Yolanda Tafur Solorzano y Lourdes Fabian Estela, por ser nuestro soporte en todo este camino, por sus consejos y comprensión en los momentos difíciles, por enseñarnos a que nunca tenemos que dejar de luchar y construir de escalón a escalón nuestros sueños.

Las tesisistas

AGRADECIMIENTO

A Dios, a nuestras madres, quienes nos ayudaron a vivir el sueño de superarnos y cumplir nuestras expectativas, y siempre ir por la constante mejora, para ser grandes seres humanos.

Al Mg. Johny Calderón Cahue, exaltamos su trabajo, y le agradecemos por ayudarnos a culminar con nuestra tesis.

Las tesisistas

RESUMEN

El presente trabajo, tuvo como **objetivo**. Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. **Métodos**. Fue un estudio de nivel descriptivo/correlacional, analítico, observacional, prospectivo y transversal, con una población de 14 docentes y 209 alumnos de la Escuela de Turismo y Hotelería, quienes respondieron satisfactoriamente los cuestionarios aplicados. Se realizó la comprobación de las hipótesis mediante la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para un $p \leq 0,05$, apoyados en el SPSS V 24.0. **Resultados**. Se evidenció que más de la mitad [53.8% (7)] de los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional; un 38.5% (5), favorable y sólo un 7.7% (1) considera que es desfavorable; respecto al desempeño laboral de los docentes percibida por los alumnos, se evidenció que 62.5% (85) de los alumnos menciona que es regular, un 35.3% (48), mencionó que es bueno y un 2.2% (3) lo consideró como deficiente. Asimismo, se halló correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en estudio, habiéndose obtenido un valor **rho**= 0,830 y $p= 0,000$ con lo que se rechazó la hipótesis nula. **Conclusiones**. Existen correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en estudio.

Palabras clave: *Clima organizacional, comunicación, confianza, motivación, participación, desempeño laboral.*

ABSTRACT

The present work, had as **objective**. Determine the relationship between the institutional climate and the work performance of teachers of the School of Tourism and Hospitality in the year 2019. **Methods**. It was a descriptive/correlational, analytical, observational, prospective and cross-sectional study, with a population of 14 teachers and 209 students from the School of Tourism and Hospitality, who satisfactorily answered the questionnaires applied. The hypothesis was checked using the Spearman Rho non-parametric statistical test for a $p \leq 0.05$, supported by SPSS V 24.0. **Results** It was shown that more than half [53.8% (7)] of teachers have a regular perception of the institutional climate; 38.5% (5), favorable and only 7.7% (1) consider it unfavorable; Regarding the work performance of teachers perceived by students, it was evidenced that 62.5% (85) of the students mentioned that it is regular, 35.3% (48), mentioned that it is good and 2.2% (3) considered it as deficient. Likewise, a positive correlation was found between the institutional climate and the work performance of the teachers under study, having obtained a value $\rho = 0.830$ and $p = 0.000$, which rejected the null hypothesis. **Conclusions** There is a positive correlation between the institutional climate and the work performance of the teachers under study.

Keywords: Organizational climate, communication, trust, motivation, participation, work performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	4
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. Descripción del Problema	4
1.2. Formulación del Problema	9
1.2.1. Problema General.....	9
1.2.2. Problemas Específicos	9
1.3. Objetivos de Investigación.....	10
1.3.1. Objetivo General	10
1.3.2. Objetivos Específicos.....	10
1.4. Hipótesis	11
1.4.1. Hipótesis General.....	11
1.4.2. Hipótesis Especificas	11
1.5. Sistema de Variables, Dimensiones e Indicadores.....	13
1.6. Justificación e Importancia de la Investigación.	15
1.7. Delimitación del Problema.....	16
1.7.1. Delimitación Temática.....	16
1.7.2. Delimitación Geográfica	16
1.7.3. Delimitación Temporal	17
1.8. Limitaciones.....	17

CAPÍTULO II	18
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	18
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.3. Marco situacional.....	52
2.4. Definición de términos básicos.....	52
CAPÍTULO III.....	59
3. MARCO METODOLÓGICO.....	59
3.1. Nivel de investigación.....	59
3.2. Tipo de investigación.....	59
3.3. Diseño de la investigación.....	60
3.4. Población y muestra.....	60
3.4.1. Población.....	60
3.4.2. Muestra.....	62
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
3.6. Procesamiento y presentación de datos.....	68
CAPITULO IV.....	70
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	70
4.1. Análisis de resultados.....	70
4.2. Discusión de resultados.....	94
CONCLUSIONES.....	99
SUGERENCIAS.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103
ANEXOS.....	108

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2019.....	70
Tabla 2. Características sociodemográficas de los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco – 2019.....	72
Tabla 3. Descripción de medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión comunicación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	73
Tabla 4. Descripción del clima institucional en su dimensión comunicación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	74
Tabla 5. Descripción de medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión confianza, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	75
Tabla 6. Descripción del clima institucional en su dimensión confianza, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.	76
Tabla 7. Descripción de medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión motivación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	77
Tabla 8. Descripción del clima institucional en su dimensión motivación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.	78
Tabla 9. Descripción de las medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión participación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	79

Tabla 10. Descripción del clima institucional en su dimensión participación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2019.....	80
Tabla 11. Descripción del clima institucional de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	81
Tabla 12. Descripción de medias y desviación estándar del desempeño laboral de los docentes en su dimensión capacidades pedagógicas, percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.	82
Tabla 13. Descripción del desempeño laboral de los docentes en su dimensión capacidades pedagógicas, percibida por los alumnos de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	83
Tabla 14. Descripción de medias y desviación estándar del desempeño laboral de los docentes en su dimensión emocionalidad, percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.	84
Tabla 15. Descripción del desempeño laboral de los docentes en su dimensión emocionalidad, percibida por los alumnos de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	85
Tabla 16. Descripción de medias y desviación estándar del desempeño laboral de los docentes en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.	86
Tabla 17. Descripción del desempeño laboral de los docentes en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, percibida por los alumnos de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.	87
Tabla 18. Descripción de medias y desviación estándar del desempeño laboral de los docentes en su dimensión Relaciones interpersonales, percibida por los	

estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.	88
Tabla 19. Descripción del desempeño laboral de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales, percibida por los alumnos de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.....	89
Tabla 20. Descripción del desempeño laboral de los docentes percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.	90
Tabla 21. Correlación entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019	91
Tabla 22. Correlación entre el clima institucional en la dimensión: comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019.....	91
Tabla 23. Correlación entre el clima institucional en la dimensión: motivación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019.....	92
Tabla 24. Correlación entre el clima institucional en la dimensión: confianza y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019.....	92
Tabla 25. Correlación entre el clima institucional en la dimensión: participación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019.....	93

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Docentes que laboraron en la E.P. Turismo y Hotelería, distribuidos por Categoría laboral, Semestre 1, UNHEVAL - 2019	61
Cuadro 2. Alumnos de la E.P. Turismo y Hotelería, distribuido por años de estudios, Semestre 1, UNHEVAL - 2019.....	62
Cuadro 3. Muestra estratificada de los Estudiantes de la E.P. Turismo y Hotelería, distribuidos por años de estudios del Semestre 1, UNHEVAL – 2019	64

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es la calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable o negativo y desfavorables. Al respecto, Robbins (2009) menciona que el clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de éstos es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes. El campo de estudio que se ocupa de las acciones (conductas) de las personas en el trabajo se llama comportamiento organizacional.

Buena parte de lo que conforma hoy el campo de la administración de los recursos humanos, así como las ideas contemporáneas sobre motivación, liderazgo, confianza, trabajo en equipo y manejo de conflictos, procede de la investigación del comportamiento organizacional. El Comportamiento organizacional dicho de otro modo es la ciencia que estudia el comportamiento de los individuos. Su objetivo de esa disciplina es mostrar la importancia que cada miembro representa en una organización. Clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad; por lo tanto, influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico, (Bruner, 1987, p.12).

Partiendo de las premisas anteriores, los resultados del estudio están orientados a proporcionar información actualizada respecto al clima organizacional de los docentes en estudio y la relación con su desempeño laboral. La presente investigación identificó la percepción del clima organizacional de los docentes quienes evaluaron al mismo como favorable, regular y desfavorable; por otro lado los estudiantes de esta misma escuela evaluaron el desempeño docente como bueno, regular y deficiente; el presente estudio está dividido por capítulos como se muestra a continuación:

En el **capítulo I: Problema de Investigación**, se consignan la formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, el sistema de variables, la justificación, la delimitación del problema y las limitaciones.

En el **capítulo II: Marco Teórico**, se consignan los antecedentes de la investigación, relacionados con las variables de estudios; las bases teóricas del clima organizacional y desempeño laboral; las bases conceptuales, y la definición de los términos pertinentes a las variables estudiadas.

El **capítulo III: Marco metodológico**, presenta aspectos metodológicos: ámbito, población y muestra, tipo de estudio, diseño de la investigación, técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad del Instrumento, consideraciones éticas, procedimiento para la recolección de los datos y técnicas de análisis.

El **capítulo IV: Resultados y Discusión**, contiene los resultados obtenidos y la discusión de los mismos; seguido de las conclusiones y sugerencias.

Finalmente, se reportan las Referencias Bibliográficas y los anexos, en donde se encuentran los instrumentos aplicados y la matriz de consistencia.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, la humanidad entera ha sufrido cambios muy sustanciales en los aspectos: económico, político y social; esto debido al avance científico y tecnológico conectado al proceso de globalización, generando problemas en países en vías de desarrollo; así afectando a la educación en general, dando lugar a muchos paradigmas de reformas educativas y la intervención de otras organizaciones internacionales con miras de mejorar la calidad educativa. (Saccca; 2010)

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), refiere que un elemento esencial para la educación superior es establecer una política de formación del personal, en donde se deben establecer normas claras y precisas sobre los docentes de la educación superior, por ello es importante que una de esas normas sea las relaciones interpersonales, ya que teniendo un buen clima institucional mejoraría el trabajo en equipo y eso aportaría mucho el desempeño docente, por otro lado también tendría el fin de actualizar y mejorar sus competencias, estimulándose la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje. (UNESCO; 1998)

Para Wilson (2002), “El desempeño docente está determinado a partir de lo que sabe y lo que puede hacer el docente, la manera ¿Cómo actúa o se desempeña?, los resultados de su actuación y aun cuando se sabe que en la realidad es un problema multidimensional que rebasa lo personal, lo profesional y lo educativo”

Según Alves, C (2000): “El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva”. Es decir de cómo percibe el trabajador su realidad con respecto a sus colegas o compañeros de trabajo.

Por otro lado Martin, C. (2009) expresa que: “El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de la innovación y cambio”. Entonces para un buen desempeño laboral sería fundamental un buen clima institucional.

El desempeño laboral y el clima institucional son factores importantes para la población educativa de cualquier entidad privada o estatal, ya que responde al hecho de cómo se realiza el trabajo y el tipo de organización que ofrece, será de mucha importancia y de gran beneficio a la sociedad.

Uno de los grandes retos a los que se enfrentan los profesores universitarios del siglo xxi consiste en adecuar sus estrategias de enseñanza al nuevo modelo que

caracteriza la educación universitaria. Desde la perspectiva, el logro de los profesores en la relación con sus actividades docentes va a depender en buena medida, en tener buenas relaciones interpersonales. (Reto; 2017)

Cabe señalar, que la universidad debe partir de los objetivos institucionales, tener en cuenta la realidad sociocultural para reflexionar sobre la convivencia, sus principales problemas, las formas de participación y de organización institucional. Por otra parte, una de las tareas básicas en toda organización debería ser promover mayor satisfacción personal en el desempeño de los roles, asumiendo los mismos con sentido de pertenencia y compromiso. Facilitando una relación rica y dinámica para fortalecer el entusiasmo y el trabajo común. (Barriga; 2016).

Distintos países de América Latina vienen promoviendo la calidad educativa, con el objetivo de mejorar el marco del buen desempeño docente, para la buena enseñanza como un primer peldaño en el desarrollo de implementación y construcción de las políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión del docente.

En el Perú las instituciones educativas se encuentran por una severa crisis, por ello están sometidas a diversos retos y cambios constantes para tener una buena calidad de proceso educativo, donde se exige un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. Por lo tanto, el docente de educación superior se enfrenta

hoy en día a un escenario de cambio en la que se requiere que asuma un rol diferente, donde tienen el desafío de formar profesionales competitivos, autónomos por exigencias sociales, empresariales e institucionales. (Reto; 2017)

En la misma línea, el MINEDU (2016) expresa que, el Perú la educación superior en los últimos años está siendo bastante cuestionada, debido a la poca eficiencia de los egresados en el desarrollo de su actividad profesional, las exigencias sociales empresariales e institucionales son cada vez más rigurosos.

Por ello mejorar la educación es un gran reto para el gobierno peruano, las instituciones educativas se encuentran sometidas a cambios constantes con la única finalidad de mejorar la calidad educativa, ya que tienen el desafío de formar profesionales competitivos, el logro de dicho objetivo va a depender en gran medida en tener buenas relaciones interpersonales de parte de los docentes.

En este sentido, el clima institucional y desempeño docente constituyen un elemento fundamental para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los educandos en su aprendizaje, de igual forma contribuir a que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña. (Pérez; 2012)

Por ello es beneficioso que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa de todos sus participantes. Teniendo en cuenta que deben crear un ambiente apropiado donde se practique el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros, es una pieza clave para que el potencial humano pueda convivir con armonía, sin él es será muy difícil lograrlo.

La Escuela en estudio está conformada por tres grupos de personas directivos, docentes y estudiantes en el cual se producen interacción entre ellos, esto es llamado clima institucional y es un factor fundamental a tener en cuenta para poder lograr un rendimiento eficaz, encontrando que las relaciones humanas al no ser cuidadas se rompen, que lejos de ayudar, decaen la imagen de la institución no permitiendo su crecimiento, por otro lado la motivación al ser escasa, la discrepancia por el trabajo ya sea normativo o en el estilo de gestión genera la disconformidad de algunos docentes que no aceptan la dinámica de la dirección, faltándole promover la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, perjudicando a los alumnos y a todos los entes involucrados en el proceso educativo. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería ya que los logros alcanzados en el potencial humano se verá reflejado en un escenario positivo o negativo, cabe mencionar que

las consecuencias de un buen clima institucional pueden desarrollar en los docentes sentido de pertenencia, compromiso organizacional, fidelización, buen desempeño, baja rotación, satisfacción laboral; mientras que un clima percibido como malo, puede desencadenar conductas contrarias como: bajo desempeño, desmotivación, ausentismo, alto índice de rotación, falta de identidad y de sentido de pertenencia, entre otras.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

Problema Especifico 1

¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019?

Problema Especifico 2

¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019?

Problema Especifico 3

¿Cómo se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019?

Problema Especifico 4

¿Cómo se relaciona la participación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019?

1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos***Objetivo Específico 1***

Identificar cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

Objetivo Específico 2

Identificar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

Objetivo Específico 3

Identificar cómo se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

Objetivo Específico 4

Identificar como se relaciona la participación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

1.4. HIPÓTESIS**1.4.1. Hipótesis General**

H_0 : No existe relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

H_i : Existe relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas***Hipótesis Específico 1***

H_0 : No existe relación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

H_i : Existe relación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

Hipótesis Específico 2

H_0 : No existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

H_i : Existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

Hipótesis Específico 3

H_0 : No existe relación positiva entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

H_i : Existe relación positiva entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

Hipótesis Específico 4

H_0 : No existe relación positiva entre la participación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

H_i : Existe relación positiva entre la participación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.

1.5. SISTEMA DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

1.5.1. Variable 1

Clima Institucional

1.5.2. Variable 2

Desempeño Laboral

1.5.3. Operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores

Variable	Dimensión	Indicador
VARIABLE 1		
Clima Institucional	Comunicación	Comunicación fluida entre el director y docentes
		Reconoce sus errores
		Acceso a información
	Confianza	Confianza mutua
		Sinceridad
		Buen trato
	Motivación	Prestigio
		Satisfacción
		Reconocimiento
		Autonomía
	Participación	Participación en las actividades
		Participación en la toma de decisiones.
		Iniciativa.
Coordinaciones		

VARIBLE 2		
Desempeño laboral	Capacidades pedagógicas	Dominio de la temática
		Comunicación clara
		Aplica diferentes formas de trabajo.
		Evaluación variada
	Emocionalidad	Aplican lo aprendido con los alumnos.
		Generación de interés
		Motivación a la búsqueda de información
		Promoción de valores
		Disposición para resolver dudas o consultas
		Promoción de interés por la carrera.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Proyectos de investigación
		Horarios
		Aporte al logro de objetivos institucionales
		Participación en actividades institucionales
		Capacitación permanente.
		Planificación de sesiones de clases
	Relaciones interpersonales	Respeto
		Ambiente adecuado en clases.
		Relaciones humanas
		Propone actividades que permiten desarrollar sus capacidades.
Cordialidad.		

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. Justificación

El presente trabajo de investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

Teórica: El presente estudio, ayuda a sistematizar, organizar y obtener conocimiento científico-teórico para la comunidad educativa, docentes, profesionales egresados, investigadores y otros a quienes le pueda importar el análisis de las variables: clima institucional y el desempeño de los docentes; asimismo servirá como fuentes de información creando líneas nuevas de investigación.

Metodológica: Esta investigación es de gran valor por el aporte de instrumentos de investigación adaptados para el ámbito universitario, que fueron validados y autorizados por especialistas en las materias de manera que, pueden ser aprovechados para futuras investigaciones.

Práctica: El presente estudio orientará el fortalecimiento de un buen desempeño laboral para lo cual es importante contar con un favorable clima institucional que se verá reflejado en la mejora continua de los beneficiarios directos que son: directivos, docentes y alumnos.

1.6.2. Importancia.

La siguiente investigación de suma importancia, porque nos permitirá describir y conocer relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de la Escuela de Turismo y Hotelería permitiendo así identificar sus fortalezas y debilidades de las mismas. Desde el lado profesional, se pondrá en práctica los conocimientos que adquirimos en nuestra alma mater y así mismo servirá como fuente para futuras líneas de investigación.

1.7. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.7.1. Delimitación Temática

El presente estudio consistió en dar a conocer la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería; para lo cual se hizo un análisis interno de la escuela teniendo en cuenta las dimensiones de cada variable, con la participación de docentes y alumnos a fin de recomendar mejoras en base a los resultados obtenidos que puedan trascender a nivel local, nacional e internacional.

1.7.2. Delimitación Geográfica

La unidad de investigación de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está ubicado en la ciudad de Huánuco, Av. Universitaria N° 601-607, Pillco Marca.

1.7.3. Delimitación Temporal

Este trabajo de grado fue desarrollado durante 10 meses a partir del mes de marzo de 2019.

1.8. LIMITACIONES

La limitación principal para el presente estudio fue la recolección de información ya que la mayoría de docentes y alumnos trabajan y estudian en diferentes horarios, situación que fue resarsida acudiendo a la Escuela en reiteradas ocasiones para la aplicación del cuestionario.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

1. CORRALES Y SOSA (2015), realizaron un estudio titulado “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela de la Universidad de los Andes” Venezuela, su objetivo general fue determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño de los docentes en el aula de la ULA de San Martín de Venezuela, llegando a las conclusiones: La dimensión de comunicación obtuvo un nivel más alto la cual permite que exista una buena coordinación y organización entre la institución y facilite al docente desempeñarse en sus funciones. Sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad.

Esto afirmaría que la comunicación es una parte fundamental para conseguir un buen desempeño laboral y por ende un clima organizacional positivo donde facilite al docente a realizar una buena coordinación y desarrollo de sus actividades.

2. LUENGO (2016), en su tesis denominada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en centros de educación inicial, en la Universidad de Zulia en Venezuela, objetivo principal fue: Analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial de las parroquias La Sierrita y Ricaurte del municipio Mara, estado de Zulia. No planteó hipótesis.

La investigadora arriba a la conclusión siguiente: En los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula a los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en un desempeño laboral manifestando monotonía en el día a día. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

3. ALVAREZ, F. (2016) desarrolló un estudio titulado “El Clima Institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque” Marinilla - Colombia, su objetivo general determinar la relación que existe entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa

Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. Llegando a la conclusión que la gestión adopte los elementos que no han sido contemplados por la institución, así como también los directivos deben consolidar ejes de liderazgo, es vital que la comunidad educativa participe en el desarrollo del análisis, adecuación y ejecución de la gestión, lo que permitirá que la institución brinde a la comunidad nuevos elementos que coadyuven con un clima institucional adecuado, promoviendo en sus profesores la posibilidad de dotarlos de herramientas pedagógicas y dependiendo de las circunstancias también físicas, lo que ofrecerá a los alumnos otras maneras de aprender y desenvolverse en un ambiente adecuado.

La investigación realizada permitió establecer que existe relación entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico afirmando que es de vital importancia que los directivos involucren a la comunidad educativa creando así un tipo de liderazgo lateral y un ambiente favorable para alcanzar los objetivos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

1. SURICHAQUI, Y (2016). Realizó un estudio titulado “Clima Institucional y Desempeño Laboral de los docentes de los Cebas” Los Olivos, cuyo objetivo general fue determinar la relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos, llegando a la conclusión de que existe relación significativa entre clima institucional, el desempeño, la preparación en la gestión, y la participación para el aprendizaje, la profesionalidad e identidad, la enseñanza, docente en los centros de educación básica alternada de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, así como también se demostró que hay una correlación fuerte entre clima institucional y el desempeño docente. Por lo que concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente. Afirmando que el clima institucional es de vital importancia para un buen desempeño docente.

2. SULCA, N. (2015), realizó un estudio denominado “Clima Institucional y Desempeño Laboral de docentes en Instituciones Educativas públicas de secundaria, Palcazu” Pasco, con el objetivo de determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco.

Obvteniendo los siguientes conclusiones, habiendo logrado determinar que existe una moderada relación significativa directa entre el clima institucional y desempeño laboral docente, la preparación, enseñanza para el aprendizaje y la participación en la gestión de los estudiantes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco, ya que se ha obtenido en el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 0,527^{**}$ sig 0,000, que refleja una correlación moderada entre las variables estudiadas.

Afirmando que a un moderado nivel de clima institucional le corresponde un moderado desempeño laboral docente.

3. GALLEGOS, F. (2016), realizó un estudio titulado “Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa” Arequipa, con el objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores adscritos a la Gerencia Administrativa de Arequipa del Ministerio Público, llegando a la conclusión de que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público, lo cual quedo demostrado con el 93.3% de los servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio a su vez tienen un muy buen desempeño laboral. Por lo que se realizó una propuesta de mejora

del clima organizacional. Además determinó, de acuerdo a la percepción de los servidores que el Clima Organizacional se encuentra en un nivel promedio, lo cual es positivo para la institución, sin embargo, existen cinco indicadores que deben mejorarse como lo son relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y valores colectivos. La relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, se observa que existe relación con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas.

3.1.1. Antecedentes locales

1. HUATUCO, W. (2015), realizó un estudio titulado: “Clima Laboral relacionado al desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes - Huancayo” Huánuco. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño académico en los docentes, los procesos internos y el vínculo altamente significativo entre las relaciones humanas de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, obteniendo los siguientes resultados, se determinó la relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño académico, encontrándose que

cuando el clima laboral es bueno, así como también se estableció las diferencias del clima laboral entre las escuelas académicas profesionales, se halló a la EAP Nutrición Humana con clima laboral bueno a 103 diferencia de las otras escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014. – No se hallaron diferencias significativas del desempeño académico de los docentes entre las escuelas académico profesionales encontrándose un buen desempeño académico en todas ellas, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo durante el año 2014. Esto afirmaría que cuando el clima laboral es positivo el desempeño de los docentes lo será también.

2. MORE (2017), realizó un estudio titulado, Clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL n°08 – Cañete, tuvo como objetivo principal identificar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL N°08 – Cañete en el año 2017; tuvo un enfoque cuantitativo, donde utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional que tiene el propósito de describir situaciones o eventos. Los resultados de la investigación han reportado la

existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($\rho=0,945$) entre la variable Clima organizacional y el Desempeño docente ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. Entre las conclusiones más resaltantes refiere que existe un clima organizacional desfavorable por parte de los docentes los docentes de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná; además se presenta un desempeño docente deficiente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Institucional

2.2.1.1. Definiciones

Según Chiavenato (2007), “el clima institucional es el entorno cálido que se forma dentro de los integrantes de la organización, es positivo si ofrece satisfacción de necesidades personales e incremento de la moralidad del equipo”.

En la misma línea, Gibson y colaboradores (1984) conceptualizan el clima organizacional como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base,

el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos.

Por su parte, Menarguez (2004), expresa que, “si el clima institucional es inadecuado, los empleados no tendrán un buen desempeño en el trabajo, siendo desfavorable para la organización educativa, cumplir con la misión y la visión organizacional “(p.204).

Además, podemos manifestar que el clima institucional está basado en las percepciones colectivas, las actitudes, los pensamientos y valores de los miembros de una organización tal como lo expresa Crisólogo (1999); quien a la vez manifiesta que el clima institucional “es el ambiente que se tiene en el centro educativo, a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros. Es la percepción común de un sistema de significados (valores) que comparten todos los miembros de la escuela y que distingue a una organización de otra. (p.71)

Por otro lado, el clima en organizaciones educativas, según Fernández y Asensio (1989) es "el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos”.

En relación a lo mencionado en el párrafo anterior, las organizaciones educativas según Martín Bris M. (2000), son entendidas como el lugar en el que confluyen todos los elementos y los factores del sistema, y están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir y a los que deben responder. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

En la actualidad las definiciones de los autores, orientan a entender que el clima institucional se relaciona a la vez con el desempeño laboral, ya que influye en la productividad de los trabajadores y esto los distingue de otras organizaciones, aunque ofrezcan o presten el mismo servicio o producto.

2.2.1.2. Modelos y teorías

Teoría de las necesidades motivadoras.

En relación a la teoría de las necesidades Stephen R. (2009) indica que McClelland considera tres categorías básicas de las necesidades motivadoras en la que las personas se agrupan según las necesidades que tengan en su vida: el logro, el poder y la afiliación.

- **Necesidad de logro:** Es el impulso por sobresalir por obtener un logro en relación de su lucha por el logro, tendencia al éxito, la responsabilidad, fijación de metas sucesivas.
- **Necesidad de poder:** Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera (influir en los demás) la cual no lo hubieran hecho por sí mismos, son competitivos, dinámicos, valoran el prestigio el status.
- **Necesidad de afiliación:** Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, necesidad de pertenencia a un grupo social, familiar, de afecto.

En las instituciones educativas existen directores y en el caso de las universidades el rector, y en las escuelas académicos profesionales los decanos, jefe de departamento y docente personal que valoran su prestigio, su nivel y status alcanzado y asumen un liderazgo a través del cual influyen en los alumnos para guiarlos en la enseñanza aprendizaje.

Modelo de Schneider

La importancia de este modelo, reside en que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga él de estos factores. Sin embargo, estas percepciones son de las actividades,

interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider, 1983). Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito.

Teoría del clima organizacional de Lickert

En estudios realizados por Brunet, (2004), señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa. En la teoría de Sistemas, Likert, (citado por Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier

situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

2.2.1.3. Tipos de clima institucional de Lickert:

Lickert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Lickert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

1. Clima de tipo autoritario.

- **Autoritarismo explotador:** en este tipo de clima la plana directiva o jerarca no ofrece confianza a sus trabajadores. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.
- **Autoritarismo paternalista:** en este tipo de clima la plana jerarca tiene una confianza condescendiente en sus trabajadores. Las decisiones

tomadas por los jefes, solo algunas son tomadas por los cargos de menor rango.

2. Clima de tipo participativo.

- **Consultivo:** en este clima se muestra un Ambiente participativo en donde la plana jerarca y la directiva tiene la confianza en sus maestros. Es permisible que la plana docente tome decisiones en asuntos muy particulares.

- **Participación en grupo:** la plana directiva y jerarca tiene plena confianza en sus maestros.

Las decisiones están atribuidas en toda entidad o institución, y muy estabilizados e todos sus niveles.

- **La comunicación es ascendente, descendente y lateral:** en este clima los maestros son motivados por su participación, y están inmerso en la búsqueda de un objetivo en común. Las decisiones son tomadas en mutuo acuerdo.

2.2.1.4. Importancia del clima institucional

- El clima es un concepto globalizador que indica el tono o ambiente de la institución.

- Es un concepto multidimensional influido por distintos elementos institucionales, tanto estructurales o formales como dinámicos o de funcionamiento.
- Las características del componente humano constituyen variables de especial relevancia en la definición del clima de una institución: el estilo de liderazgo es una de las más importantes
- Representa la personalidad de una organización o institución.
- Tiene un carácter relativamente permanente en el tiempo.
- Determina el logro de distintos productos educativos (rendimiento académico, satisfacción, motivación laboral, desarrollo personal).
- La percepción de los miembros constituye un indicador fundamental en la aproximación al estudio del clima.
- La naturaleza del clima institucional posibilita su evaluación, diagnóstico, intervención y en consecuencia su perfeccionamiento.

Por tanto la importancia del clima institucional en el presente estudio radica en que no solamente influirá en el desempeño laboral del docente, sino que también se verá reflejado en el rendimiento de los estudiantes y por ende toda la comunidad educativa.

2.2.1.5. Características del clima institucional

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros y pueden ser externas o internas.
- Las características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente y esto determina el clima organizacional, ya que cada individuo tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
- El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas y pueden darse por varias razones: días finales de cierre mensual y anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo, cuando se aumenta la motivación se tiene un aumento en el clima organizacional, puesto que hay ganas de trabajar y cuando disminuye la motivación este disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El clima junto con las estructuras y las características organizacionales y los individuos que la componen forman un sistema interdependiente

altamente dinámico. Un buen clima o un mal clima organizacional tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar: el logro, la afiliación, el poder, la productividad, la baja rotación, la satisfacción, la adaptación, innovación etc. Entre las consecuencias negativas, la inadaptación, la alta rotación, el ausentismo, la poca innovación, la baja productividad, etc.

- En una organización podemos encontrar diversas escalas de climas organizacionales y de acuerdo a como este se vea afectado o beneficiado en la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.
- En conclusión, la elaboración del clima organizacional es un proceso complejo de la organización, del entorno y de los factores humanos. Muchas empresas e instituciones reconocen que uno de los activos fundamentales es el factor humano. Y para estar seguros de la solidez de este recurso, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica del clima organizacional que va ligado con la motivación del personal y que puede repercutir en el comportamiento y el desempeño laboral.

2.2.1.6. Dimensiones de la Variable Clima Institucional:

Existen diversas propuestas sobre las dimensiones del clima institucional de las que sólo algunas de estas proveen un aporte significativo para la presente investigación por ser las que determinan el clima en la institución de educación universitaria.

En tal sentido, Martín B. (1999), plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los Centros educativos fundamentado en Tagiuri (1968) quien en sus definiciones mantiene una inclinación a explicar el clima organizacional como atributos o cualidades de la organización que influyen en las percepciones de los sujetos, las cuales se manifiestan en los comportamientos de estos; partiendo de dichas premisas, este contempla las siguientes dimensiones:

Comunicación.

Es el intercambio de información mediante un emisor y el receptor, siendo por ello un elemento primordial de convivencia al momento de interactuar dentro de una institución.

Consiguientemente, para poseer eficiencia en las organizaciones institucionales se debe mantener una correcta comunicación, sabemos que no existiría una sociedad sin comunicación pero no se puede comprender a

la comunicación de forma tan simple como la transmisión de mensajes entre los integrantes de dicha sociedad, sino que debe existir una comprensión de los significados que se intercambian, estas informaciones, ideas, metas y sueños de la organización.

Según Fischman (2000) la comunicación debe ser efectiva y esto se da cuando el líder sabe escuchar y se comunica efectivamente con su personal “por ende la comunicación bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización”.

En las instituciones educativas la comunicación cumple distintas funciones: Sirve para mantener el orden jerárquico de autoridad. La comunicación informal permite controlar el comportamiento de los trabajadores dependiendo del grado de confianza de los miembros de la organización o institución. Ahora bien en el ámbito universitario en base a los estudios de Martín B. (1999), la comunicación debe ser fluida en el ambiente laboral, asimismo, el docente debe tener la capacidad de expresarse abiertamente cuando comete errores; mientras tanto, el director de la escuela académico profesional debe escuchar las propuestas que realizan los docentes y finalmente los docentes deben tener la facilidad de acceso a la información en su ambiente laboral.

Confianza.

La confianza es otra de las variables del clima organizacional según Martín B. (1999), quien a la vez afirma que las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros” es decir los miembros de la institución creen en el carácter, la capacidad y la integridad de cada integrante. La confianza es una creencia o seguridad en la integridad fiabilidad, honestidad de otra persona, lo cual permite que las persona compartan necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan entre ellos por metas compartidas.

En tal sentido, esta dimensión involucra como indicadores a la confianza entre los docentes en estudio, misma que debe ser mutua en los grupos de trabajo y la sinceridad con sus compañeros de trabajo, buen trato entre ellos y que el director crea una atmósfera de confianza en el trabajo.

Motivación.

Es una pieza clave para determinar un buen clima institucional; Robbins, P. y Judge, A. (2009) afirman “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad”

En esta dimensión fueron planteados cuatro indicadores tales como la satisfacción, reconocimiento, prestigio y autonomía, traducidas en que los docentes deben ser motivados por el director a cumplir con su trabajo, el clima institucional no debe interferir en sus aspiraciones, deben ser valorados por su profesionalismo, así como también por su autonomía profesional en la Escuela.

Sin embargo, para Fischman (2000): “La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna” (p. 186).

La participación.

Según Martín B. (1999), es el “Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro”.

Del enunciado anterior en el presente estudio, consideramos como indicadores a la participación activa en las diversas actividades pedagógicas y administrativas; en las deliberaciones y decisiones; en

formar parte de diversas comisiones y en la coordinación para realizar actividades académicas y administrativas

Son múltiples los tipos de clima que pueden describirse a partir de las múltiples variables con las que intentamos analizar el clima. En este sentido, compartiendo la idea de Ojembarrena (1997) y otros autores citados, las diferentes concepciones teóricas sobre el clima han conducido a la utilización de diversos tipos de variables. Por el momento no es fácil distinguir las variables que se relacionan con el clima de aquéllas que lo producen. Es decir, el tipo de hallazgos establecidos se basan más en relaciones lineales que en modelos teóricos que impliquen relaciones causales entre las variables.

2.2.1.7. Beneficios de un buen clima institucional

La Revista Iberoamericana de Educación indica las ventajas de un clima institucional favorable en una entidad pública o privada son muchas, por eso es importante evaluar eventualmente el clima institucional y esto se verá reflejado en:

- El estado físico, mental y anímico de cada trabajador.
- La creatividad y motivación de los trabajadores.
- La interrelación del trabajador con el entorno y los compañeros.

- En el trabajo y su productividad como equipo. (González, J, 2004)

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definiciones

Cuando se habla de “desempeño” se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las practicas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Según, García (1999), el desempeño son: “Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la institución”.

(p.18)

2.2.2.2. Desempeño Docente

El desempeño docente es el proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación. (Montenegro; 2003)

En la misma línea, Huerta (2001) menciona que el desempeño docente es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras, constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar, el profesional docente es un sujeto actuante en un contexto de aprendizaje, sea este en un aula, auditorio o cubículo. (p.79).

En tal sentido el desempeño docente es el conjunto de prácticas que se organizan día a día por parte del docente, en las que se conjugan valores y conocimientos concretizados en estrategias didácticas, el desarrollo de habilidades personales y técnicas ejerciéndolas con honestidad y entusiasmo en el aula, para que los estudiantes logren mejores aprendizajes. El docente es orientador e investigador para estar al tanto con el avance científico y tecnológico. En el desempeño profesional del docente tienen una marcada importancia el clima institucional de la institución educativa, dado que permite establecer el compromiso que los docentes deben asumir ya que debe tener claro el concepto actual de su desempeño, analizando por sí mismo, no puede ser capaz de lograr los objetivos propuestos porque debe aunar esfuerzos y compartir responsabilidades con los estudiantes.

Para Chiavenato (1994) "es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo." Este autor plantea

la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Cuando se habla de "desempeño" se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio, en este sentido, la "evaluación del desempeño docente" hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los docentes, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

Para Álvarez (2003), la evaluación es el complemento necesario de la formación, para que haya un auténtico desarrollo profesional docente. Con la evaluación se pueden detectar puntos fuertes y débiles en la actividad del profesor, identificar los objetivos logrados y las dificultades que impiden el logro de otros, analizar la situación real a la que hay que adaptar todo tipo de intervención, como planes de formación y de mejoras, etc. Pasa por un proceso de evaluación en el que se recoja información, se analice e interprete, se valore y se tomen decisiones coherentes con tal valoración y con los objetivos del proceso educativo en el que la evaluación está inmersa.

2.2.2.3. Características del desempeño laboral.

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según lo señalado por Furnham (2000), son las siguientes:

Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación, es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

Iniciativa, la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas su de trabajo.

Trabajo en Equipo, es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

Estándares de Trabajo, la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

Desarrollo de Talentos, la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

Potencia el Diseño del Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta.

Maximiza el Desempeño, la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

2.2.2.4. Teorías del desempeño

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso tal como lo plantean Klingne y Nalbandian (2002), los cuales son:

Teoría de la equidad.

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su

trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: el **rendimiento**; y la **equiparación con otros**; en el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas.

Teoría de las expectativas.

Esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados:

- El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado
- La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño
- La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

2.2.2.5. Modelos de desempeño docente.

Con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente en algunos países que han iniciado un proceso de reforma educativa, se presentan a continuación los cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente:

Modelo centrado en el perfil del docente, este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Modelo centrado en los resultados obtenidos, para Schon (1987, p.214), "La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos, (...) para evaluar a los docentes, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace".

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

Modelo de la práctica reflexiva, el modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza, Schon (1987), como "una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos", esto es lo que el autor llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera.

2.2.2.6. Los cuatro dominios de los docentes:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

El maestro conoce a sus estudiantes y los comprende tanto en contextos y características suyas, los contenidos disciplinares que enseña con los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de mejorar y promover capacidades de mayor nivel y con una formación integral.

El maestro planifica la enseñanza de forma estandarizada garantizando coherencia entre los aprendizajes a desarrollar en sus estudiantes, el uso de recursos disponibles y la evaluación, el proceso pedagógico, y una programación curricular de revisión continua.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Crea un clima factible para desarrollar el aprendizaje, una convivencia con diversidad democrática y participativa que forma ciudadanos críticos e interculturales.

Conduce los procesos de enseñanza con dominio de estrategias y contenidos disciplinares, para que con ello todos los estudiantes consigan de manera reflexiva y crítica lo que es la solución de problema racionando sus experiencias, intereses y contexto cultural.

Es la evaluación permanente del aprendizaje de acuerdo con la institución y sus objetivos previstos, para poder tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes ya la comunidad educativa en general, teniendo en cuenta sus diferencias individuales y contextuales.

Dominio 3: Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad

El docente participa activamente con una actitud democrática, colaborativa y crítica, en la gestión escolar, contribuyendo a la construcción y mejora continua del PEI y así este genera aprendizajes de calidad.

Se establece relaciones de colaboración responsabilidad y respeto con las familias comunidad y las otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus recursos en los procesos educativos y sus saberes y entrega resultados.

Dominio 4: Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente.

Reflexiona su práctica y experiencia institucional al desarrollar procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y armar su identidad con responsabilidad de un profesional.

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona, demostrando honestidad responsabilidad y compromiso con su función social (MINEDU 2012).

2.2.2.7. Dimensiones de la variable desempeño laboral del docente

El desempeño docente presenta muchas dimensiones, de las cuales para la presente investigación, se ha considerado sólo las que determinan importancia en la evaluación en una institución de educación universitaria.

Valdés (2004), menciona que los indicadores tienen la virtud, entre otras, de objetivar el debate educativo en las sociedades democráticas, proporcionando una información relevante, significativa y fácilmente

comprensible, incluso para los ciudadanos no especialistas en educación; en tal sentido, plantea que el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Capacidades pedagógicas. “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas”. Asimismo se debe ver reflejado en sus indicadores como el dominio de la temática; en la búsqueda de que sus clases sean interesantes; en la comunicación clara de sus ideas y reflexiones; en el uso de diferentes formas de trabajo en clase, así como de formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clases, trabajo en equipo, proyectos, entre otros) y finalmente en que sus alumnos no se distraigan en clases.

Emocionalidad. “Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos constituyen la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento”. Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas. La

emocionalidad, posee los siguientes indicadores; los docentes, deben aplicar todo lo aprendido con los alumnos, al mismo tiempo, generar interés en los estudiantes para realizar su propio aprendizaje; deben motivarlos a que busquen información adicional del tema que tratan. El docente a la vez debe promover los valores; estar disponibles para resolver dudas o consultas.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

Relaciones interpersonales. Con respecto a esta dimensión refiere que: Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo estudiantil, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. En relación a la presente dimensión, el docente debe cumplir indicadores como respeto por las ideas de sus alumnos, propiciar un ambiente adecuado en su salón de clases, mantener buenas relaciones humanas con el grupo, proponer

actividades que permiten desarrollar sus capacidades; todo ello en un ambiente de cordialidad.

2.3. Marco situacional

El marco situacional del presente estudio, está orientada a los docentes y alumnos de la Escuela de Turismo y Hotelería de Huánuco periodo 2019; institución cuyo objetivo es formar profesionales emprendedores y líderes en el campo del Turismo, Hotelería, con capacidad de crear, planificar, organizar, gestionar y dirigir empresas e instituciones público privadas con una visión global, con un alto nivel y exigencia académica fundamentada en la investigación científica y tecnológico, motivando el cultivo de actitudes proactivas con capacidad de adaptación al cambio, trabajo en equipo .y en condiciones adversas, basados en sólidos valores humanísticos, éticos y morales al servicio de la sociedad dentro de conceptos y principios sostenibles.

2.4. Definición de términos básicos

Clima: Es un conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación.

Docente: Es el agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

Comunicación: Es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

Motivación: Destinada a motivar y crear una visión común, influyendo y dejándose influir.

Confianza: Es el sentimiento de grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Participación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Desempeño laboral: Es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de todo aquello de lo que es responsable y que será medio en base a su ejecución.

Desempeño docente: Son las situaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.

Capacidades pedagógicas: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar la docencia de calidad

Emocionalidad: Características del comportamiento del docente que revelan el estado de ánimo y afectan sus relaciones.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Cumplimiento de funciones como docente.

Relaciones interpersonales: Vínculos o lazos entre las personas integrantes de la Escuela Profesional.

Comunicación fluida entre el director y docentes: Intercambio de información entre docentes, así como también con los directivos, que les permite expresar y realizar propuestas.

Reconoce sus errores: El docente se expresa abiertamente cuando comete errores en su ambiente laboral.

Acceso a información: Facilidades para el acceso a la información que necesite el docente en su ambiente laboral.

Confianza mutua: Confianza entre el grupo de docentes y el director en su ambiente laboral.

Sinceridad: Cualidad de obrar y expresarse con verdad en el ambiente laboral, ya sea con los compañeros de trabajo y los directivos.

Buen trato: Práctica de valores y relaciones interpersonales en el marco del respeto.

Prestigio: Permitir el desarrollo de las aspiraciones de los docentes en su ámbito laboral.

Satisfacción: Cumplimiento de las expectativas, órdenes o deseos, en su ámbito laboral, de tal modo que habiendo hecho lo suficiente se siente la gratificación o el agrado de llegar a un buen resultado.

Reconocimiento: Valoración por su profesionalismo en su ámbito laboral.

Autonomía: Capacidad de decidir de manera propia e independiente las acciones que competen a su profesionalismo.

Participación en las actividades: Intervención en las diversas actividades ya sean pedagógicas o administrativas.

Participación en la toma decisiones: Intervención en las deliberaciones y toma de decisiones de la institución.

Iniciativa: Cualidad mediante el cual los docentes emprenden por si mismos formar parte de diversas comisiones.

Coordinaciones: Coordinar acciones para realizar actividades académicas y administrativas

Dominio de la temática: Destrezas y manejo adecuado de los temas impartidos con los alumnos, tratando de que sus clases sean interesantes y que capten la atención de los alumnos durante las clases.

Comunicación clara: El docente transmite de manera fácil, directa, transparente, simple y eficaz la información compartida en clases.

Aplica diferentes formas de trabajo: El docente aplica la variabilidad en los métodos y técnicas de enseñanza.

Evaluación variada: Proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos de aprendizaje mediante reportes, ensayos, participación en clases, trabajo en equipo, proyectos, entre otros

Aplican lo aprendido con los alumnos: La información impartida a los alumnos, también deben ser reflejados en la práctica diaria de los docentes.

Generación de interés: Mediante las clases el docente debe ser capaz de lograr que el alumno busque realizar su propio aprendizaje.

Motivación a la búsqueda de información: El docente debe animar a que sus alumnos busquen información adicional de los temas tratados en clases.

Promoción de valores: El docente debe promover la práctica de valores tales como la honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración

Disposición para resolver dudas o consultas: Disposición de los docentes para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clases.

Promoción de interés por la carrera: Motivar a los alumnos el interés por la carrera elegida.

Proyectos de investigación: Realización de proyectos de investigación en el ámbito institucional.

Horarios: Cumplimiento de los horarios establecidos

Aporte al logro de objetivos institucionales: Acciones que permitan el logro de objetivos institucionales planteados.

Participación en actividades institucionales: Participación en los comités, consejos, grupos de trabajos y demás comisiones, cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.

Capacitación permanente: Búsqueda de capacitaciones y actualizaciones permanentes en su área de desempeño.

Planificación de sesiones de clases: Las sesiones de clase deben ser planificadas y ser desarrolladas de forma secuencial.

Respeto: Consideración por las ideas de los alumnos.

Ambiente adecuado en clases: El docente propicia un ambiente adecuado en clases en el marco de la cordialidad y los valores.

Relaciones humanas: El docente establece normas para crear y mantener buenas relaciones entre alumnos y el docente.

Propone actividades que permiten desarrollar sus capacidades: El docente aplica metodologías que permiten desarrollar las capacidades de sus alumnos.

Cordialidad: Las ideas del docente se desarrollan en el marco de la franqueza y sinceridad.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación

La presente investigación es de nivel descriptivo/correlacional, ya que se vinculó las dos variables (Clima institucional y Desempeño laboral) a fin de establecer afinidad o asociación entre ellas con el fin de conocer el comportamiento de una variable en otra, en base a lo que afirma Hernández (2014, pág. 118) respecto a que la correlación busca relacionar variables para luego cuantificarla.

3.2. Tipo de investigación

Según Sampieri (2006), la presente investigación es **no experimental** porque no se realizan manipulación deliberada de las variables. Es decir es la investigación donde no se realiza variación intencional de las variables independientes. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar el fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural, para luego sean analizados.

Por el número de variables, el presente estudio, fue **analítico**, ya que consta de dos variables (variable independiente y dependiente).

Según la intervención, el estudio fue **observacional - No participativa**, ya que no existió intervención alguna por parte de los investigadores, solo se buscó medir el fenómeno de acuerdo a la ocurrencia natural de los hechos.

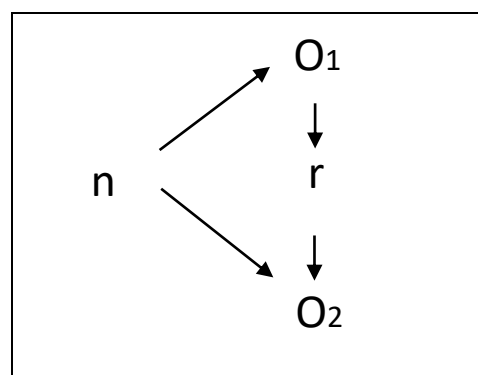
Por el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información, el estudio fue **prospectivo**, porque se registró la información existente en tiempo presente y, es **transversal** puesto que los datos fueron recogidos en una sola oportunidad.

3.3. Diseño de la investigación.

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue correlacional donde se relacionó las variables de estudio Clima Institucional y Desempeño Laboral, como se muestra en la siguiente gráfica:

Donde:

- n : Muestra
- O1 : Clima Institucional
- O2 : Desempeño Laboral
- r : Relación entre las variables



3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

Por tanto en el presente estudio la población estuvo conformada por dos grupos docentes y alumnos, la misma que se detalla a continuación:

A) Docentes.

La población se obtuvo en la Dirección de la Escuela, siendo la población de la siguiente forma: una población total de 9 docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería y 5 docentes de apoyo de la Escuela de administración quienes laboraron en el Semestre 1 - 2019.

Cuadro 1. Docentes que laboraron en la E.P. Turismo y Hotelería, distribuidos por Categoría laboral, Semestre 1, UNHEVAL - 2019

Nº	CATEGORIA LABORAL	CANTIDAD
1	Docentes Principales (E.P. Turismo)	2
2	Docenes Asociados (E.P. Turismo)	3
3	Docentes Auxiliares (E.P Turismo)	1
4	Docentes Contratados (E.P. Turismo)	3
5	Docentes Apoyo (E.P. Administracion)	5
TOTAL		14

Fuente: E.P. Turismo y Hotelería - UNHEVAL
Elaboración: Propia

B) Estudiantes.

La población se obtuvo de la unidad de informática de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, siendo la población de la siguiente forma: una población total de 209 estudiantes matriculados entre varones y mujeres del 1 año al 5 año.

Cuadro 2. Estudiantes de la E.P. Turismo y Hotelería, distribuido por años de estudios, Semestre 1, UNHEVAL - 2019

AÑO DE ESTUDIO	NÚMERO DE ALUMNOS
1° AÑO	39
2° AÑO	42
3° AÑO	42
4° AÑO	46
5° AÑO	40
TOTAL	209

Fuente: Unidad de procesos académicos - UNHEVAL
Elaboración: Propia

3.4.2. Muestra

La muestra estuvo dividida en dos dimensiones que se indican a continuación:

A) Muestra para los docentes:

La muestra de la investigación de los docentes es poblacional, por lo tanto el número de docentes encuestados fueron 13 personas.

B) Muestra para los alumnos:

La muestra total se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

N= población

p= probabilidad de acierto

q= probabilidad de error

z²= límite de confianza

E= margen de error permitido

$$n = \frac{(209) (1.96)^2 (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (209 - 1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(209) (3.8416) (0.50) (0.50)}{(0.0025) (208) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{200.7236}{1.4804}$$

n = 135.58

n = 136

Por lo tanto la muestra total es 136 alumnos, para poder aplicar el cuestionario al número de alumnos por año de estudios se tuvo que sacar una muestra estratificada.

Para ello se tuvo que hallar el coeficiente donde se dividió la muestra de la población (136) con el número total de la población (209) obteniendo como coeficiente 0,65 como se detalla en el siguiente cuadro.

Cuadro 3. Muestra estratificada de los Estudiantes de la E.P. Turismo y Hotelería, distribuidos por años de estudios del Semestre 1, UNHEVAL – 2019

AÑO DE ESTUDIO	NUMERO DE ESTUDIANTES	Fh=0.65	MUESTRA ESTRATIFICADA
1°	39	*0.65	25
2°	42	*0.65	27
3°	42	*0.65	27
4°	46	*0.65	30
5°	40	*0.65	26
TOTAL	209	*0.65	136

Fuente: Unidad de procesos académicos - UNHEVAL

Elaboración: Propia

Se aplicó el cuestionario a un determinado número de estudiantes según el resultado obtenido de la muestra estratificada por año de estudio como indica en el cuadro anterior, donde el cuestionario fue aplicado al número de estudiantes al azar en cada año.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.5.1. Técnicas:

Para recoger los datos de la variable (X) Clima institucional, se utilizó la técnica de la encuesta y para recopilar los datos de la variable, de la misma manera para (Y) Desempeño Laboral.

La observación es la técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad.

3.5.2. Instrumentos:

El instrumento es el cuestionario pertinente a la técnica de la encuesta, según Carrasco (2006), los cuestionarios se basan en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo.

En este sentido se elaboró dos cuestionarios, 1er cuestionario para los docentes con 19 preguntas y 2do cuestionario para alumnos con 21 preguntas para ambas variables de estudio. Las respuestas solicitadas se reflejan en una escala Likert.

- (1) Nunca
- (2) Muy pocas veces
- (3) Algunas veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Criterios de inclusión

Todos los docentes y alumnos

Ambos sexos: varones y mujeres

Pertenecer a la Escuela de Turismo y Hotelería.

Criterios de exclusión

Docentes y alumnos que no respondan al 100% de los cuestionarios.

Docentes que no den su consentimiento informado para participar del estudio.

3.5.3. Validación de los instrumentos de recolección de datos

Todos los instrumentos de recolección de datos, fueron sometidos a una validez cualitativa de contenido, teniendo en consideración el juicio de 5 expertos a los fines de juzgar, de manera independiente, los ítems del instrumento, en términos de relevancia o congruencia de los reactivos con el

universo de contenido, la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems.

Cada experto recibió adecuada información escrita acerca del propósito del estudio; objetivos e hipótesis, Operacionalización de las variables, y los instrumentos de recolección de datos.

Los expertos dieron a conocer sus distintos puntos de vista, teniendo en cuenta las apreciaciones del instrumento respecto a cada ítem. La mayoría de expertos concordaron en sus observaciones donde hubo coincidencia favorable, se les catalogó como congruentes, claros y no son tendenciosos quedando incluidos en el instrumento. Con ello se logró la validez por jueces.

3.5.4. Confiabilidad de los instrumentos

Para estimar la confiabilidad de los instrumentos, empleamos el coeficiente alfa de Crombach para cada instrumento tal como se muestra en las siguientes tablas:

CONFIABILIDAD	(n_p = 10)
	Alfa de Crombach
•Cuestionario para medir el clima institucional	0,892

Para el cuestionario para medir el clima institucional, se obtuvo el valor de 0,892, ello demostró la fiabilidad aceptable del instrumento de medición.

CONFIABILIDAD	(n_p = 10)
	Alfa de Crombach
Cuestionario para medir el desempeño laboral	0,797

Para el cuestionario para medir el desempeño laboral, se obtuvo el valor de 0,797, demostrando la fiabilidad aceptable del instrumento de medición.

Se realizaron dichas medidas en los resultados de la prueba piloto (se aplicó los instrumentos en un contexto similar).

3.6. Procesamiento y presentación de datos

En el procedimiento de recolección se utilizaron los siguientes pasos:

Primero se aplicó el instrumento siguiendo las indicaciones sugeridas en las fichas técnicas. Luego con los datos recolectados se elaboraron las matrices de datos, se transformaron los valores de acuerdo a las escalas establecidas y por último

se analizaron los datos con el objetivo de presentar las conclusiones y recomendaciones en el informe final.

Segundo con la obtención de los datos obtenidos con los instrumentos, se usó el programa estadístico SPSS versión 24.0 para Windows y Excel, a través de estadísticas descriptivas y contrastación de hipótesis.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Análisis descriptivos

Tabla 1. Características sociodemográficas de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2019.

Característica sociodemográficas	n= 13	
	Fi	%
Edad		
< 30 años	1	7.7
30-40 años	3	23.1
41-50 años	3	23.1
51-60 años	4	30.8
> 61 años	2	15.4
Género		
Femenino	7	53.8
Masculino	6	46.2
Grado académico		
Licenciado	2	15.4
Magister	8	61.5
Doctor	3	23.1
Condición		
Principales	2	15.4
Asociados	2	15.4
Auxiliares	1	07.7
Contratados	3	23.1
Apoyo	5	38.5

Elaboración: Propia

En la presente tabla, respecto a las características socio demográficas de los docentes en estudio, en cuanto a la edad se observa que la mayoría tiene entre 51 a 60 años [30.8% (4)], en una misma proporción tienen entre 30 a 40 años y de 41 a 50 años [23.1% (3) respectivamente] y en una minoría tienen menos de 30 años [7.7% (1)].

En relación al género se observa que 53.8% (7) son féminas, mientras que 46.2% (6) son masculinos.

Referente al grado académico, se aprecia que, la mayoría tiene el grado de magister [61.5% (8)]. En cuanto a la condición, se observa que la mayoría de docentes son de apoyo [38.5% (5)] y en menor proporción docentes auxiliare [07.7% (1)].

Tabla 2. Características sociodemográficas de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco – 2019.

Característica sociodemográficas	n= 136	
	Fi	%
Edad		
< 18 años	7	5.1
18-23 años	83	61.0
24-28 años	29	21.3
29-33 años	11	8.1
> 34 años	6	4.4
Género		
Femenino	90	66.2
Masculino	46	33.8
Año académico		
Primero	25	18.4
Segundo	27	19.9
Tercero	27	19.9
Cuarto	30	22.1
Quinto	26	19.1

Elaboración: Propia

En la presente tabla, respecto a las características socio demográficas de los estudiantes, en cuanto a la edad se observa que la gran mayoría tiene entre 18 a 23 años [61.0% (83)], seguido de los que tienen entre 24 a 28 años [21.3% (29)] y en una minoría tienen más de 34 años [4.4% (6)].

En relación al género se observa que 66.2% (90) son féminas, mientras que 33.8% (46) son masculinos. Referente al año académico, se aprecia que, la mayoría de la muestra están cursando cuarto año [22.1% (30)], seguido de los que cursan el segundo y tercer año [19.9% (27)] y una mínima proporción cursan el primer año [18.4% (25)].

Tabla 3. Descripción de medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión comunicación, de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Comunicación	n=13	
	Media	Desviación estándar
La comunicación es fluida en el ambiente de trabajo.	2.9	
Se expresa abiertamente cuando comete errores en su ambiente laboral	3.7	0.33
El director de la escuela escucha las propuestas que realizan los docentes.	3.2	
Es fácil tener acceso a la información en su ambiente laboral.	3.2	

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presente tabla, respecto a las medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión comunicación, observamos que los docentes casi siempre se expresan abiertamente cuando cometen errores en su ambiente laboral con una media de 3.7; además, manifestaron que algunas veces el director de la escuela escucha las propuestas que realizan los docentes; asimismo mencionaron que algunas veces tienen acceso a la información en su ambiente laboral; con una media de 3.2 respectivamente.

Tabla 4. Descripción del clima institucional en su dimensión comunicación, de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Comunicación	n=13	
	Fi	%
Favorable	6	46.2
Regular	6	46.2
Desfavorable	1	7.7
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presente tabla, respecto al clima institucional en su dimensión comunicación, se aprecia que los docentes tienen una percepción de favorable y regular con un promedio de 46.2% (6) respectivamente, mientras que sólo un 7.7% (1) manifiesta que el clima institucional en su dimensión comunicación es desfavorable.

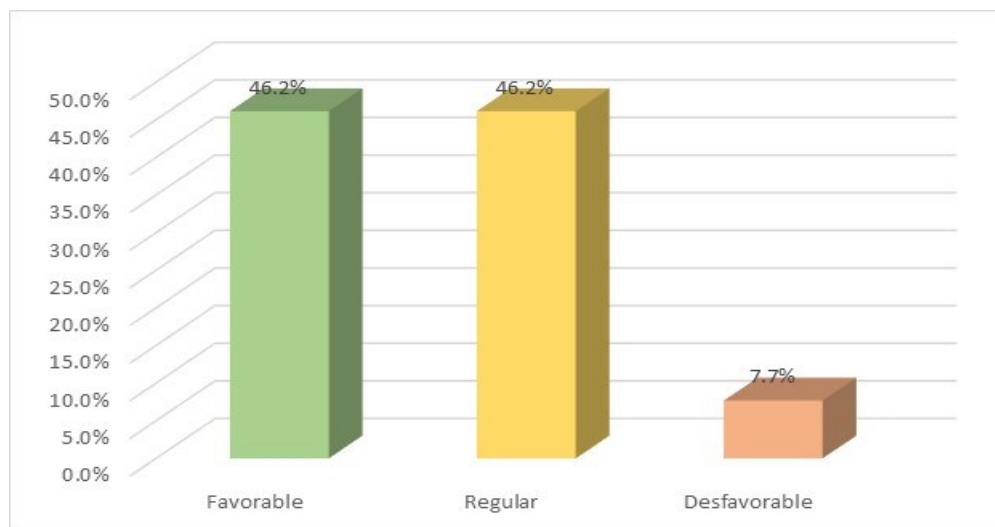


Figura 1. De la variable clima institucional en su dimensión comunicación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Tabla 5. Descripción de medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión confianza, de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Confianza	n=13	
	Media	Desviación estándar
En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua.	2.3	
Los docentes son sinceros con sus compañeros de trabajo.	2.5	0.2
Existe un buen trato entre los compañeros de trabajo de la Escuela.	2.5	
El director crea una atmósfera de confianza en comisiones de trabajo.	2.8	

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presente tabla, respecto a las medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión confianza, observamos que los docentes mencionan que algunas veces el director crea una atmósfera de confianza en comisiones de trabajo con una media de 2.8; del mismo modo, mencionan que muy pocas veces en los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua con una media de 2.3.

Tabla 6. Descripción del clima institucional en su dimensión confianza, de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Confianza	n=13	
	fi	%
Favorable	3	23.1
Regular	8	61.5
Desfavorable	2	15.4
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presente tabla, se aprecia que más de la mitad de los docentes [61.2% (8)] tienen una percepción regular respecto al clima institucional en su dimensión confianza, un 23.1%(3), favorable y un 15.4% (1) desfavorable.

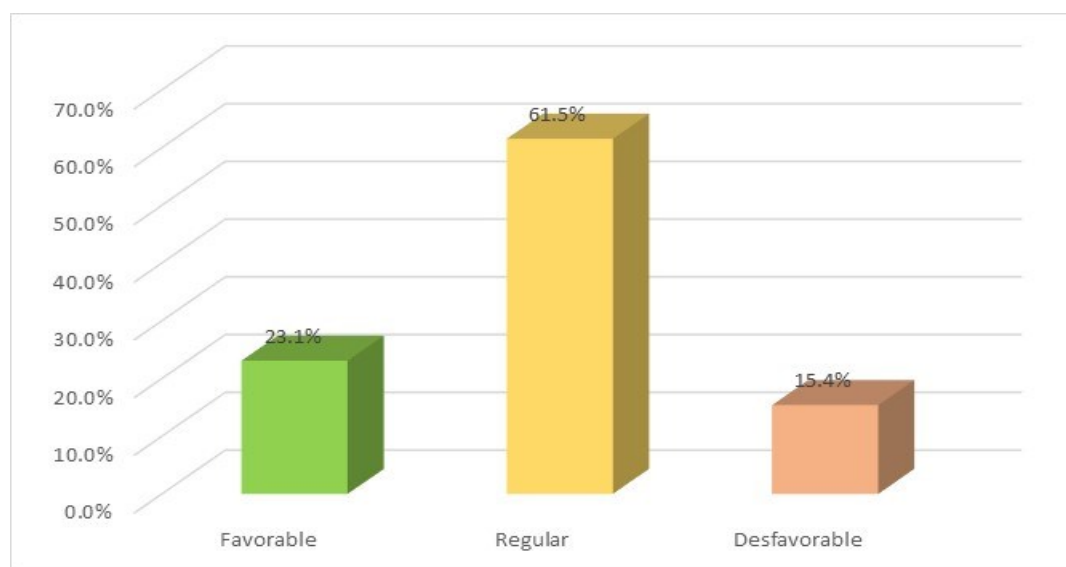


Figura 2. De la variable clima institucional en su dimensión confianza, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Tabla 7. Descripción de medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión motivación, de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Motivación	n=13	
	Media	Desviación estándar
El director motiva a cumplir su trabajo dentro de un buen clima institucional.	3.0	
Sus aspiraciones se ven frustradas por el clima institucional.	2.9	
Los docentes se sienten satisfechos de laborar en la Escuela.	2.9	0.3
Los docentes son valorados por su profesionalismo en la Escuela.	2.7	
Son respetados por su autonomía profesional en la Escuela profesional de Turismo.	3.5	

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presente tabla, respecto a las medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión motivación, se aprecia que los docentes en estudio mencionan que casi siempre son respetados por su autonomía profesional con una media de 3.5; del mismo modo, mencionaron que algunas veces son valorados por su profesionalismo en la Escuela profesional de turismo con una media de 2.7.

Tabla 8. Descripción del clima institucional en su dimensión motivación, de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Motivación	n=13	
	fi	%
Favorable	5	38.5
Regular	7	53.8
Desfavorable	1	7.7
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presente tabla, se aprecia que más de la mitad de los docentes [53.8% (7)] tienen una percepción regular respecto al clima institucional en su dimensión motivación; un 38.5% (5) menciona que es favorable y sólo un 7.7% (1) considera que es desfavorable.

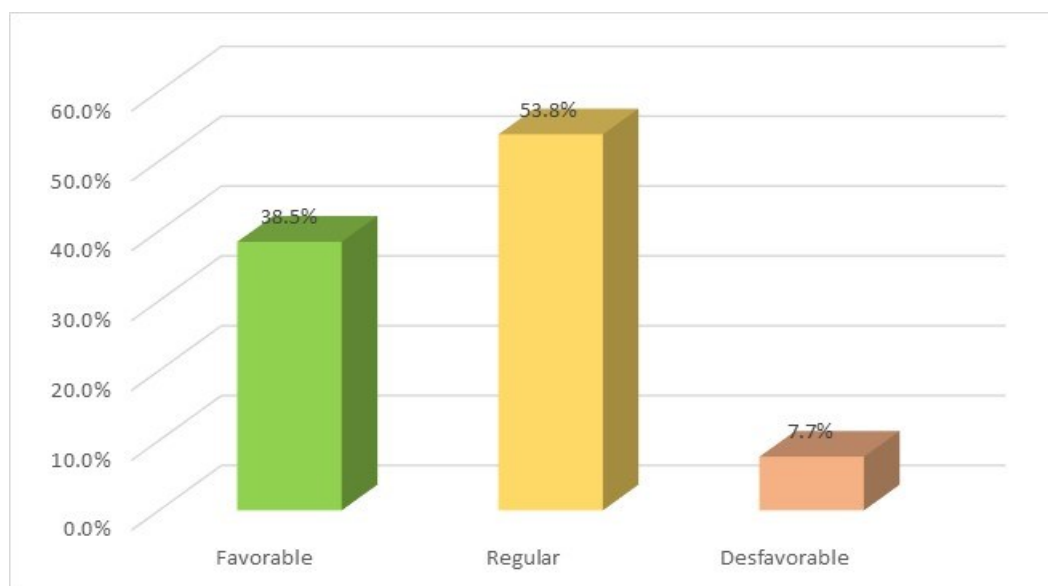


Figura 3. De la variable clima institucional en su dimensión motivación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Tabla 9. Descripción de las medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión participación, de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Participación	n=13	
	Media	Desviación estándar
Los docentes participan activamente en las diversas actividades pedagógicas y administrativas en la Escuela.	3.3	
Los docentes propician su participación en las deliberaciones y decisiones de la Escuela.	2.5	0.35
Los docentes toman la iniciativa de formar parte de diversas comisiones en la Escuela.	2.8	
Los docentes realizan sus actividades académicas y administrativas de forma coordinada.	2.6	

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presenta tabla respecto a las medias y desviación estándar del clima institucional en su dimensión participación, se aprecia que los docentes manifestaron que algunas veces participan activamente en las diversas actividades pedagógicas y administrativas en la Escuela académico profesional de Hotelería y Turismo con una media de 3.3; del mismo modo mencionan que algunas veces propician su participación en las deliberaciones y decisiones de la Escuela, con una media de 2.5.

Tabla 10. Descripción del clima institucional en su dimensión participación, de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2019.

Participación	n=13	
	fi	%
Favorable	4	30.8
Regular	8	61.5
Desfavorable	1	7.7
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presente tabla, se aprecia que más de la mitad de los docentes [61.5% (8)] tienen una percepción regular respecto al clima institucional en su dimensión participación; un 30.8% (4) menciona que es favorable y sólo un 7.7% (1) considera que es desfavorable.

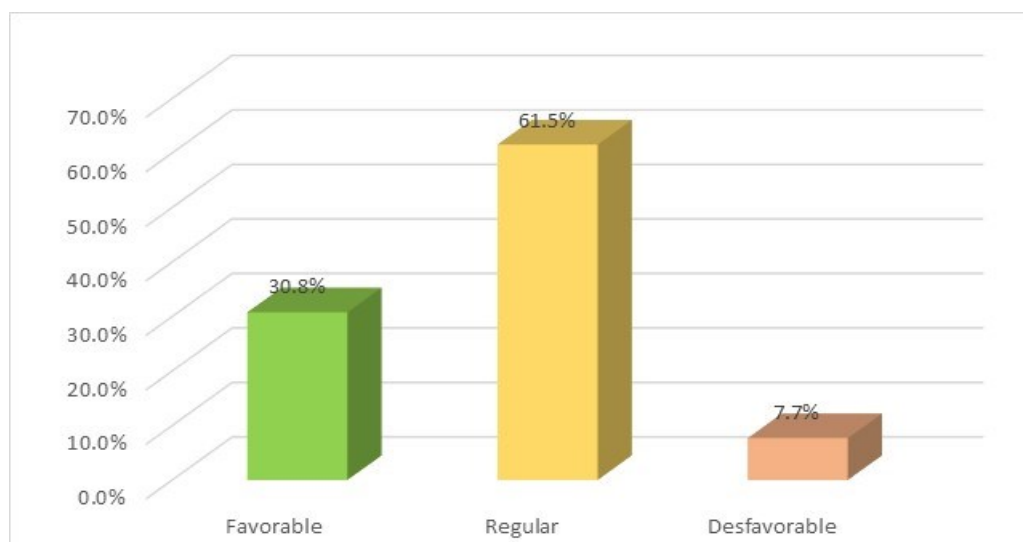


Figura 4. De la variable clima institucional en su dimensión participación, de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Tabla 11. Descripción del clima institucional de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Clima institucional	n=13	
	fi	%
Favorable	5	38.5
Regular	7	53.8
Desfavorable	1	7.7
TOTAL	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el clima institucional de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 1).

En la presente tabla, se describe el clima institucional general percibida por los docentes, donde se evidencia que más de la mitad [53.8% (7)] tienen una percepción regular; un 38.5% (5) considera que el clima institucional es favorable y sólo un 7.7% (1) considera que es desfavorable.

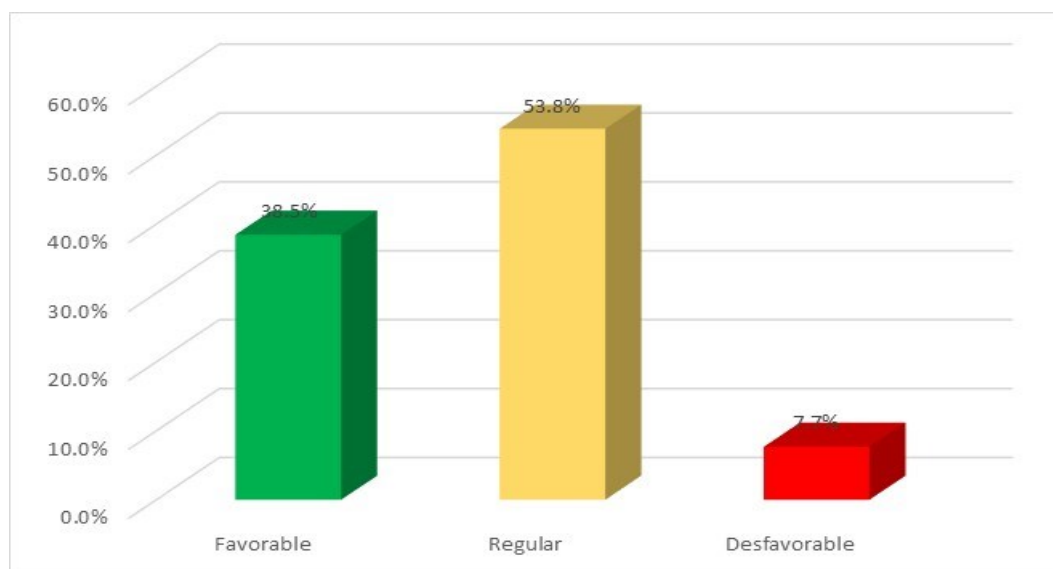


Figura 5. De la variable clima institucional de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Tabla 12. Descripción de medias y desviación estándar del desempeño laboral de los docentes en su dimensión capacidades pedagógicas, percibida por los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Capacidades pedagógicas	n=136	
	Media	Desviación estándar
Dominio de la temática	3.2	0.39
Tratan que sus clases sean interesantes	2.9	
Comunican en forma clara sus ideas y reflexiones	3.1	
Utilizan diferentes formas de trabajo en clase	2.8	
Utilizan diferentes formas de evaluación “reportes, ensayos, participación en clases, trabajo en equipo, proyectos, entre otros	3.4	
Percibes que tus compañeros se distraen en clases.	3.9	

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, respecto a las medias y desviación estándar desempeño laboral de los docentes en su dimensión capacidades pedagógicas, observamos que los alumnos refieren que casi siempre, sus compañeros se distraen en clases con una media de 3.9, asimismo mencionan que algunas veces muestran dominio de la temática con una media de 3.2; además, manifestaron que algunas veces utilizan diferentes formas de trabajo en clase con una media de 2.8 siendo esta la media menor respecto a las capacidades pedagógicas.

Tabla 13. Descripción del desempeño laboral de los docentes en su dimensión capacidades pedagógicas, percibida por los alumnos de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Capacidades pedagógicas	n=136	
	f _i	%
Bueno	12	9%
Regular	119	88%
Deficiente	5	4%
TOTAL	136	100%

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, respecto al desempeño laboral en su dimensión capacidades pedagógicas, se aprecia que los estudiantes tienen una percepción regular, con un promedio de 88% (119), asimismo un 9% (12) de los mismos refiere una percepción buena y sólo un 4% (5) manifiesta que el desempeño laboral docente en su dimensión capacidades pedagógicas es deficiente.

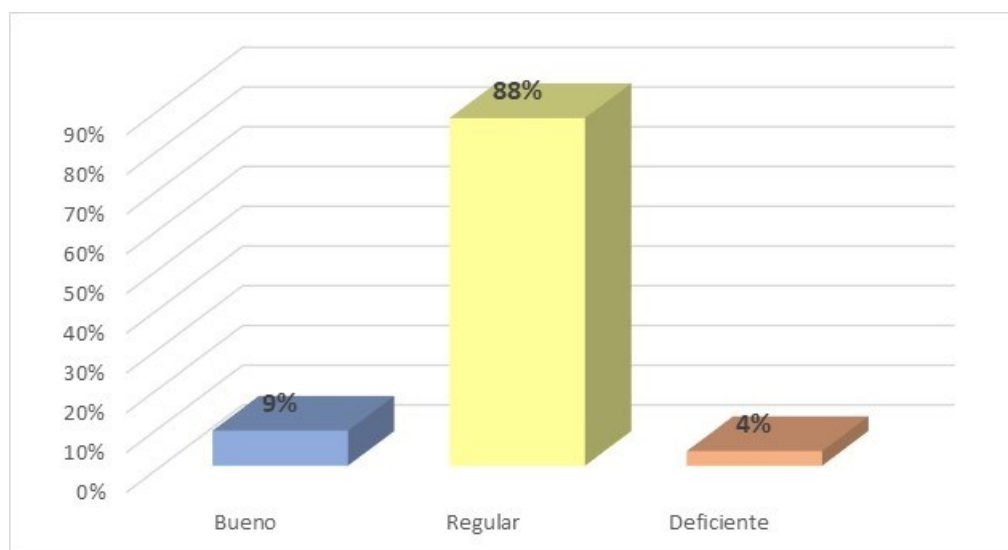


Figura 6. De la variable desempeño laboral de los docentes en su dimensión capacidades pedagógicas, percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019

Tabla 14. Descripción de medias y desviación estándar del desempeño laboral de los docentes en su dimensión emocionalidad, percibida por los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Emocionalidad	n=136	
	Media	Desviación estándar
Aplican todo lo aprendido con los alumnos.	2.9	0,15
Generan interés en los estudiantes para realizar su propio aprendizaje en los estudiantes.	2.9	
Motivan a que busques información adicional del tema que tratan.	3.1	
Promueven los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	3.3	
Están disponibles para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clases.	3.0	
Promueven con responsabilidad el interés hacia tu carrera.	3.1	

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, respecto a las medias y desviación estándar desempeño laboral de los docentes en su dimensión emocionalidad, observamos que los alumnos refieren que algunas veces los docentes motivan a que busques información adicional del tema que tratan y promueven con responsabilidad el interés hacia la carrera con una media de 3.1, asimismo mencionan también que algunas veces, aplican todo lo aprendido con los alumnos y generan interés en los estudiantes para realizar su propio aprendizaje con una media de 2.9 respectivamente.

Tabla 15. Descripción del desempeño laboral de los docentes en su dimensión emocionalidad, percibida por los alumnos de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Emocionalidad	n=136	
	f _i	%
Bueno	9	7%
Regular	112	82%
Deficiente	15	11%
TOTAL	136	100%

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, respecto al desempeño laboral en su dimensión emocionalidad se aprecia que la mayoría de los estudiantes tienen una percepción regular, con un promedio de 82% (112), asimismo un 11% (15) de los mismos tiene una percepción deficiente y sólo un 7% (9) manifiesta que el desempeño laboral docente en su dimensión emocionalidad es buena.

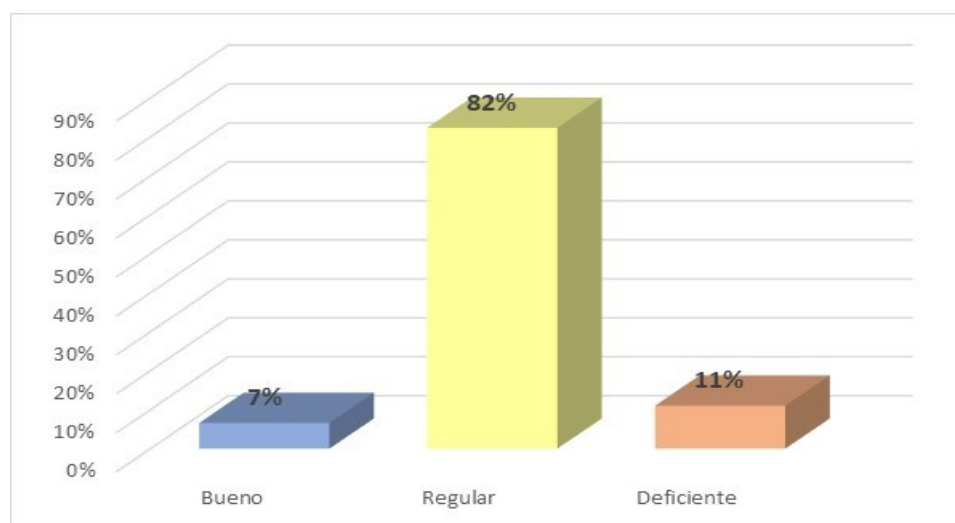


Figura 7. De la variable desempeño laboral de los docentes en su dimensión emocionalidad, percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019

Tabla 16. Descripción de medias y desviación estándar del desempeño laboral de los docentes en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, percibida por los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	n=136	
	Media	Desviación estándar
Realizan proyectos de investigación	3.0	
Cumplen con el horario de clases establecido.	3.0	
Contribuyen con aportaciones al logro de los objetivos de la Escuela	2.9	
Participan en los comités, consejos, grupos de trabajos y demás comisiones, cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	2.9	0.1
Participan en capacitaciones y actualizaciones permanentes.	3.0	
Planifican sus sesiones de clases secuencialmente.	3.2	

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, respecto a las medias y desviación estándar desempeño laboral de los docentes en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, observamos que algunas veces planifican sus sesiones de clases secuencialmente con una media de 3.2, siendo esta la mayor; asimismo, mencionan también que algunas veces, contribuyen con aportaciones al logro de los objetivos de la Escuela y participan en los comités, consejos, grupos de trabajos y demás comisiones, cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional con una media de 2.9 respectivamente, siendo estas las menores.

Tabla 17. Descripción del desempeño laboral de los docentes en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, percibida por los alumnos de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	n=136	
	f _i	%
Bueno	6	4%
Regular	115	85%
Deficiente	15	11%
TOTAL	136	100%

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, respecto al desempeño laboral en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones se aprecia que gran parte de los estudiantes tienen una percepción regular, con un promedio de 85% (115), asimismo un 11% (15) de los mismos tiene una percepción deficiente y sólo un 4% (6) manifiesta que el desempeño laboral docente en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones es buena.

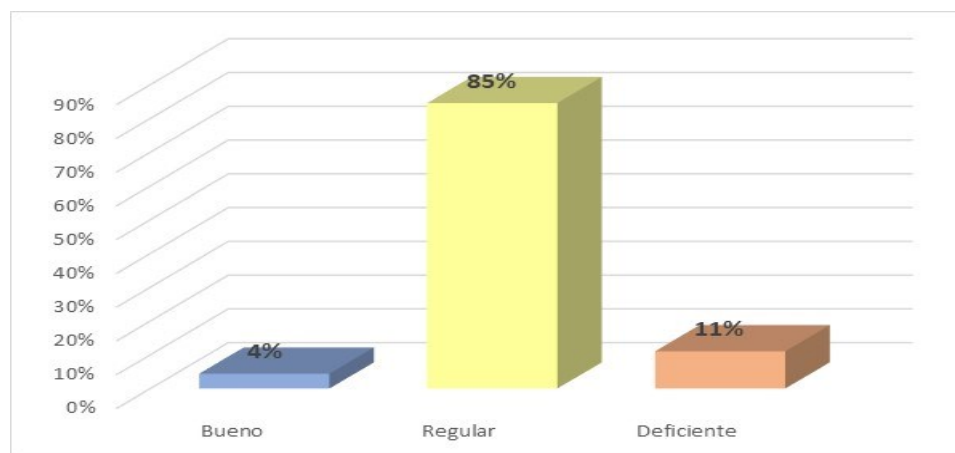


Figura 8. De la variable desempeño laboral de los docentes en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2019.

Tabla 18. Descripción de medias y desviación estándar del desempeño laboral de los docentes en su dimensión Relaciones interpersonales, percibida por los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Relaciones interpersonales	n=136	
	Media	Desviación estándar
Demuestran respeto por las ideas de sus alumnos.	3.2	0.04
Propician un ambiente adecuado en su salón de clases.	3.3	
Mantienen buenas relaciones humanas con el grupo de estudiante.	3.3	
Proponen actividades que permiten desarrollar sus capacidades.	3.3	
Las ideas del docente se desarrollan en un ambiente de cordialidad.	3.3	

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, respecto a las medias y desviación estándar desempeño laboral de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales, observamos que algunas veces propician un ambiente adecuado en salón de clases, mantienen buenas relaciones humanas con los estudiantes, proponen actividades que permiten desarrollar sus capacidades y las ideas del docente se desarrollan en un ambiente de cordialidad, con una media de 3.3 para cada enunciado, siendo esta la mayor, asimismo; mencionan también que algunas veces, demuestran respeto por las ideas de sus alumnos con una media de 2.9, siendo estas las menores.

Tabla 19. Descripción del desempeño laboral de los docentes en su dimensión relaciones interpersonales, percibida por los alumnos de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Relaciones interpersonales	n=136	
	f _i	%
Bueno	37	27%
Regular	94	69%
Deficiente	5	4%
TOTAL	136	100%

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, respecto al desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales observamos que más de la mitad de los estudiantes tienen una percepción regular, con un promedio de 69% (94), asimismo un 27% (37) de los mismos tiene una buena percepción y sólo un 4% (5) manifiesta que el desempeño laboral docente en su dimensión relaciones interpersonales es deficiente.

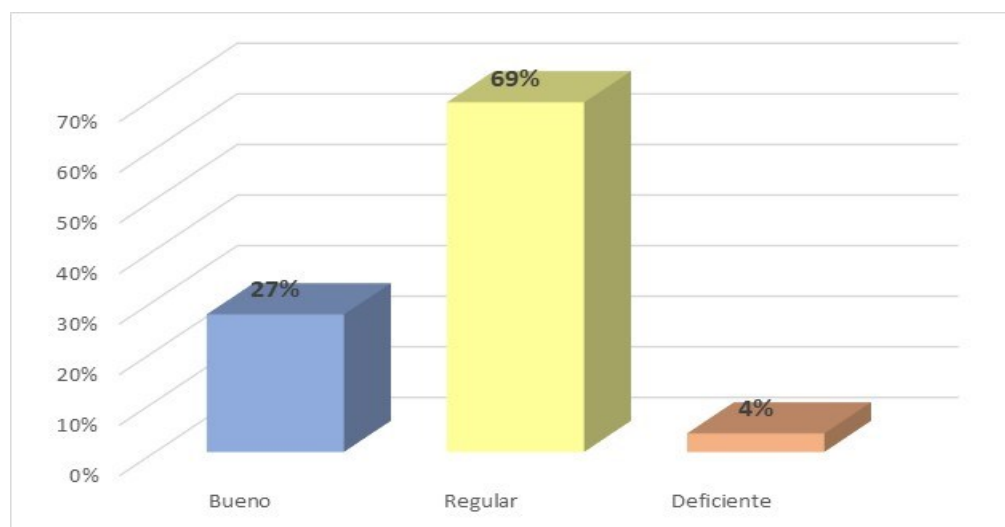


Figura 9. De la variable desempeño laboral de los docentes en su dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2019.

Tabla 20. Descripción del desempeño laboral de los docentes percibida por los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

Desempeño laboral	n=136	
	fi	%
Bueno	48	35.3
Regular	85	62.5
Deficiente	3	2.2
TOTAL	136	100%

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Turismo y Hotelería. (Anexo N° 2).

En la presente tabla, se describe el desempeño laboral de los docentes percibida por los alumnos, donde se evidencia que 62.5% (85) de los alumnos menciona que el desempeño laboral de los docentes es regular, mientras que un 35.3% (48), menciona que es bueno y un 2.2% (3) considera como deficiente.

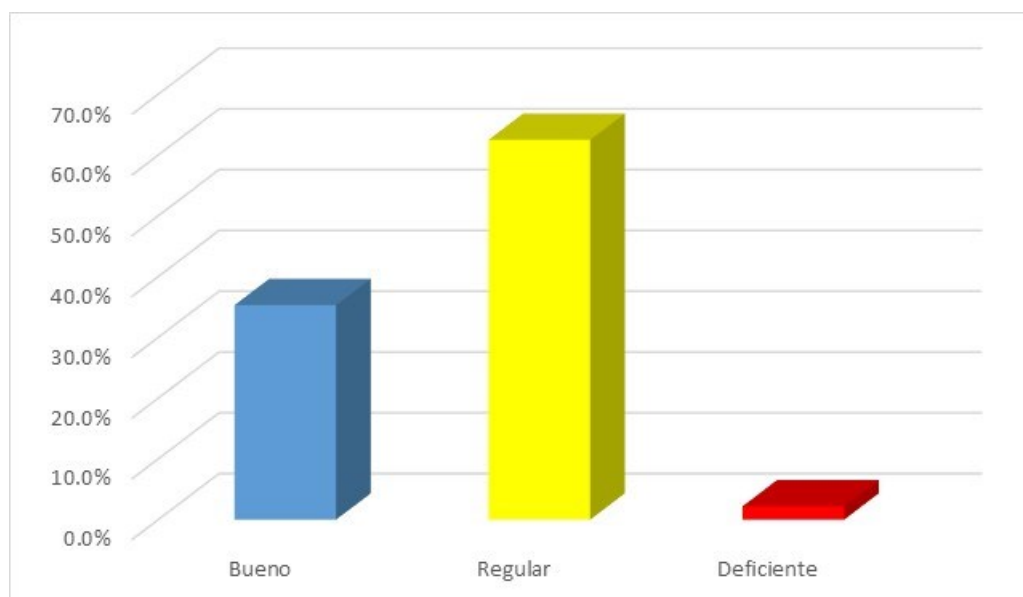


Figura 10. De la variable desempeño laboral de los docentes percibida por los estudiantes de la escuela de Turismo y Hotelería, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2019.

4.1.2. Análisis inferencial

Tabla 21. Correlación entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019

Prueba de contraste	Desempeño laboral de los docentes	
	rho	p-valor
Clima institucional	0,830	0,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla respecto al análisis de la correlación entre las variables: clima institucional y desempeño laboral de los docentes en estudio, se halló correlación significativa ($r_s = 0,830$), cuyo resultado es significativo ($p = 0,000$). Por ello, se tuvo que rechazar la hipótesis nula, determinando que a medida que el clima institucional se torna favorable, el nivel del desempeño laboral de los docentes será bueno.

Tabla 22. Correlación entre el clima institucional en la dimensión: comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019

Prueba de contraste	Desempeño laboral de los docentes	
	rho	p-valor
Clima institucional en la dimensión: comunicación	0,785	0,001

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla, respecto al análisis de la correlación entre el clima institucional en la dimensión: comunicación y el desempeño laboral de los docentes en estudio, se halló correlación significativa ($r_s = 0,785$), cuyo resultado es significativo ($p = 0,001$). Por ello, se tuvo que rechazar la hipótesis nula, determinando que a medida que exista una buena comunicación, el nivel del desempeño laboral de los docentes será bueno.

Tabla 23. Correlación entre el clima institucional en la dimensión: motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019.

Prueba de contraste	Desempeño laboral de los docentes	
	rho	p-valor
Clima institucional en la dimensión: motivación	0,830	0,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla, respecto al análisis de la correlación entre el clima institucional en la dimensión: motivación y el desempeño laboral de los docentes en estudio, se halló correlación significativa ($r_s = 0,830$), cuyo resultado es significativo ($p = 0,000$). Por ello, se tuvo que rechazar la hipótesis nula, determinando que a medida que existan motivaciones, el nivel del desempeño laboral de los docentes será bueno.

Tabla 24. Correlación entre el clima institucional en la dimensión: confianza y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019

Prueba de contraste	Desempeño laboral de los docentes	
	rho	p-valor
Clima institucional en la dimensión: confianza	0,844	0,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla, respecto al análisis de la correlación entre el clima institucional en la dimensión: confianza y el desempeño laboral de los docentes en estudio, se halló correlación significativa ($r_s = 0,844$), cuyo resultado es significativo ($p = 0,000$). Por ello, se tuvo que rechazar la hipótesis nula, determinando que a medida que exista mayor confianza, el nivel del desempeño laboral de los docentes será bueno.

Tabla 25. Correlación entre el clima institucional en la dimensión: participación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Huánuco – 2019

Prueba de contraste	Desempeño laboral de los docentes	
	rho	p-valor
Clima institucional en la dimensión: participación	0,895	0,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla, respecto al análisis de la correlación entre el clima institucional en la dimensión: participación y el desempeño laboral de los docentes en estudio, se halló correlación significativa ($r_s = 0,895$), cuyo resultado es significativo ($p = 0,000$). Por ello, se tuvo que rechazar la hipótesis nula, determinando que a medida que exista mayor participación, se evidenciará un buen desempeño laboral de los docentes.

4.2. Discusión de resultados

La presente investigación buscó identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente, contando con una población seleccionada a la que se le aplicó una encuesta para cada una de las variables y se realizó las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable clima institucional con el desempeño docente tenemos que:

Se comprobó que existe una relación positiva entre clima institucional y desempeño docente, con una correlación significativa ($r_s = 0,830$, $p = 0,000$) determinando que a medida que el clima institucional se torna favorable, el nivel del desempeño laboral de los docentes será bueno; estos resultados van en la línea de Buendía (2019), quien determinó que existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la red educativa de colca Huancavelica 2018, con un nivel de significancia de 0,05; $\rho=0,691$ y “t” calculada mayor a “t” teórica ($7,883 > 1,96$).

Por el contrario, estudios realizados por Cueva, O (2018), no hallaron relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en términos totales y por cada una de las dimensiones, indicando que en su estudio, las variables actúan de manera independiente.

En la presente estudio también se halló correlación significativa ($r_s = 0,785$, $p = 0,001$) entre el clima institucional en la dimensión: comunicación y el desempeño

laboral de los docentes en estudio, determinando que a medida que exista una buena comunicación, el nivel del desempeño laboral de los docentes será bueno; resultado análogo al que obtuvo Buendía (2019), quien demostró que existe relación directa y significativa entre la comunicación efectiva y la enseñanza para el aprendizaje en la red educativa de colca Huancavelica 2018, con nivel de significancia de 0,05, $\rho=0.574$ y t_c mayor $t(5,780 > 1,96)$.

Asimismo, en el presente estudio se determinó la correlación significativa ($r_s = 0,830$, $p = 0,000$) entre el clima institucional en la dimensión: motivación y el desempeño laboral de los docentes en estudio comprobando que a medida que existan motivaciones, el nivel del desempeño laboral de los docentes será bueno. Este hallazgo va acorde a los resultados de Zulueta (2015), quien en los resultados de su estudio describe que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que 3 (3%) nunca cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 17 (17%) a veces, 32 (32%) casi siempre y 48 (48%) siempre, los resultados demuestran que la motivación que presenta la I. E. de estudio es buena, pero se tiene que trabajar consistentemente con el 20% que nunca o a veces están motivados para cumplir con sus funciones.

Considerando la dimensión confianza y desempeño docente, Pérez H. (2012) evidenció una correlación media, indicando que los docentes tienen una percepción entre muy buena y regular de la confianza en el clima y una percepción de muy buena

a buena del desempeño docente de manera que se puede interpretar como correlación positiva media.

La confianza es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona. Martín (1999). Evidentemente que, una mayor confianza va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños, aceptar los nuevos cambios para lograr la mejora de la Institución y consecuentemente aumentar su desempeño laboral. Teniendo en cuenta este resultado, podemos indicar que se presenta coincidencia con Nuñez (2006) quien realizó una investigación cuyas conclusiones muestran tres regiones de comportamientos de sus trabajadores basados en la confianza que es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

En la misma línea, Martín (1999) señala que el grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros y alumnos, se generará un mayor trabajo efectivo, en buena cuenta, propiciará un mejor desempeño. De esto se desprende la importancia de la participación del docente en solucionar los problemas de su institución e identificándose con ella, y esto podría mejorar el desempeño docente. Asimismo, Milla (2008) en su estudio concluye que existe una correlación moderada significativa entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño de los docentes.

En cuanto a la relación entre el clima institucional en la dimensión: participación y el desempeño laboral de los docentes, coincide con la investigación de Asencio (2007), quienes demuestran una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente, en ambos estudios se ha encontrado que las relaciones interpersonales y desempeño docente, están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta escuela profesional. También, Asencio señala los peligros que genera un clima institucional bajo. El autor demuestra que un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, hace que el personal de la institución se sienta frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Muchos estudios que se analizaron en el contexto del presente trabajo, definen la importancia de indagar las características del desempeño docente y el clima institucional en instituciones universitarias a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieren contribuir al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo universitario peruano. (Pérez; 2012).

Por otro lado, Reto H (2017), refiere que en los últimos años se ha podido observar y comprobar que hay un perfil negativo de las instituciones educativas tantos

en la educación básica como en las de superior, debido a la carencia de comunicación, confianza, la poca paciencia y tolerancia, los conflictos interpersonales, entre otros. Los mismos que van creando un clima institucional que no es favorable entre los participantes de la comunidad educativa pudiendo esto afectar al desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de dicha institución.

El conocimiento del clima institucional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, porque el nivel del clima institucional entre los docentes es Regular, el cual representa el 53,8% de un total de 13 docentes encuestados; y el nivel de desempeño laboral entre los docentes también es Regular, el cual representa el 62,5% de un total de 136 estudiantes encuestados. Determinando que a medida que el clima institucional se torna favorable, el nivel del desempeño laboral de los docentes será bueno.
2. Se ha logrado establecer que existe relación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes, demostrándose que 46.2% de los docentes tienen una percepción favorable y regular con la comunicación el ambiente de trabajo, en la expresión abierta cuando cometen errores en su ambiente laboral, en que el director de la escuela escucha las propuestas que realizan los docentes y al acceso a la información en el ambiente laboral.
3. Existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes, observándose que el 53.8% de los docentes tienen una percepción regular en que son valorados por su profesionalismo en la

Escuela, en que son respetados por su autonomía profesional, en que el director motiva a cumplir su trabajo dentro de un buen clima institucional y en la satisfacción de laborar en la Escuela.

4. Existe relación positiva entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes, evidenciándose que el 61.5% de docentes perciben el nivel regular en que los docentes son sinceros con sus compañeros de trabajo, el trato entre compañeros, en la confianza mutua y en que el director crea una atmósfera de confianza en comisiones de trabajo.
5. Existe relación positiva entre la participación y el desempeño laboral de los docentes, demostrándose que 61.5% de docentes perciben de manera regular la participación activa en lo pedagógico y administrativo en la Escuela, así como en las decisiones e iniciativas en las diversas Comisiones .

SUGERENCIAS

1. Para mantener positiva el clima institucional de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, se sugiere la mejora continua, mediante una comunicación fluida, motivación y participación de los docentes y directivos, creando una atmósfera de confianza que permita el mejor nivel del desempeño laboral de los docentes.
2. Mejorar la Comunicación entre los Directivos, docentes y estudiantes; mediante actividades extracurriculares (paseos, excursiones, eventos culturales, seminarios, conferencias, etc.), logrando de esta forma el nivel de confianza y mejorar las relaciones interpersonales entre los estamentos de la Escuela de Turismo y Hotelería.
3. El Rector de la Universidad Nacional de Hermilio Valdizan debe realizar retroalimentación oportuna y hacer recomendaciones específicas sobre acciones concretas en cuanto a la motivación; mediante programas de capacitaciones permanentes en el área de la docencia universitaria; para lo cual la universidad debe asignar un presupuesto para este fin.
4. Se sugiere al Director de la Escuela mantener la continuidad de la confianza, debido a que es importante entender que uno de los primeros pasos es generar confianza en el liderazgo de las autoridades, a fin de que los colaboradores

docentes y estudiantes sean tratados primero como personas y profesionales docentes. Con ello se mantendrá un clima de confianza mutua entre el Decano, Directores, docentes y estudiantes de la Carrera de Turismo y Hotelería.

5. Para lograr la participación de los docentes en su totalidad se sugiere realizar reuniones mensuales y cenas de confraternidad, donde se integren todos los docentes, ya que va más allá de los cursos de capacitación, de esta manera se puede contribuir al intercambio de experiencias, a la construcción de una identidad colectiva y a romper con el individualismo de los docentes para que estas logren formar vínculos en el tiempo, y compartan estrategias didácticas efectivas.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, C. (2003). Evaluación docente. Editorial San Marcos, Lima.
- Alvarez, F. (2016). El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Tecnico Industrial Simona Duque” Marinilla- Colombia.
- Alves, C. (2000). Liderazgo y clima instiltucional Revista Psicología del Deporte, 2017 Vol. N° 09, pág. 114. Editorial: Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Barriga R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. Lima, Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bruner, J., (1987)."La educación puerta de la cultura". Estados Unidos. Editorial Antonio Machado.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano Y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 5(1), undefined-undefined. [fecha de Consulta 02 de Noviembre de 2019]. ISSN: 2219-7168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4498/449844867003>

- Chiavenato (2007). Comportamiento institucional. Bogotá: McGraw Hill. Interamericana, S.A Vol.2.
- Chiavenato, E. (1994). Administración. Editorial San Marcos, Lima.
- Corrales Y Sosa (2015). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela de la Universidad de los Andes”, Venezuela.
- Crisólogo, A. (1999). Diccionario pedagógico. Primera edición. Lima. Editorial Abedul.
- Cueva, O (2018). Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez – Tacna 2017. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Fernández Díaz, M.J.; Asensio Muñoz, I. (1989). «Concepto del clima institucional». Apuntes de Educación. Dirección y Administración, 32, p. 2-4.
- Fischman (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Furnham, A.(2000). Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres.
- Gallegos, F. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa. Arequipa.
- García, M. (1999). La importancia de la Evaluación del Desempeño. Revista
- Gibson et al (1984). Clima organizacional. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- González, J., Wagenaar, R., y Beneitone, P. (2004). Tuning-América Latina: Un proyecto de las universidades. Revista Iberoamericana de Educación, 35(1), 151-164.
- Hernández, Fernández & Baptista (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Interamerican.

- Huatuco, W. (2015). Clima laboral relacionado al desempeño académico de los docentes de la Facultad De Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes-Huancayo, Huánuco.
- Huerta, A. (2001). El saber hacer en la profesión docente, formación profesional en la práctica docente. México. Editorial Trillas.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC. (p.252).
- Luengo (2016). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, en la Universidad de Zulia en Venezuela.
- Martin B. (1999) Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación. Madrid: Universidad de Alcalá-MEC. Dirección y gestión de centros educativos: planificación y calidad. Madrid: Universidad de Alcalá-Fondo Social Europeo.
- Martín Bris M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden Universidad de Alcalá. Departamento de Educación. Educar 27, p. 103-117
- Martin, C. (2009) Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación. Madrid: Universidad de Alcalá-MEC. Dirección y gestión de centros educativos: planificación y calidad. Madrid: Universidad de Alcalá-Fondo Social Europeo.
- Menarguez (2004) Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma. Editorial: Fundación Index. Madrid, España.
- Milla, I. A. (2008). El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias. Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- MINEDU (2012) Marco del buen desempeño docente. Lima, Perú.

- MINEDU (2016) Niveles de desempeño de docente. Extraído desde: <https://www.docentemas.cl/pages/conozca-la-evaluacion/niveles-de-desempeno.php>
- Montenegro A, (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. (p.23).
- More, A. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL N°08 – Cañete en el año 2017. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú.
- Núñez, R. F. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Ojembarrena, R. (1997). «Cuestionario sobre clima escolar». En Estrategias e Instrumentos para la Gestión Educativa. Barcelona: Praxis, p. 376.
- Pérez (2012) Relación entre clima institucional y rendimiento docente en Unidades Educativas de la red N° 1 Pachacutec- Ventanilla. (Tesis de maestría inédita) Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.
- Reto H. (2017). Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, P. y Judge, A. (2009). Comportamiento organizacional. (13 Ed.) México. Pearson Educación.
- Saccca C, J. (2010) Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres. Lima, Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2405/Saccca_cj.pdf?jsessionid=7F4BEAB7E4CA5AE09381BEA948744D1F?sequence=1
- Schneider, B., Reichers, A.E. (1983). On the etiology of climates. Personnel Psychology, 36, p. 19 – 39.

- Schön, D. (1987). *Educating the reflexive practitioner*. San Francisco, Jossey-Bass. Publicación en castellano (1992): *La formación de profesionales reflexivos*. Madrid, Paidós-MEC.
- Stephen, R. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sulca, N. (2015). *Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria*. Palcazu, Pasco.
- Surichauqui, Y (2016). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los CEBAS, Los Olivos, Lima – Perú*.
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. En Tagiuri, R. & Litwin, G. *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- UNESCO, P. (1998). *Conferencia Mundial Sobre Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI*.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación. (p. 58).
- Wilson, M. (2002). *Perceiving imitable stimuli: Consequences of isomorphism between input and output*. *Psychological Bulletin*, 127, 543-553.
- Zalueta J. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa “José María Monzón Hernández” - Distrito de Chalamarca - Chota, 2014. (Tesis para optar el grado de magister)*. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú.

ANEXOS



N° encuesta: _____

Fecha: / /

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERÍA

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

I. DATOS GENERALES

Edad: _____

Género: _____

Grado académico: _____

Condición: _____

II. INSTRUCCIONES:

Estimado docente, el presente cuestionario es para Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería, para ello marque con una equis (X) o aspa la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad y objetividad posible.

De antemano le agradeceremos su colaboración.

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
I.	Comunicación					
1.	¿La comunicación es fluida en el ambiente de trabajo?					
2.	¿Se expresa abiertamente cuando comete errores en su ambiente laboral?					
3.	¿El director de la escuela escucha las propuestas que realizan los docentes?					
4.	¿Es fácil tener acceso a la información en su ambiente laboral?					
II.	Confianza					
5.	¿En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua?					
6.	¿Los docentes son sinceros con sus compañeros de trabajo?					
7.	¿Existe un buen trato entre los compañeros de trabajo de la Escuela?					
8.	¿El director crea una atmósfera de confianza en comisiones de trabajo?					
III.	Motivación					
9.	¿El director motiva a cumplir su trabajo dentro de un buen clima institucional?					

10.	¿Sus aspiraciones no se ven frustradas por el clima institucional?					
11.	¿Los docentes se sienten satisfechos de laborar en la Escuela?					
12.	¿Los docentes son valorados por su profesionalismo en la Escuela?					
13.	¿Los docentes son respetados por su autonomía profesional en la Escuela?					
IV.	Participación					
14.	¿Los docentes participan activamente en las diversas actividades pedagógicas y administrativas en la Escuela?					
15.	¿Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Escuela?					
16.	¿Los docentes toman la iniciativa de formar parte de diversas comisiones en la Escuela?					
17.	¿Los docentes realizan sus actividades académicas y administrativas de forma coordinada?					

Valoración general del clima institucional

Bueno = 63- 85

Regular = 40 - 62

Malo = 17 - 39

Valoración parcial del clima institucional

N°	Dimensiones	Valoración parcial del clima institucional		
		Desfavorable	Regular	Favorable
1.	Comunicación	4 – 10	11 - 15	16 – 20
2.	Confianza	4 – 10	11 - 15	16 – 20
3.	Motivación	5 – 11	12 - 18	19 – 25
4.	Participación	4 – 10	11 - 15	16 – 20

N° encuesta: _____

Fecha: / /



**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN”
ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERÍA**

ANEXO 2

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES**

I. DATOS GENERALES

Edad: _____

Género: _____

II. INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, el presente cuestionario es para Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería, para ello marque con una equis (X) o aspa la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad y objetividad posible.

De antemano le agradeceremos su colaboración.

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMES	1	2	3	4	5
I.	Capacidades pedagógicas					
1.	¿Los docentes demuestran que dominan la temática en su curso?					
2.	¿Los docentes tratan que sus clases sean interesantes?					
3.	¿Los docentes comunican en forma clara sus ideas y reflexiones?					
4.	¿Los docentes utilizan diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?					
5.	¿Los docentes utilizan diferentes formas de evaluación “reportes, ensayos, participación en clases, trabajo en equipo, proyectos, entre otros”?					
6.	¿Percibes que tus compañeros se distraen en clases?					
II.	Emocionalidad					
7.	¿Crees que los docentes aplican todo lo aprendido con los alumnos?					
8.	¿Los docentes generan interés en los estudiantes para realizar su propio aprendizaje en los estudiantes?					

9.	¿Los docentes te motivan a que busques información adicional del tema que tratan?					
10.	¿Los docentes promueven los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?					
11.	¿Los docentes están disponibles para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clases?					
12.	¿Los docentes promueven con responsabilidad el interés hacia tu carrera?					
III.	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
13.	¿Los docentes realizan proyectos de investigación?					
14.	¿Los docentes cumplen con el horario de clases establecido?					
15.	¿Los docentes contribuyen con aportaciones al logro de los objetivos de la Escuela?					
16.	¿Los docentes participan en los comités, consejos, grupos de trabajos y demás comisiones, cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?					
17.	¿Los docentes participan en capacitaciones y actualizaciones permanentes?					
18.	¿Los docentes planifican sus sesiones de clases secuencialmente?					
IV.	Relaciones interpersonales					
19.	¿Los docentes demuestran respeto por las ideas de sus alumnos?					
20.	¿Los docentes propician un ambiente adecuado en su salón de clases?					
21.	¿Los docentes mantienen buenas relaciones humanas con el grupo de estudiante?					
22.	¿Los docentes proponen actividades que te permiten desarrollar algunas de estas habilidades?: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
23.	¿Las ideas del docente se desarrollan en un ambiente de cordialidad?					

Valoración general del desempeño laboral del docente

Bueno = 87- 115

Regular = 55 - 86

Deficiente = 23 – 54

Valoración parcial del desempeño laboral del docente

N°	Dimensiones	Valoración parcial del desempeño laboral		
		Malo	Regular	Bueno
5.	Capacidades pedagógicas	6 - 14	15 - 23	24 – 30
6.	Emocionalidad	6 - 14	15 - 23	24 – 30
7.	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	6 - 14	15 - 23	24 – 30
8.	Relaciones interpersonales	5 - 11	12 - 18	19 – 25

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN
ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
SIMÓN ROSAS, ANRELO	DOCENTE - UNIVERSIDAD NACIONAL	UNHEVAL	TESISTAS
TÍTULO: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ECUELA DE TURISMO Y HOTELERIA, HUANUCO-2019"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				61	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				61	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			60		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				61	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				61	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			60		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos			60		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			60		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			60		
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado			60		

III. OPINION DE APLICACIÓN

Buena y Muy Buena

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

60.40%

HUANUCO de 06 del 2019	28404209	DA. Anrelo Simon ROSAS DOCENTE POSGRADO, POSGRADUADO	951516988
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular.



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN
ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA**



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
OLIVEROS DAVIDA, ROBERTA	Docente	Questionario	resesca
TÍTULO: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ECUELA DE TURISMO Y HOTELERIA, HUANUCO-2019"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			60		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			60		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			60		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			60		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				70	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			60		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos				70	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			60		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico			60		
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado			60		

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplorable

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

62%

HUANUCO 09 de julio del 2019	22428396		962344384
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN
ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
RODRIGO Dávila, Reiter	UNHEVAL	CUESTIONARIO	
TÍTULO: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ECUELA DE TURISMO Y HOTELERIA, HUANUCO-2019"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			<input checked="" type="checkbox"/>		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			<input checked="" type="checkbox"/>		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			<input checked="" type="checkbox"/>		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				<input checked="" type="checkbox"/>	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			<input checked="" type="checkbox"/>		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			<input checked="" type="checkbox"/>		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos				<input checked="" type="checkbox"/>	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				<input checked="" type="checkbox"/>	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			<input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado			<input checked="" type="checkbox"/>		

III. OPINION DE APLICACIÓN

LA ENCUESTA ESTA CONFORME TODA VEZ QUE TIENE CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACION, SUFICIENCIA, Y DEMAS ASPECTOS POR LO QUE SE RECOMIENDA LA APLICACION.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

13,2

HUANUCO, 09 de Julio del 2019	22514721		999832600.
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular.



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA**



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
RIVERO LAZO, Maida	UNHEVAL	CUESTIONARIO	Abad Tapun, Dyanell. Robando Fabian, Lourdes.
TÍTULO: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ECUELA DE TURISMO Y HOTELERIA, HUANUCO-2019"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					—
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					—
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				—	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				—	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				—	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				—	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					—
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					—
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					—
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				—	

III. OPINION DE APLICACIÓN

Pueden aplicas el cuestionario

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Dieciocho (18).

HUANUCO, 01 de julio del 201	22405539	Miguel Rimpalago	947959675.
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN
ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo o Institución donde Labora el Experto	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
DESPEDES, REVELTO, ROGER WILFREDO	UNHEVAL-DOC	VALIDACIÓN	
TÍTULO: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ECUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUANUCO-2019"			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Marque con una X)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20% 4 puntos	Regular 21- 40% 8 puntos	Buena 41- 60 % 12 puntos	Muy buena 61-80% 16 puntos	Excelente 81- 100% 20 puntos
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			12		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			12		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			12		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			12		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			12		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			12		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos			12		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			12		
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			12		
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado			12		

III. OPINION DE APLICACIÓN

TIENE ACTUALIDAD

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

12 (DOCE)

HUANUCO, 10 de Julio del 2019	22418335		922389219
Lugar y fecha	DNI	Sello y Firma del Experto	Teléfono Fijo/Celular.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL	PG: ¿De qué manera se relaciona el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019?	OG: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.	H0: No existe relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. Hi: Existe relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.	VI CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	Comunicación fluida entre el director y docentes Reconoce sus errores Acceso a información
					CONFIANZA	Confianza mutua Sinceridad Buen trato
					MOTIVACION	Prestigio Satisfacción Reconocimiento Autonomía
					PARTICIPACIÓN	Participación en las actividades Participación en la toma decisiones. Iniciativa. Coordinaciones
ESPECIFICO	PE1: ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019? PE2: ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019? PE3: ¿Cómo se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019? PE4: ¿Cómo se relaciona la participación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019?	OE1: Identificar cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. OE2: Identificar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. OE3: Identificar cómo se relaciona la confianza y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. OE4: Identificar cómo se relaciona la participación y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.	HE1: H0 : No existe relación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. Hi : Existe relación positiva entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. HE2: H0 : No existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. Hi : Existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019. HE3: H0 : No existe relación positiva entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes	VD DESEMPEÑO LABORAL	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Dominio de la temática Comunicación clara Aplica diferentes formas de trabajo. Evaluación variada
					EMOCIONALIDAD	Aplican lo aprendido con los alumnos. Generación de interés Motivación a la búsqueda de información Promoción de valores

			<p>de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.</p> <p>Hi : Existe relación positiva entre la confianza y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.</p> <p>HE4: H0 : No existe relación positiva entre la participación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.</p> <p>Hi : Existe relación positiva entre la participación y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería en el año 2019.</p>			<p>Disposición para resolver dudas o consultas</p> <p>Promoción de interés por la carrera.</p>
					<p>RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES</p>	<p>Proyectos de investigación</p> <p>Horarios</p> <p>Aporte al logro de objetivos institucionales</p> <p>Participación en actividades institucionales</p> <p>Capacitación permanente.</p> <p>Planificación de sesiones de clases</p>
					<p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>Respeto</p> <p>Ambiente adecuado en clases.</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Propone actividades que permiten desarrollar sus capacidades.</p> <p>Cordialidad.</p>

FOTOGRAFÍAS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS





"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 069-2019-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 12 de marzo de 2019.

Vistos los documentos que se adjuntan en nueve (9) folios;

CONSIDERANDO:

Que con solicitud en FUT N° 0466057, de fecha 11.MAR.2019, las ex alumnas, **DYAHNETT EDALINA ABAD TAFUR** y **LOURDES MARILIN ROLANDO FABIAN** de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, solicitan designación de Asesor de Tesis Colectiva y proponen al profesor, **Mg. Johny José Calderón Cahue**, quien firma en el documento aceptando tal propuesta;

Que en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° señala: **"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación..."**;

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: **"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"**;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Mg. Johny José CALDERÓN CAHUE**, como Asesor de Tesis Colectiva de las ex alumnas, **DYAHNETT EDALINA ABAD TAFUR** y **LOURDES MARILIN ROLANDO FABIAN**, de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Colectiva de las ex alumnas precedentes.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesadas y quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UIFCAT/Asesor de Tesis (1)/Interesadas (2)/Archivo.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 172-2019-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 08 de abril de 2019

Visto los documentos que se acompañan en tres (03) folios más dos (2) ejemplares del Proyecto de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 069-2019-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 12.MAR.2019, se designó al profesor Mg. Johny José CALDERÓN CAHUE como Docente Asesor de Tesis Colectiva de las ex alumnas, Dyahnett Edalina ABAD TAFUR y Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería;

Que con solicitud en FUT N° 0472700 de 05.ABR.2019, las ex alumnas, Dyahnett Edalina ABAD TAFUR y Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, solicitan designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO - 2019"; Adjuntan Informe N° 005-2019. UNHEVAL/FACT-EPTYH, del Mg. Johny José Calderón Cahue, Asesor de Tesis Colectiva de las recurrentes, copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y dos (2) ejemplares del proyecto de Tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 14° señala: "El alumno que va a obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis. Con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión revisora Adhoc, integrada por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático";

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: "Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario", debiendo emitirse la respectiva resolución.;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO - 2019", presentada por las tesis de pregrado, Dyahnett Edalina ABAD TAFUR y Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:

Dr. Quintidiano Napoleón CÉSPEDES GALARZA	Metodólogo
Dr. Pablo Walter MENESES JARA	Especialista

2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesadas.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados (2)/Asesor de tesis (1) Interesadas (2)/ Archivo.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN DE DECANO N° 275-2019-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 06 de junio de 2019

Visto los documentos que se acompañan en diecisiete (17) folios, más dos (2) ejemplares del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con RESOLUCIÓN N° 069-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 12.MAR.2019, se designó al profesor **Mg. Johny José CALDERON CAHUE** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de las ex alumnas, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilín ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería;

Que con RESOLUCIÓN N° 172-2019-UNHEVAL/FCAT-D, de 08.ABR.2019, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019", presentada por las tesista de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilín ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. Quintidiano Napoleón CÉSPEDES GALARZA**, Metodólogo y el **Dr. Pablo Walter MENESSES JARA**, Especialista;

Que con INFORME N° 05, recepcionado el 05.JUN.2019, el Dr. Quintidiano Napoleón Céspedes Galarza, Metodólogo y con INFORME N°06-2019-WMJ-CPCA, recepcionado 04.JUN.2019, el Dr. Pablo Walter Meneses Jara, Especialista, en condiciones de miembros del Jurado Ad Hoc, habiendo revisado el proyecto de tesis Colectivo intitulado, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019", presentado por las tesis de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilín ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, emiten informe con opinión FAVORABLE y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que, en concordancia al Art. 15° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, que expone: "Con el informe favorable de la Comisión Revisora Ad hoc el Decano emitirá la Resolución aprobando el Proyecto de Tesis (Ver Anexo N° 01). En el libro de Proyectos de Tesis de la Facultad, se registrará el Título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor y del asesor, el número de la resolución y las observaciones. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en el Instituto de Investigación de la Facultad...". Asimismo, el Art. 16° señala: "Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis"; y;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Colectiva y su estructura de desarrollo titulada, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019", presentada por las tesis de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilín ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.

Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UIFCAT (1)/Asesor de Tesis (1)/Interesadas (2)/Archivo



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 550-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 22 de octubre de 2019

Visto los documentos que se acompañan en cinco (5) folios más tres (3) ejemplares del Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con RESOLUCIÓN N° 069-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 12.MAR.2019, se designó al profesor **Mg. Johny José CALDERON CAHUE** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de las ex alumnas, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilyn ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería;

Que con RESOLUCIÓN N° 172-2019-UNHEVAL/FCAT-D, de 08.ABR.2019, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", presentada por las tesista de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilyn ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. Quintidiano Napoleón CÉSPEDES GALARZA**, Metodólogo y el **Dr. Pablo Walter MENESES JARA**, Especialista;

Que con Resolución de Decano N° 275-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de 06.JUN.2019, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva y su estructura de desarrollo titulada, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", presentada por las tesistas de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilyn ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud en FUT N° 0506057 de fecha 18.OCT.2019, las tesistas de pregrado, Bachilleras en Turismo y Hotelería, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilyn ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicitan designación de los miembros del Jurado de Tesis, encargados de revisión y dictamen sobre su Borrador de Tesis Colectiva titulado, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", acompañando el INFORME N° 02-2019-UNHEVAL/FACT-EPTYH, del profesora **Mg. Johny José Calderón Cahue**, Asesor de tesis colectiva de las recurrentes, copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis, dos (2) copias del grado académico de bachiller y tres (3) ejemplares del Borrador de tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 17° señala: "*Una vez que el tesista ha elaborado el Borrador de Tesis, con el visto bueno de su Asesor, y obtenido el grado de bachiller, solicitará al decano, en el Formato Único de Trámite, se designe al Jurado de Tesis, adjuntando a su solicitud, la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado*"; Art. 18° señala: "*El Jurado de tesis es designado por el Decano, integrado por cuatro (04) profesores ordinarios, tres (03) serán titulares y uno(1) accesitario...*". Asimismo, el Artículo 19° señala: "*El Jurado de Tesis tendrá la responsabilidad de dictaminar en un plazo que no exceda quince (15) días hábiles, acerca de la suficiencia del trabajo. Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles*";



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHJEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva titulado, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", presentada por las tesis de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilín ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de **Turismo y Hotelería** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dr. Quintidiano Napoleón CÉSPEDES GALARZA	Presidente
Dr. Pablo Walter MENESES JARA	Secretario
Mg. Norma Soledad AGUILAR JARA	Vocal
Mg. Filomena RAMOS CHÁVEZ	Accesitaria

2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesora de tesis, a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesadas (2)
- Archivo



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 675-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 17 de diciembre de 2019

Visto los documentos que se acompañan en cinco (05) folios más tres ejemplares del borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con RESOLUCIÓN N° 069-2019-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 12.MAR.2019, se designó al profesor **Mg. Johny José CALDERON CAHUE** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de las ex alumnas, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería;

Que con RESOLUCIÓN N° 172-2019-UNHEVAL/FCAT-D, de 08.ABR.2019, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", presentada por las tesista de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. Quintidiano Napoleón CÉSPEDES GALARZA, Metodólogo** y el **Dr. Pablo Walter MENESES JARA, Especialista**;

Que con Resolución de Decano N° 275-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de 06.JUN.2019, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva y su estructura de desarrollo titulada, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", presentada por las tesistas de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con Resolución de Decano N° 550-2019-UNHEVAL/FCAT. del 22 de octubre de 2019 se **DESIGNÓ** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva titulado, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", presentada por las tesistas de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores: **Dr. Quintidiano Napoleón CÉSPEDES GALARZA, Presidente**; **Dr. Pablo Walter MENESES JARA, Secretario**; **Mg. Norma Soledad AGUILAR JARA, Vocal** y la **Mg. Filomena RAMOS CHÁVEZ, Accesitaria**;

Que con INFORME N° 18, recepcionado el 12.DIC.2019, del Dr. Quintidiano Napoleón Céspedes Galarza, **Presidente**; Dictamen N° 08-2019-WMJ-EPCA, recepcionado el 12.DIC.2019, del Dr. Pablo Walter Meneses Jara, **Secretario** y el INFORME N° 009-19-NAJ.V.JE/CPTH-FCAT-UNHEVAL, recepcionado el 09.DIC.2019, de la Mg. Norma Soledad Aguilar Jara, **Vocal**, en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de Tesis Colectiva titulado, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", presentada por las tesistas de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud en FUT N° 0512894, de 13.DIC.2019, las tesistas de pregrado, Bachilleres en Turismo y Hotelería, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, solicitan se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su Tesis Colectiva titulada, "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019**", toda vez que los jurados han



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el día **viernes 20 de diciembre de 2019, a las 10:00 a.m.**

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2007-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, Artículo 24° que señala: "El interesado presentará en el Formato Único de Trámite una solicitud dirigida al Decano pidiendo se fije hora, lugar y fecha para el acto de sustentación, adjuntando los documentos señalados en el Artículo 10° del presente Reglamento". Asimismo, el Artículo 25° señala: "Una vez que los miembros del Jurado hubieran informado al Decano acerca de la suficiencia del trabajo de tesis, el Decano emitirá la resolución fijando día, hora y lugar para la sustentación y aprobación de la tesis en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad Valdizana en general y a la comunidad de la facultad en particular".

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL de 10.JUL.2018, por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU.

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de Tesis Colectiva titulada, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO - 2019", presentada por las tesis de pregrado, **Dyahnett Edalina ABAD TAFUR** y **Lourdes Marilin ROLANDO FABIAN**, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, para el día **viernes 20 de diciembre de 2019, a las 10:00 a.m.**, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, 5to. Piso - Pabellón VB, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del artículo 31° y 32° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL:

Dr. Quintidiano Napoleón CÉSPEDES GALARZA
 Dr. Pablo Walter MENESES JARA
 Mg. Norma Soledad AGUILAR JARA
 Mg. Filomena RAMOS CHÁVEZ

Presidente
 Secretario
 Vocal
 Accesitaria

- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a las interesadas.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
 DECANO

Distribución:
 Jurados de tesis (4)
 Asesor de Tesis (1)
 Interesadas (2)
 Archivo



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA
Y HOTELERA
MODALIDAD DE TESIS

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los 20 días del mes de Diciembre del año 2019, siendo a horas 10:00 en mérito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N° 675-2019-UNHEVAL/FCAT. De fecha, 17.DIC.2019, con el cual se FIJA hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de Tesis Colectiva, se reunieron en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Colectiva intitulado, "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO – 2019", presentada por las tesis de pregrado, Dyahnett Edalina ABAD TAFUR y Lourdes Marilyn ROLANDO FABIAN, de la Carrera Profesional de Turismo y Hotelería, siendo Asesor de Tesis el profesor Mg. Johny José CALDERON CAHUE, designado con RESOLUCIÓN N°069-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 12.MAR.2019. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración Turística y Hotelera, siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 550-2019-UNHEVAL/FCAT. De fecha 22 de octubre de 2019:

Dr. Quintidiano Napoleón CÉSPEDES GALARZA	Presidente
Dr. Pablo Walter MENESES JARA	Secretario
Mg. Norma Soledad AGUILAR JARA	Vocal
Mg. Filomena RAMOS CHÁVEZ	Accesitaria

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
Dyahnett Edalina ABAD TAFUR	16	15	16	16	DIECISEIS
Lourdes Marilyn ROLANDO FABIAN	15	15	15	15	QUINCE

OBSERVACIONES:

NINGUNAS



Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 12:00, en fe de lo cual firmamos.

Dr. Quintidiano Napoleón Céspedes Galarza
 PRESIDENTE

Dr. Pablo Walter Meneses Jara
 SECRETARIO

Mg. Norma Soledad Aguilar Jara
 VOCAL

UNHEVAL

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		 REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: ABAD TAFUR DYAHNETT EDALINA

DNI: 75723078 Correo electrónico: abadtafur@gmail.com

Teléfonos: Casa - Celular 972370205 Oficina -

Apellidos y Nombres: ROLANDO FABIAN LOURDES MARILIN

DNI: 71665590 Correo electrónico: lrdsrolando@gmail.com

Teléfonos: Casa - Celular 932495102 Oficina -

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Teléfonos: Casa _____ Celular _____ Oficina _____



2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO</u>
E. P.:	<u>TURISMO Y HOTELERÍA</u>

Título Profesional obtenido:

Título de la tesis:

"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOTELERÍA, HUÁNUCO - 2019"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACADEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES				
						VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
			OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 12

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PUBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- () 1 año
 () 2 años
 () 3 años
 () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma:

Firma del autor y/o autores:



LOURDES ROLANDO FABIAN



DYAHNETT EDLINDA ABAD TAFUR