



**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA  
ESCUELA DE TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA,  
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, CUSCO 2020**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. JHESICA FARFAN SARAVIA**

**Código ORCID 0000-0002-1855-5843**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**CUSCO – PERÚ**

**2023**



**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA  
ESCUELA DE TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA,  
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, CUSCO 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**“DESARROLLO DE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD CONECTADA  
AL EMPLEO Y EL SERVICIO A LA SOCIEDAD”**

**ASESOR**

**Dr. DANIEL HILARES LETONA**

**Código ORCID 0000-0003-0560-309X**

# Tesis

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	portal.amelica.org Fuente de Internet	1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

10	<a href="http://llamkasun.unat.edu.pe">llamkasun.unat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="https://docs.google.com">docs.google.com</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
14	<a href="http://repositorio.caen.edu.pe">repositorio.caen.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://comportamientodued.blogspot.com">comportamientodued.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.urp.edu.pe">www.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Nacional de Educación Trabajo del estudiante	<1 %
21	<a href="http://repositorio.ftpcl.edu.pe">repositorio.ftpcl.edu.pe</a>	

Fuente de Internet

<1 %

22

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

Fuente de Internet

<1 %

23

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

Fuente de Internet

<1 %

24

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

Fuente de Internet

<1 %

25

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

Fuente de Internet

<1 %

26

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

Fuente de Internet

<1 %

27

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

Fuente de Internet

<1 %

28

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

Fuente de Internet

<1 %

29

[presupuesto.gobierno.pr](http://presupuesto.gobierno.pr)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

### **Dedicatoria**

A mis padres Lidia y Carlos por ser el pilar de mi formación como persona y por su apoyo constante.

A mi amado esposo Harold, por haber sido mi apoyo incondicional, por hacer suyos mis sueños, anhelos y objetivos.

A mi amado hijo Lucas Gaél por ser mi fortaleza, fuente de inspiración y motivo de superación constante, por haber sacrificado mi labor de madre a tiempo completo para él.

Jhesica.

## **Agradecimiento**

Al Dr. Daniel Hílares Letona por su asesoramiento, dedicación, apoyo y conducción en el desarrollo de la presente investigación tesis.

A todos los que me apoyaron y brindaron facilidades para poder llevar a cabo el presente trabajo de investigación.

## Índice

<b>Dedicatoria</b> .....	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice</b> .....	<b>v</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>xiii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>xiv</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>xv</b>
<b>Capítulo I: Planteamiento del problema</b> .....	<b>18</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b> .....	<b>18</b>
<b>1.2 Delimitación de la investigación</b> .....	<b>21</b>
1.2.1 Delimitación espacial.....	21
1.2.2 Delimitación social.....	21
1.2.3 Delimitación temporal.....	21
1.2.4 Delimitación conceptual.....	21
<b>1.3 Problemas de investigación</b> .....	<b>22</b>
1.3.1 Problema principal.....	22
1.3.2 Problemas específicos.....	22
<b>1.4 Objetivos de la investigación</b> .....	<b>23</b>
1.4.1 Objetivo general.....	23
1.4.2 Objetivos específicos.....	23
<b>1.5 Justificación e importancia de la investigación</b> .....	<b>24</b>
1.5.1 Justificación.....	24
1.5.2 Importancia.....	25
<b>1.6 Factibilidad de la investigación</b> .....	<b>25</b>
<b>1.7 Limitaciones del estudio</b> .....	<b>26</b>
<b>Capítulo II: Marco teórico conceptual</b> .....	<b>27</b>
<b>2.1 Antecedentes del problema</b> .....	<b>27</b>
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	27
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	29
<b>2.2 Bases teóricas o científicas</b> .....	<b>32</b>
2.2.1 Gestión educativa.....	32
2.2.2 Dimensiones de gestión educativa.....	33
2.2.3 Clima organizacional.....	37
2.2.4 Dimensiones del clima organizacional.....	38
<b>2.3 Definición de términos básicos</b> .....	<b>42</b>
<b>Gestión Administrativa</b> .....	<b>42</b>
<b>Capítulo III: Hipótesis y variables</b> .....	<b>44</b>
<b>3.1 Hipótesis general</b> .....	<b>44</b>



<b>3.2</b>	<b>Hipótesis específicas .....</b>	<b>44</b>
<b>3.3</b>	<b>Definición conceptual y operacional de las variables .....</b>	<b>45</b>
3.3.1	Variable 1 .....	45
3.3.2	Variable 2 .....	45
	Operacionalización de las variables .....	46
<b>Capítulo IV: Metodología de la investigación.....</b>		<b>48</b>
<b>. Tipo y nivel de investigación.....</b>		<b>48</b>
4.1.1.	Tipo de investigación .....	48
4.1.2.	Enfoque de investigación .....	48
4.1.3.	Nivel de investigación .....	48
<b>4.2. Métodos y diseño de investigación .....</b>		<b>49</b>
4.2.2.	Método de investigación .....	49
4.2.3.	Diseño de la investigación.....	50
<b>4.3. Población y muestra de la investigación .....</b>		<b>50</b>
4.3.2.	Población.....	50
4.3.3.	Técnicas.....	50
4.3.4.	Instrumentos .....	50
4.3.5.	Validez y confiabilidad .....	51
4.3.6.	Procesamiento y análisis de datos .....	52
4.3.7.	Ética en la investigación.....	52
<b>Capítulo V: Resultados y discusión .....</b>		<b>53</b>
<b>5.1. Resultados .....</b>		<b>53</b>
<b>5.2. Prueba de hipótesis.....</b>		<b>101</b>
<b>5.3. Discusión.....</b>		<b>109</b>
<b>Conclusiones .....</b>		<b>115</b>
<b>Recomendaciones .....</b>		<b>116</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>		<b>118</b>
<b>Anexos .....</b>		<b>126</b>
<b>Anexos 1 Matriz de consistencia .....</b>		<b>127</b>
<b>Anexos 2 Cuestionario, Instrumentos de recolección de datos. ....</b>		<b>129</b>
<b>Anexos 3 Matriz de elaboración de instrumento, operacionalización de variable.....</b>		<b>133</b>
<b>Anexos 4 Validación de instrumentos.....</b>		<b>135</b>
<b>Anexos 5 Data de encuestas, datos procesados .....</b>		<b>151</b>
<b>Anexos 6 Solicitud de colaboración, cartas de consentimientos informado para participar en investigación.....</b>		<b>154</b>
<b>Anexos 7 Declaratoria de autenticidad de tesis. ....</b>		<b>155</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Definiciones de gestión educativa</i> .....	32
<b>Tabla 2</b> <i>Definiciones de clima organizacional</i> .....	37
<b>Tabla 3</b> <i>Valores de Alfa Cronbach</i> .....	51
<b>Tabla 4</b> <i>Cálculo de la Confiabilidad del Instrumento de Medición</i> .....	51
<b>Tabla 5</b> <i>Género del encuestado</i> .....	53
<b>Tabla 6</b> <i>Edad del encuestado</i> .....	55
<b>Tabla 7</b> <i>Grado académico del encuestado</i> .....	56
<b>Tabla 8</b> <i>El coordinador académico es líder, motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos.</i> .....	57
<b>Tabla 9</b> <i>El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco.</i> .....	58
<b>Tabla 10</b> <i>El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas.</i> .....	59
<b>Tabla 11</b> <i>El desempeño de las autoridades de universitarias de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.</i> .....	60
<b>Tabla 12</b> <i>La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas.</i> .....	61
<b>Tabla 13</b> <i>El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, sede Cusco.</i> .....	62
<b>Tabla 14</b> <i>El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc.) de los docentes</i> .....	63
<b>Tabla 15</b> <i>Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU</i> .....	64
<b>Tabla 16</b> .....	65
<b>Tabla 17</b> <i>El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU</i> .....	66
<b>Tabla 18</b> <i>La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos</i> .....	67
<b>Tabla 19</b> <i>El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF)</i> .....	68
<b>Tabla 20</b> <i>En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas</i> .....	69
<b>Tabla 21</b> <i>Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco</i> .....	70
<b>Tabla 22</b> <i>El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas</i> .....	71

<b>Tabla 23</b> <i>La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes.....</i>	72
<b>Tabla 24</b> <i>La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica .....</i>	73
<b>Tabla 25</b> <i>La educación que brinda la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco.....</i>	74
<b>Tabla 26</b> <i>La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas. ....</i>	75
<b>Tabla 27</b> <i>El coordinador académico permite que la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.....</i>	76
<b>Tabla 28</b> <i>La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco .....</i>	77
<b>Tabla 29</b> <i>La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.....</i>	78
<b>Tabla 30</b> <i>Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.....</i>	79
<b>Tabla 31</b> <i>Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco .....</i>	80
<b>Tabla 32</b> <i>Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea más en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.....</i>	81
<b>Tabla 33</b> <i>En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo. ....</i>	82
<b>Tabla 34</b> <i>En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas. ....</i>	83
<b>Tabla 35</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos. ....</i>	84
<b>Tabla 36</b> <i>Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas. ....</i>	85
<b>Tabla 37</b> <i>Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.....</i>	86
<b>Tabla 38</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.....</i>	87
<b>Tabla 39</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.....</i>	88
<b>Tabla 40</b> <i>Mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas. ....</i>	89
<b>Tabla 41</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas.....</i>	90
<b>Tabla 42</b> <i>El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente. ....</i>	91

<b>Tabla 43</b>	<i>El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas.</i>	92
<b>Tabla 44</b>	<i>Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.</i>	93
<b>Tabla 45</b>	<i>Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo.</i>	94
<b>Tabla 46</b>	<i>Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros.</i>	95
<b>Tabla 47</b>	<i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.</i>	96
<b>Tabla 48</b>	<i>En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas.</i>	97
<b>Tabla 49</b>	<i>Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos.</i>	98
<b>Tabla 50</b>	<i>Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.</i>	99
<b>Tabla 51</b>	<i>Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.</i>	100
<b>Tabla 52</b>	<i>Prueba de normalidad variable 1: Gestión educativa.</i>	101
<b>Tabla 53</b>	<i>Prueba de normalidad variable 2: Clima Organizacional.</i>	102
<b>Tabla 54</b>	<i>Escala de valor del coeficiente de correlación Spearman.</i>	104
<b>Tabla 55</b>	<i>Relación entre gestión educativa y clima organizacional.</i>	104
<b>Tabla 56</b>	<i>Correlación entre gestión institucional y clima organizacional.</i>	105
<b>Tabla 57</b>	<i>Correlación entre gestión administrativa y clima organizacional.</i>	106
<b>Tabla 58</b>	<i>Correlación entre gestión Pedagógica y Clima Organizacional.</i>	107
<b>Tabla 59</b>	<i>Correlaciones entre gestión comunitaria y clima organizacional.</i>	108

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Género del encuestado .....	54
<b>Figura 2</b> <i>Edad</i> .....	55
<b>Figura 3</b> <i>Grado académico</i> .....	56
<b>Figura 4</b> <i>El coordinador académico es líder, motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos</i> .....	57
<b>Figura 5</b> <i>El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco</i> .....	58
<b>Figura 6</b> <i>El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas</i> .....	59
<b>Figura 7</b> <i>El desempeño de las autoridades de universitarias de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas</i> .....	60
<b>Figura 8</b> <i>La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas</i> .....	61
<b>Figura 9</b> <i>El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, sede Cusco</i> .....	62
<b>Figura 10</b> <i>El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc.) de los docentes</i> .....	63
<b>Figura 11</b> <i>Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU</i> .....	64
<b>Figura 12</b> <i>Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco</i> .....	65
<b>Figura 13</b> <i>El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU</i> .....	66
<b>Figura 14</b> <i>La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos</i> .....	67
<b>Figura 15</b> <i>El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF)</i> .....	68
<b>Figura 16</b> <i>En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas</i> .....	69
<b>Figura 17</b> <i>Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco</i> .....	70
<b>Figura 18</b> <i>El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas</i> .....	71
<b>Figura 19</b> <i>La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes</i> .....	72
<b>Figura 20</b> <i>La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica</i> .....	73
<b>Figura 21</b> <i>La educación que brinda la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco</i> .....	74

<b>Figura 22</b> <i>La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas.</i> .....	75
<b>Figura 23</b> <i>El coordinador académico permite que la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.</i> .....	76
<b>Figura 24</b> <i>La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco.</i> .....	77
<b>Figura 25</b> <i>La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.</i> .....	78
<b>Figura 26</b> <i>Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco</i> .....	79
<b>Figura 27</b> <i>Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco</i> .....	80
<b>Figura 28</b> <i>Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea más en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.</i> .....	81
<b>Figura 29</b> <i>En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.</i> .....	82
<b>Figura 30</b> <i>En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas.</i> .....	83
<b>Figura 31</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos.</i> .....	84
<b>Figura 32</b> <i>Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas.</i> .....	85
<b>Figura 33</b> <i>Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.</i> .....	86
<b>Figura 34</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.</i> .....	87
<b>Figura 35</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes</i> .....	88
<b>Figura 36</b> <i>Mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas.</i> .....	89
<b>Figura 37</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas.</i> .....	90
<b>Figura 38</b> <i>El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente.</i> .....	91
<b>Figura 39</b> <i>El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas.</i> .....	92
<b>Figura 40</b> <i>Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.</i> .....	93
<b>Figura 41</b> <i>Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo.</i> .....	94
<b>Figura 42</b> <i>Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros</i> .....	95
<b>Figura 43</b> <i>En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.</i> .....	96
<b>Figura 44</b> <i>En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas</i> .....	97
<b>Figura 45</b> <i>Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos.</i> .....	98

<b>Figura 46</b> <i>Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.</i> .....	99
<b>Figura 47</b> <i>Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco</i> .....	100

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal establecer el nivel de relación entre las variables Gestión Educativa y Clima Organizacional en la escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020. La población de estudio fue conformada por 35 personas entre docentes y personal administrativo de dicha escuela profesional. El tipo de investigación es básica, enfoque cuantitativo, el nivel es descriptivo-correlacional y el diseño de investigación es no experimental-transversal, para lo cual, se recolectaron datos por medio de la aplicación de cuestionarios validados por juicio de expertos, cumpliendo con la validez y confiabilidad requerida para dicho estudio. El estudio plantea como hipótesis de investigación que existe relación significativa entre gestión educativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020. El resultado obtenido muestra que existe relación significativa entre las variables gestión educativa y clima organizacional, tal como demostró el estadístico de prueba Rho de Spearman cuyo p-valor fue de 0.000 y el coeficiente de correlación fue de 0.841, demostrando una correlación positiva alta; en el caso de la relación entre gestión institucional y clima organizacional el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.779, en cuanto a la relación entre gestión administrativa y clima organizacional Rho de Spearman fue de 0.844; en la relación entre gestión pedagógica y clima organizacional Rho de Spearman fue 0.785; así mismo de la relación entre gestión comunitaria y clima organizacional el estadístico de prueba Rho de Spearman fue de 0.762.

**Palabras Claves:** gestión educativa, clima organizacional, gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria.



## **Abstract**

The main objective of this research work is to determine the degree of relationship between the variables Educational Management and Institutional Climate of the professional school of Hospitality Tourism and Gastronomy of the Alas Peruanas University, Cusco 2020. The study population was made up of 35 people between teachers and administrative staff of said professional school. The type of research is basic, quantitative approach, level is correlational and the research design is non-experimental and cross-sectional, for which, data was collected through the application of questionnaires validated by expert judgment, complying with validity and reliability. required for said study. The study proposes as a research hypothesis that there is a significant relationship between educational management and organizational climate in the professional school of Tourism, Hospitality and Gastronomy of the Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020. The result obtained shows that there is a significant relationship between the variables educational management and organizational climate, as demonstrated by Spearman's rho statistic whose p-value was 0.000 and the correlation coefficient was 0.841, showing a high positive correlation; In the case of the relationship between institutional management and organizational climate, the Spearman's rho correlation coefficient was 0.779, while the relationship between administrative management and Kendall's Tau-b organizational climate was 0.844; in the relationship between pedagogical management and organizational climate, Spearman's rho 0.785; Likewise, the relationship between community management and organizational climate, Kendall's Tau-b was 0.762.

Keywords: educational management, organizational climate, institutional management, administrative management, pedagogical management, community management.

## **Introducción**

La gestión educativa desarrolla un estudio de las diferentes actividades, trabajos, técnicas y el funcionamiento de los diferentes proyectos propios de una institución educativa que pueden ser de carácter particular o específico, así mismo globales o generales, en diversos espacios del mundo educativo. Por ello en la gestión educativa no solo interviene el Ministerio de Educación en sentido amplio y el personal administrativo, sino también otros actores educativos que interactúan directa o indirectamente dentro o fuera de una institución de educación superior, independientemente del tamaño organizacional y estructural de la institución.

En cuanto a clima organizacional; son los discernimientos de los agentes y distintos órganos de la entidad educativa, en cuanto al ambiente físico en el que desarrollan su labor educativa, las relaciones sociales las que se dan en el trabajo diario y a las normas impuestas por el promotor o gerente, director, coordinador académico, entre otros, del establecimiento donde se realiza la acción educativa.

El conocer a los integrantes del grupo de trabajo permitirá utilizar todo su potencial, habilidades, conocimientos y actitudes, en las diligencias del día a día de la organización, cada uno de ellos tiene un gran valor y particularidad, ya que son actores importantes para poder realizar una buena gestión educativa, por ende, es de importancia considerar sus satisfacciones en cuanto al clima organizacional que la institución educativa brinda para el desenvolvimiento de cada uno de ellos.

Para lo cual el presente estudio, compromete diferentes capítulos en la que se estructuran de la siguiente manera:

En el capítulo I, se desarrolló del diseño de problema de la investigación; donde se describe la situación problemática, se formulan los problemas y objetivos del estudio, posteriormente, se sustenta la justificación e importancia del mismo; además de describir las delimitaciones y limitaciones relacionadas con el estudio.

En el capítulo II, se desarrolló del marco teórico conceptual, estructurado tomando en cuenta los criterios de desarrollo metodológico, contexto de investigación a nivel internacional

y nacional, se desarrolló una fundamentación científica a partir de diversas fuentes, para los temas de estudio, comprendidas por las variables de estudio así mismo para el diseño del marco conceptual y definición de términos básicos.

En el capítulo III, formulación de las hipótesis e identificación de las variables de la investigación, operacionalización de dichas variables; se presenta también matriz operacionalización de las variables.

En el capítulo IV, se desarrolló el diseño metodológico de este estudio, definiendo el tipo y diseño de investigación, unidad de análisis y población; también se desarrollaron técnicas de recolección de datos, análisis e interpretación de la información.

En el capítulo V, En capítulo describe los resultados de la aplicación de la herramienta de evaluación, así mismo contempla la discusión de los resultados obtenidos.

Finalmente, se muestran las referencias bibliográficas, anexos como información complementaria y otras evidencias a fin de ayudar al entendimiento del estudio.

## Capítulo I: Planteamiento del problema

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

En pleno siglo XXI la sociedad exige a las nuevas generaciones tener una formación cada vez más perfeccionada, ya que nos encontramos ante un mundo sometido constantemente a cambios, por lo cual, la gestión educativa está tomando mayor protagonismo en las políticas educativas.

Estos cambios se manifiestan en las nuevas tendencias globales como el crecimiento poblacional de las grandes urbes, el uso de las nuevas tecnologías por parte de las recientes generaciones como los *Millennials* y *Centennials* y las exigencias en las comunicaciones, las cuales, exigen aprender distintos idiomas tal como lo recomienda Luna Gómez (2016) al mencionar que “la gestión educativa tiene en su quehacer la conformación de equipos de trabajo que construyan, diseñen y evalúen las estrategias y los objetivos a seguir y que habrán de promover el desarrollo de sociedades sanas” (p.41). Estas estrategias deben aplicarse al ámbito universitario por la reforma que viene atravesando este sector y que es patente con el licenciamiento que viene otorgando la SUNEDU.

Los cambios globales antes mencionados han exigido una conceptualización de la gestión educativa, tal como lo menciona Tello y Pinto de Almeida (2015) el constructo estaba limitado y actualmente considera al elemento humano como articulador, para una mejora de la calidad de enseñanza.

Es así que, la gestión educativa parte de lo macro a lo micro como lo menciona Portugal Villar (2013) quien indica que gestión en la educación es parte inseparable de diferentes actividades que comprenden, relacionándose:

Con la cultura que rodea a cada país, a cada pueblo, a cada institución, abordando aspectos que van desde las políticas a nivel gubernamental enmarcadas en un macro contexto, hasta llegar a aquellos ámbitos más específicos y propios que envuelven a cada estamento educativo, los cuales se van desarrollando a través de un micro contexto dentro de la comunidad educativa, donde se sitúan los dos agentes más importantes del proceso de enseñanza y aprendizaje como son el docente y el estudiante. (p. 33)

A nivel internacional la gestión educativa y organizacional está basada en estructuras propias de cada país de acuerdo a las características propias de los mismos, implantado por normas y políticas para el desarrollo de su sociedad.

El sistema educativo peruano se torna en una situación delicada en cuanto a sus actividades de calidad, modernización y desenvolvimiento de las habilidades de los docentes, las cuales dependen de la influencia de la actualidad y del fortalecimiento de la igualdad. Por ello, el sistema educativo desempeña una acción estratégica teniendo que vencer limitaciones actuales, que se perciben en el ámbito institucional y en las actividades organizativas y de gestión. Ante la necesidad de seguir mejorando en el desarrollo de formación de la educación superior, la sociedad ha exigido a la universidad peruana formar profesionales con mayor preparación y profesionalismo, que puedan hacer frente a escenarios mucho más exigentes, heterogéneos y cambiantes, haciendo que nuestras autoridades se vean obligadas a implantar mejores políticas de calidad por medio del licenciamiento de universidades, generando que las universidades se vean obligadas a mejorar sus acciones y modelos de gestión educativa con el fin de forjar futuros profesionales que aporten al desarrollo sostenible de nuestra sociedad.

El sistema educativo requiere de compromiso para crear un proyecto nacional de educación con la finalidad de cumplir con metas plasmadas que vienen arrastrándose desde años atrás y al mismo tiempo dar cumplimientos a las metas y objetivos del

presente, direccionando dichas metas y objetivos para lograr la inserción de nuestro país por medio de la competencia de sus instituciones educativas a nivel internacional y el reconocimiento de los estudios que se hayan realizado en nuestro país como parte de la inserción exitosa en la globalización, Gómez Gallardo & Macedo Buleje (2010).

La gestión educativa es uno de los temas que hay que tomar gran importancia, ya que la prestación de servicios educativos dependerá del desempeño de la gestión educativa, el cual forjará que la intuición sea exitosa o un fiasco de acuerdo al estilo de gestión que se aplique en ella. Es importante también mencionar y considerar la satisfacción laboral, aspecto relevante que se considera dentro de una buena gestión educativa, brindando así un clima organizacional óptimo, el cual será percibido por los directivos, personal docente, administrativo y por todo el personal que está involucrado directamente en dicha gestión; Personal que se verá influenciado por diferentes aspectos como el salario, incentivos, aspectos motivacionales y de confort, los cuales aseguran el desempeño de una gestión educativa óptima y de calidad siempre y cuando sean percibidas de manera positiva.

Para Calcina Calcina (2014) El clima institucional es un aspecto influyente en el desempeño laboral del personal, ya que, si el docente encuentra obstáculos o malestares en su medio ambiente, no podrá desenvolverse como le concierne, por ende, se sentirá insatisfecho en sus relaciones interpersonales.

En la unidad de estudio se identificaron factores que están generando satisfacción e insatisfacción en el personal docente y administrativo, dentro de ellas se percibieron aspectos propios de la gestión que se desarrolla en la institución, los cuales influyen directa o indirectamente en la calidad de enseñanza que se imparte a los estudiantes, existiendo cierta deficiencia en la gestión educativa en cuanto al sistema de procesos documentarios, escasas capacitaciones de actualización en cuanto a reglas y nuevas normativas que se implantaron para cada periodo académico, así como la ausencia de capacitaciones para los docentes en temas de metodologías y estrategias de enseñanzas, por otro lado, incentivos motivacionales como reconocimiento de logros y labor docente, así también la carencia de empatía por parte de los directivos de la universidad por las sobre exigencias con algunos docentes a tiempo completo.

Basándonos en lo identificado por medio de esta indagación se pretende establecer el nivel de relación que existe entre las variables de gestión educativa y clima organizacional en la escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas filial, Cusco 2020, con la finalidad de implementar acciones correctivas de mejora en la gestión educativa y clima organizacional y así lograr la excelencia académica.

## **1.2 Delimitación de la investigación**

### ***1.2.1 Delimitación espacial***

La investigación se realizó en las instalaciones de la escuela Profesional de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco ubicado en la avenida Tullumayo N° 128 Cusco.

### ***1.2.2 Delimitación social***

La investigación fue aplicada en la coordinadora académica, personal administrativo y personal docente de las diferentes áreas de la escuela profesional de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco.

### ***1.2.3 Delimitación temporal***

La actual investigación se llevó a cabo entre los meses de enero y marzo del año 2020 con respecto al período académico 2019 II - 2020 I.

### ***1.2.4 Delimitación conceptual***

La presente investigación está basada en función a dos variables y sus respectivas dimensiones: Gestión Educativa y Clima organizacional en la escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### **1.3 Problemas de investigación**

#### ***1.3.1 Problema principal***

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión educativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?

#### ***1.3.2 Problemas específicos***

¿Cuál es el nivel de relación entre gestión institucional y clima organizacional en la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre gestión administrativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre gestión pedagógica y clima organizacional en la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre gestión comunitaria y clima organizacional en la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?



## **1.4 Objetivos de la investigación**

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

Determinar el nivel de relación entre gestión educativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### ***1.4.2 Objetivos específicos***

Determinar el nivel de relación entre gestión institucional y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas filial, Cusco 2020.

Determinar el nivel de relación entre gestión administrativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

Determinar el nivel de relación entre gestión pedagógica y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

Determinar el nivel de relación entre gestión comunitaria y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas filial, Cusco 2020.

## **1.5 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.5.1 Justificación**

#### **1.5.1.1 Justificación Teórica**

Las identificaciones de la presente indagación proporcionarán aportes teóricos en referencia de las variables en estudio, que servirá como referencia o antecedente teórico para futuras investigaciones, puesto que se definirá y describirá conceptos de las variables: “Gestión Educativa y Clima organizacional”.

#### **1.5.1.2 Justificación practica**

El estudio mejorará la gestión educativa y clima organizacional en la unidad y lugar de estudio, dado que los resultados ayudarán a identificar las falencias, carencias y problemas de la universidad, de modo que con los resultados se implementen planes de gestión educativa y acciones correctivas, fortaleciendo debilidades en beneficio de los administradores (directivos) y personal docente, ya que se propondrá mejoras en las acciones encaminadas a corregir la gestión educativa y clima organizacional de la universidad.

#### **1.5.1.3 Justificación Social**

Así mismo el trabajo de investigación servirá como guía a las instituciones educativas del mismo rubro que presenten problemas iguales o análogos en su gestión educativa y clima organizacional.

#### **1.5.1.4 Justificación metodológica**

En este trabajo de investigación se aplicó instrumentos de evaluación (cuestionarios) en referencia a las variables; Gestión educativa adaptada de la investigación de Valdiviezo Miranda (2018) y Clima organizacional adaptado de la investigación de Cota Luevano (2017).

### **1.5.2 Importancia**

La significación del presente trabajo reside en la relevancia de la gestión educativa y el clima organizacional considerando aspectos fundamentales de la formación superior en cuanto a sus actividades, ya que, solo brindándole real importancia se podrá forjar espacios de diálogo, primando concordia y compromiso, que permitan institucionalizar el grupo humano de colaboradores, a partir de redimir la individualidad y la importancia de su participación en la institución educativa.

Para Chiavenato (1999) “Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir” (pág. 8).

Por ello es prescindible la motivación para generar un buen clima organizacional, evitando así estados de ánimo negativos, malas actitudes, desintereses, inconformidad e insatisfacción en los docentes.

Por medio de la presente investigación se podrá identificar, describir y analizar las causas y efectos de las problemáticas que acontecen en la gestión educativa y clima organizacional en la Escuela Profesional de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020, dando surgimiento a la necesidad de estudiar y demostrar la relación que existe entre estas dos variables, los resultados de este trabajo de investigación servirá como referencia, guía y antecedente para futuras investigaciones.

La importancia de la presente investigación desde un punto práctico a partir de las problemáticas identificadas, después de exponer la analogía que existe entre uno y otro variables construirá alternativas de cambios necesarios, que permitan crear espacios de reflexión, implicando encontrar soluciones asertivas a los problemas y falencias que enfrenta dicha institución, con la finalidad de mejorar los procesos directivos, pedagógicos, comunitarios y administrativos para asegurar una gestión educativa de calidad y por ende un buen clima organizacional.

### **1.6 Factibilidad de la investigación.**

El presente trabajo de investigación fue posible en su ejecución dado que propone diversas acciones para responder de manera asertiva a la necesidad del estudio de gestión educativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía,

Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020, investigación que se ajusta a la modalidad de estudios para su aplicación, ya que en la actualidad en mi calidad de tesista en cuanto a la parte metodológica fue viable dado que tuve acceso a información relevante referente a las variables de investigación utilizando material de estudio físico y digital, así mismo se tuvo acceso y predisposición por parte del personal administrativo y personal docente para la aplicación de las herramientas de evaluación, en cuanto a la posibilidad del recurso económico para el desarrollo de dicha investigación se manejó un presupuesto asequible.

Por consiguiente, debido a todos estos aspectos fundamentales me permite afirmar la viabilidad de dicha investigación, puesto que no se presentaron inconvenientes u obstáculos que imposibiliten el desarrollo del presente trabajo de investigación.

### **1.7 Limitaciones del estudio**

Las limitaciones que se presentaron en el transcurso de la investigación son las siguientes:

- a) Escasa información sobre antecedentes locales.
- b) Escasa información en cuanto a temas de administración para respaldar la variable de gestión educativa en educación superior.
- c) Dificultades en cuanto a la recolección de datos primarios por parte del personal administrativo de la escuela profesional de la universidad en estudio.
- d) Predisposición y disponibilidad de tiempo limitada por parte del personal docente para la aplicación de los instrumentos de evaluación.
- e) Sistema burocrático en la emisión de resoluciones por parte de la oficina de posgrado de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco.

## Capítulo II: Marco teórico conceptual

### 2.1 Antecedentes del problema

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

a) Sagredo Lillo & Castelló Tarrida (2019), en el artículo científico de revista **Actualidades Investigativas en Educación: “Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile” Universidad de Costa Rica, Costa Rica.**

El objetivo del artículo científico es demostrar que existe correlación de gestión directiva y el clima organizacional por medio de las dimensiones motivación y el compromiso de docentes en establecimientos educativos para adultos en la región del Biobío, Chile. La investigación fue realizada en una muestra poblacional de 40 docentes. En dicha investigación se utilizó metodología correlacional, con diseño de tipo no experimental transversal, el estudio determinó que en las percepciones de los instructivos existe una correlación efectiva y demostrativa entre las variables mencionadas.

b) Sandoval Caraveo, Magaña Medina, & Surdez Pérez (2013), en el artículo científico de revista **Actualidades Investigativas en Educación: “Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior”, Universidad de Costa Rica.**

El artículo científico tiene como objetivo de investigación establecer la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador, el estudio fue desarrollado en la universidad de Juárez Autónoma de Tabasco, México. La investigación se realizó en una muestra estratificada de dicha universidad donde se aplicó investigación de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, con diseño no experimental transeccional. Los

resultados de la investigación determinaron que la mayor parte de la población percibió que el clima organizacional es soberanamente favorable y el resto de la población indicó que existía un clima no favorable, la investigación concluyó de manera general que las dimensiones, interés por la investigación, estudio y presión laboral obtuvieron los valores más bajos.

**c) Pa'wan & Omar (2018), en el artículo científico de la revista *Malaysian online journal of educational management (MOJEM)* titulado: “*Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions*” Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia.**

El propósito de la averiguación fue medir el trato entre el clima organizacional innovador y el compromiso organizacional, el estudio fue aplicado en 444 académicos a tiempo completo de instituciones públicas y privadas de educación superior de varios estados de Malasia, la investigación tiene un diseño de investigación cuantitativo con enfoque deductivo por medio de la cual se explorara la relación del clima organizacional innovador en responsabilidad organizativo de los académicos en las IES de Malasia.

**d) Cheng-Cheng (2018), en el artículo científico de la revista *International Business Research* titulado: “*The Effects of Higher Education’s Institutional Organizational Climate on Performance Satisfaction: Perceptions of University Faculty in Taiwan*” Graduate Institute of Educational Administration and Policy Development, National Chiayi University, Taiwan.**

Esta investigación asumió como objetivo determinar las percepciones de los profesores universitarios en cuanto al clima organizacional y su satisfacción con su ejercicio docente, el estudio fue realizado en 297 miembros de la facultad universitaria entre universidades públicas y privadas de Taiwán, la investigación halló que los profesores Taiwaneses generalmente percibían un clima organizacional institucional positivo en todos los aspectos, sin embargo, se determinó que los docentes de las universidades que recibieron conocimientos de Building World-Class University Fund se desempeñan mejor en los diferentes aspectos que contempla el clima organizacional, haciendo que dichas universidades se conviertan en excelentes instituciones.

e) Soria Reséndez, Pedraza Melo, & Bernal González (2019), en el artículo científico de la revista *Acta universitaria: “El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior”*. Universidad Autónoma de Tamaulipas, Ciudad victoria, México.

En esta indagación se identificó la relación entre el clima organizacional y la agrado de los colaboradores de una institución de educación superior del estado de Tamaulipas, la investigación fue aplicada en 208 individuos, la investigación utilizó el diseño de investigación correlacional, el estudio concluyó aseverando una relación positiva y significativa entre las dos variables.

f) Montoya Cáceres, y otros (2017), en el artículo científico de la revista *Ciencia & Trabajo: “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”* Universidad del Bío Bío, Chillán, Chile.

La investigación planteó como objetivo establecer la correspondencia entre satisfacción laboral y clima organizacional de una universidad estatal chilena, teniendo como muestra 166 Colaboradores entre docentes y administrativos, el estudio fue cuantitativo correlacional, la investigación determinó la correlación entre una y otra variables estadísticamente significativa, dado que un clima organizacional positivo genera un alto nivel de satisfacción laboral de todo el personal en general.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

a) Duche Pérez, Gutiérrez Aguilar, & Paredes Quispe (2019), en el artículo científico de la revista *Conrado: “Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos”* Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.

En esta investigación se estableció como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes universitarios de pregrado para establecer si existe relación entre las variables, el estudio fue aplicado en 180 docentes auxiliares contratados a tiempo parcial pertenecientes a dos universidades privadas y una universidad pública de Arequipa, dicha investigación aplicó metodología de tipo descriptiva correlacional para dichas variables estableciendo característica

cuantitativa no experimental transversal. Los resultados de dicha investigación determinaron que, debido a la forma jurídica y a la gestión institucional, la satisfacción laboral y el compromiso institucional tienen correlación positiva o negativa.

**b) Oseda Gago, Mendivel Geronimo, & Durán Carhuamaca (2020), en el artículo científico de la revista Sophia, colección de la filosofía de la educación: “Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú” Universidad nacional de Cañete, Lima, Perú.**

El objetivo del estudio se enfocó en determinar el valor de relación entre el potencial de innovación y gestión institucional de la dicha universidad, el estudio fue aplicado en 154 personas, entre directivos, administrativos y personal docente de la mencionada universidad, el diseño de investigación es de tipo correlacional, la investigación determinó la correlación inmediata y altamente significativa entre las variables .

**c) Calcina Calcina (2014), en el artículo científico de la revista Comuni@cción: “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 Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012”. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.**

La investigación se centró en el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes universitarios, estableciendo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Universidad Nacional del Altiplano de la facultad de Ciencias Sociales y la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca de la, se aplicó la investigación a 96 docentes, es de tipo descriptivo correlacional de diseño metodológico no experimental de tipo descriptivo correlacional, concluyendo que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de dichas universidades.



**d) Salvador Cornelio & Sánchez Ortega (2018), en el artículo científico de la revista de investigaciones Altoandinas: “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente”. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.**

Se estableció como finalidad identificar el grado de relación del liderazgo directivo y el compromiso organizacional por parte de los docentes de la unidad de gestión 01 red educativa N° 22, la población de estudio fue de 935 personas conformada por directivos, docentes y los estudiantes del nivel primario, la metodología de estudio que se aplicó fue de diseño descriptivo y cuantitativo correlacional, la investigación concluyó que existe un grado de relación positiva de nivel moderado entre las variables liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente

**e) Casildo Lermo (2017), en la tesis de maestría titulada: “Clima organizacional y gestión educativa en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Huancayo”. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.**

El estudio estableció como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y la gestión educativa, la muestra poblacional estudio estuvo conformada por 150 personales de tres institutos de educación superior de Huancayo, la investigación desarrollo diseño de tipo descriptivo correlacional, determinando la existencia de una relación reveladora entre las variables.

## 2.2 Bases teóricas o científicas

### 2.2.1 Gestión educativa

Para poder entender el concepto de gestión educativa veremos las definiciones de los siguientes autores:

**Tabla 1**

*Definiciones de gestión educativa*

<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
Casassus (2002)	“La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción.” (...). La gestión es “Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada”. O, entendido como “la capacidad de articular los recursos que se dispone a manera de lograr lo que se desea” (p.49 - 51).
Mora (2009)	“La gestión educativa está constituida por la administración para el desarrollo de la gestión educativa, siendo esta el elemento primordial del funcionamiento de cualquier institución educativa, independientemente del ámbito a la cual esté referida (...) se encarga de estudiar las diversas acciones, actividades, procesos y funcionamiento de los respectivos proyectos educativos institucionales particulares o específicos, y generales o globales” (párr.5).
IPEBA (2010)	“La capacidad que tiene la institución para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende” (p. 24).
Cejas (2009)	“Conjunto de acciones articuladas para el logro de objetivos sugeridos en el Proyecto Educativo, se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica y debe tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades del centro educativo” (p.216-217).

*Nota.* Elaboración propia basada en los autores citados

Por lo tanto, podemos definir que la gestión educativa es la acción de métodos planificados y administrativos de los recursos de una organización, con el propósito de alcanzar objetivos del proyecto educativo de una institución, IPEBA (2010).

### **2.2.2 Dimensiones de gestión educativa**

Para los autores Frigerio, Poggi, & Tiramonti (1992), en la gestión educativa se distinguen cuatro dimensiones “Gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria” (p.1-2).

#### ***Gestión institucional***

Es el compuesto de diferentes semblantes de estructura que adquieren forma en cada entidad educativa estableciendo un modo de funcionamiento. Frigerio, Poggi, & Tiramonti (1992), Consideran “Aspectos relativos a la estructura formal (distribución de tareas y división del trabajo, organigrama, uso del tiempo, etc.) y los relativos a la estructura informal” (p.1).

Para Unesco en Perú (2011), indica que esta dimensión, ofrece un ambiente para el procesamiento de información y la evaluación de operaciones concernientes a los aspectos de estructurales que, en cada centro educativo dan cuenta con un estilo de funcionamiento

Para Alvarez Sánchez, Ibarra Ceceña, & Miranda Bojorquez (2013), sostiene:

Los profesores y directivos, así como los estudiantes y los padres de familia, desarrollan su actividad educativa en el marco de una organización, juntos con otros compañeros, bajo ciertas normas y exigencias institucionales; como la estructura formal compuesta por organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios (p.152).

Ramírez Zúñiga (2020) sostiene que esta dimensión ofrece:

Marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura de un centro educativo, entre los cuales se tienen los que pertenecen a la estructura formal referida a los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios y los que conforman la estructura informal compuesto por vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución (p.54).

### ***Gestión administrativa***

Los señores Frigerio, Poggi, & Tiramonti (1992), Refieren que son “Las cuestiones de gobierno. Un administrador es un planificador de estrategias para lo cual deberá considerar los recursos humanos y financieros y los tiempos disponibles” (pág.1).

Para Unesco en Perú (2011), Incluye:

Acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada con todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje (p.36).

Para Mita Arancibia, Rivas Berrios , & Ordonez (2016), “comprende el diseño, la planificación, la operativización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del proyecto educativo institucional” (p.71).

Bertel-Narváez, Vilorio-Escobar, & Sánchez-Buitrago (2019), definen “Como el soporte al trabajo institucional, los procesos están constituidos por soporte a la gestión académica, administración de la planta física y de los recursos, administración de servicios complementarios, talento humano y apoyo financiero y contable” (p.224).

Para Ramírez Zúñiga (2020), dicha dimensión incluye:

Actividades y destrezas para el desarrollo del recurso humano, utilización de materiales y financieros; así como algunos métodos técnicos, de tiempo, higiene y seguridad laboral, vigilancia de la información relacionada a los integrantes de la institución educativa; también funciones de desempeño y seguimiento cuyo único fin es beneficiar el proceso de aprendizaje (p.54).

### ***Gestión pedagógica***

Los autores Frigerio, Poggi, & Tiramonti (1992), Hacen referencia a “Las actividades que definen la institución educativa, diferenciándola de otras instituciones sociales. Su eje fundamental lo constituyen los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos” (pág.1).

Para UNESCO en Perú (2011) refiere como:

El proceso fundamental del que hacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras. (p.36)

Alvarez Sánchez, Ibarra Ceceña, & Miranda Bojorquez,( 2013), Son las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados (p.152).

Ramírez Zúñiga, (2020) define como el proceso de enseñanza y aprendizaje, la diversificación de programas de estudio, las tácticas metodológicas y curriculares, evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales didácticos y los recursos didácticos. Asimismo, incluye el trabajo del docente, la práctica pedagógica, la aplicación de guías de planeaciones y directrices de programas, la gestión de orientaciones pedagógicas y didácticas, relación con docentes y estudiantes, adiestramiento y modernización de los docentes para fortificar sus competencias.

### ***Gestión comunitaria***

se refiere “Al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades del establecimiento y de representantes del ámbito en el que está inserto el mismo” (Frigerio, Poggi, y Tiramonti, 1992, p.1).

Para UNESCO en Perú, (2011) hace referencia:

Al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa. (p. 37)

Para Soto Builes, Morillo Puente, Calderón-Hernández, & Darío Betancur (2020), “Consiste en liderar los procesos orientados al análisis y satisfacción de las necesidades de la comunidad y al desarrollo de la capacidad de respuesta de la institución educativa hacia su comunidad y la sociedad” (p.128).

Ramírez Zúñiga (2020), hace referencia:

A la forma en la que la institución se relaciona con la comunidad conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas; asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. De igual forma se refiere a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres De familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizacionales civiles y eclesiales, entre otras. (p.54)

### 2.2.3 *Clima organizacional*

Para conceptualizar veremos definiciones de los siguientes autores:

**Tabla 2**

*Definiciones de clima organizacional*

<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
Calcina Calcina (2014)	“Llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, se refiere a los aspectos físicos o estructurales, en términos subjetivos tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan” (p.23).
Chiavenato (1999)	“La cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la org. y que influye en su comportamiento”(p.8).
Cejas (2009)	“Ambiente generado en un centro educativo a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable es fundamental para un funcionamiento eficiente del centro educativo, así como para crear condiciones de convivencia armoniosa” (p.228)
Sotelo Asef & Figueroa González (2017)	“Propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional origina productos de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización” (p.5-6).

*Nota.* Elaboración propia basada en lo autores referenciados

En este trabajo de investigación dada las definiciones de los autores ya mencionados trabajaremos con la definición de Sotelo Asef & Figueroa González (2017), clima organizacional como las percepciones físicas y psicosociales dentro del ambiente de la institución que predispondrán a los miembros de la institución,

#### ***2.2.4 Dimensiones del clima organizacional***

En esta indagación se utilizó las dimensiones clasificadas por Cota Luevano, Jesús Alberto (2017), quien indica que para medir el clima organizacional se hace por medio de seis dimensiones las cuales son: Liderazgo, motivación, comunicación, igualdad, condición física y trabajo en equipo.

##### ***Liderazgo***

El liderazgo es una dimensión de gran importancia, existen varias definiciones que poseen similitudes entre la más importante esta la conceptualización dada por Segredo Pérez (2011), quien considera como la “influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados” (p.173).

En el mismo enfoque teórico se encuentra el concepto dado por Guillén del Campo (2013), quien establece que el liderazgo es la “Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados por medio de la habilidad de orientar y convencer” (p.245). Para algunos autores como Sandoval Caraveo (2004), el liderazgo es una metodología de influencia en las personas o trabajadores, es así lo considera como “los métodos de mando, la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados” (p.85).

En el presente estudio para la elaboración de los *ítems* del cuestionario se adoptará los indicadores dados por Segredo Pérez (2011), quien “considera los siguientes: valores, normas, procedimientos, categorías, dirección, estímulo a la excelencia, estímulo al trabajo en equipo y solución de conflictos” (p.173).

##### ***Motivación***

Para Segredo Pérez (2011) la variable motivación es el “Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes” (p.173).



Según Guillén del Campo (2013), Motivación es el conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, será visto como el eje del desempeño organizacional de los trabajadores, como el móvil de todo proceso subjetivo, y además será vista desde sus tres formas de expresión en el ámbito laboral, desde la motivación de logro, de afiliación y de poder. Aquí se agrupan las categorías en realización personal, reconocimiento a la aportación, responsabilidad, adecuación a las condiciones de trabajo. (p.245)

Sandoval Caraveo (2004), señala que “se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización” (p.86).

Peña Rivas & Villón Perero, (2018), “Es resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p.185).

### **Comunicación:**

Para Segredo Pérez (2011) la variable Comunicación es un conjunto de metodologías y acciones que facilitan el tránsito de los mensajes que se proporcionan entre los componentes de la organización, así como también con su entorno influyendo en las habilidades, opiniones y comportamientos de los participantes dentro y fuera de la organización. Esta dimensión está definida por las siguientes categorías: aporte a la cultura organizacional, estímulo al desarrollo organizacional, estilos de comunicación y proceso de retroalimentación.

Hernández Vela, Patricia Garrido, & Rico Pérez (2016), definen:

Comunicación como la percepción que tienen los académicos acerca de los canales de información que tiene la institución y de la forma en que fluye en los diferentes niveles jerárquicos, así como la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa información no será empleada indebidamente (p.11).

Sandoval Caraveo (2004), indica que la dimensión comunicación está basada en las “redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección” (p.86).

### ***Igualdad.***

Díaz García (2012), establece que la igualdad es cuando dos elementos considerados iguales reciben el mismo trato y cuando dos elementos son tratados de manera diferente son considerados desiguales. Por el contrario, la igualdad se viola cuando dos elementos iguales se tratan de manera diferente y cuando dos elementos desiguales se tratan de la misma manera.

Fernández Alonso (2013), define igualdad como un “principio relacional en el que intervienen por lo menos dos elementos: las situaciones de hecho que se comparan y el criterio de comparación o patrón de igualdad” (p.40).

Para Martínez Esparza, Romo Rojas, & Rangel Jiménez (s.a), La igualdad se basaba en el derecho que toda persona tiene cuando labora en una organización, los cuales deberán ser tratados con justicia, “sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o filiación política. La empresa o institución debe cerciorarse que existen programas de sueldos y compensaciones justas” (p.9).

### ***Condición Física.***

Para Martínez Esparza, Romo Rojas, & Rangel Jiménez(s.a), “Son todos los aspectos referentes a las condiciones en las que se encuentran el equipo, herramientas, mobiliario y equipo de seguridad que permita al personal llevar a cabo sus actividades de forma segura y cuidando su integridad física” (p.11).

Hernández Vela, Patricia Garrido, & Rico Pérez (2016), define condición física:

Como la valoración de la organización por parte de los académicos en cuanto al espacio en donde se desarrolla la vida cotidiana, en el cual se les permite realizar su trabajo con calidad y comodidad, teniendo en cuenta condiciones tales como ruido, iluminación, color, música, humedad, temperatura, higiene y seguridad, en

donde el equipo y la distribución de personas y del material permiten operaciones de trabajo eficientes y efectivas (p.321).

Hernández Vela & Ponce Telles(s.a) indican que condición física:

Es la percepción del académico acerca del espacio en el cual se desenvuelve la vida diaria de la organización, que les permite realizar su trabajo con calidad y comodidad, considerando condiciones tales como ruido, iluminación, color, música, humedad, temperatura, higiene y seguridad, en donde el equipo y la distribución de personas y del material permiten operaciones de trabajo eficientes y efectivas (p.8).

### ***Trabajo en equipo***

Para Hernández Vela, Patricia Garrido, & Rico Pérez (2016), indican que: Es una comprensión de la medida en que los miembros de la organización cooperan, se apoyan mutuamente y mantienen amistades y asociaciones, en resumen, el trabajo en equipo es la percepción que tiene un individuo del compromiso, la sinergia, las habilidades y la responsabilidad de los miembros de la organización (p.10).

Para Martínez Esparza, Romo Rojas, & Rangel Jiménez (s.a), Trabajo en equipo es capacidad de un grupo de personas para trabajar y lograr objetivos comunes de manera coordinada y armónica, aprovechando las fortalezas individuales. Apoyo efectivo y oportuno entre diferentes áreas de trabajo que permite el logro de los objetivos institucionales. (p.11).

Hernández Vela & Ponce Telles (s.a), Trabajo en equipo es la percepción de la manera en que los componentes de la organización colaboran y cooperan entre sí, se apoyan mutuamente y mantienen relaciones de amistad y compañerismo. En síntesis, el trabajo en equipo es la percepción de los individuos sobre el compromiso, la sinergia, responsabilidad y las destrezas que los miembros de la organización manifiestan. (p.7)

Para Cardona & Wilkinson (2006), “consiste en colaborar organizadamente para obtener un objetivo común. Ello supone entender las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y sacar el máximo provecho de ellas en aras a la consecución de esa meta (misión) común” (p.1).

## **2.3 Definición de términos básicos**

### ***Gestión***

La gestión es los “Pasos conducentes a la consecuencia de una cosa, es decir, aquello vinculado a las acciones que tiene ciertos objetivos hacia los cuales se dirige. Pero también se la relaciona, con la acción y efecto de administrar” (Cejas, 2009,p.214).

### ***Gestión educativa***

Entendido como el “Conjunto de acciones articuladas para el logro de objetivos propuestos en el Proyecto Educativo, se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica y debe tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades del centro educativo” (Cejas, 2009, p.216-217).

### ***Gestión Administrativa***

Comprende “el diseño, la planificación, la operativización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del proyecto educativo institucional” (Mita Arancibia, Rivas Berrios , & Ordonez, 2016, p.71).

### ***Gestión Comunitaria***

Consiste en “liderar los procesos orientados al análisis y satisfacción de las necesidades de la comunidad y al desarrollo de la capacidad de respuesta de la institución educativa hacia su comunidad y la sociedad” (Soto Builes, Morillo

Puente, Calderón-Hernández, & Darío Betancur, 2020, p.128).

### ***Clima***

El clima es el “Resultado de los fenómenos relacionales que se van forjando entre los actores implicados en la educación en una institución determinada” (María Berthoud & López Morilla, 2013, p.14).

### ***Clima institucional***

Es el “Ambiente generado en un centro educativo a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores y Motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales” (Cejas, 2009, p. 228).

### ***Organización***

Es un “Sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla” (Chiavenato, 1999, p.1).

### ***Motivación***

Es “resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (Peña Rivas & Villón Perero, 2018, p.185).

### ***Comunicación***

Es la “percepción que tiene los académicos acerca de los canales de información que tiene la institución y de la forma en que fluye en los diferentes niveles jerárquicos, así como la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa información no será empleada indebidamente” (Hernández Vela y Ponce Telles, p.11)

### **Capítulo III: Hipotesis y variables**

#### **3.1 Hipótesis general**

El nivel de relación es significativo entre gestión educativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

#### **3.2 Hipótesis específicas**

El nivel de relación es significativo entre gestión institucional y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

El nivel de relación es significativo entre gestión administrativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

El nivel de relación es significativo entre gestión pedagógica y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

El nivel de relación es significativo entre gestión comunitaria y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### **3.3 Definición conceptual y operacional de las variables**

#### **3.3.1 Variable 1**

**Gestión educativa.** La gestión educativa intervendrá en el personal administrativo y demás componentes educativos que interactúan de manera directa o indirecta dentro o fuera de una determinada institución educativa independientemente del tamaño organizacional de la institución. En este sentido Mora (2009) afirma que “La gestión educativa se encarga de estudiar las diversas acciones, actividades, procesos y funcionamiento de los respectivos proyectos educativos institucionales particulares o específicos, y generales o globales, en ámbitos diversos del mundo educativo” (párr. 5).

#### **3.3.2 Variable 2**

**Clima Organizacional.** El clima organizacional estará determinado por procesos que influenciarán en los comportamientos organizativos, los cuales generaran cambios en los miembros de la organización en cuanto a sus actitudes y conductas. Así lo define también Iglesias Armenteros & Zenia Tamara (2015) como “Las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general” (p.45).

### 3.4 Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de Medición
Gestión Educativa	Para IPEBA (2010) "Capacidad que tiene la institución para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende" (p. 24).	Para medir la Gestión Educativa se utilizará el método elaborado por Mg. Valdiviezo Miranda, Sumilda de los Milagros (2018), en la tesis doctoral para la Universidad Cesar Vallejo, en el cual se mide esta variable a través de una escala y considera las dimensiones establecidas por Frigerio, Poggi, & Tiramonti (1992) "gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria" (p.1-2).	Institucional	Liderazgo del director	1	Ordinal
				Principios de autoridad moral y profesionalismo del director.	2	
				Capacidad de razonamiento.	3	
				Desempeño de las autoridades universitarias	4	
				Alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas	5	
			Administrativa	Clima institucional.	6	
				Capacidad del director para hacer cumplir las funciones satisfactorias de sus miembros.	7	
				Evaluación de los documentos de gestión	8	
				Eventos de capacitación especializada.	9	
				Manual de Organización y Funciones.	10	
				Cumplimiento de sus deberes y derechos.	11	
				Desempeño del personal de la institución	12	
				Pedagógica	Plan Estratégico Institucional y la propuesta pedagógica.	
			Proyecto Curricular Institucional y el Plan Anual de Trabajo. proceso de diversificación curricular		14	
			Monitoreo y capacitación.		15	
			Plan de capacitación docente		16	
			Vinculación del proceso enseñanza aprendizaje con la teoría y práctica.		17	
			Formación en investigación.		18	
			Comunitaria	Necesidades de la comunidad.	19	
				Relaciones de la Escuela Académica Profesional con el entorno.	20	
				Relación con el entorno social e interinstitucional	21	
				Coordinación con redes de apoyo.	22	



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de Medición
<b>Clima Organizacional</b>	Para Sotelo Asef y Figueroa Gonzáles (2017) define "clima organizacional como una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional origina productos de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización" (p.5-6).	Se utilizará el método para evaluar el clima organizacional docente elaborado por Cota Luevano, Jesús Alberto (2017), para la Universidad Nacional de la Plata-Argentina, el cual mide esta variable utilizando una escala y seis dimensiones "Trabajo en equipo, comunicación, Igualdad, condición física, liderazgo y motivación".	Trabajo en equipo	Integración y cooperación	1	Ordinal
				Seguimiento a los objetivos	2	
				Reto diario	3	
				Resultados por equipo	4	
			Comunicación	Conocimiento de metas	5	
				Avance de metas y logros	6	
				Filosofía y objetivos de la organización	7	
			Igualdad	Confianza entre compañeros	8	
				Iniciativas y sugerencias	9	
				Decisiones importantes	10	
			Condición física	Necesidades básicas satisfechas	11	
				Herramientas de trabajo adecuadas	12	
				Condiciones de seguridad e higiene laboral	13	
			Liderazgo	Actitudes positivas	14	
				Resultados obtenidos en el trabajo	15	
				Confianza entre el equipo	16	
				Sobre exigencia	17	
			Motivación	Capacitación adecuada y a tiempo	18	
				Actitudes positivas	19	
				Reconocimiento	20	
				Reputación positiva del departamento	21	
				Sentirse parte de la organización	22	

## **Capítulo IV: Metodología de la investigación**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

#### ***4.1.1. Enfoque de investigación***

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, dado que se realizó el acopio de datos para luego analizarlos, absuelve preguntas establecidas en la investigación, así mismo prueba hipótesis previamente planteadas, hace es el uso de estadísticas para precisar estándares de comportamiento, según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (1997).

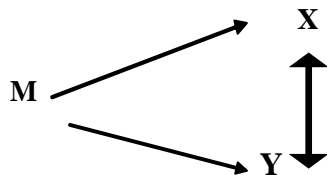
#### ***4.1.2. Tipo de investigación***

Investigación básica debido a que se fundamenta en otras investigaciones, ya que según Mejía Mejía (2005) sustenta que “Está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado” (p.29).

#### ***4.1.3. Nivel de investigación***

La investigación es de nivel descriptivo-correlacional dado que se orienta a determinar la relación entre dos variables: Gestión Educativa y el Clima Organizacional. Ramírez González (2004), define que tiene como “Propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, con el objetivo de conocer el comportamiento de una variable con respecto a otras variables”(p.42).

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (1997), En ocasiones “solo se analiza la relación entre dos variables, lo que podría representarse como X\_\_\_Y” (p.72).



X (V1) = Gestión Educativa

Y (V2) = Clima Organizacional

## 4.2. Métodos y diseño de investigación

### 4.2.2. Método de investigación

Es de método hipotético- deductivo, la deducción es un método que “lleva a conclusiones partiendo de lo general, aceptado como válido, hacia aplicaciones particulares” (Ramírez González, 2004, p.38).

Investigaciones descriptivas relacionales no causales, “investigaciones asociativas que tratan de hallar correspondencia entre una variable y otra, pero sin plantear una relación causal, debido a que los científicos aún no disponen de argumentos o elementos de juicio para plantear tal relación causal” (Mejía Mejía, 2005, p.30,31).

**Método específico:** Se utilizó estadística no paramétrica, Rho de Spearman aplicado para variables ordinales en la que se pretende demostrar las relaciones donde su valor absoluto indica fuerza.

### **4.2.3. *Diseño de la investigación***

Se desarrolló un diseño no experimental - transversal, ya que ninguna variable se modificó, se observaron los acontecimientos tal cual en su contexto real, después se analizaron Ramírez González (2004).

Esta investigación no experimental será subdividida en diseños transeccionales o tesis transversales, el cual consiste en la “recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio , 1997, p.247).

## **4.3. Población y muestra de la investigación**

### **4.3.2. *Población***

Conformada por 35 directivos (personal administrativo) y personal docente de la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco, en la presente investigación se encuestó a la toda la población referida con la finalidad de obtener data más certera. Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio (1997) consideran una población como el conjunto de personas que poseen una característica en comun para ser estudiada, creando así datos de la investigación.

### **4.3.3. *Técnicas***

En el proceso de esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta. Ramírez González (2004), define que la encuesta como “un test escrito que el investigador fórmula a un grupo de personas para estudiar constructos como percepción, creencias, preferencias, actitudes, etc.” (p.49).

### **4.3.4. *Instrumentos***

Para el presente trabajo de investigación se aplicó cuestionarios como instrumentos de medición basándose en las variables; Gestión educativa adaptada de la investigación de Valdiviezo Miranda (2018) y Clima organizacional adaptado de la investigación de Cota Luevano (2017).

#### 4.3.5. Validez y confiabilidad

El instrumento se sometió a la evaluación por 04 jueces expertos, cuyos resultados serán sometidos a la prueba binomial cuyo valor calculado posiblemente sea mayor que el valor teórico como lo señalado.

**Tabla 3**

*Valores de Alfa Cronbach*

<b>Coefficiente</b>	<b>Nivel de fiabilidad</b>
0.0 a 0.3	Deficiente
0.3 a 0.5	Regular
0.5 a 0.7	Bueno
0.7 a 0.9	Muy bueno
0.9 a 1	Excelente

*Nota:* Elaborado por Tuapanta Dacto, Duque Vaca, & Mena Reinoso (2017).

Para concluir, el resultado obtenido para la fase de confiabilidad de los instrumentos fue obtenido en el software SPSS y el resultado es como sigue:

**Tabla 4**

**Cálculo de Confiabilidad del Instrumento de Medición**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach	<b>N<sup>o</sup> de elementos</b>		
,640	35		

*Nota.* Elaboración propia. Datos procesados en SPSS

El análisis de fiabilidad fue de 0,640 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se estableció que el instrumento de medición es de consistencia interna bueno, apta para su aplicación.

#### **4.3.6. *Procesamiento y análisis de datos***

En esta investigación se empleó estadística no paramétrica para probar las hipótesis planteadas y análisis descriptivo de las dimensiones aplicado para ambas variables:

Para los datos de la variable 1: Gestión educativa

Para los datos de la variable 2: Clima organizacional

Para ambas variables se realizó el análisis no paramétrico con el software estadístico IBM SPSS Statistics v26 y el programa Excel, así mismo se elaboró gráficos y tablas correspondientes para una mejor presentación.

Una vez realizado el del procedimiento de datos para las variables uno y dos, se procedió la utilización del estadístico “Rho de Spearman” para la prueba de hipótesis, o índice de correlación que determina la relación de las variables estudiadas, las cuales revelaron estar correlacionadas entre sí.

#### **4.3.7. *Ética en la investigación***

El trabajo de investigación que se efectuó, cumplió con los criterios y pautas establecidas por la Universidad Alas Peruanas para investigaciones cuantitativas, cuya autoría corresponde a la Bach. Jhesica Farfán Saravia con DNI.45469920.

Se respetó los derechos de autor utilizando la norma APA en su 7.<sup>a</sup> edición.

Se encuestó a la población respetando su consentimiento informado.

Las imágenes y tablas que pertenecen a otros autores fueron referenciados según APA 7.<sup>a</sup> edición.

Los datos que se muestran son reales y no han sido alterados o manipulados por el investigador.

## Capítulo V: Resultados y discusión

### 5.1. Resultados

#### *Análisis descriptivo*

**Tabla 5**

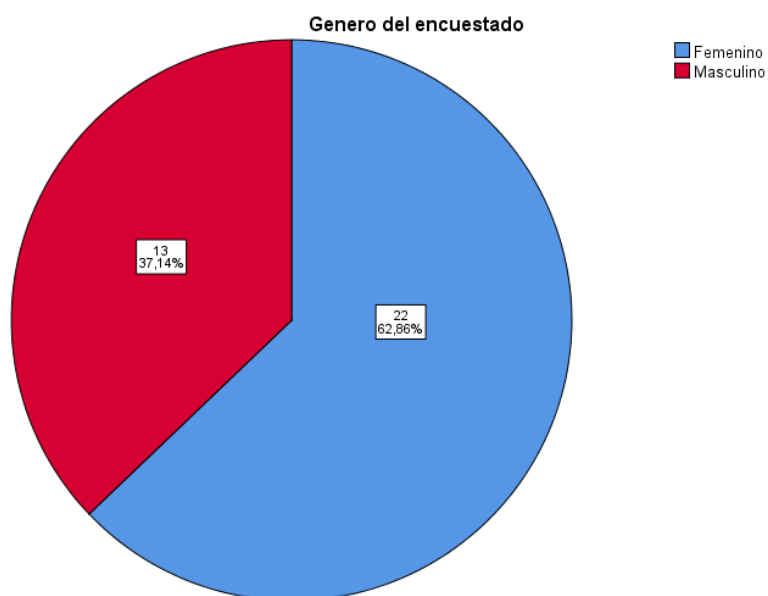
*Género del encuestado*

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	22	62,9%
Masculino	13	37,1%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

## Figura 1

### Género del encuestado



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### Interpretación

La tabla 5 y figura 1 muestra el género de los encuestados quienes son profesionales que laboran en la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020, la figura 1 muestra que, el 62.86 % pertenecen al género femenino y el 37.14% menor porcentaje corresponde al género masculino.



**Tabla 6**

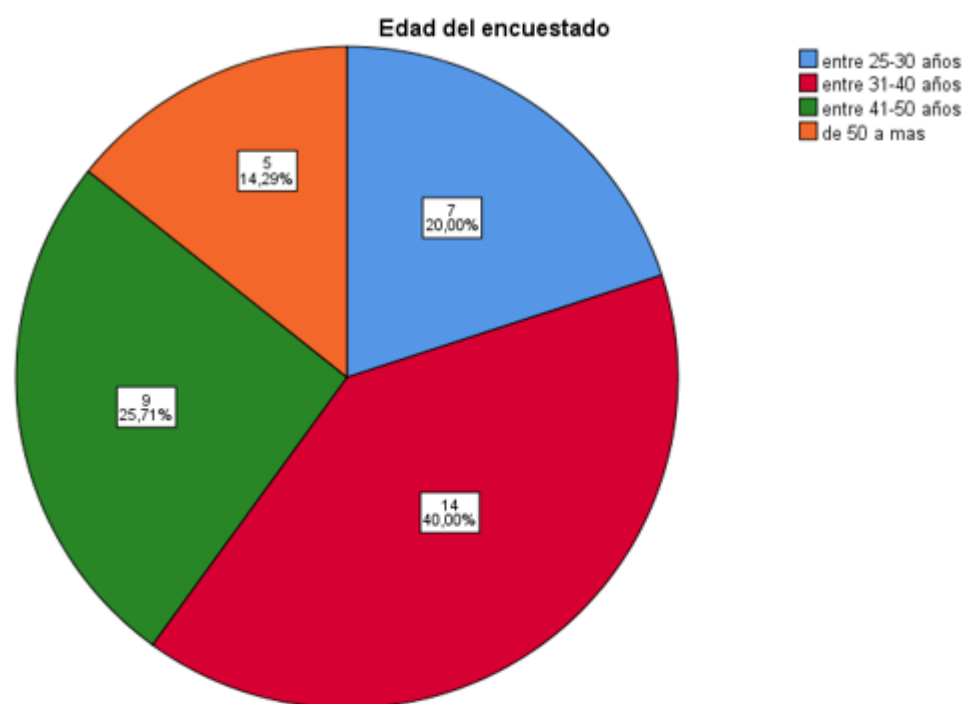
*Edad del encuestado*

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
25-30 años	7	20,0%
31-40 años	14	40,0%
41-50 años	9	25,7%
Más de 51 años	5	14,3%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 2**

*Edad*



*Nota.* Elaboración propia basándose en los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 6 y figura 2, muestran la edad de los profesionales encuestados que laboran en la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Cusco 2020, según dicha figura la edad del encuestado registra el 40.00 % entre 31 a 40 años, el 25.71 % entre 41 a 50 años, el 20.00% entre 25 a 30 años y el 14.29% con más de 50 años.

**Tabla 7**

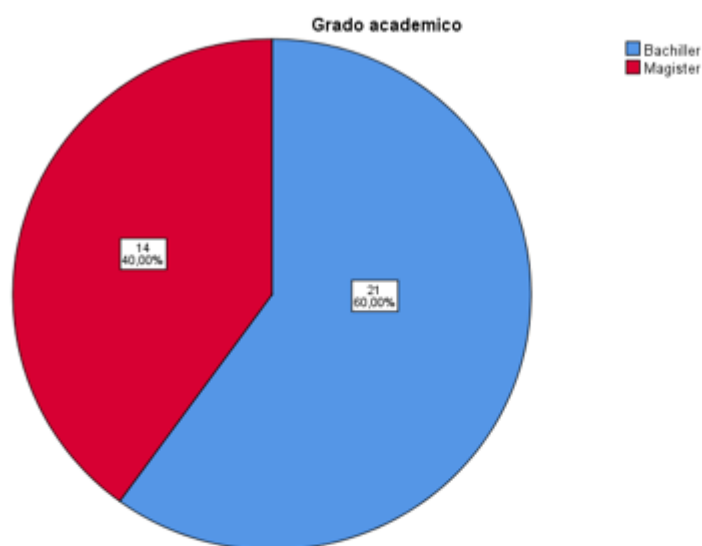
*Grado académico del encuestado*

<b>Grado académico</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bachiller	21	60.0%
Magíster	14	40,0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos

**Figura 3**

*Grado académico*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 7 y figura 3, muestra el grado académico de los profesionales encuestados que laboran en la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Cusco 2020, donde el 60.00% tienen grado académico de bachiller y el 40.00% cuenta con grado académico de magíster.

## Variable X: Gestión Educativa

### Dimensión 1. Gestión Institucional

**Tabla 8**

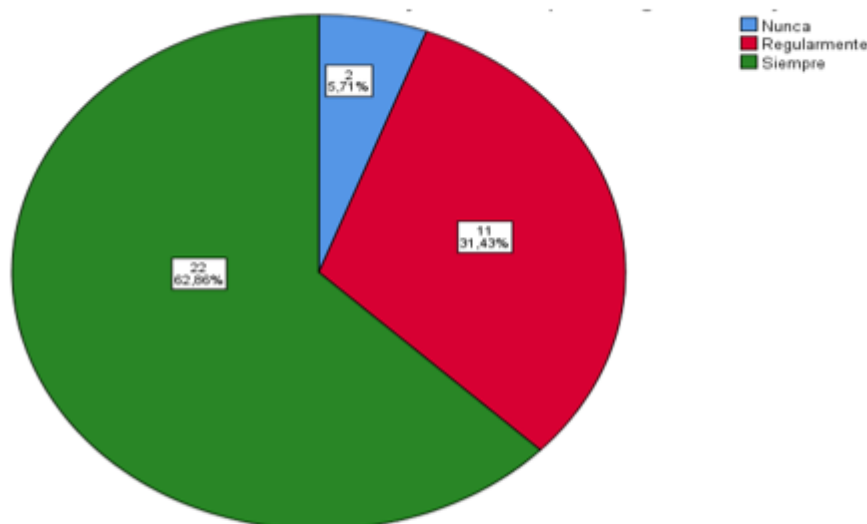
*El coordinador académico es líder, motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7
Regularmente	11	31,4
Siempre	22	62,9
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

**Figura 4**

*El coordinador académico es líder, motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos.*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### Interpretación

La tabla 8 y figura 4, el coordinador académico es líder, motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos, el 62.86% respondieron siempre, 31.43 regularmente y 5.71% nunca.

**Tabla 9**

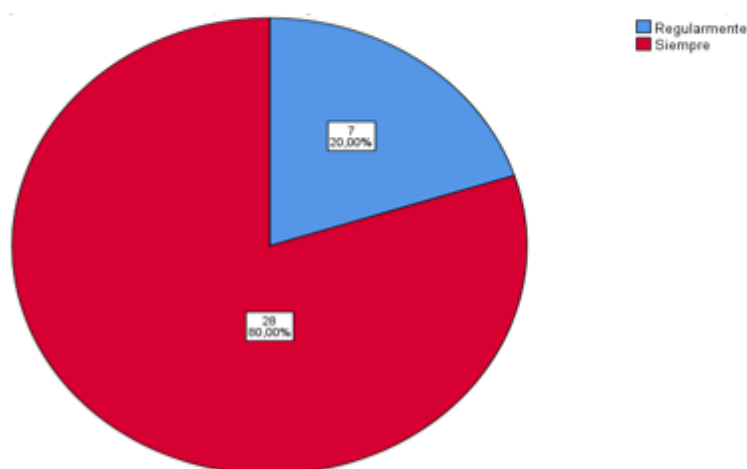
*El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente	7	20,0
Siempre	28	80,0
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

**Figura 5**

*El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco.*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 8 y figura 5, El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco, el 80.00% indicaron siempre y el 20.00% regularmente.

**Tabla 10**

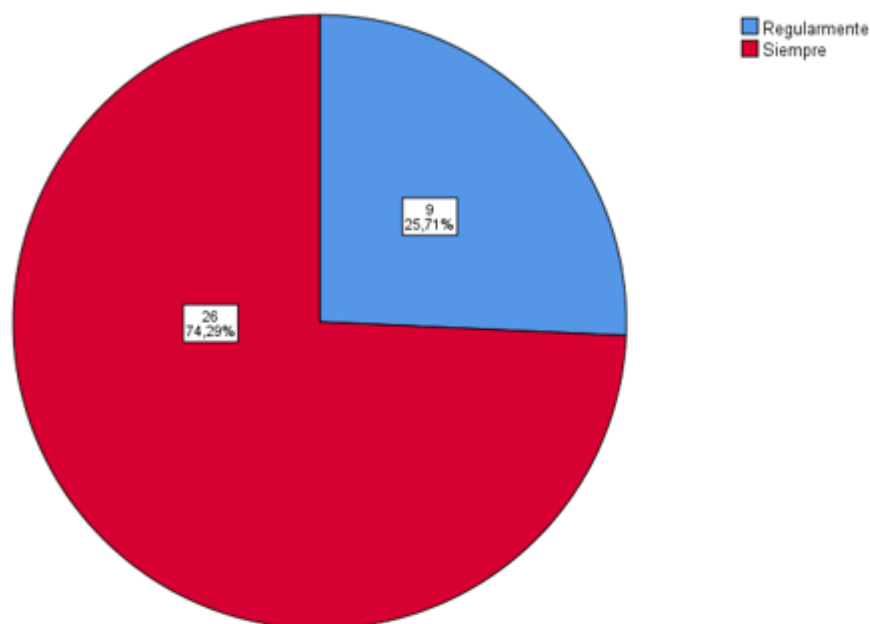
*El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas.*

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente	9	25,7
Siempre	26	74,3
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenido.

**Figura 6**

*El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 10 y figura 6, El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones, muestran que el 74.29% indico siempre y el 25.71% regularmente.

**Tabla 11**

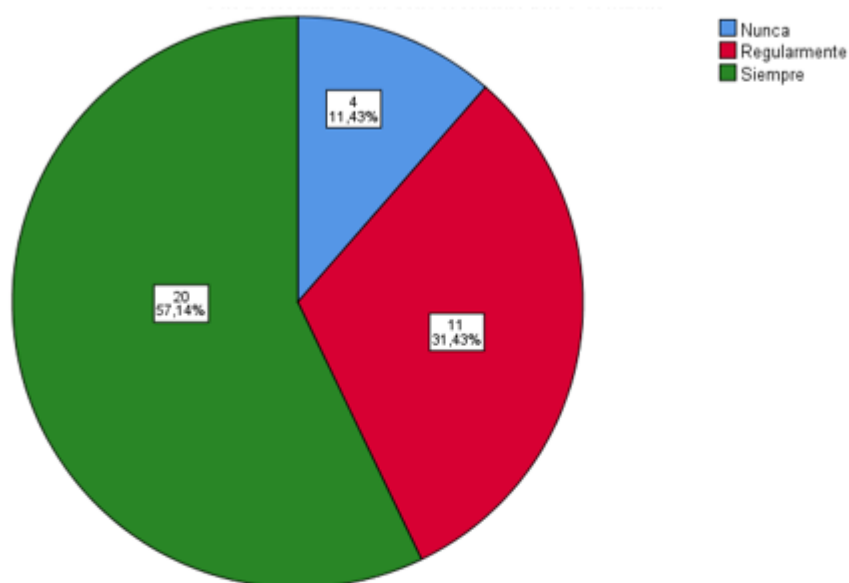
*El desempeño de las autoridades de universitarias de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas*

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	11,4
Regularmente	11	31,4
Siempre	20	57,1
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 7**

*El desempeño de las autoridades de universitarias de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 11 y figura 7, El desempeño de las autoridades de universitarias de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, muestra que el 57.14% indicaron siempre, el 31.43% indicaron regularmente y el 11.43% indicaron nunca.

**Tabla 12**

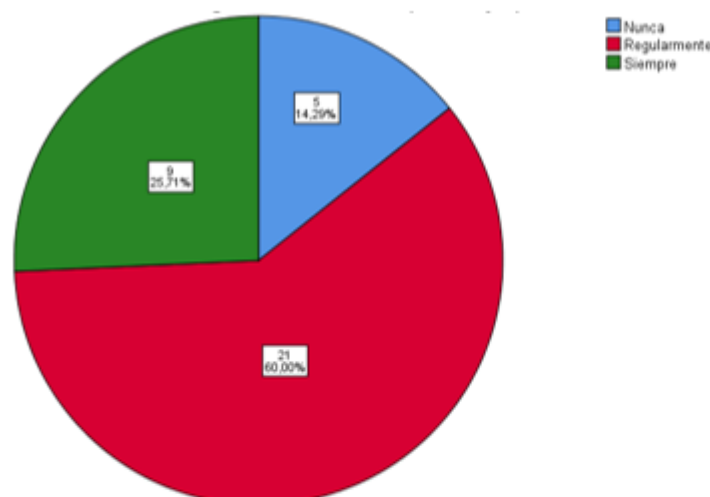
*La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas.*

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	14,3
Regularmente	21	60,0
Siempre	9	25,7
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenido

**Figura 8**

*La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas.*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 12 y figura 8, La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas, muestran que el 60.00% indicaron regularmente, el 25.71% indicaron siempre y el 14.29% nunca.

## Dimensión 2: Gestión Administrativa

**Tabla 13**

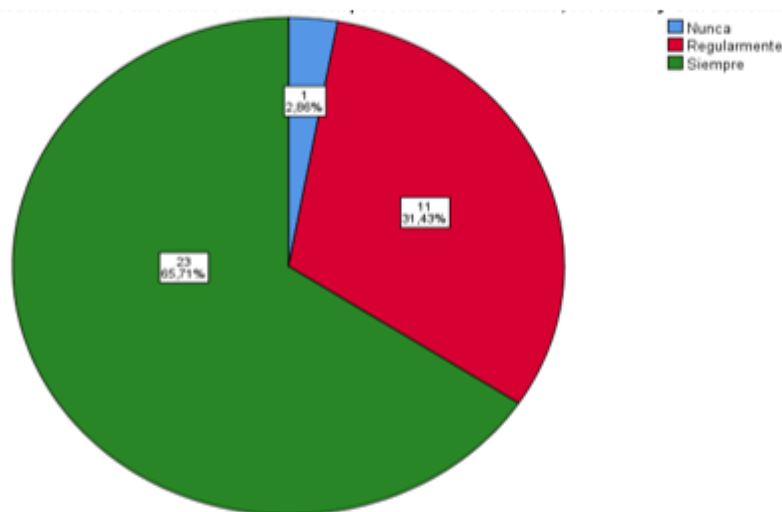
*El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, sede Cusco.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	11	31,4
Siempre	23	65,7
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos

**Figura 9**

*El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, sede Cusco.*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### Interpretación

La tabla 13 y figura 9, El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, sede Cusco, muestra que el 65.71% indicaron siempre, el 31.43% indicaron regularmente y el 2.86% indicó nunca.



**Tabla 14**

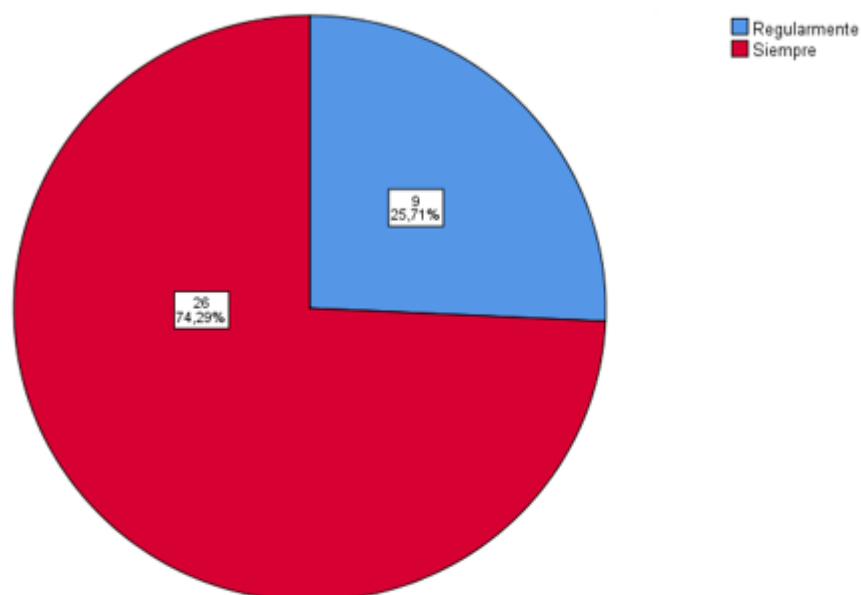
*El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc.) de los docentes*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente	9	25,7
Siempre	26	74,3
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

**Figura 10**

*El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc.) de los docentes*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 14 y figura 10, El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc.) de los docentes, muestra que el 74.29% indico siempre y el 25.71% indico regularmente.

**Tabla 15**

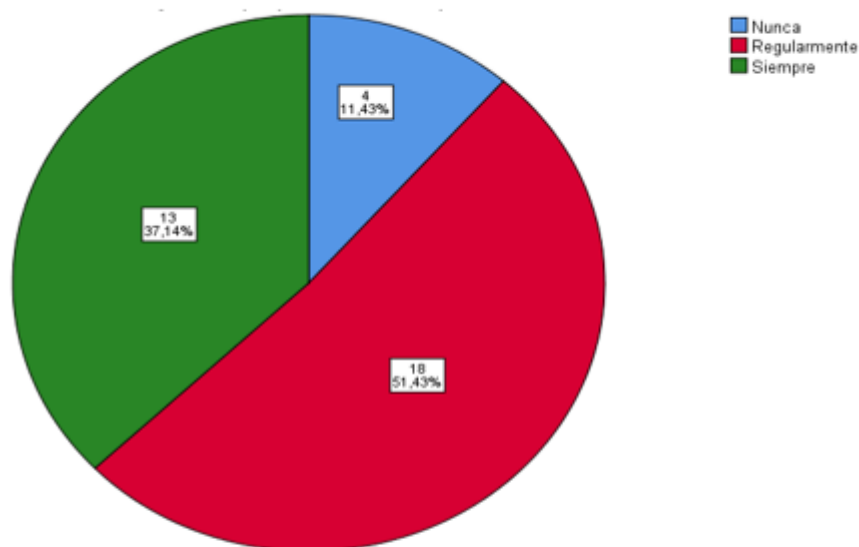
*Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	11,4
Regularmente	18	51,4
Siempre	13	37,1
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en datos obtenidos.

**Figura 11**

*Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 15 y figura 11, Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU, muestra que el 51.43% indico regularmente, el 37.14% indico siempre y el 11.43% indico nunca.

**Tabla 16**

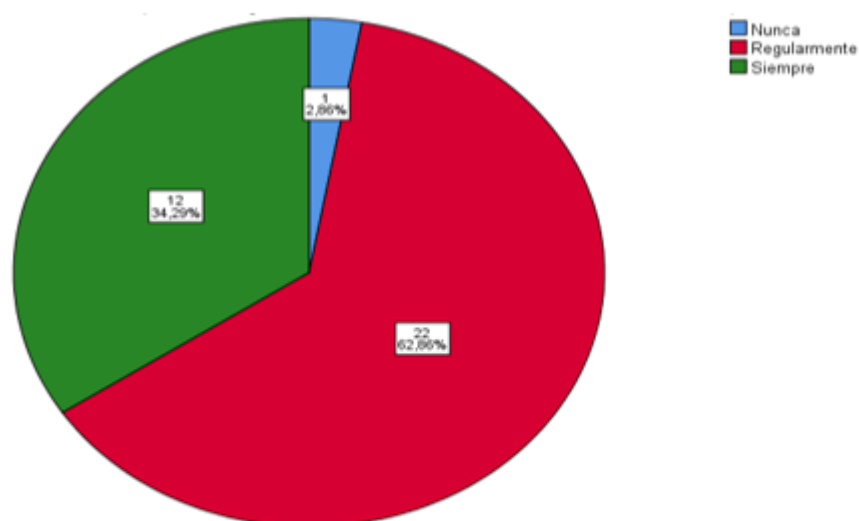
*Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	22	62,9
Siempre	12	34,3
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

**Figura 12**

*Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 16 y figura 12, Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco, muestra que el 62.86% indico regularmente, el 34.29% indico siempre y el 2.86% indico nunca.

**Tabla 17**

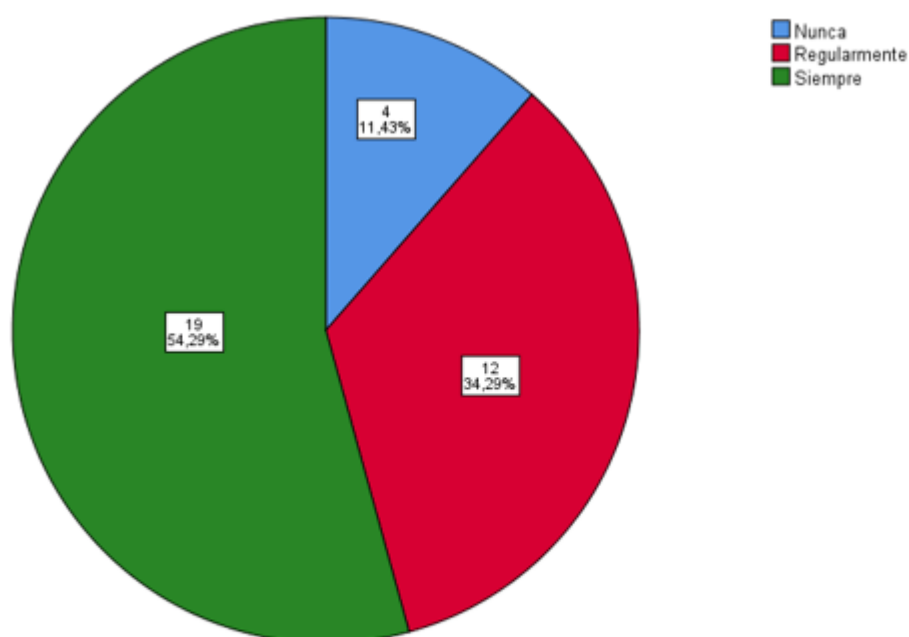
*El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	11,4
Regularmente	12	34,3
Siempre	19	54,3
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

**Figura 13**

*El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 17 y figura 13, El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU, muestra que el 54.29% indico siempre, 34.29% indico regularmente y el 11.43% nunca.

**Tabla 18**

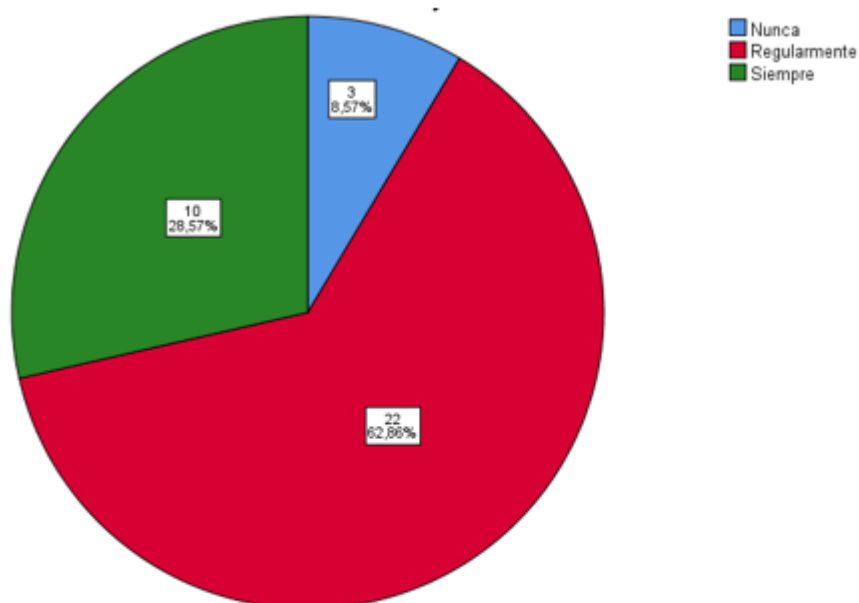
*La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8,6
Regularmente	22	62,9
Siempre	10	28,6
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

**Figura 14**

*La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos*



*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 18 y figura 14, La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos, muestra que el 62.86% indico regularmente, el 28.57% indico siempre y el 8.57%.

**Tabla 19**

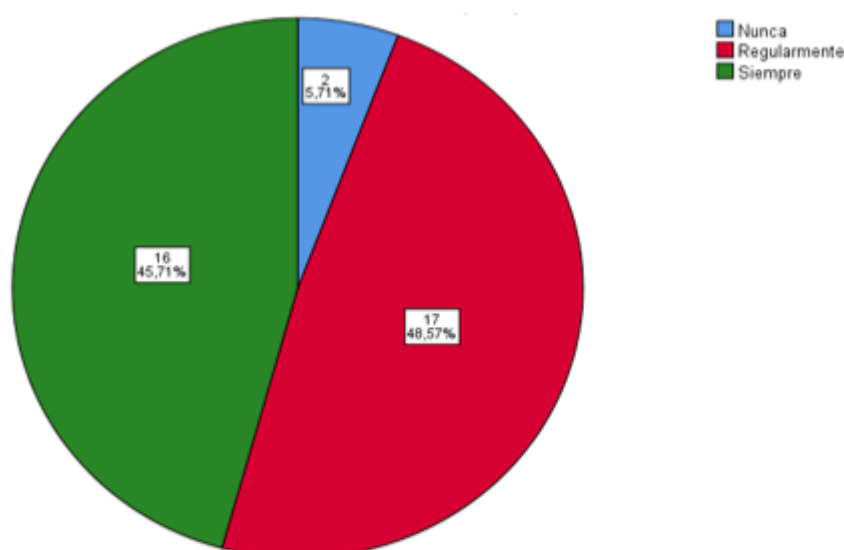
*El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF)*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7
Regularmente	17	48,6
Siempre	16	45,7
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 15**

*El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF)*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

### **Interpretación**

La tabla 19 y figura 15, El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF), muestra que el 48.57% indica regularmente, el 45.71% indica siempre y el 5.71% nunca.

### Dimensión 3: Gestión Pedagógica

**Tabla 20**

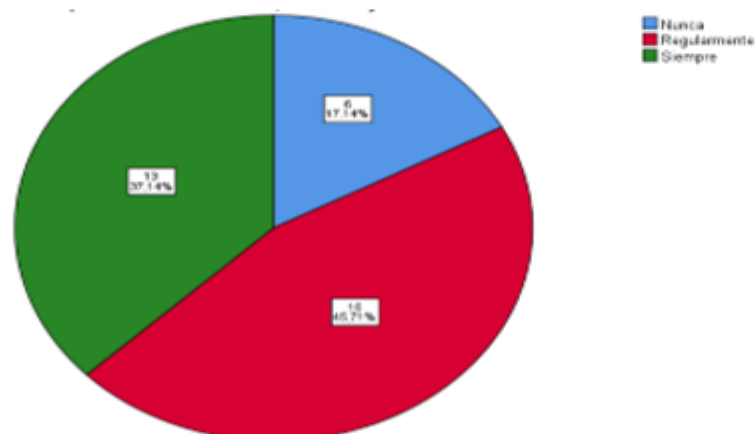
*En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	17,1
Regularmente	16	45,7
Siempre	13	37,1
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 16**

*En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

#### **Interpretación**

La tabla 20 y figura 16, muestran que el 45.71% indico regularmente, 37.14% indico siempre y el 17.14% indico nunca.

**Tabla 21**

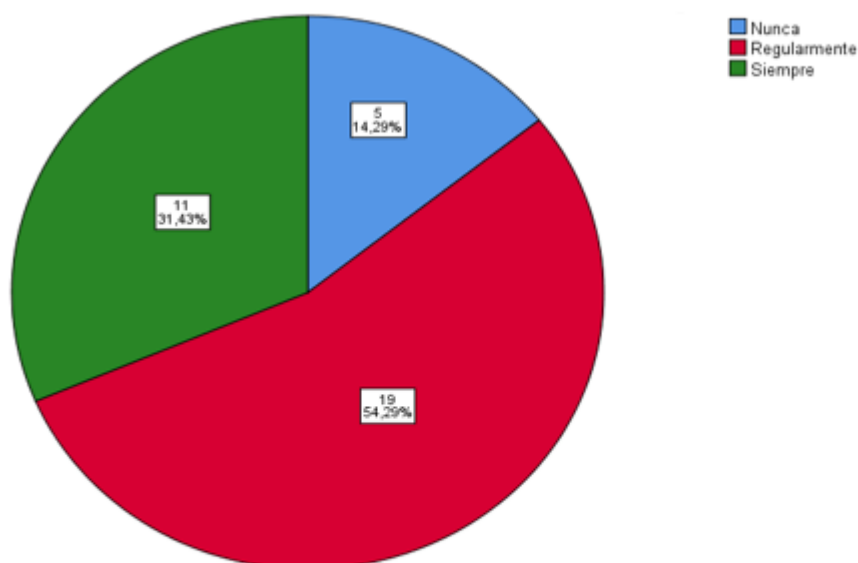
*Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	14,3
Regularmente	19	54,3
Siempre	11	31,4
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 17**

*Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 21 y figura 17, Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco, muestra que el 54.29% indico regularmente, el 31.43% indico siempre y el 14.29%.



**Tabla 22**

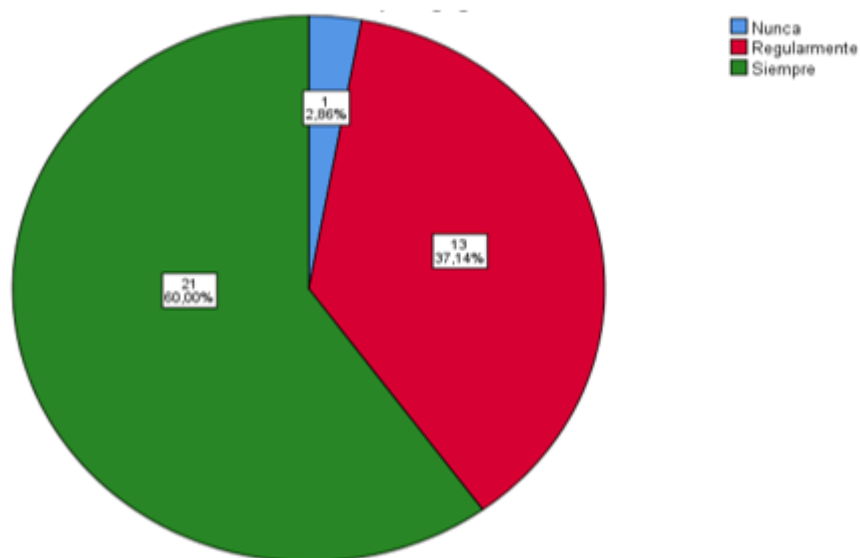
*El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	13	37,1
Siempre	21	60,0
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 18**

*El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La Tabla 22 y figura 18, El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas, muestra que el 60.00% indico siempre, el 37.14% indico regularmente y el 2.86% nunca.

**Tabla 23**

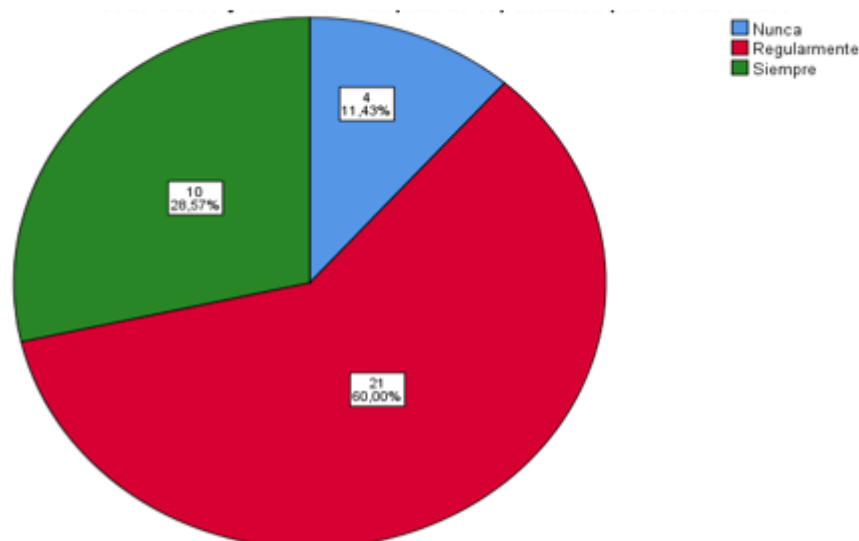
*La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	11,4
Regularmente	21	60,0
Siempre	10	28,6
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 19**

*La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 23 y figura 19, la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes, muestra que el 60% señalaron regularmente, el 28,57% y el 11,43% nunca.

**Tabla 24**

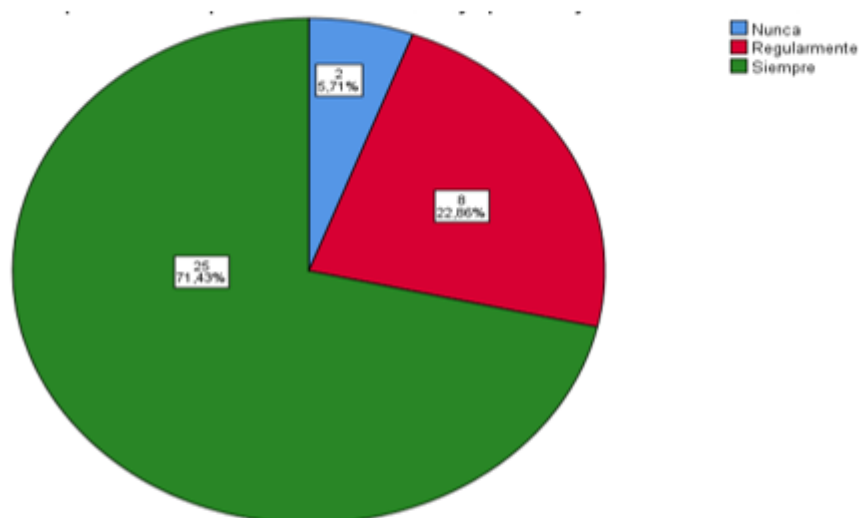
*La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7
Regularmente	8	22,9
Siempre	25	71,4
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 20**

*La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 24 y figura 20, La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica, muestra que el 71.43% indico siempre, el 22.86% indico regularmente y el 5.71% indico nunca.

**Tabla 25**

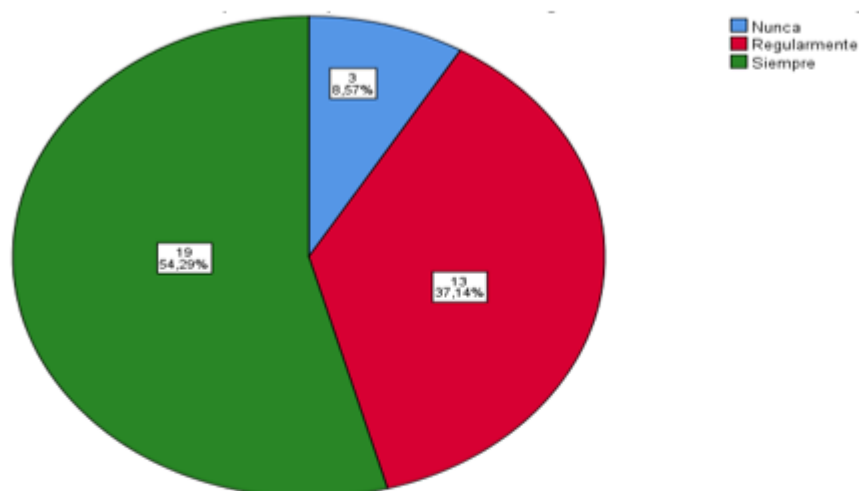
*La educación que brinda la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8,6
Regularmente	13	37,1
Siempre	19	54,3
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 21**

*La educación que brinda la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 25 y figura 21, la educación que brinda la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco, muestra que el 54.29% indico siempre, el 37.14% indicaron regularmente 8.57% indico nunca.

#### Dimensión 4: Gestión Comunitaria

**Tabla 26**

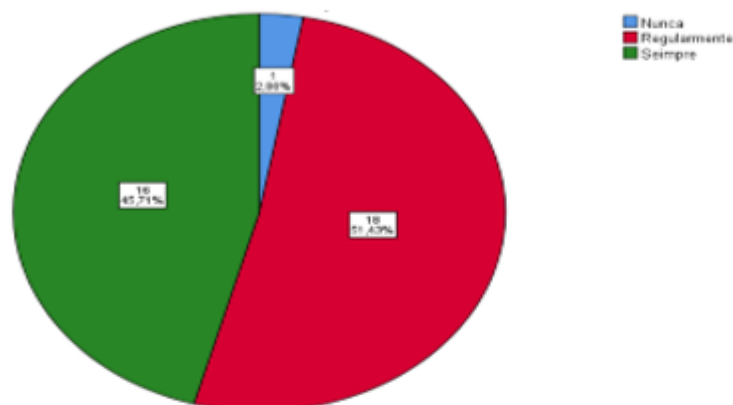
*La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	18	51,4
Siempre	16	45,7
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 22**

*La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

#### Interpretación

Tabla 26 y figura 22, La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas, muestran que el 45.71% indicó siempre, e 51.43% indicó regularmente y el 2.86% nunca.

**Tabla 27**

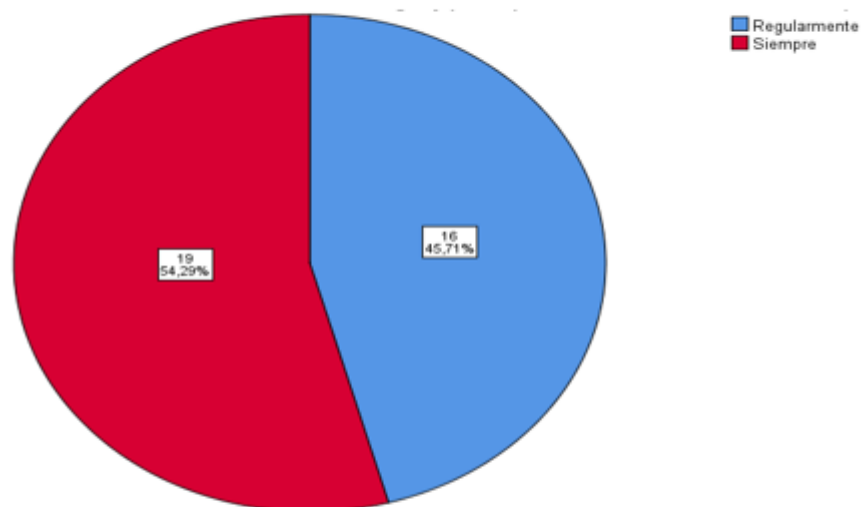
*El coordinador académico permite que la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente	16	45,7
Siempre	19	54,3
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 23**

*El coordinador académico permite que la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 27 y figura 23, El coordinador académico permite que la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña, muestran que el 54.29% indicaron siempre y el 45.71% indicaron regularmente.

**Tabla 28**

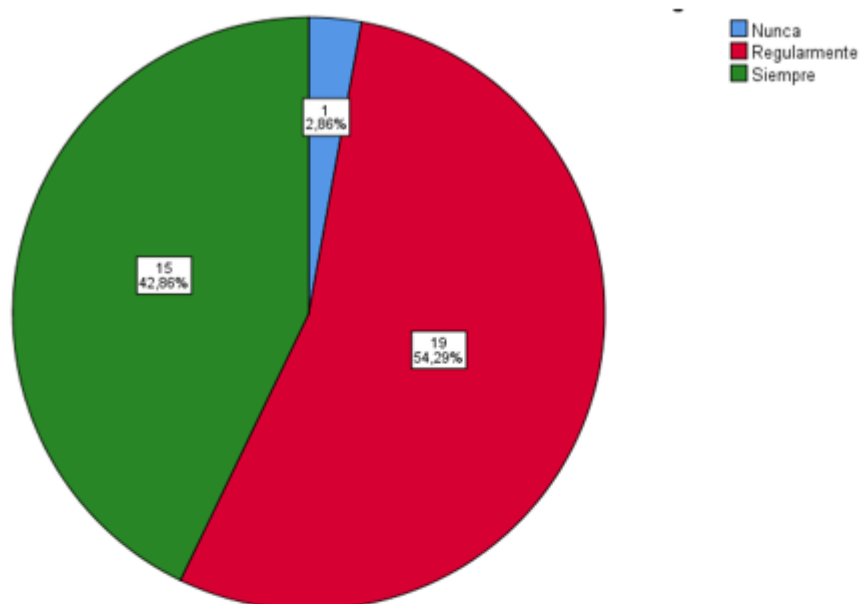
*La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	19	54,3
Siempre	15	42,9
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 24**

*La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 28 y figura 24, La Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco, muestran que el 54.29% indico regularmente, el 42.86% indicio siempre y el 2.86% indicio nunca.

**Tabla 29**

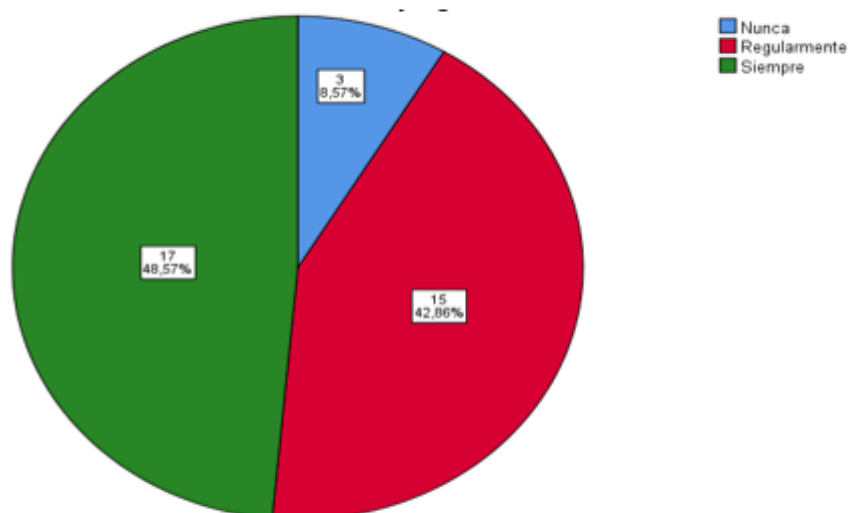
*La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8,6
Regularmente	15	42,9
Siempre	17	48,6
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 25**

*La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

Tabla 29 y figura 25, muestra que el 48.57% indica siempre, el 42.86% indica regularmente y el 8.57% indica nunca.



## Variable Y: Clima Organizacional

### Dimensión 1: Trabajo en equipo

**Tabla 30**

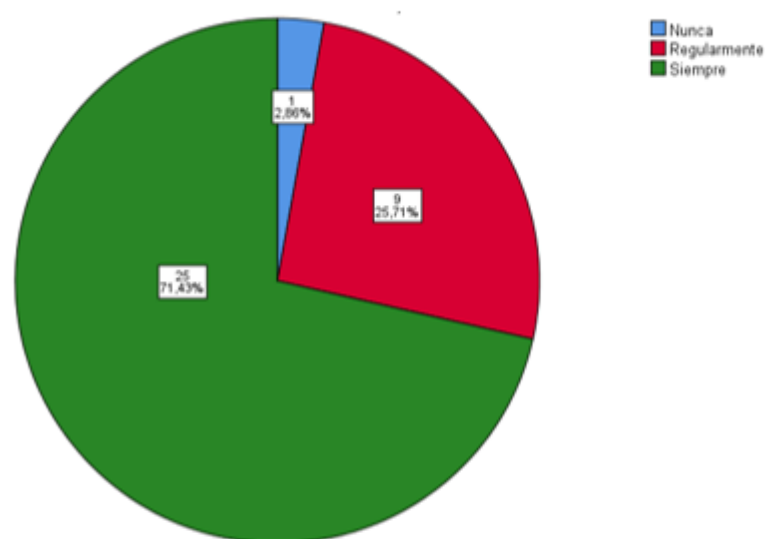
*Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	9	25,7
Siempre	25	71,4
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 26**

*Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### Interpretación

La tabla 30 y figura 26, existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco, muestra que el 71.43% indicó siempre, el 25.71% indicó regularmente y el 2.86% nunca.

**Tabla 31**

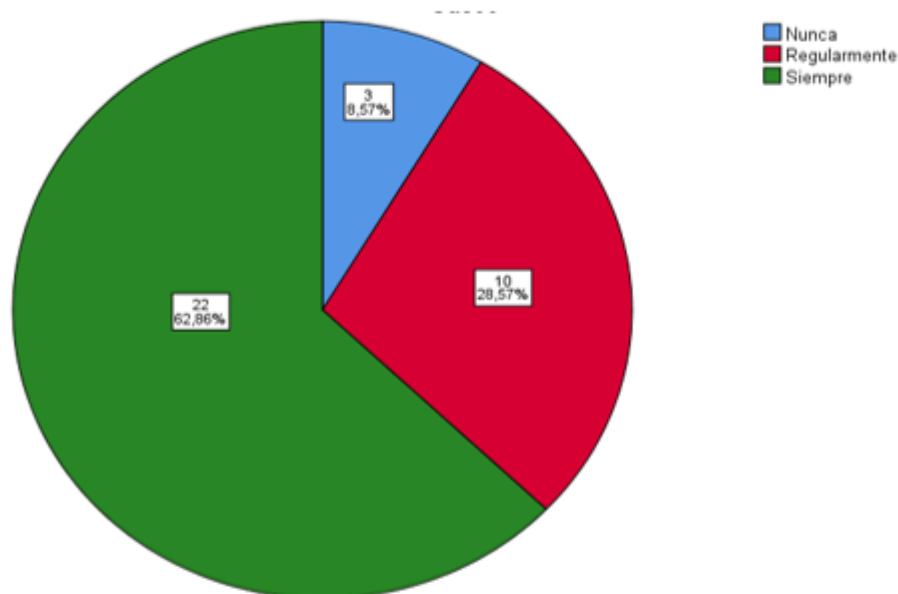
*Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8,6
Regularmente	10	28,6
Siempre	22	62,9
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 27**

*Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

En la tabla 31 y figura 27, Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco, muestra que el 62.86%, el 28.57% indico regularmente y el 8.57% nunca.

**Tabla 32**

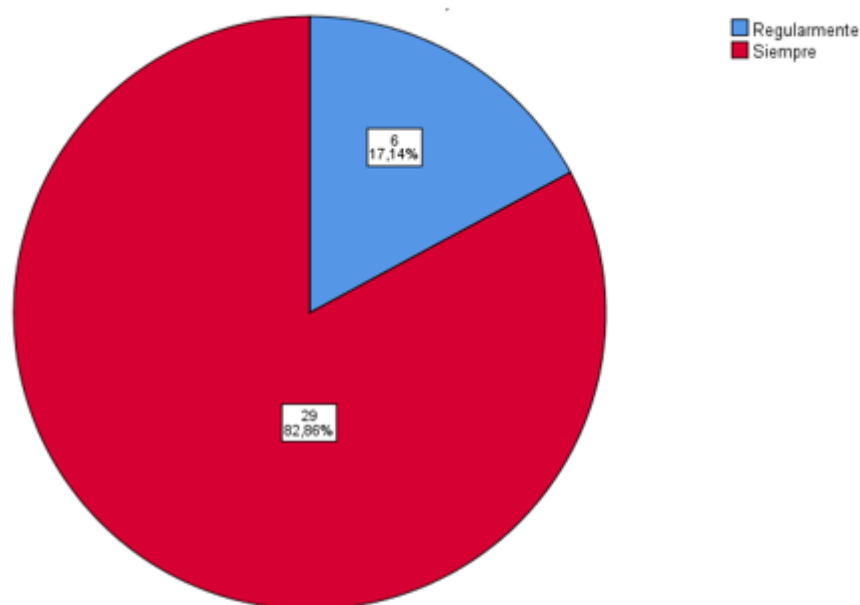
*Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea más en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente	6	17,1
Siempre	29	82,9
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 28**

*Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea más en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 32 y figura 28, Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea más en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco, muestra que el 82.86% indico siempre y el 17.14% indico nunca.

**Tabla 33**

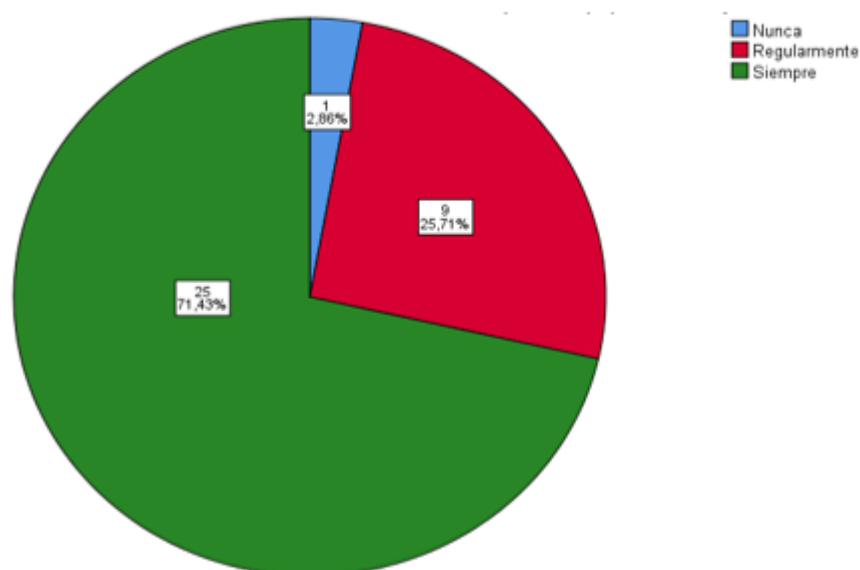
*En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	9	25,7
Siempre	25	71,4
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 29**

*En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

Tabla 33 y figura 29, En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo, muestra que el 71.43% indico siempre, el 25.71% indico regularmente y el 2.86% indico nunca.

## Dimensión 2: Comunicación

**Tabla 34**

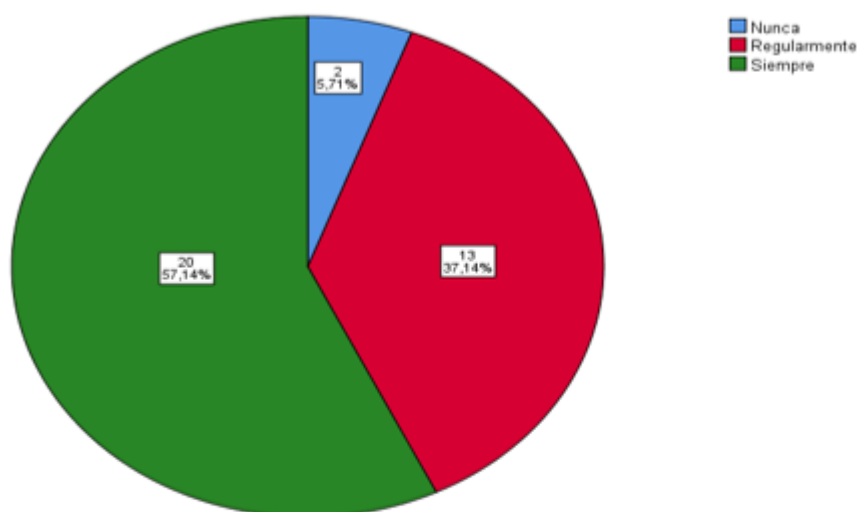
*En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7
Regularmente	13	37,1
Siempre	20	57,1
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 30**

*En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### Interpretación

La tabla 34 y figura 30, En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas, muestra que el 57.14% indico siempre y el 37.14% indico regularmente y el 5.71% nunca.

**Tabla 35**

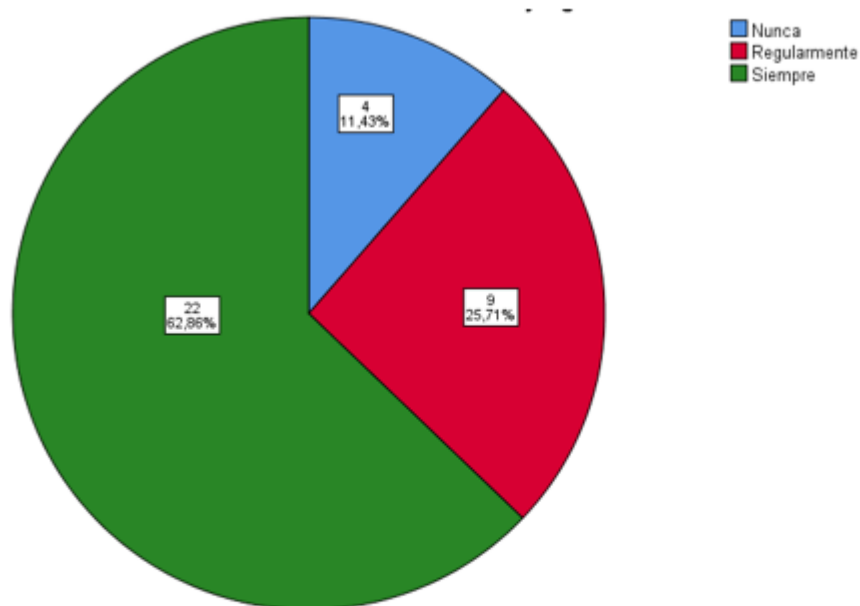
*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	11,4
Regularmente	9	25,7
Siempre	22	62,9
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 31**

*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

En la tabla 35 y figura 31, en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos, muestra que el 62.86% indico siempre, 25.71indico regularmente y el 11.43% indico nunca.

**Tabla 36**

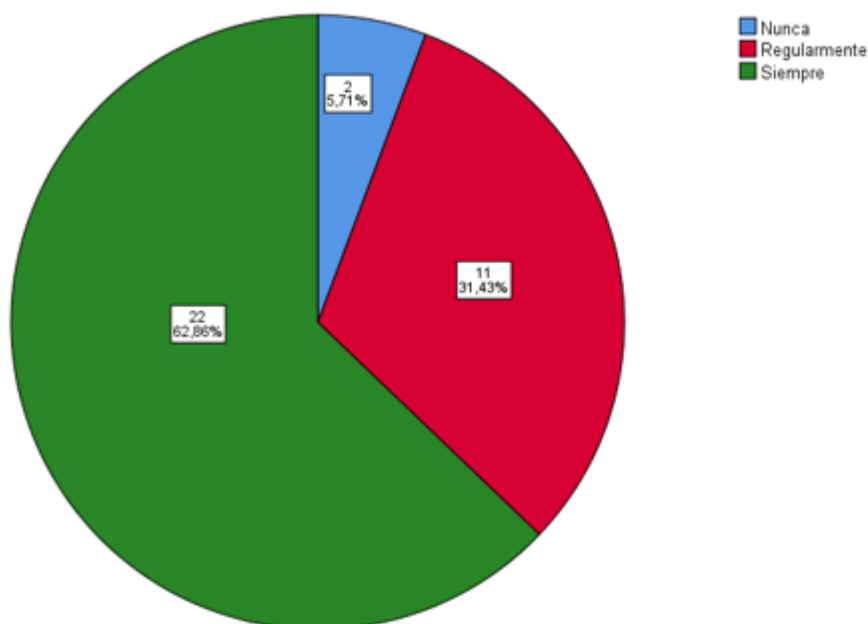
*Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7
Regularmente	11	31,4
Siempre	22	62,9
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 32**

*Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

La tabla 36 y figura 32, Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas, muestra que el 62.86% indico siempre, el 31.43% indico regularmente y el 5.71 indico nunca.

### Dimensión 3: Igualdad

**Tabla 37**

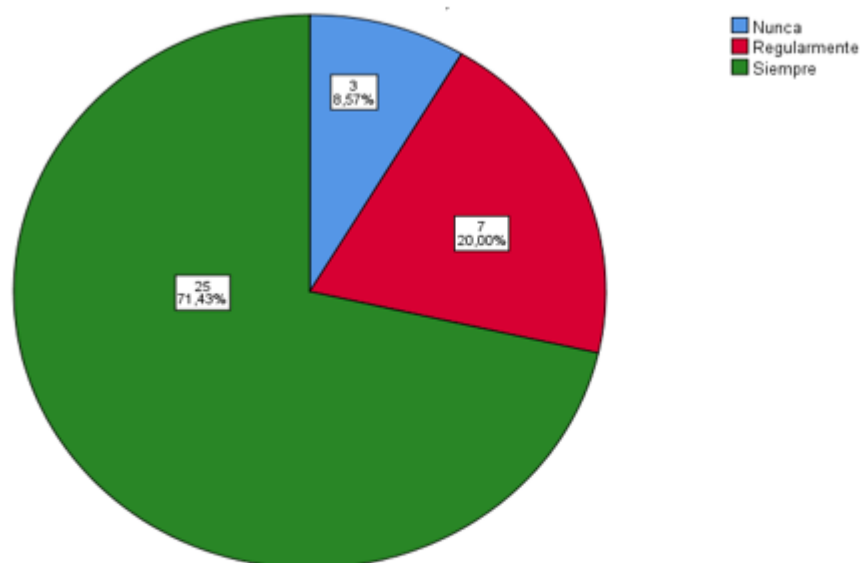
*Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8,6
Regularmente	7	20,0
Siempre	25	71,4
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 33**

*Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

#### **Interpretación**

Tabla 37 y figura 33, existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco, muestra que el 71.43% indicó siempre, el 20.00% indicó regularmente y el 8.57% indicó nunca.



**Tabla 38**

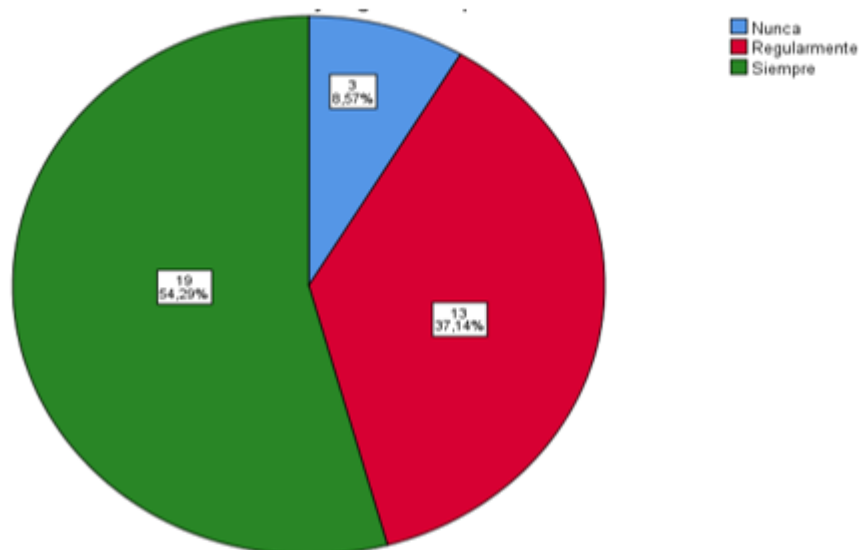
*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8,6
Regularmente	13	37,1
Siempre	19	54,3
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 34**

*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### ***Interpretación /***

La tabla 38 y Figura 34, En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales, muestra que el 54.29% indico siempre, el 37.14% indico regularmente y el 8.57% indico nunca.

**Tabla 39**

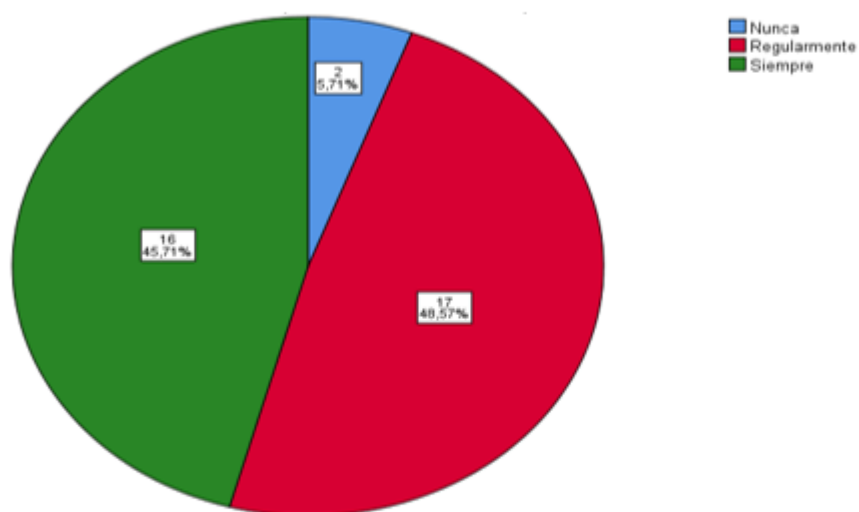
*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7
Regularmente	17	48,6
Siempre	16	45,7
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 35**

*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### ***Interpretación***

Tabla 39 y figura 35, en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes muestra que el 48.57% indico siempre, el 45.71 indico regularmente y el 5.71% indico nunca.

### Dimensión 3: Condición física

**Tabla 40**

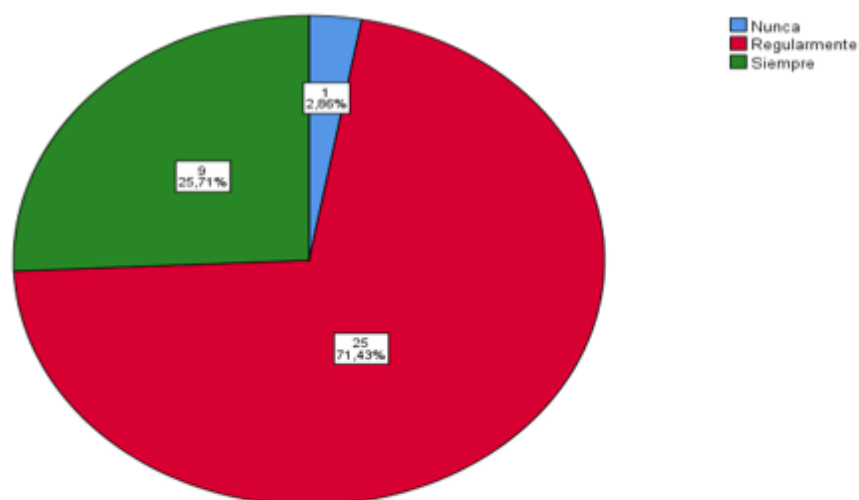
*Mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	25	71,4
Siempre	9	25,7
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 36**

*Mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### Interpretación

En la tabla 40 y figura 36, mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas, muestra que el 71.43% indico regularmente, el 25.71% indico siempre y el 2.86% indico nunca.

**Tabla 41**

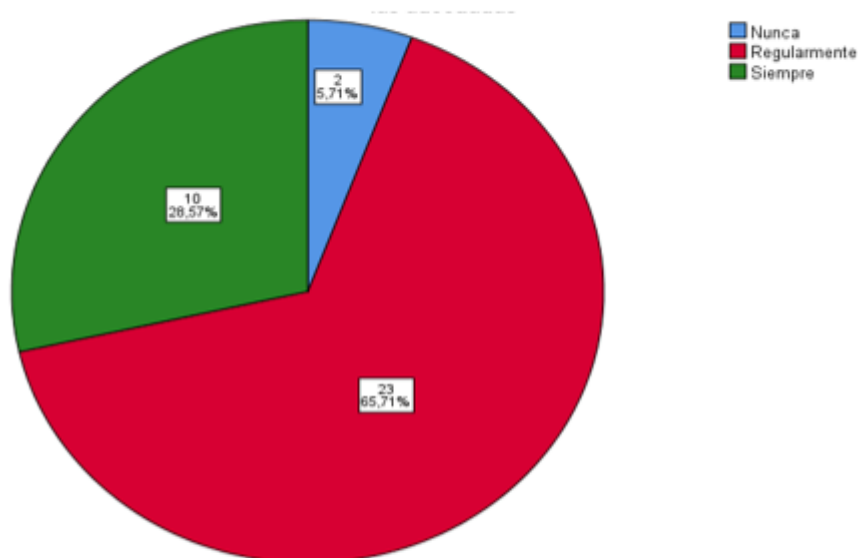
*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7
Regularmente	23	65,7
Siempre	10	28,6
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 37**

*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

En la tabla 41 y figura 37, En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas, muestra que el 65.71% indico regularmente, el 28.57% indico siempre y el 5.71% indico nunca.

**Tabla 42**

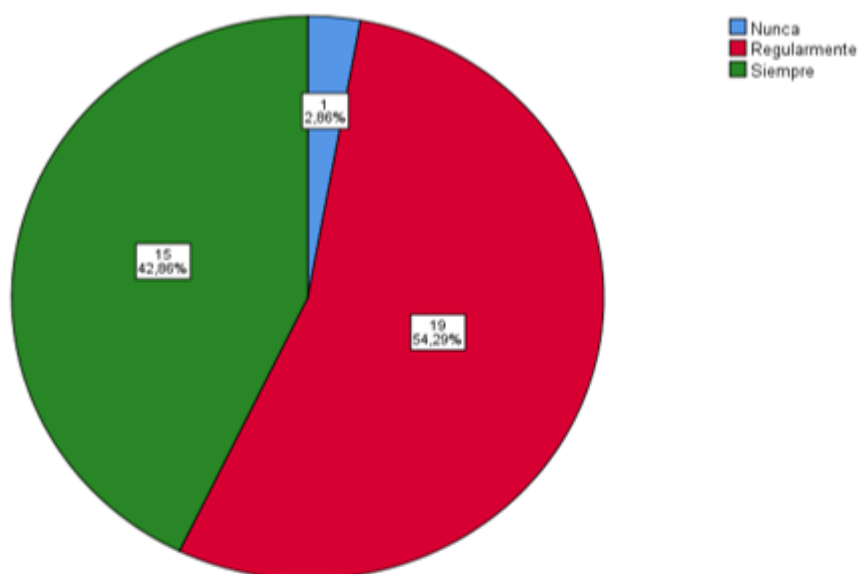
*El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	19	54,3
Siempre	15	42,9
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 38**

*El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

En la tabla 42 y figura 38, El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente, muestra que el 54.29% indico regularmente, el 42.86% indico siempre y el 2.86% nunca.

## Disensión 5: Liderazgo

**Tabla 43**

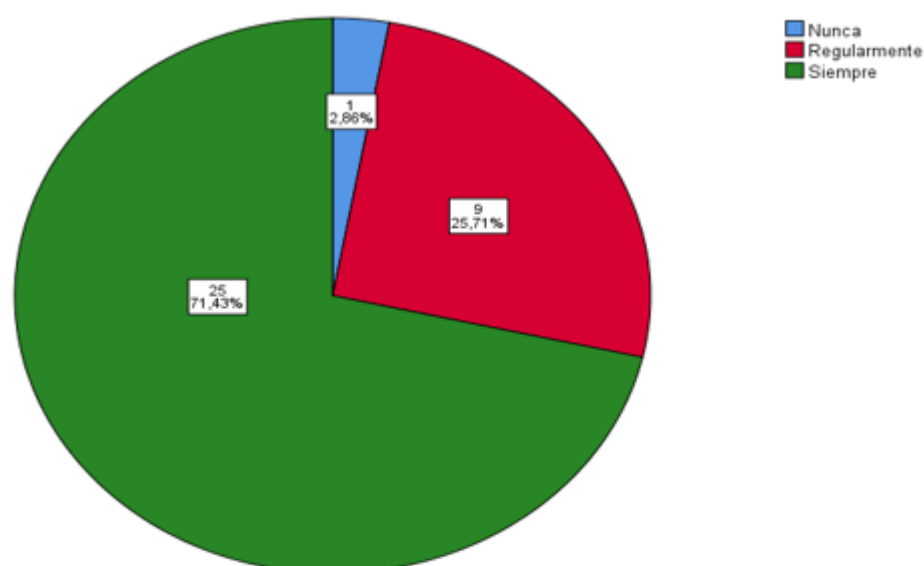
*El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	9	25,7
Siempre	25	71,4
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 39**

*El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### Interpretación

En la tabla 43 y figura 39, el coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas, muestra que el 71.43% indicó siempre, el 25.71% indicó regularmente y el 2.86% indicó nunca.

**Tabla 44**

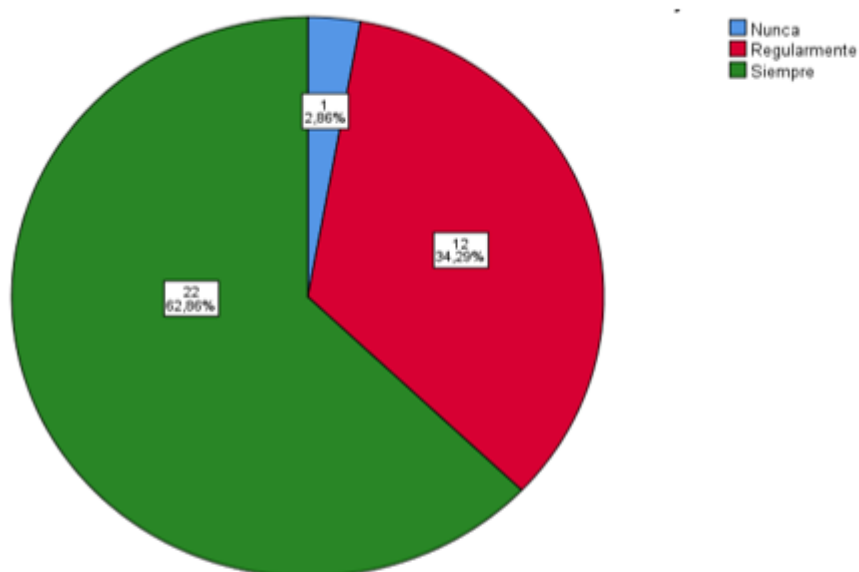
*Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	12	34,3
Siempre	22	62,9
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 40**

*Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

***Interpretación***

La tabla 44 y figura 40, mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo, muestra que el 62,86% indico siempre, el 34,29% indico regularmente y el 2,86% indico nunca.

**Tabla 45**

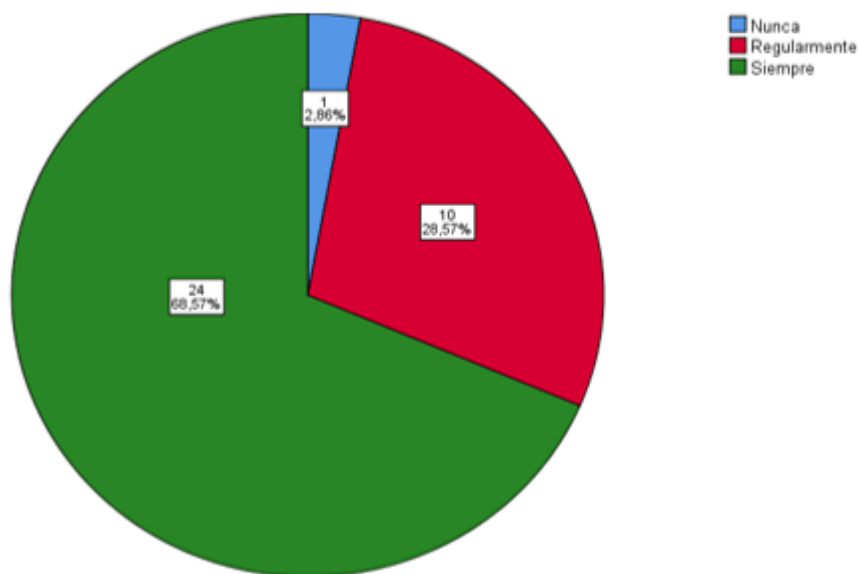
*Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	10	28,6
Siempre	24	68,6
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 41**

*Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

***Interpretación***

La tabla 45 y figura 41, mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo, muestra el 68.57%indico siempre, el 28.57% indico regularmente y el 2.86% indico nunca.



**Tabla 46**

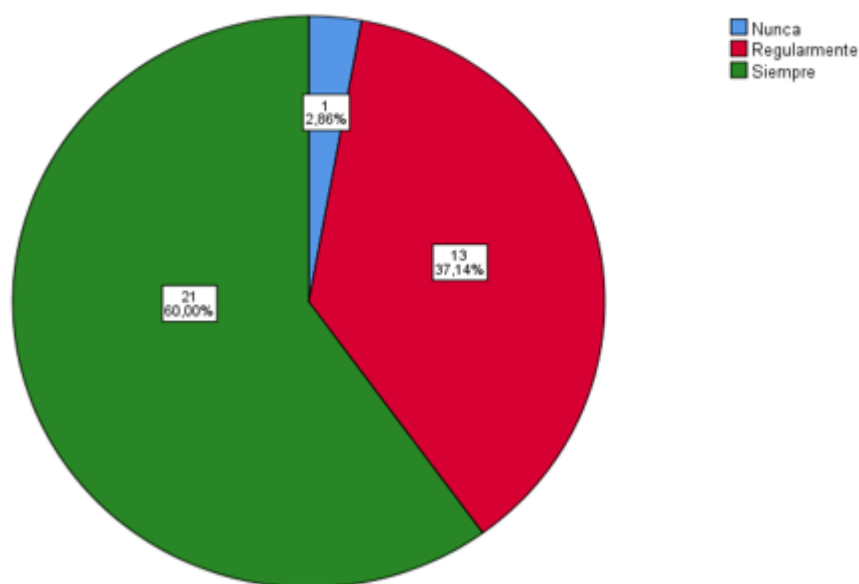
*Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	13	37,1
Siempre	21	60,0
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 42**

*Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### ***Interpretación***

En la tabla 46 y figura 42, mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros, muestra que el 60% indico siempre, el 37.14% indico regularmente y el 2.86% indico nunca.

**Tabla 47**

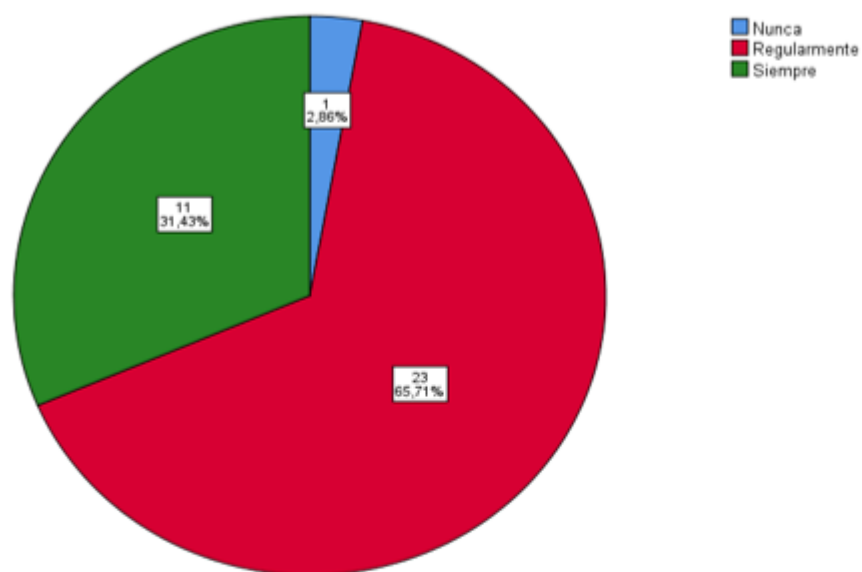
*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9
Regularmente	23	65,7
Siempre	11	31,4
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 43**

*En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### **Interpretación**

En la tabla 47 y figura 43, en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo muestra que el 65.71% indico regularmente, el 31.43% indico siempre, y el 2.86 indico nunca.

## Dimensión 6: Motivación

**Tabla 48**

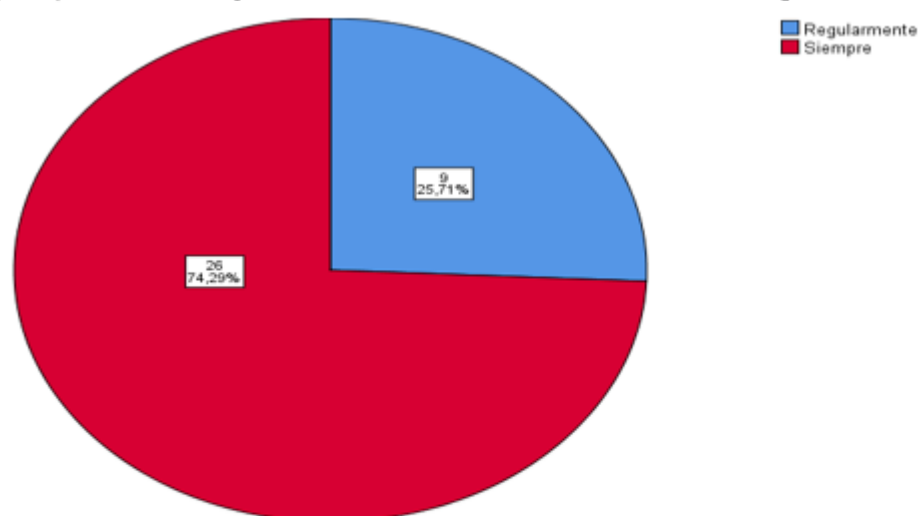
*En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente	9	25,7
Siempre	26	74,3
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 44**

*En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### ***Interpretación***

En la tabla 48 y figura 44, en nuestra escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas, muestra que el 74.295 indico siempre y el 25.71% indico regularmente.

**Tabla 49**

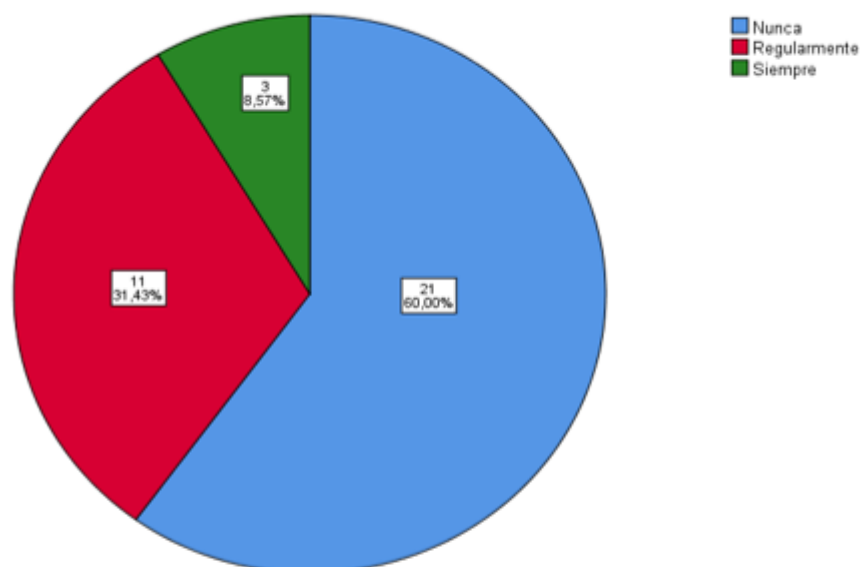
*Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	60,0
Regularmente	11	31,4
Siempre	3	8,6
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 45**

*Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### ***Interpretación***

La tabla 49 y figura 45, existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos, muestra que el 60.00% indico nunca, el 31.43% indico regularmente y el 8.57% indico siempre.

**Tabla 50**

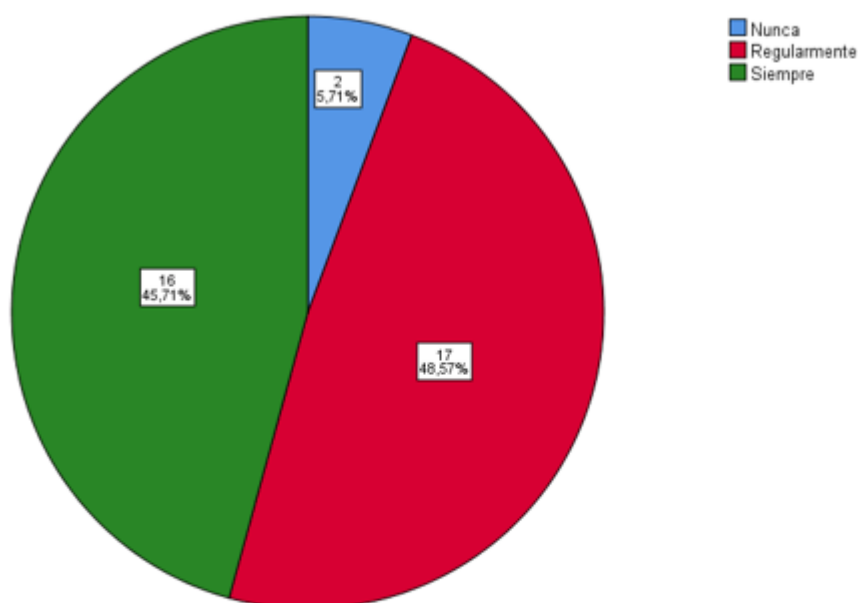
*Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7
Regularmente	17	48,6
Siempre	16	45,7
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 46**

*Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

### ***Interpretación***

La tabla 50 y figura 46, Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco, muestra que el 48.57% indico regularmente, 45.71% indico siempre y el 5.71% indico nunca.

**Tabla 51**

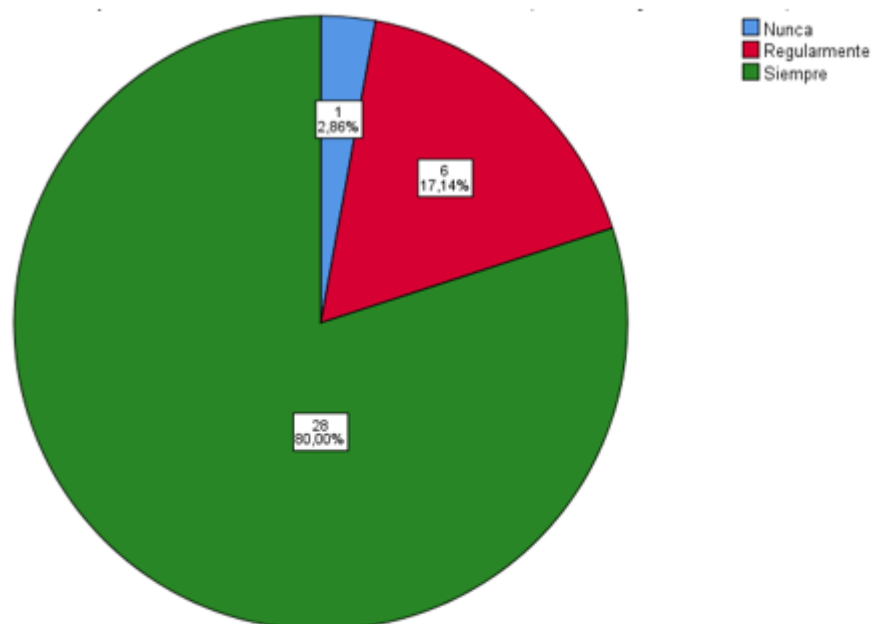
*Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco*

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente	6	17,1
Siempre	28	80,0
Total	35	100,0

*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

**Figura 47**

*Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco*



*Nota.* Elaboración propia en base a los datos obtenidos

***Interpretación***

La tabla 51 y figura 47, me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco, muestra que el 80.00% siempre, el 17.14% indico regularmente y el 2.86% indico nunca.

## 5.2. Prueba de hipótesis

### *Análisis inferencial*

#### **Prueba de Normalidad**

##### **1. Plantear las hipótesis**

H0: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos son diferentes no siguen una distribución normal

##### **2. Nivel de significancia**

Confianza 95%

Significancia (alfa) 5%

##### **3. Prueba estadística a emplear**

La muestra es menor a 50, por lo tanto, emplearemos la prueba de Shapiro-Wilk

**Tabla 52**

*Prueba de normalidad variable 1: Gestión educativa.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Gestión Educativa	,122	35	,200*	,940	35	,054

Según la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, para la población compuesta por 35 docentes y personal administrativo halló una significancia bilateral de 0,054 mayor que 0.05, esto nos permite aceptar la H0 por lo tanto se acepta que Los datos siguen una distribución normal.

**Tabla 53***Prueba de normalidad variable 2: Clima Organizacional.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
V2: Clima Organizacional	,134	35	,113	,921	35	,015

Según la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, para la población compuesta por 35 docentes y personal administrativo halló una significancia bilateral de 0,015 menor que 0.05, esto nos permite rechazar la H0 por lo tanto se acepta que los datos son diferentes, no siguen una distribución normal

#### **4. Criterio de decisión**

Si  $p < 0,05$  rechazamos la Ho y acepto la Ha

Si  $p \geq 0,05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

#### **5. Decisión y conclusión**

Como quiera que nuestra poblacional de 35 docentes y personal administrativo se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk y según las significancias bilaterales de las dos pruebas son diferentes, una mayor (0.054) y la otra menor (0.015) estadísticamente se acepta la de menor valor para las contrastaciones. Por lo tanto, en este caso nos permite rechazar la H0 y aceptar que los datos no se distribuyen normalmente, utilizando para las contrastaciones de las hipótesis la prueba estadística de Rho de Spearman.



## ***6. Contrastación de Hipótesis***

### **Hipótesis general**

#### ***Formulación de hipótesis nula y alterna***

##### **H0:**

El nivel de relación no es significativo entre gestión educativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

##### **H1:**

El nivel de relación es significativo entre gestión educativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

**Asumimos el nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$**

#### **Regla de decisión**

Si  $p \geq \alpha$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Si  $p < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

#### **Selección estadística de prueba**

Por ser dos variables ordinales y cualitativas: gestión educativa y clima organizacional, el estadístico de prueba utilizado fue: “**Rho de Spearman.**”.

## Prueba de hipótesis

**Tabla 54**

*Escala de valor del coeficiente de correlación Rho Spearman.*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Tabla 55**

*Relación entre gestión educativa y clima organizacional.*

Rho de Spearman		Clima	
		Gestión Educativa	Organizacional
Variable X:	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
Gestión Educativa	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Variable Y:	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### Interpretación

La tabla 55 muestra la correlación entre las variables gestión educativa y clima organizacional, se utilizó el estadístico de Rho de Spearman que arrojó una correlación positiva alta (0.841), la significancia bilateral fue p-valor=0.000, el cual es menor a 0.05, Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Hipótesis específica 1

**H0:** El nivel de relación no es significativo entre la gestión institucional y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

**H1:** El nivel de relación es significativo entre gestión institucional y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### Prueba de Hipótesis

**Tabla 56**

*Correlación entre gestión institucional y clima organizacional.*

Rho de Spearman		Gestión Institucional	Clima Organizacional
D 1. Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,779**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
V Y: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,779**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### Interpretación

La tabla 56 muestra la correlación entre la dimensión gestión institucional y la variable clima organizacional, se utilizó el estadístico de prueba Rho de Spearman que arrojó una Correlación positiva alta (0.779), el nivel de significancia bilateral fue  $p$ -valor=0.000, el cual es menor a 0.05, Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## Hipótesis específica 2

- H0:** El grado de relación no es significativo entre la gestión administrativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.
- H1:** El grado de relación es significativo entre la gestión administrativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

## Prueba de Hipótesis

**Tabla 57**

*Correlación entre gestión administrativa y clima organizacional*

Rho de Spearman		Gestión Administrativa	Clima Organizacional
D2: Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,844**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
VY: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

## Interpretación

La tabla 57 muestra la correlación entre la dimensión gestión administrativa y la variable clima organizacional, se utilizó el estadístico Rho de Spearman que arrojó una correlación positiva alta (0.844), el nivel de significancia fue p-valor=0.000, el cual es menor a 0.05, Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Hipótesis específicas 3

**H0:** El grado de relación no es significativo entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

**H1:** El grado de relación es significativo entre la gestión pedagógica-Didáctica y el clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### Prueba de Hipótesis

**Tabla 58**

*Correlación entre gestión Pedagógica y Clima Organizacional*

Rho de Spearman		Gestión Pedagógica	Clima Organizacional
D 3: Gestión Pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
VY: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

*Nota.* Elaboración propia basada en los datos obtenidos.

### Interpretación

La tabla 58 muestra la correlación entre la dimensión gestión pedagógica y la variable clima organizacional, se utilizó el estadístico Rho de Spearman que arrojó una Correlación positiva alta (0.785), el nivel de significancia bilateral fue p-valor=0.000, el cual es menor a 0.05, Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### Hipótesis específica 4

- H0.** El grado de relación no es significativo entre la gestión comunitaria y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.
- H1.** El grado de relación es significativo entre la gestión comunitaria y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas filial, Cusco 2020.

#### Prueba de Hipótesis

**Tabla 59**

*Correlaciones entre gestión comunitaria y clima organizacional*

Rho de Spearman		Gestión Comunitaria	Clima Organizacional
D4: Gestión Comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
VY: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

*Nota.* Elaboración propia según los datos obtenidos

#### Interpretación

La tabla 59 muestra la correlación entre la dimensión gestión comunitaria y la variable clima organizacional, se utilizó el estadístico Rho de Spearman que arrojó una correlación positiva alta (0.762), el nivel de significancia bilateral fue p-valor=0.000, el cual es menor a 0.05, Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### 5.3. Discusión

En la presente investigación se determinó el grado de relación entre las variables gestión educativa y clima organizacional, a través del estadístico de prueba Rho de Spearman que arrojó una correlación positiva alta (0.841) y la significancia bilateral de  $p\text{-valor}=0.000$ , el cual es menor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el nivel de relación es significativo entre la gestión educativa y el clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

Los resultados obtenidos en la investigación muestran similitudes con otros estudios efectuados en otros contextos, los cuales, denotan un comportamiento parecido en las variables gestión educativa y clima organizacional, es así que Segredo Pérez (2011), en la investigación realizada para La Habana Cuba, indica que la gestión educativa y el clima organizacional son herramientas indispensables para el cambio significativo en una organización educativa de nivel universitario, así mismo ayuda alcanzar la visión de la universidad y elaborar sus estrategias. En la misma línea se encuentra los hallazgos realizados por Sagredo Lillo & Castelló Tarrida (2019), en la Región del Biobío, Chile, cuando analizó a una población de jóvenes y adultos hallando una “correlación positiva y significativa entre la gestión directiva y clima organizacional”, los autores resaltan que el liderazgo pedagógico de los directivos, juega un rol fundamental en la organización educativa. Así mismo, Sandoval Caraveo, Magaña Medina, & Surdez Pérez (2013), en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México en su trabajo de investigación sobre el Clima organizacional en profesores investigadores de una Institución de educación superior, determinaron que el 48 % de la población evaluada, perciben un “clima organizacional favorable y altamente favorable”, sin embargo, recomiendan tomar en cuenta a la población que indicó percibir un clima no favorable, Por su parte, Casildo Lermo (2017), en su investigación se muestra que “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Huancayo”, Así mismo, Vargas Rojas (2020), señala y prueba la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa determinando una “correlación positiva débil 0,298 y el  $p\text{-valor}$  es de 0,012, que según la regla de decisión existe la relación entre ambas variables”. Por otra

parte, Palomino-Esteban (2017), determinó que “Existe relación directa, positiva y significativa de nivel moderado entre las variables clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL Huánuco-2017  $r= 0,44$  y  $p < 0,05$ ”. Indicando que, si el clima organizacional se vuelve favorable, también se mejorara en el desempeño docente. Pa'wan & Omar (2018), investigación realizada en instituciones públicas y privadas de educación superior de varios estados de Malasia, sostiene que existe “relación positiva significativa entre el clima organizacional innovador en relación con compromiso organizacional”, esto se debería a que los colaboradores optan por trabajar de manera significativa. Por otro lado, los resultados revelan que otros elementos contribuyen a las necesidades psicológicas de los colaboradores en un clima organizacional innovador, ayuda también a fortalecer su compromiso con su institución. Datos similares obtuvo Por su parte Budiyo, Bukman, & Happy (2020), investigación realizada en Palembang, Indonesia, determinaron que existe influencia positiva y significativa de la supervisión del director en el rendimiento de los profesores de secundaria, así mismo existe una influencia positiva y significativa de clima organizacional sobre el desempeño de los docentes, y existe una influencia de la supervisión del director de la escuela y el clima organizacional en el desempeño de los profesores.

El aporte más importante al analizar la correlación de estas variables fue identificar el grado de relación significativo entre la gestión educativa y el clima organizacional, variables que se interrelacionan con otras variables, dimensiones e indicadores, como se señala también en otras investigaciones sobre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas en el cual sostiene que mientras el clima organizacional se torna favorable, también se incrementa el buen desempeño de los docentes. Así mismo la significancia entre la gestión directiva y clima organizacional, donde se resalta que el liderazgo pedagógico de los directivos, juega un rol fundamental en la organización educativa. Por otro lado, el Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior, indican que perciben un clima organizacional altamente favorable, sin embargo, se considera que la población que indicó percibir un clima no favorable, requiriere también ser tomada en cuenta.



En lo referente a la primera hipótesis específica el estadístico de prueba Rho de Spearman indica una correlación positiva alta (0.779), el nivel de significancia bilateral de  $p\text{-valor}=0.000$ , el cual es menor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el clima organizacional en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refuerza lo encontrado por Enríquez Arriaga (2017), quien demuestra que influye de manera directa y significativa entre el proceso de gestión institucional con el mejoramiento continuo del Instituto de Educación Superior Tecnológico “CETCOI” en la Provincia de La Convención, Cusco. Así también, García Dávila (2020) en su investigación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico público Gilda Ballivián Rosado, Lima, determina que existe relación entre gestión institucional y la competencia docente. Por su parte, Cheng-Cheng, (2018) halló que los efectos de la organización institucional de la educación superior y Clima de satisfacción con el desempeño: percepciones de la universidad Facultad en Taiwán, que los profesores Taiwaneses generalmente percibían un clima organizacional institucional positivo en todos los aspectos, sin embargo, se determinó que los docentes de las universidades que recibieron conocimientos de Building World-Class University Fund se desempeñan mejor en los diferentes aspectos que contempla el clima organizacional, haciendo que dichas universidades se conviertan en excelentes instituciones. El aporte más importante al analizar la correlación de estas variables fue que el clima organizacional influye de manera directa y significativa entre el proceso de gestión institucional con el mejoramiento continuo de la Institución educativa de nivel superior.

En lo referente a la segunda hipótesis específica el estadístico Rho de Spearman indica una correlación positiva alta (0.844) y por la significancia de  $p\text{-valor}=0.000$ , el cual es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el nivel de relación es significativo entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refuerza lo encontrado por Cifuentes la Rosa (2015), estudio realizado en la ciudad de Lima, demuestra que la “gestión administrativa está directamente relacionada con el clima organizacional”, revela una elevada relación entre dichas variables, considerando que, a más gestión administrativa mayor clima organizacional. Así también, Arguello Jaramillo (2018), señala que existe correlación positiva considerable y relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018, por otr, Sanchez Polanco (2019), concluye indicando que la gestión administrativa tiene correspondencia positiva con el clima organizacional en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos. Así también, Shorouk Mohamed Farag Mohamed & Mua’azam (2021), en su investigación en Malasia, sobre el papel del clima organizacional en la mejora de las prácticas de gestión de la calidad de la educación superior se halló que todas las variables tienen una relación positiva significativa con las prácticas de gestión de la calidad. Los resultados también sugirieron prestar atención al clima organizacional de la universidad, ya que es importante para mejorar la calidad, el estudio también recomendó que la necesidad de concienciar a las personas encargadas del proceso educativo de aplicar gestión de calidad en las universidades para beneficios en el proceso educativo.

El aporte más relevante al analizar la correlación de estas variables fue identificar una elevada relación entre dichas variables considerando que, a más gestión administrativa mayor clima organizacional. El prestar atención al clima organizacional de la universidad es valioso para mejorar la calidad de prácticas de manejo, concienciar a las personas encargados del proceso educativo para practicar de la gestión de la calidad en las universidades para lograr un exitoso proceso educativo.

En lo referente a la tercera hipótesis específica el estadístico Rho de Spearman que arrojó una correlación positiva alta (0.785) y por significancia bilateral de  $p$ -valor=0.000, el cual es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el nivel de relación es significativo entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refuerza lo encontrado por Pacori Parichahua (2019), investigación realizada en Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, determinando que el clima organizacional repercute significativamente en la gestión pedagógica de dicha, Así mismo Hendarman, Virni Sahna , & Yuyun E. (2020), en su investigación la mayor eficacia del aprendizaje a través del fortalecimiento del clima organizacional y competencia pedagógica, existe un efecto positivo muy significativo Correlacional entre clima organizacional y competencia pedagógica junto con la eficacia del aprendizaje con correlación coeficiente de  $R_{y12} = 0.886$  y coeficiente determinante de  $R_{y122} = 0,785$ . La investigación es considerada como una de los aplicados ejemplos de la política actual la denominada "Merdeka Belajar" que da libertad para empoderar el entorno escolar incluida la competencia de los profesores.

El aporte más importante al analizar la correlación de estas variables fue que, la mayor eficacia del aprendizaje es a través del fortalecimiento del clima organizacional y competencia pedagógica, dado que existe un efecto positivo muy significativo correlacional entre clima organizacional y competencia pedagógica junto con la eficacia del aprendizaje con correlación coeficiente.

En lo referente a la cuarta hipótesis específica el estadístico el estadístico Rho de Spearman arrojó una correlación positiva alta (0.762) y la significancia bilateral de  $p\text{-valor}=0.000$ , el cual es menor a 0.05, Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el nivel de relación es significativo entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refuerza lo encontrado por Apaza Sara (2018), estudio realizado en el centro Educativo básica especial Don José De San Martín – Cusco, indica que la gestión comunitaria y clima organizacional tienen relación entre sí, así lo demuestra el coeficiente correlacional 0.569, estadísticamente significativo. Así mismo, Ledesma Cuadros, Torres Cáceres, & Sánchez Díaz (2020), investigación en la ciudad de Lima, aplicada a los padres de familia, identificando diferencias importantes en la accesibilidad y proyección a la comunidad, participación y

convivencia y proyección a la comunidad en el contexto de la pandemia del Covid-19 que se vive; considerando que, sus niveles de gestión son equivalentes. Por su parte Molina (2007), investigación en instituciones educativas bolivarianas indica que el gerente educativo participa escasamente en las acciones de extensión comunitaria, esto se debería a que el gerente educativo de las escuelas Bolivarianas del municipio Dabajuro, carece de sensibilidad social y proyección en la localidad donde se desempeña, prevaleciendo una actitud pasiva sin estímulos ante la búsqueda de soluciones a la problemática socio educativa de su localidad. Así mismo Palacio Useche (2019), en su investigación realizada en Barinas Venezuela indica que la investigación que realizó guardó una relación de correspondencia y pertinencia con las realidades, definiendo que existe una deficiente comunicación entre los miembros del consejo comunal y los gerentes educativos anexos al plantel dado que cada uno de los actores trabajan en bienestar de sus comunidades de manera independiente.

El aporte más importante al analizar la correlación de estas variables fue identificar las diferencias en los factores que describen la gestión comunitaria educativa; hallando diferencias significativas en la accesibilidad, proyección a la comunidad, participación y convivencia, prevención de riesgos y proyección a la comunidad en el contexto de la realidad que se vive.

## Conclusiones

### Primero

De acuerdo al objetivo general el nivel de relación es significativo entre las variables gestión educativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### Segundo

De acuerdo al primer objetivo específico el nivel de relación es significativa entre la dimensión gestión institucional y la variable clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### Tercero

De acuerdo al segundo objetivo específico, el nivel de relación es significativa entre la dimensión gestión administrativa y la variable clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### Cuarto

De acuerdo al tercer objetivo específico, el nivel de relación es significativa entre la dimensión gestión pedagógica y la variable clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

### Quinto

De acuerdo al cuarto objetivo específico, el nivel de relación es significativa entre la dimensión gestión comunitaria y la variable clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

## **Recomendaciones**

### **Primero**

Se recomienda a la Universidad Alas Peruanas fortificar el nivel de gestión educativa en sus diferentes escuelas profesionales, a través de su gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria todo ello vigorizará el clima organizacional, ya que se demostró que la gestión educativa está fuertemente relacionada con el clima organizacional.

### **Segundo**

Se recomienda a las autoridades pertinentes ejecutar una gestión institucional estratégica y proactiva, creando cultura de reconocimiento para poder mejorar y por ende generar un clima organizacional positivo y motivador con la finalidad de estimular el esfuerzo de todos los miembros, para así incrementar su compromiso con los resultados de la universidad, dado que se ha demostrado que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables.

### **Tercero**

Se recomienda realizar una gestión administrativa óptima y constante, aplicando evaluaciones periódicas con todos los actores educativos, con la finalidad de aplicar mejora continua, ya que a mayor gestión educativa mejor clima organizacional se percibirá en la institución, considerando que la presente investigación demostró la relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

### **Cuarto**

Se recomienda ejecutar estrategias de gestión pedagógica en educación superior, para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, desarrollando capacitaciones de actualización a todo el personal docente y administrativo fortaleciendo sus conocimientos en temas de nuevas competencias educativas.

## **Quinto**

Se recomienda incentivar mayor participación e interacción con los miembros de la comunidad externa, interactuando en los diferentes eventos en beneficio de la comunidad local y regional, con fines de seguir mejorando la imagen de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco,

## Referencias bibliográficas

- Corichi García, A., Hernández Graci, T. J., & García Velázquez, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2(3).
- Alvarado Ayarse, O. (1999). Enfoques y procesos. En *Gestión Educativa*. Lima: Universidad de Lima. Recuperado el 6 de Febrero de 2020
- Alvarez Sánchez, I., Ibarra Ceceña, M., & Miranda Bojorquez, E. (2013). La Gestión Educativa como Factor de Calidad en una Universidad Intercultural. *Ra Ximhai*, 9(2), 149-156. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46129004014.pdf>
- Apaza Sara, F. (2018). *Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de educación básica especial "Don José de San Martín" – Cusco*. Cusco: Escuela de Post Grado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33267/apaza\\_sf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33267/apaza_sf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayma Flores, M. E. (2017). *Gestión Educativa y Clima Organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Villa el Salvador*. Lima: Universidad Peruana Unión. Recuperado el 1 de Febrero de 2020, de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1217/Tesis%20de%20doctorado\\_Mary%20Esther%20Ayma%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1217/Tesis%20de%20doctorado_Mary%20Esther%20Ayma%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bertel-Narváez, M., Viloria-Escobar, J., & Sánchez-Buitrago, J. (2019). Tendencias de investigación en los posgrados de gestión educativa en América Latina. *Educación y Educadores*, 22(2), 215-233. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v22n2/0123-1294-eded-22-02-215.pdf>
- Budiyono, Bukman , L., & Happy , F. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 172-187. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Bukman%20dan%20Budiyono.pdf>
- Calcica 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 Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 22-29. Recuperado el 9 de Diciembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf>
- Cardona, P., & Wilkinson , H. (2006). Trabajo en equipo. *IESE Business School- Universidad de Navarra*, 10(7), 1-8. Obtenido de <http://arodi.yolasite.com/resources/Trabajo%20en%20equipo-IESE.pdf>



- Carlos Osores, G. I. (2019). *Clima organizacional y Gestión educativa en la institución Educativa Angela Moreno de Galvez de Tarma*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado el 1 de Febrero de 2020, de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5117/Carlos%20Osores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casassus, J. (2002). La Gestión Educativa en America Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. *Em Aberto, Brasilia, 19(75)*, 49-69. Obtenido de [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:m773V9eJncEJ:scholar.google.com/+Problemas+de+la+gesti%C3%B3n+educativa+en+Am%C3%A9rica+Latina:+la+tensi%C3%B3n+entre+los+paradigmas+de+tipo+A+y+el+tipo+B&hl=es&as\\_sdt=0,5&as\\_vis=1](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:m773V9eJncEJ:scholar.google.com/+Problemas+de+la+gesti%C3%B3n+educativa+en+Am%C3%A9rica+Latina:+la+tensi%C3%B3n+entre+los+paradigmas+de+tipo+A+y+el+tipo+B&hl=es&as_sdt=0,5&as_vis=1)
- Casildo Lermo, G. R. (2017). *Clima organizacional y gestión educativa en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Huancayo*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Unidad de posgrado de la facultad de Educación, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4266>
- Cejas, A. (2009). Gestión Educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3), 215-231. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1997-40432009000300010&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300010&lang=es)
- Chacón M., L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia, 20(2)*, 150-161. Recuperado el 1 de Febrero de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>
- Chalco Ochoa, N. R. (2015). *Relación entre la gestión educativa y clima institucional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, ATE*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado el 5 de Enero de 2020, de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1031/TM%20CE-Ge%20C515%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cheng-Cheng, Y. (2018). The Effects of Higher Education's Institutional Organizational Climate on Performance Satisfaction: Perceptions of University Faculty in Taiwan. *International Business Research, 8(8)*, 103-117. doi:10.5539/ibr.v8n8p103
- Chiavenato, I. (Noviembre de 1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed., Vol. V). Mc Graw Hill. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)
- Cifuentes la Rosa, A. (2015). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa Maria del Triunfo en el año 2014*. Lima- Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/829/T\\_EJECUTIVA%20%20ADMINISTRACION%20DE%20NEGOCIOS\\_09534164\\_CIFUENTES\\_LA\\_ROSA\\_AGLIBERTO\\_CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/829/T_EJECUTIVA%20%20ADMINISTRACION%20DE%20NEGOCIOS_09534164_CIFUENTES_LA_ROSA_AGLIBERTO_CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cota Luevano, J. A. (2017). Método para evaluar clima organizacional del área docente de un Centro de Bachillerato Tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas*(10), 1-8. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854004/511653854004.pdf>
- D'Angelo, L., & Fernández, D. (Abril de 2011). Clima, Conflictos y violencia en la escuela. (L. Efrón, Ed.) (*UNICEF*)- (*FLACSO*)(1), 212. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4547/Clima%2c%20conflictos%20y%20violencia%20en%20la%20escuela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz García, I. (2012). Igualdad en la aplicación de la ley. concepto, iusfundamentalidad y Consecuenas. *Ius et Praxis*(2), 33-76. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v18n2/art03.pdf>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lang=es)
- Effio Pairazamán, M. R. (2017). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma*. Pacasmayo: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 6 de Enero de 2020, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11862/effio\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11862/effio_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Enríquez Arriaga, J. (2017). *Gestión institucional y su influencia en el mejoramiento continuo del instituto de Educación superior Tecnológico "CETCOI" en la provincia de la Convencion, Cusco. año 2017*. Cusco - Perú: Escuela de post grado Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/2907/253T20171116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández Alonso, E. (2013). El derecho fundamental a la igualdad laboral. Jurisprudencia constitucional. *FORUM Revista Departamento de Ciencia Política Facultad de Ciencias Humanas y Económicas*(4), 37-58. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/43741-Texto%20del%20art%C3%ADculo-204061-1-10-20140528%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/43741-Texto%20del%20art%C3%ADculo-204061-1-10-20140528%20(1).pdf)
- Frigerio, G., Poggi, M., & Tiramonti, G. (1992). Las instituciones educativas. Cara y ceca. *Federación de Educadores Bonaerenses*, 1-14. Recuperado el 6 de febrero de 2020, de [https://tamawasilcov.files.wordpress.com/2014/06/las\\_instituciones\\_educativas-\\_cara\\_y\\_ceca\\_-\\_frigerio.pdf](https://tamawasilcov.files.wordpress.com/2014/06/las_instituciones_educativas-_cara_y_ceca_-_frigerio.pdf)
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gómez Gallardo, L. M., & Macedo Buleje, J. C. (julio - Diciembre de 2010). HACIA UNA MEJOR CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA PERUANA EN EL SIGLO XXI. *Investigación Educativa*, 14(26), 39 - 49. Obtenido de

[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv\\_educativa/2010\\_n26/a04.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2010_n26/a04.pdf)

- Gonçalves, A. P. (1 de Febrero de 2021). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de Geocities: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Guillén del Campo, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 242-252. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/214/21430556006.pdf>
- Hendarman, Virni Sahna , S., & Yuyun E. , P. (2020). The Increased Learning Effectiveness Through Strengthening Organizational Climate and Pedagogical Competency. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 526, 365-373. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/125952693.pdf>
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio , P. (1997). Metodología de la Investigación. *MCGRAW- HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.*, 1-497. Recuperado el 6 de Febrero de 2020, de [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Hernández Vela, H., & Ponce Telles, C. (s.f.). Evaluación de factores y dimensiones del Clima Organizacional percibido por académicos universitarios. *XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, 1-25. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.05.pdf>
- Hernández Vela, H., Patricia Garrido, N., & Rico Pérez, M. (2016). Diseño de Instrumento para evaluar Clima Organizacional de Universidades Públicas en México. *European Scientific Journal*, 12(28), 1-18. doi:10.19044/esj.2016.v12n28p312
- Iglesias Armenteros, A., & Zenia Tamara, S. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&lng=en)
- IPEBA. (2010). Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular. *Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica*, 24. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5117/Carlos%20Osores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ledesma Cuadros, M., Torres Caceres, F., & Sanchez Diaz, S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. *Revista de investigación científica y tecnológica Llamkasun*, 1(3), 1-18. Obtenido de <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/19/25>
- Linares Cueva, J. L. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas -Lima*. Universidad Cesar Vallejo. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 5 de Enero de 2020, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22261/Linares\\_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22261/Linares_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Lozano, L. (julio de 2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa Maria Auxiliadora de Riobamba. *Alteridad.Revista de Educación*, 8(2), 192-206. Recuperado el 6 de Febrero de 2020
- Luna Gómez, C. A. (2016). La gestión educativa de frente a la sociedad. *Palermo Business Review Revista de Management de la Universidad de Palermo*, 41- 49. Recuperado el 3 de Diciembre de 2019, de [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/PBR\\_13\\_03.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/PBR_13_03.pdf)
- María Berthoud, L., & López Morilla, A. (2013). Clima y Cultura, componentes de la calidad educativa. *Universidad FASTA(1)*, 1-101. Obtenido de <http://www.acuedi.org/ddata/F11318.pdf>
- Martínez Esparza, C., Romo Rojas, L., & Rangel Jiménez, P. (s.a). El clima organizacional en la Universidad Automa de Aguascaliente. *La Administración y la Responsabilidad Social Empresarial*, 1-22. Obtenido de [http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02\\_05\\_Clima\\_Organizacional.pdf](http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_05_Clima_Organizacional.pdf)
- Mejía Mejía, E. (2005). Metodología de la investigación Científica. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Textos para la Maestría en Educación, I*, 1-318. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53345945/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion\\_Cientifica.pdf?1496253036=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_CIENTIFI.pdf&Expires=1614557443&Signature=Y8AB5~DzkIEQtOn3hPICEgBV9](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53345945/Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifica.pdf?1496253036=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_CIENTIFI.pdf&Expires=1614557443&Signature=Y8AB5~DzkIEQtOn3hPICEgBV9)
- Mita Arancibia, E., Rivas Berrios , M., & Ordonez, A. (2016). Modelo de Gestión Educativa para la Carrera de Ingenieria Comercial de la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. *Revista Investigación y Negocios*, 9(14), 70-82. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n14/v9n14\\_a04.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n14/v9n14_a04.pdf)
- Molina , P. (2007). El gerente educativo y su acción comunitaria en escuelas Bolivarianas: diagnostico. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social REDHECS*, 2(3), 31-38. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElGerenteEducativoYSuAccionComunitariaEnEscuelasBo-2719537.pdf>
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (Abril de 2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es)
- Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Integra Educativa*, 2(3), s/p. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1997-40432009000300001](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001)
- Ochoa, N. R. (s.f.). *Relación entre Clima* .
- Oseña Gago, D., Mendivel Geronimo, R., & Durán Carhuamaca, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, coleccion de la Filosofia de la Educación(28)*, 207-235. Obtenido de

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86262020000100207&lang=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100207&lang=es)

- Pacheco Rodríguez, M. G., Albán Chang, A. E., & García Carranza, Y. M. (02 de Diciembre de 2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000500184&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500184&lang=es)
- Pacori Paricahua , F. (2019). *Clima organizacional y su repercusión en la gestión pedagógica de la facultad de ciencias contables y financieras de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, 2018*. Puno - Perú: Escuela de post grado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Obtenido de [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4093/T036\\_02375351\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4093/T036_02375351_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palacio Useche, C. (2019). Rol del Gerente Educativo y su Interacción Comunitaria:Una Perspectiva Sociocrítica. *Revista Cientific*, 4(11), 82-102. doi:0000-0002-5926-599X
- Palomino-Esteban, H. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718/579>
- Pa'wan, F. P., & Omar , R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *Malaysian online journal o educational management (MOJEM)*, 6(2), 1-21. Obtenido de <https://ejournal.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/11302/7693>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-192. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913%20(1).pdf)
- Portugal Villar, J. (2013). La Gestión Educativa:Una Visión hacia la Formación Docente. *MOTRICIDAD Y PERSONA UNIVERSIDAD CENTRAL - FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN*(12), 34 - 40. Recuperado el 7 de Diciembre de 2019
- Ramírez Campos, Á. F., & Domínguez Aguirre, L. R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *investigación Administrativa*, 41(109), 21-30. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782012000100021&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782012000100021&lang=es)
- Ramírez González, A. (2004). *Metodología de la Investigación Científica*. Pontificia Universidad Javierana , Facultad de Estudios Ambientales y Rurales . Bogotá: Pontificia Universidad Javierana. Obtenido de <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>

- Ramírez Zúñiga, M. (2020). Gestión Educativa y Práctica Docente: Reflexiones sobre la Dimensión Investigativa. *Ciencia y Educación*, 1(2), 48-64. Obtenido de <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/12/21>
- Rico Molano, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-89322016000100005&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322016000100005&lang=es)
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. doi:10.15517/aie.v19i2.36895
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. doi:10.18271/ria.2018.335
- Sanchez Polanco, G. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2017*. Lima-Perú: Escuela de post grado Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4495/TM%20CE%20Du%20S24%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico*(27), 83-88. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54225553/Dimensiones\\_del\\_clima\\_organizacional-with-cover-page.pdf?Expires=1621123038&Signature=S5GPOeLe2nabF9KsnYT8yRPZIQ2CxL-g-4wAW2HMHTGx8lup~l1SLeW~y94M7BJOUJ0bj5iFgu4ThF0-jHLhZ3jEPPjXMyn~3vlgNrmZ4ktLJue~BNDSu3DrLU](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54225553/Dimensiones_del_clima_organizacional-with-cover-page.pdf?Expires=1621123038&Signature=S5GPOeLe2nabF9KsnYT8yRPZIQ2CxL-g-4wAW2HMHTGx8lup~l1SLeW~y94M7BJOUJ0bj5iFgu4ThF0-jHLhZ3jEPPjXMyn~3vlgNrmZ4ktLJue~BNDSu3DrLU)
- Sandoval Caraveo, M., Magaña Medina, D. E., & Surdez Pérez, E. G. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 3(13), 1-24. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v13n3/a18v13n3.pdf>
- Segredo Pérez, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 25(2), 164-177. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412011000200013&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013&lang=es)
- Shorouk Mohamed Farag Mohamed, A., & Mua'azam, M. (2021). Investigation of the Role of Organizational Climate in Enhancing Quality Management Practices of Higher Education. *Journal of southwest Jiaotong University*, 56(2), 638-651. doi:10.35741 / issn.0258-2724.56.2.51
- Soria Reséndez, A. C., Pedraza Melo, N. A., & Bernal González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1-14. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100198&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100198&lang=es)

- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa Gonz ale, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672017000200582&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582&lang=es)
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hern andez, G., & Darío Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-123.pdf>
- Tello , C. G., & Pinto de Almeida, M. (- de junio de 2015). Gestión de la escuela y la educación en latinoamerica:Análisis de la realidad política. *Roteiro*, 40(1), 11-30. Obtenido de [www.editora.unoesc.edu.br](http://www.editora.unoesc.edu.br): <http://dx.doi.org/10.18593/r.v40i1.5913>
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, 37-48. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- UNESCO en Peru. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, I*, 1-102. Recuperado el 5 de Febrero de 2020, de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Manual%20de%20gesti%3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas Rojas , J. (2020). *Clima institucional y su relación con la calidad de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, en el año 2019*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16354/Vargas\\_rj.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16354/Vargas_rj.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

## **ANEXOS**



## Anexos 1

### Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es el nivel de relación entre gestión educativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?	Determinar el nivel de relación entre gestión educativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020	Existe relación significativa entre gestión educativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020	Gestión educativa Clima organizacional  <b>Variable</b>  Gestión educativa  <b>Dimensiones</b>  G. Institucional G. Pedagógica G. Administrativa G- Comunitaria	<b>Tipo de Investigación</b>  Básica  <b>Enfoque de Investigación</b> Cuantitativo  <b>Nivel de Investigación</b> Descriptivo Correlacional  <b>Método</b> Hipotético - deductivo Descriptivo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Diseño de la investigación</b>
¿Cuál es el nivel de relación entre gestión institucional y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?	Determinar el nivel de relación entre gestión institucional y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.	Existe relación significativa entre gestión institucional y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020	<b>Variable</b>  Clima organizacional  <b>Dimensiones</b>  Trabajo en equipo Comunicación Igualdad Condición física Liderazgo Motivación	No experimental-transversal  <b>Población</b>  35 docentes y personal administrativo de la Escuela Profesional de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco
¿Cuál es el nivel de relación entre gestión administrativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?	Determinar el nivel de relación entre gestión administrativa y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020	Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020		<b>Técnicas de procesamiento de datos</b>  Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

<p>¿Cuál es el nivel de relación entre gestión pedagógica y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre gestión pedagógica y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre gestión pedagógica y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre gestión Comunitaria y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre gestión comunitaria y clima organizacional en la Escuela de Turismo Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre gestión comunitaria y clima organizacional en la escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020</p>		

*Nota.* Formatos establecidos por la escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas.

## Anexos 2

Cuestionario, Instrumentos de recolección de datos.

### Cuestionario gestión educativa 1/2

N°	Dimensiones	Evaluaciones / preguntas	Nunca/bajo	Regularmente/medio	Siempre/alto
			1	2	3
1	GI	El coordinador académico es líder: motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos.			
2	GI	El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco.			
3	GI	El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas			
4	GI	El desempeño de las autoridades de universidades de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la Sunedu para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.			
5	GI	La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas.			
6	GA	El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.			
7	GA	El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc) de los docentes.			
8	GA	Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la Sunedu,			
9	GA	Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco.			
10	GA	El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU			
11	GA	La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos.			
12	GA	El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF).			

N°	Dimensiones	Evaluaciones / preguntas	Nunca/bajo	Regularmente/medio	Siempre/alto
			1	2	3
13	GP	En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.			
14	GP	Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco.			
15	GP	El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas.			
16	GP	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes.			
17	GP	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica.			
18	GP	La educación que brinda la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco.			
19	GC	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas			
20	GC	El coordinador académico permite que la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.			
21	GC	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco.			
22	GP	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con las familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.			

*Nota.* Elaboración Propia.

**cuestionario clima organizacional 2/2**

N°	Dimensiones	Evaluaciones / preguntas	Nunca/bajo	Regularmente/medio	Siempre/alto
			1	2	3
1	TE	Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.			
2	TE	Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.			
3	TE	Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea más en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco			
4	TE	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo			
5	CO	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas			
6	CO	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos			
7	CO	Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas			
8	IG	Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco			
9	IG	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales			
10	IG	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes			
11	CF	Mis necesidades básicas como docente en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas.			

N°	Dimensiones	Evaluaciones / preguntas	Nunca/bajo	Regularmente/medio	Siempre/alto
12	CF	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo para los docentes son las adecuadas			
13	CF	El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente			
14	LI	El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas			
15	LI	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo			
16	LI	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo			
17	LI	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros			
18	LI	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo			
19	MO	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas			
20	MO	Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos			
21	MO	Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco			
22	MO	Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco			

*Nota.* Elaboración propia

### Anexos 3

Matriz de elaboración de instrumento, operacionalización de variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items
Gestión Educativa	Para IPEBA (2010) Es la capacidad que tiene la institución para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende (p. 24).	Para medir la Gestión Educativa se utilizará el método elaborado por Mg. Valdiviezo Miranda, Sunilda de los Milagros en la tesis doctoral para la Universidad Cesar Vallejo, en el cual se mide esta variable a través de una escala y considera las dimensiones establecidas por Frigerio, Poggi, & Tiramonti (1992): gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria	Institucional	Liderazgo del director	1
				Principios de autoridad moral y profesionalismo del director.	2
				Capacidad de razonamiento.	3
				Desempeño de las autoridades universitarias	4
				Alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas	5
			Administrativa	Clima institucional.	6
				Capacidad del director para hacer cumplir las funciones satisfactorias de sus miembros.	7
				Evaluación de los documentos de gestión	8
				Eventos de capacitación especializada.	9
				Manual de Organización y Funciones.	10
				Cumplimiento de sus deberes y derechos.	11
				Desempeño del personal de la institución	12
				Pedagógica	Plan Estratégico Institucional y la propuesta pedagógica.
			Proyecto Curricular Institucional y el Plan Anual de Trabajo. proceso de diversificación curricular		14
			Monitoreo y capacitación.		15
			Plan de capacitación docente		16
			Vinculación del proceso enseñanza aprendizaje con la teoría y práctica.		17
			Formación en investigación.		18
			Comunitaria	Necesidades de la comunidad.	19
				Relaciones de la Escuela Académica Profesional con el entorno.	20
				Relación con el entorno social e interinstitucional	21
				Coordinación con redes de apoyo.	22

Nota. Elaboración propia.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items
Clima Organizacional	Para Sotelo Asef y Figueroa Gonzáles (2017) define clima organizacional como una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional origina productos de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización (p.5-6).	Se utilizará el método para evaluar el clima organizacional docente elaborado por Cota Luevano, Jesús Alberto para la Universidad Nacional de la Plata (Argentina), el cual mide esta variable utilizando una escala y seis dimensiones: Trabajo en equipo, comunicación, Igualdad, condición física, liderazgo y motivación.	Trabajo en equipo	Integración y cooperación	1
				Seguimiento a los objetivos	2
				Reto diario	3
				Resultados por equipo	4
			Comunicación	Conocimiento de metas	5
				Avance de metas y logros	6
				Filosofía y objetivos de la organización	7
			Igualdad	Confianza entre compañeros	8
				Iniciativas y sugerencias	9
				Decisiones importantes	10
			Condición física	Necesidades básicas satisfechas	11
				Herramientas de trabajo adecuadas	12
				Condiciones de seguridad e higiene laboral	13
			Liderazgo	Actitudes positivas	14
				Resultados obtenidos en el trabajo	15
				Confianza entre el equipo	16
				Sobre exigencia	17
				Capacitación adecuada y a tiempo	18
			Motivación	Actitudes positivas	19
				Reconocimiento	20
				Reputación positiva del departamento	21
				Sentirse parte de la organización	22

Nota. Elaboración Propia



## Anexos 4

### Validación de instrumentos



#### Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Gestión Educativa

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1. Gestión Institucional</b>								
1	El coordinador académico es líder: motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos.	X		X		X		
2	El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco.	X		X		X		
3	El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas.	X		X		X		
4	El desempeño de las autoridades de universidades de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
5	La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas.	X		X		X		
<b>Dimensión 2. Gestión Administrativa</b>								
6	El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	Si	No	Si	No	Si	No	
		X		X		X		
7	El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc) de los docentes.	X		X		X		
8	Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU.	X		X		X		
9	Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco.	X		X		X		
10	El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU	X		X		X		
11	La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos.	X		X		X		
12	El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Gestión Pedagógica</b>								
13	En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
14	Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco.	X		X		X		
15	El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas.	X		X		X		
16	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes.	X		X		X		
17	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica.	X		X		X		

18	La educación que brinda la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco.	X		X		X		
<b>Dimensión 4. Gestión Comunitaria</b>								
19	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas	X		X		X		
20	El coordinador académico permite que la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.	X		X		X		
21	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco.	X		X		X		
22	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con las familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **suficiente**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra Haydeé Quispe Berríos DNI: 23858362

Especialidad del validador: Lengua y Literatura y Extensión educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de junio del 2021



Dra. Haydeé Quispe Berríos  
DNI: 23858362

*Nota.* Formatos establecidos por la escuela de posgrado de la Universidad Alas Peruanas.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1. Trabajo en equipo</b>							
1	Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	X		X		X		
2	Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	X		X		X		
3	Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea mas en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X		
4	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas	X		X		X		
6	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos	X		X		X		
7	Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Igualdad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X		
9	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales	X		X		X		
10	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Condición física</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
12	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas	X		X		X		
13	El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente	X		X		X		
	<b>Dimensión 5. Liderazgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas	X		X		X		
15	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo	X		X		X		
16	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo	X		X		X		
17	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros	X		X		X		
18	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo	X		X		X		

Dimensión 6. Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
19	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas	X		X		X	
20	Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos	X		X		X	
21	Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X	
22	Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra Haydeé Quispe Berríos       DNI: 23858362

Especialidad del validador: Lengua y Literatura y Extensión educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de junio del 2021



Dra Haydeé Quispe Berríos  
DNI:23858362

Nota. Formato establecido por la escuela de posgrado de la Universidad Alas Peruanas

**Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Gestión Educativa**

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1. Gestión Institucional</b>								
1	El coordinador académico es líder, motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos.	X		X		X		
2	El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco.	X		X		X		
3	El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas.	X		X		X		
4	El desempeño de las autoridades de universidades de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
5	La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas.	X		X		X		
<b>Dimensión 2. Gestión Administrativa</b>								
6	El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	X		X		X		
7	El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc) de los docentes.	X		X		X		
8	Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU.	X		X		X		
9	Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco.	X		X		X		
10	El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU.	X		X		X		
11	La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos.	X		X		X		
12	El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
<b>Dimensión 3. Gestión Pedagógica</b>								
13	En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
14	Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco.	X		X		X		
15	El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas.	X		X		X		
16	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes.	X		X		X		
17	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica.	X		X		X		

18	La educación que brinda la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco.	X		X		X		
<b>Dimensión 4. Gestión Comunitaria</b>								
19	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas	X		X		X		
20	El coordinador académico permite que la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.	X		X		X		
21	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco.	X		X		X		
22	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con las familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Eder Arturo Aco Corrales    DNI: 42495820

Especialidad del validador: Licenciado en Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

5 de julio del 2021

  
 -----  
 Dr. Lic. Eder Arturo Aco Corrales  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Nota. Formato establecido por la escuela de posgrado de la Universidad Alas Peruanas.

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Clima Organizacional

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1. Trabajo en equipo</b>							
1	Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	X		X		X		
2	Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	X		X		X		
3	Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea más en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X		
4	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas	X		X		X		
6	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos	X		X		X		
7	Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas							
	<b>Dimensión 3. Igualdad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X		
9	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales	X		X		X		
10	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Condición física</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
12	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas	X		X		X		
13	El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente	X		X		X		
	<b>Dimensión 5. Liderazgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas	X		X		X		
14	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo	X		X		X		
15	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo	X		X		X		

17	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros	X		X		X		
18	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo	X		X		X		
<b>Dimensión 6. Motivación</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
19	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas	X		X		X		
20	Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos	X		X		X		
21	Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X		
22	Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]           Aplicable después de corregir [  ]           No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr., Eder Arturo Aco Corrales   DNI: 42495820

42495820Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

5 de julio del 2021

  
 Dr. Lic. Eder Arturo Aco Corrales  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Nota. Formato establecido por la escuela de posgrado de la Universidad Alas Peruanas



**Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Gestión Educativa**

N.º	Dimensiones / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1. Gestión Institucional</b>								
1	El coordinador académico es líder: motivador y estimador para el logro de los objetivos estratégicos.	✓		✓		✓		
2	El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco.	✓		✓		✓		
3	El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas.	✓		✓		✓		
4	El desempeño de las autoridades de universidades de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.	✓		✓		✓		
5	La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2. Gestión Administrativa</b>								
6	El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	✓		✓		✓		
7	El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc) de los docentes.	✓		✓		✓		
8	Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU.	✓		✓		✓		
9	Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco.	✓		✓		✓		
10	El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU	✓		✓		✓		
11	La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos.		X	✓		✓		
12	El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF).	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3. Gestión Pedagógica</b>								
13	En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.	✓		✓		✓		
14	Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco.		✓			✓		
15	El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas.	✓		✓	X			
16	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
17	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica.	✓		✓		✓		

18	La educación que brinda la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 4. Gestión Comunitaria</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas	✓		✓		✓	
20	El coordinador académico permite que la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.	✓		✓		✓	
21	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco.	✓		✓		✓	
22	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con las familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Claudia María Herrera Jahnsen    DNI: 23926476

*C. M. Herrera*

Especialidad del validador:

21 de junio del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente c dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nota. Formato establecido por la escuela de post grado de la Universidad Alas Peruanas.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1. Trabajo en equipo</b>								
1	Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	✓		✓		✓		
2	Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.							
3	Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea mas en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	✓		✓		✓		
4	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2. Comunicación</b>								
5	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas	✓		✓		✓		
6	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos	✓		✓		✓		
7	Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas							
<b>Dimensión 3. Igualdad</b>								
8	Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	✓		✓		✓		
9	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales	✓		✓		✓		
10	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3. Condición física</b>								
11	Mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas.	✓		✓		✓		
12	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas	✓		✓		✓		
13	El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 5. Liderazgo</b>								
14	El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas	✓		✓		✓		
15	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo	✓		✓		✓		
16	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo	✓		✓		✓		
17	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros	✓		✓		✓		
18	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo	✓		✓		✓		

Nota. Formato establecido por la escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas.

Dimensión 6. Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
19	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas	✓		✓		✓	
20	Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos	✓		✓		✓	
21	Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	✓		✓		✓	
22	Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Claudia Maria Herrera Jahnsen    DNI: 23926426

Especialidad del validador:

*Claudia*

21 de junio del 2021

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nota. Formato establecido por la escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas.

**Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Gestión Educativa**

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1. Gestión Institucional</b>							
1	El coordinador académico es líder, motivador y estimulador para el logro de los objetivos estratégicos.	X		X		X		
2	El coordinador académico tiene principios de autoridad moral y profesionalismo para la conducción de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, Sede Cusco.	X		X		X		
3	El coordinador académico demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas.	X		X		X		
4	El desempeño de las autoridades de universidades de la Sede Cusco, aplican los instrumentos de gestión, y la normativa vigente de la SUNEDU para la organización de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
5	La escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas realiza alianzas estratégicas con instituciones públicas y/o privadas.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. Gestión Administrativa</b>							
6	El clima institucional es adecuado en la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	X		X		X		
7	El coordinador académico demuestra capacidad para hacer cumplir las funciones administrativas (entrega de notas, sílabos, reportes, portafolios, sesiones de clase, etc) de los docentes.	X		X		X		
8	Se evalúa el Plan Anual de Trabajo (PAT) conjuntamente con los docentes para conocer el logro de las acciones y metas propuestas en cumplimiento a la normativa de la SUNEDU.	X		X		X		
9	Se desarrollan eventos de capacitación docente en forma continua para el personal de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, sede Cusco.	X		X		X		
10	El Manual de Organización y Funciones es actualizado de acuerdo a la Ley Universitaria y las exigencias de la SUNEDU.	X		X		X		
11	La comunidad universitaria conoce el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cumplimiento de sus deberes y derechos.	X		X		X		
12	El personal docente y administrativo de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene un desempeño satisfactorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF).	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Gestión Pedagógica</b>							
13	En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha implementado una propuesta pedagógica innovadora para la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
14	Se ha elaborado el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y el proceso de diversificación curricular de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Región Cusco.	X		X		X		
15	El coordinador académico cuenta con un plan de monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades pedagógicas.	X		X		X		
16	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco y cuenta con un plan de capacitación para los docentes.	X		X		X		
17	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas de la sede Cusco promueve los procesos de enseñanza y aprendizaje vinculando la teoría con la práctica.	X		X		X		

18	La educación que brinda la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía Universidad Alas Peruanas desarrolla competencias para la formación integral de los estudiantes de la región Cusco.	X		X		X		
<b>Dimensión 4. Gestión Comunitaria</b>								
19	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se relaciona con la comunidad cusqueña, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades, intereses y demandas	X		X		X		
20	El coordinador académico permite que la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas se integre y participe de la cultura comunitaria cusqueña.	X		X		X		
21	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas tiene relación con el entorno social e interinstitucional de la región Cusco.	X		X		X		
22	La Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas abre sus puertas a la comunidad cusqueña y establece alianzas con las familias, instituciones municipales, estatales, eclesiásticas y organismos civiles.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Marco Fernando Carpio Sánchez    **DNI: 23926542**

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de junio del 2021



Mg. Marco Fernando Carpio Sánchez  
DNI:23926542

Nota. Formato establecido por la escuela de post grado de la Universidad Alas Peruanas.

**Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Clima Organizacional**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1. Trabajo en equipo</b>							
1	Existe integración y cooperación entre los miembros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	X		X		X		
2	Se da seguimientos a los objetivos de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco.	X		X		X		
3	Nuestra labor docente es un reto diario y no una tarea mas en la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X		
4	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco la mayoría conoce bien las metas	X		X		X		
6	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros obtenidos	X		X		X		
7	Conozco la filosofía y objetivos de la Universidad Alas Peruanas	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Igualdad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existe un ambiente de confianza entre compañeros de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X		
9	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales	X		X		X		
10	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. Condición física</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis necesidades básicas en el área de trabajo están siendo satisfechas adecuadamente por la Universidad Alas Peruanas.	X		X		X		
12	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco las herramientas de trabajo son las adecuadas	X		X		X		
13	El espacio físico donde laboro cumple con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para el desempeño docente	X		X		X		
	<b>Dimensión 5. Liderazgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco promueve actitudes positivas	X		X		X		
15	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo	X		X		X		
16	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco fortalece la confianza entre el equipo	X		X		X		
17	Mi coordinador académico de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco exige mucho de nosotros	X		X		X		
18	En la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo	X		X		X		

19	En nuestra Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas	X		X		X	
20	Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Universidad a través del área de recursos Humanos	X		X		X	
21	Mis compañeros suelen hablar positivamente de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X	
22	Me siento parte de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Sede Cusco	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Marco Fernando Carpio Sánchez   DNI: 23926542

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de junio del 2021



Mg. Marco Fernando Carpio Sánchez  
DNI: 23926542

Nota. Formato establecido por la escuela de post grado de la Universidad Alas Peruanas



## Anexos 5

### Data de encuestas, datos procesados

ID	DATOS GENERALES				GESTION EDUCATIVA																					
	Género	Edad	Grado acadé	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
1	1	2	1	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	3	1	2	3		3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	2	2	2	2	3		2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2
4	2	2	1	2	3		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
5	2	4	1	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
6	1	4	1	3	3		2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
7	1	4	2	1	2		2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
8	1	1	1	3	3		3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
9	1	3	1	2	3		2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
10	2	2	1	2	2		3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
11	1	4	1	3	3		3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
12	1	3	2	3	3		3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
13	2	3	2	3	3		3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
14	1	1	1	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	3	3		3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
16	1	2	1	3	3		3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2		2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
18	2	4	2	3	3		3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
19	1	1	2	2	3		2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
20	1	2	2	3	3		3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2
21	1	1	2	1	2		3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	1	2	3		3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
23	1	3	2	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	2	1	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	2	1	3	3		3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	3	1	3	3		3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
27	1	2	2	3	3		3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	2	1	3	3		3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
29	2	2	1	3	3		3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
30	2	3	2	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	1	1	1	3	3		3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
32	1	1	1	2	2		3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3
33	1	1	1	2	2		2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
34	1	3	1	3	3		3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
35	1	3	2	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

CLIMA ORGANIZACIONAL																						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2
2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3
2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3
2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3

## Resumen de las encuestas en formulario de Google

Gestión educativa y clima organizacional de la escuela profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas Filial Cusco, 2020

Sección 1 de 4

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

35 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

1 de 35

No se pueden editar las respuestas

docs.google.com/spreadsheets/d/119gvy\_bN37CZeHWcwFWM\_So0p2pd-yw2IKluMZuHeo/edit?resourcekey#gid=1675297856

Gestión educativa y clima organizacional de la escuela profesional de Tu...  
Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda

A1	Marca temporal	Genero:	Edad:	Grado académico	El coordinador académico	El coordinador académico	El coordina
1	16/6/2021 20:08:15	Masculino	35-50	Magister	Regularmente	Regularmente	Siempre
2	21/6/2021 14:41:16	Femenino	Entre 31-40 años	Bachiller	Siempre	Siempre	Siempre
3	21/6/2021 17:33:10	Femenino	Entre 41-50 años	Bachiller	Regularmente	Regularmente	Siempre
4	22/6/2021 9:15:54	Masculino	Entre 31-40 años	Magister	Regularmente	Siempre	Siempre
5	22/6/2021 18:42:57	Masculino	Entre 31-40 años	Bachiller	Regularmente	Regularmente	Siempre
6	22/6/2021 21:48:51	Masculino	De 50 a más	Bachiller	Siempre	Siempre	Siempre
7	24/6/2021 10:48:41	Femenino	De 50 a más	Bachiller	Siempre	Siempre	Siempre
8	24/6/2021 17:15:40	Femenino	De 50 a más	Magister	Nunca	Nunca	Regularme
9	24/6/2021 17:27:03	Femenino	Entre 25 -30 años	Bachiller	Siempre	Siempre	Siempre
10	24/6/2021 17:40:01	Femenino	Entre 41-50 años	Bachiller	Regularmente	Nunca	Siempre
11	24/6/2021 20:21:59	Masculino	Entre 31-40 años	Bachiller	Regularmente	Regularmente	Regularme
12	24/6/2021 20:35:52	Femenino	De 50 a más	Bachiller	Siempre	Siempre	Siempre
13	25/6/2021 20:11:39	Femenino	Entre 41-50 años	Magister	Siempre	Regularmente	Siempre
14	25/6/2021 20:11:39	Femenino	Entre 41-50 años	Magister	Siempre	Regularmente	Siempre

Respuestas de formulario 1

Nota. Elaboración propia en base a los formularios de Google.

## Anexos 6

### Solicitud de colaboración, cartas de consentimientos informado para participar en investigación

---

5 de 395 < >

---

Encuesta Gestión educativa y clima organizacional  

 **Jhesica Farfan** <jhefasa4@gmail.com>  
para mariaximena para mariaximena v 29 jun. 2021 18:53 ☆ ↶ ⋮

Saludos cordiales

— Estimada Mg. Maria Ximena Villafuerte Acosta, por medio de la presente, solicito su colaboración, para el trabajo de investigación: "Gestión Educativa y Clima Organizacional de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco, 2020". Considerando de gran importancia su opinión y perspectiva sobre estos temas, dado que usted fue docente de la mencionada escuela profesional.

—

Esta investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación entre las variables: gestión educativa y el clima organizacional.

—

Sus respuestas serán recolectadas por medio de una encuesta online, para lo cual se adjunta el link del formulario digital.

---

Esta investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación entre las variables: gestión educativa y el clima organizacional.

Sus respuestas serán recolectadas por medio de una encuesta online, para lo cual se adjunta el link del formulario digital.

De antemano, quedo muy agradecida con su persona por su apoyo y colaboración.

Atte. Lic. Jhesica Farfan Saravia.

Link Formulario :

<https://forms.gle/dM3VNAS7wwf8HsBV7>

---

 Responder  Reenviar

*Nota. Elaboración Propia.*

**Universidad Alas Peruanas  
Escuela de Posgrado**

**Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Carta de consentimiento informado para participar en investigación**

Cusco, 07 de julio del 2021

Por medio del presente manifiesto mi decisión de participar en la investigación titulada: “Gestión educativa y clima organizacional de la Escuela Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco, 2020”, de forma voluntaria, soy consciente que puedo retirarme en el momento que lo desee, sin que esto venga en agravio de mi persona o intereses.

El objetivo del estudio es: Determinar el grado de relación entre gestión educativa y clima organizacional en la Escuela Profesional de Turismo Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas filial Cusco, 2020. La información que se obtenga será manejada de forma confidencial y solo con fines de investigación. Por lo que, no objeto responder a las preguntas que se me realicen o facilitar el llenado de los cuestionarios correspondientes.

Acepto participar de manera voluntaria e incondicional con el investigador.



Firma del participante



Jhesica Farfán Saravia  
DNI:45469920

*Nota.* Elaboración propia.

## Anexos 7

Declaratoria de autenticidad de tesis.

### UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS ESCUELA DE POSGRADO

#### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

#### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo Farfán Saravia Jhesica, Estudiante de la Universidad Alas Peruanas de la Filial Cusco de la Escuela Posgrado identificado con DNI N.º 45469920; presento la tesis titulada:

Gestión educativa y clima organizacional de la Escuela de Turismo, Hotelería y Gastronomía, Universidad Alas Peruanas, Cusco 2020.

#### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. La tesis en mención es de mi autoría.
2. Presento las citas y referencias de acuerdo al estilo APA; sin correr el riesgo de plagio parcial i/o total.
3. Los datos presentados como hallazgos son reales de acuerdo a la investigación realizada.

De identificarse fraude, plagio o autoplagio., piratería o falsificación de datos; ASUMO las consecuencias y sanciones de mi acción inadecuada, sometiéndome a la normatividad vigente al respectivo de la Universidad Alas Peruanas.

Lugar y fecha: Cusco, 16 de octubre de 2021.

Nombres y Apellidos: Jhesica Farfán Saravia



---

DNI: 45469920