



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:  
Br. Emma Esther Carhuachín Guardia**

**ASESORA:  
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo**

**SECCIÓN  
Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ - 2015**

## **JURADOS CALIFICADORES**

---

Dra. Patricia Bejarano Álvarez  
Presidente

---

M.C.P. José Carmen Avendaño Atauje  
Secretario

---

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo  
Vocal

## **Dedicatoria**

A Dios, mi Señor, a quien le debo todo, cada oportunidad que me da en la vida solo es obra suya.

A mis padres que en todo momento me animaron a continuar estudiando.

A mi esposo, mi apoyo, mi ayuda.

A mis hijos que son la fuerza motivadora que me anima a crecer cada día más.

## **Agradecimiento**

A Dios por sobre todas las cosas, por sus cuidados, y guía todo el tiempo.

A la UCV que nos brinda la oportunidad de crecer.

A la Dra. Lidia Neyra Huamaní por su apoyo incondicional.

A la Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo por su paciencia al asesorarnos.

A mis compañeros de estudios por la solidaridad, compañerismo y ánimo permanente.

## Declaración jurada

Yo, Emma Esther Carhuachín Guardia, estudiante del Programa de maestría en Educación con mención en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI08128454, con la tesis titulada “Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac- 2015” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Sede Cono Norte 2015.

.....  
Emma Esther Carhuachín Guardia  
DNI: 08128454

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación denominado: "Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac - 2015. La investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015.

La presente investigación está dividida en siete capítulos:

El capítulo I, presenta los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico, la justificación, el problema de investigación, hipótesis y los objetivos.

El capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos.

El capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación.

El capítulo IV la discusión de los resultados.

El capítulo V las conclusiones de la investigación.

El capítulo VI las recomendaciones.

El capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que Ustedes me otorguen la aprobación de mi estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado Académico de maestría con mención en Administración de la Educación.

La autora

## Índice

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xiv
Abstract	xv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3. Justificación	60
1.4. Problema	62
1.5. Hipótesis	64
1.6. Objetivos	65
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1. Variables	69
2.2. Operacionalización de variables	71
2.3. Metodología	74
2.4. Tipos de estudio	74
2.5. Diseño	75
2.6. Población, muestra y muestreo	76
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	78
2.8. Métodos de análisis de datos	84

III.	RESULTADOS	85
IV.	DISCUSIÓN	114
V.	CONCLUSIONES	121
VI.	RECOMENDACIONES	125
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128

## Índice de anexos

	<b>Páginas</b>
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 01: Matriz de consistencia	140
Anexo 02: Instrumento para medir la variable clima institucional	143
Anexo 03: Instrumento para medir la variable satisfacción laboral	145
Anexo 04: Instrumento para medir la variable desempeño docente	146
Anexo 05: Certificados de validez de contenido	147
Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos	180
Anexo 07: Base de datos de la variable clima institucional	183
Anexo 08: Base de datos de la variable satisfacción laboral	186
Anexo 09: Base de datos de la variable desempeño docente	189
Anexo 10: Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	192

## Índice de tablas

	<b>Páginas</b>	
Tabla 1	Dimensiones del clima institucional según autores	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima institucional	71
Tabla 3	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	72
Tabla 4	Operacionalización de la variable desempeño docente	73
Tabla 5	Distribución de la población	76
Tabla 6	Distribución de la muestra	77
Tabla 7	Validez de los instrumentos de medición de clima institucional	81
Tabla 8	Validez de los instrumentos de medición de satisfacción laboral	82
Tabla 9	Validez de los instrumentos de medición de desempeño docente	82
Tabla 10	Estadísticos de fiabilidad de la variable clima institucional	83
Tabla 11	Estadísticos de fiabilidad de la variable satisfacción laboral	83
Tabla 12	Estadísticos de fiabilidad de la variable desempeño docente	84
Tabla 13	Distribución de las dimensiones de la variable clima institucional	86
Tabla 14	Distribución de los niveles de clima institucional	87
Tabla 15	Distribución de los niveles de autonomía individual	88
Tabla 16	Distribución de los niveles de grado de estructura del puesto	89
Tabla 17	Distribución de los niveles de tipo de recompensa	90
Tabla 18	Distribución de los niveles de consideración, agradecimiento y apoyo	91
Tabla 19	Distribución de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	92
Tabla 20	Distribución de los niveles de satisfacción laboral	93
Tabla 21	Distribución de los niveles de trabajo mentalmente estimulante	94
Tabla 22	Distribución de los niveles de remuneraciones equitativas	95
Tabla 23	Distribución de los niveles de condiciones laborales de apoyo	96

Tabla 24	Distribución de los niveles de compañeros que los respalden	97
Tabla 25	Distribución de las dimensiones de la variable desempeño docente	98
Tabla 26	Distribución de los niveles de desempeño docente	99
Tabla 27	Distribución de los niveles de preparación para la enseñanza	100
Tabla 28	Distribución de los niveles de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	101
Tabla 29	Distribución de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	102
Tabla 30	Distribución de los niveles de responsabilidades profesionales	103
Tabla 31	Correlación y significancia del clima institucional y desempeño docente	104
Tabla 32	Correlación y significancia de satisfacción laboral y desempeño docente	105
Tabla 33	Correlación y significancia de autonomía individual y desempeño docente	106
Tabla 34	Correlación y significancia de grado de estructura del puesto y desempeño docente	107
Tabla 35	Correlación y significancia de tipo de recompensa y desempeño docente	108
Tabla 36	Correlación y significancia de consideración, agradecimiento y apoyo y desempeño docente	109
Tabla 37	Correlación y significancia de trabajo mentalmente estimulante y desempeño docente	110
Tabla 38	Correlación y significancia de remuneraciones equitativas y desempeño docente	111
Tabla 39	Correlación y significancia de condiciones laborales de apoyo y desempeño docente	112
Tabla 40	Correlación y significancia de compañeros que los respalden y desempeño docente	113

## Índice de figuras

	<b>Páginas</b>	
Figura 1	Clima organizacional	27
Figura 2	Clima organizacional en instituciones educativas	27
Figura 3	Factores que integran el clima organizacional	28
Figura 4	Diagrama del diseño correlacional	75
Figura 5	Niveles de clima institucional	87
Figura 6	Niveles de autonomía individual	88
Figura 7	Niveles de grado de estructura del puesto	89
Figura 8	Niveles de tipo de recompensa	90
Figura 9	Niveles de consideración, agradecimiento y apoyo	91
Figura 10	Niveles de satisfacción laboral	93
Figura 11	Niveles de trabajo mentalmente estimulante	94
Figura 12	Niveles de remuneraciones equitativas	95
Figura 13	Niveles de condiciones laborales de apoyo	96
Figura 14	Niveles de compañeros que los respalden	97
Figura 15	Niveles de desempeño docente	99
Figura 16	Niveles de preparación para la enseñanza	100
Figura 17	Niveles de creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	101
Figura 18	Niveles de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	102
Figura 19	Niveles de responsabilidades profesionales	103

## Resumen

La presente investigación tuvo como problema general: ¿Qué relación hay entre clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac - 2015?, el objetivo general fue: determinar la relación entre el clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra fue censal con 59 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para las variables.

Con relación al objetivo general, siendo el valor  $p=0.000 < 0.05$  y el Rho de Spearman = .634 con la primera variable y el Rho de Spearman = .640 con la segunda variable se acepta la  $H_a$ , concluyendo que el clima institucional, satisfacción laboral se relacionan con el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015. Existiendo un nivel adecuado del clima institucional con el 61%, un nivel satisfecho de satisfacción laboral con el 49.2% y un nivel eficiente del desempeño docente con el 96.6%.

*Palabras claves: Clima institucional, satisfacción laboral y desempeño docente*

## **Abstract**

This research was general problem: What is the relationship between institutional climate, job satisfaction and teacher performance in evangelical Christian educational institutions in the district of Rimac - 2015? the general objective was: to determine the relationship between the institutional climate, satisfaction labor and teacher performance in evangelical Christian educational institutions in the district of Rimac - 2015.

The research was descriptive Basic - correlational, not experimental design the transversal - correlational. The sample was 59 teachers census levels, primary and secondary. The technique of the survey questionnaire Likert scale was applied for variables.

With regard to the overall objective, with  $p < 0.05$  value and Spearman Rho = .634 with the first variable and Spearman Rho = .640 in the second variable has accepted, concluding that the institutional climate, job satisfaction related to teacher performance in evangelical Christian educational institutions in the district of Rimac - 2015. Having an adequate level of institutional climate with 61%, a satisfied level of job satisfaction with 49.2% and an efficient level of teacher performance with 96.6 %.

**Keywords:** institutional climate, job satisfaction and teacher performance