

La enseñanza humanista y su relación con el nivel de satisfacción en los docentes de la Institución educativa privada mi amigo Jesús del distrito de Puente Piedra, Lima

2012.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORES:**

Br. Bustos Flores, Francisco Raúl

Br. Trujillo Huaccho, Alicia

**ASESOR:**

Dr. Vértiz Osore, Jacinto Joaquín

**SECCIÓN:**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Educación y calidad educativa

**LIMA – PERÚ**

**2019**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, siendo las 8:00:00 AM del día 08 de noviembre de 2013, a mérito de la R.D. N° 2849 -2013-UCV-LIMA /EPG, de fecha 06 de Noviembre de 2013, se dio inicio a la sustentación de la tesis titulada:

**"ENSEÑANZA HUMANISTA Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P. "MI AMIGO JESÚS" DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA- LIMA, 2012"**

Presentado por:

- BUSTOS FLORES FRANCISCO RAUL
- TRUJILLO HUACCHO ALICIA




Ante el jurado evaluador conformado por los docentes:

- PRESIDENTE : Mg. Doris Fuster Guillén
- SECRETARIO : Mg. Roger Norabuena Figueroa
- VOCAL : Mg. Felix Goñi Cruz

Concluida la sustentación, los miembros del jurado dictaminan:

Aprobar por mayoría

Siendo las 12:00:00 AM se dio por concluido el presente acto, firmando los miembros del jurado evaluador.

		
Mg. Doris Fuster Guillén PRESIDENTE	Mg. Roger Norabuena Figueroa SECRETARIO	Mg. Felix Goñi Cruz VOCAL

Campus Lima Norte

Av. Alfredo Mendiola 6232, Panamericana Norte,  
Los Olivos. Tel.: 202 4342 Anexo 2047

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

## **DEDICATORIA**

A Dios como guía espiritual en todo momento.

A nuestra familia, por su apoyo incondicional que siempre nos sostiene.

Francisco Bustos

Alicia Trujillo

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro agradecimiento a nuestro asesor Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osore, a nuestros colegas y alumnos de la institución que nos han apoyado en la materialización de la presente investigación.

Los autores

**Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA****Lima, 31 de marzo de 2016****Declaración de Autoría**

Nosotros, estudiantes del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaramos que el trabajo académico titulado "La enseñanza humanista y su relación con el nivel de satisfacción en los docentes de la Institución educativa privada mi amigo Jesús del distrito de Puente Piedra, Lima" presentada, en 119 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión y docencia educativa, es de nuestra autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de marzo del 2019

  
.....  
Br. Bustos Flores, Francisco Raul  
DNI 08143987

  
.....  
Br. Trujillo Huaccho, Alicia  
DNI N° 06043587

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “La enseñanza humanista y su relación con el nivel de satisfacción en los docentes de la Institución educativa privada mi amigo Jesús del distrito de Puente Piedra, Lima 2012”, que tuvo como objetivo Determinar la relación de la enseñanza humanista con el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación determinó que existe correlación positiva entre la enseñanza humanista y la satisfacción docente (Correlación de Spearman = .722), además estadísticamente una relación significativa ( $p$ -valor= .000 < .05), entre ambas variables en los docentes de la IEP Mi amigo Jesús.

Los autores

## Índice

Acta de Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
I. Introducción:	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	45
1.5 Justificación del estudio	46
1.6 Hipótesis	47
1.7 Objetivos	48
II. Método	49
2.1 Diseño de Investigación	50
2.2 Variables, operacionalización	51
2.3 Población y muestra	53
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5 Métodos de análisis de datos	62
2.6 Aspectos éticos	63
III. Resultados	64
3.1 Descripción de resultados	65
3.2 Contrastación de hipótesis	65
IV. Discusión	73
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias	80
Anexos	85
Artículo científico	

Matriz de consistencia

Matriz operacional de variables

Carta de autorización de la institución donde realizó la investigación

Consentimiento informado, (si fue necesario aplicarlo)

Instrumentos

Certificado de validez de instrumentos

Matriz de datos

Impr pant de los resultados estadísticos procesados en spss y/o excel



## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la Variable Educación Humanista	52
Tabla 2	Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral	53
Tabla 3	Población de estudio	54
Tabla 4	Validez del instrumento por juicio de expertos de la variable 1	56
Tabla 5	Variable 01: enseñanza humanista	57
Tabla 6	Variable 02: Satisfacción Laboral	58
Tabla 7	Estadísticos de fiabilidad Variable Enseñanza Humanista	59
Tabla 8	Estadísticos de fiabilidad Variable Satisfacción Docente	60
Tabla 9	Baremación de los rangos Variable Enseñanza humanista	60
Tabla 10	Baremación de los rangos Variable Satisfacción docente	60
Tabla 11	Baremación de los rangos Variable Planificación estratégica	61
Tabla 12	Baremación de los rangos Variable Formación docente	61
Tabla 13	Baremación de los rangos Variable Comunicación asertiva	61
Tabla 14	Baremación de los rangos Variable realización profesional	61
Tabla 15	Baremación de los rangos Variable clima institucional	62
Tabla 16	Baremación de los rangos Variable reconocimiento	62
Tabla 17	Baremación de los rangos Variable capacitación	62
Tabla 18	Enseñanza humanista y satisfacción laboral de los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.	65
Tabla 19	Planificación pedagógica y satisfacción laboral de los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.	67
Tabla 20	Formación docente y satisfacción laboral de los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.	69
Tabla 21	Comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.	71

## Índice de figuras

Figura 1. Enseñanza humanista y satisfacción laboral de los docentes	66
Figura 2. Planificación pedagógica y satisfacción laboral de los	68
Figura 3. Formación docente y satisfacción laboral de los docentes	70
Figura 4. Comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes	72

## Resumen

La investigación titulada “La enseñanza humanista y su relación con el nivel de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús del Distrito de Puente Piedra, Lima 2012”, tuvo como finalidad determinar la relación de la enseñanza humanista con el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario.

La investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental correlacional, con enfoque cuantitativo. El instrumento fue un cuestionario de 22 items para la variable enseñanza humanista y 27 items para la variable satisfacción laboral, aplicada a una muestra de 43 docentes. El procesamiento estadístico fue mediante el programa Excel y SPSS V20.

En conclusión, se demostró que la enseñanza humanista en los docentes, el 30.3% se encuentra en un nivel alto, el 53.4% en un nivel medio, y el 16.3% en un nivel bajo. Con respecto a la satisfacción docente, el 21.0% se encuentran en un nivel alto, el 51.2% en un nivel medio, y el 27.8% en un nivel bajo. Finalmente, el grado de relación entre las variables según el coeficiente de Spearman  $r_s = ,722$  fue positiva y significativa fuerte y el  $p - \text{valor} = .000 < .05$ , aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

**Palabras claves:** Enseñanza Humanista, educación Humanista, satisfacción laboral.

## Abstract

The grant entitled "Humanistic education and its relationship with the level of satisfaction in the teachers of the Private Educational Institution My Friend Jesus of the District of Puente Piedra, Lima 2012", aimed to determine the relationship of humanistic education with the level of Satisfaction of secondary school teachers.

The investigation was descriptive, correlational non-experimental design, with a quantitative approach. The instrument was a questionnaire of 22 items for the humanistic teaching variable and 27 items for the variable labor satisfaction, applied to a sample of 43 teachers. The statistical processing was through the Excel program and SPSS V20.

In conclusion, it was shown that humanistic education in teachers, 30.3% is at a high level, 53.4% at a medium level, and 16.3% at a low level. With regard to teacher satisfaction, 21.0% are at a high level, 51.2% at a medium level, and 27.8% at a low level. Finally, the degree of relationship between the variables according to the Spearman coefficient  $r_s = .722$  was positive and significant strong and the  $p$  - value = .000 <.05, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis.

Keywords: Humanist education, Humanist education, job satisfaction.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Actualmente, a nivel mundial los países en desarrollo muestran una gran ventaja con respecto al desempeño docente, el cual se refleja básicamente en el nivel de la calidad educativa, que a su vez a través de variados elementos como las estrategias de aprendizaje, los recursos y la evaluación, permite que los retos que afronta la educación no hacen sino asegurar la importancia del rol o funciones que se le asigna al docente, como son la de formar a un estudiante capaz de dar solución a los problemas que se le presenta en el desarrollo de su aprendizaje. No obstante, para que los docentes puedan ejercer sus funciones apropiadamente, deben estar conscientes, de que su desempeño necesita cumplir ciertas exigencias tanto en el grado profesional como personal, y por ende son actores decisivos y fundamentales en el camino de la instrucción y el aprendizaje.

En este marco universal, la educación con carácter humanista no ha dejado de lado sus particularidades esenciales, como el mérito que facilita el impulso de la conciencia de la nobleza propia de la persona humana, que a su vez se interpreta como la ansiedad por focalizarse en la persona del estudiante, en sus emociones, carencias, vivencias previas o forma de aprendizaje. En consecuencia, la educación humanista se genera de un concepto del ser humano como sujeto - agente, provisto de reconocimiento, libre y razonable, por lo que sus actos son premeditados, y contempla que la misma educación es un método de propósitos y seriedad que involucra el entendimiento, asentimiento y conversión del mundo y del propio sujeto.

Sevilla (2009) refirió que desde una óptica humanista, la educación debe estar centrada en favorecer que los estudiantes se desplieguen de manera auténtica y les ayude a ser ellos mismos; por esto es imprescindible que se modifique la denominada educación convencional por una enseñanza manejable en donde se dé a conocer que el estudiante es un ente distinto a los demás y que presenta carencias personales particulares que necesitan ser tomadas en cuenta.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO, 2014), mediante el desarrollo una educación

humanista se podrá intervenir en la construcción de generaciones venideras más sensatos y comprometidos ante los variados desafíos.

Es oportuno enunciar que el docente es el responsable de efectuar una educación integral, en otras palabras, una formación que abarca elementos cognoscentes, sociales y éticos, para lo cual es esencial llevar a cabo un estudio de cómo el docente está desarrollando sus funciones y cómo corrobora su capacidad en el proceso educativo para satisfacción propia, laboral y profesional.

La satisfacción laboral es, principalmente, un concepto integral en el que se articulan el proceder de las personas con los múltiples elementos de su tarea. Por tal razón que, hablar en referencia a la satisfacción laboral implica enunciar acerca de las actitudes. Quien se haya demasiado satisfecho con su función, tiene conductas positivas hacia éste; y quien por el contrario se muestra insatisfecho, refleja actitudes de índole negativo.

América Latina ha ingresado a un sistema de construcción, desconstrucción y reconstrucción de métodos pedagógicos tanto en el dominio instructivo como en el administrativo. Los desplazamientos innovadores de la educación no lograron los resultados anhelados, por cuanto los conocimientos y las innovaciones patrocinadas no tenían vínculos con las carencias administrativas - pedagógicas y con la misma ecología del avance latinoamericano.

Perú, en los últimos años gira en base a una serie de inquietudes, señalándose entre las más notables alcanzar una educación de calidad e igualdad y esta preocupación se muestra en el grado de aprendizaje de los estudiantes como también en los docentes; por tanto el Ministerio de Educación lo define así:

Los propósitos de la institución son suscitar oportunidades y resultados educativos de semejante calidad para todos; generar un respaldo para que los estudiantes e instituciones educativas alcancen los conocimientos oportunos y de calidad; conseguir una educación de excelencia como

elemento productivo para el avance y la competitividad nacional, así como promover una sociedad comprometida con su comunidad. (MINEDU, 2016 párr. 2)

En la práctica docente ejercida en la Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús del Distrito de Puente Piedra, el aspecto laboral del docente no siempre ha prosperado de la forma más idónea como para producir resultados óptimos y por ende en la calidad de enseñanza de los estudiantes. Ésta en directriz se reduce, más bien, a una gestión burocrática por parte de los lectivos, siendo evidente la gestión pedagógica que en la práctica si ejerce el profesor a través de su actividad docente.

En tal sentido, los investigadores muestran interés en la ejecución del estudio de este tipo, por cuanto puede determinar el grado de satisfacción laboral de los profesores en función de la enseñanza humanista del alumno, con el propósito de fortificar las políticas de la institución para su mejoramiento.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

#### **A nivel internacional**

Nieva y Martínez (2016) realizaron una Investigación *Una nueva mirada sobre la formación docente. Cuba*. Este estudio se remarcó en lo significativo de una preparación docente presto a asumir los desafíos que florecen de los procesos sociales, de la cultura y su funcionamiento, que provocan un cambio social. El resultado de la investigación engloba la aproximación a los elementos y contenidos de la formación docente de manera continua, que asume al docente como sujeto activo del aprendizaje, autotransformador y transformador de la realidad social. El estudio concluye que el rol de la educación y el docente en la comunidad; es sumamente esencial, por cuanto responde a la necesidad de la demanda social de mostrar al docente y su formación desde una nueva perspectiva, como transformador social y permanente desde la potencialidad de su desarrollo.



### **Comentario**

En el sistema educativo el docente en el desarrollo de sus funciones constantemente intercambia conocimientos, experiencias y vivencias afectivas, cultiva y reconstruye a partir de la unidad cognitiva afectiva, en base de la significatividad o sentido que alcanza la educación como desarrolladora de sí y el medio que le rodea. En consecuencia, el cambio social necesita un cambio válido, donde se priorice al docente como un agente activo de su aprendizaje, con carácter transformador de sí mismo y de la realidad social.

Cantón y Téllez (2016) los autores realizaron una investigación *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. España. El Objetivo principal de la investigación fue efectuar un análisis de los estudios fundamentales acerca de la satisfacción laboral y profesional de los docentes, proviniendo de una idealización por autores y haciendo uso de un enfoque establecido del modo en que adquieren los elementos y los rangos de medida. Cantón y Téllez haciendo uso de una metodología, el cual estuvo constituido en la selección de tres bases de elementos temáticos y los efectos del ISBN para retirar las aportaciones de la última década sobre el estudio. Con respecto a los resultados de la investigación, éstos mostraron una diversidad de puntos de vistas y perspectivas teniendo en cuenta el principio científico de cada investigador.

### **Comentario**

Como se puede observar, en la actualidad no se describe una acepción integral de satisfacción laboral, por el contrario cada investigador va elaborando una particular, idónea para su investigación. En tanto contemplamos cómo la denominada satisfacción laboral o profesional es reflejada como una forma de proceder, una sensación, el sentir propio y vinculado con el entorno, con la salud psicológica y la estabilidad personal; en el cual se puede deducir que la satisfacción del docente será eficaz o no con su ejercicio profesional, condicionado de manera simultánea por las interacciones en el centro de labores y el entorno que lo rodea.

Güemez y Chang (2016) los autores elaboraron una investigación titulada *Concepción pedagógica de contenido humanista en la formación permanente del profesor de Medicina General Integral*. La Habana, Cuba. El Objetivo principal del

presente estudio fue plantear los aspectos teóricos y metodológicos concernientes a una noción pedagógica de contenido humanista en la preparación y capacitación continua del profesor de Medicina General. Con respecto al marco metodológico del estudio, se efectuó una revisión bibliográfica mediante búsquedas virtuales como: google estudiantil, bing y dogpile con los descriptores de formación continua del docente, Investigaciones Médicas, formación humanista y la biblioteca virtual de salud. Además, se obtuvo un resultado, en el cual se mostró un fundamento pedagógico con contenido humanista, organizado por un sistema de principios, ideas rectoras y nociones que muestran sus vínculos y relaciones. Se concluye que la estructura teórica y adhesión de estos asuntos teóricos - metodológicos se establecen como los soportes de la acepción pedagógica de tema humanista en el aprendizaje continuo del docente de MGI.

### **Comentario**

Según la investigación desarrollada por los autores, el fundamento humanista se refleja como aquel núcleo integrador de la preparación continua del docente de Medicina General Integral, pues al brindar un método de enseñanzas, aptitudes y cualidades esenciales, éstos encauzan la formación preliminar y continua de esta profesión, que como ejecución de la cultura mundial y desde un enfoque ético y bioético se fusionan en la disciplina del docente como producto de la cooperación interdisciplinaria.

García, García y Reyes (2014) realizaron una investigación titulada *Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje*. México. El Objetivo principal del estudio fue propiciar la consideración por parte de los docentes, además, al diálogo y a la suscitación de propuestas, en aras de perfeccionar el proceso enseñanza- aprendizaje, lo que involucra un desafío para los nuevos panoramas educativos. Metodológicamente este estudio muestra una investigación mixta, el cual, visibiliza la fusión de las perspectivas tanto cualitativa como cuantitativa. Con respecto a las técnicas utilizadas se menciona la entrevista semi estructurada, aplicada a 9 profesores y a 343 estudiantes correspondientes al segundo grado; otra técnica empleada fue la observación participativa, efectuada en variadas sesiones de clase dirigidas por los profesores

interrogados y en concurrencia de los participantes investigados, teniendo como ambiente la Unidad Académica Preparatoria Navolato. En tal sentido fue factible atinar, que la actividad educativa se ha transfigurado en un dilema, donde los actores del sistema se orientan a indagar sobre los responsables o causantes del fallo del mismo, sin fijarse que todos presentan un nivel de responsabilidad.

### **Comentario**

Es importante y significativo abordar este estudio para su interpretación y al mismo tiempo, transmitir este inconveniente que se expone de forma frecuente en las aulas, teniendo como principales elementos que bloquean la relación entre docente y alumno: las particularidades propias de los sujetos que intervienen en el proceso, las ganas, la decisión y la responsabilidad que tanto alumnos como docentes deben de poseer hacia el sistema educativo.

Güell (2014) realizó un estudio cuyo título fue *Satisfacción laboral de los maestros, realizada a cabo en Cataluña, España*. El objetivo principal fue examinar la satisfacción que perciben los docentes de Cataluña para ofrecer propuestas venideras dirigidas a perfeccionar la satisfacción de los profesores. El instrumento empleado fue la encuesta, consistente en un cuestionario con un total de 21 preguntas. Estuvo constituido por una muestra de 523 participantes. Los resultados resaltaron que el grupo de profesores con mayor satisfacción laboral estuvo representado por un 57.7% del total de la muestra. La metodología empleada en la investigación fue un estudio cualitativo de enfoque fenomenológico, a su vez estuvo acompañado de un análisis cuantitativo empleando datos estadísticos que favorece a un mejor análisis de esta investigación. Las conclusiones de la investigación nos señala que la satisfacción cambia según la etapa de la vida, también que la preparación es un elemento que incide en la satisfacción laboral del docente porque permite alcanzar de algún modo el prestigio de la profesión y una seguridad perenne en el desarrollo del ejercicio.

## **Comentario**

El autor a través de la realización de su investigación tiene que estar día a día en la formación continua, es decir ajustarse a los cambios sociales, económicos e innovadores que nos brinda la vida. Asimismo Guell hace mención que el reconocimiento y el respaldo social son elementales para sentirse satisfecho con la profesión; sin embargo muchos docentes no hallan ese reconocimiento en el transcurso de su labor. En tanto las instituciones deben generar un clima laboral positivo para su personal y por ende incentivar, desarrollar e incrementar los conocimientos y capacidades de sus trabajadores, como por ejemplo la capacitación.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

Delgado (2015) realizó una Tesis denominada *El paradigma socio-cognitivo-humanista y la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje de los oficiales alumnos de la maestría en ciencias militares de la escuela superior de guerra del ejército – 2014*. Lima, Perú. El propósito principal del estudio fue establecer el grado de influencia al aplicar el paradigma socio cognitivo-humanista en el uso evaluativo del aprendizaje de los alumnos pertenecientes a la Escuela Superior de Guerra del Ejército. El marco metodológico planteado en la investigación corresponde al estudio cuantitativo, correlacional y con un diseño no experimental. Asimismo, la población estuvo representada por 135 alumnos, con una muestra de 100 participantes, quienes desarrollaron una encuesta de 18 preguntas. Las conclusiones a las que se llegó describen que el paradigma socio cognitivo humanista muestra una influencia relevante al momento de evaluar el proceso aprendizaje desarrollado.

## **Comentario**

Teniendo en cuenta la investigación realizada, se puede señalar que, cada persona repara su vivencia interna en forma particular, a su vez se indica que la cognición no puede calcularse, ya que es peculiar en cada persona, en su restablecimiento interno y particular de la realidad; es decir un proceso de aprendizaje-enseñanza en torno al progreso total del individuo, el cual culmina con una evaluación que muestra preocupación frente a los conocimientos

asimilados. Es decir esta evaluación desarrollada de manera sistemática y continua ayuda a valorar y determinar el grado de aprendizaje el cual permite alcanzar resultados apropiados para el mejoramiento del proceso educativo.

Sánchez (2015) realizó una investigación *Percepciones de docentes sobre la Educación Humanista y sus dimensiones*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. El objetivo del estudio fue examinar las percepciones de los docentes frente a la educación humanista, y de esta manera distinguir las operaciones que se desarrollan en la escuela para obtener una educación humanista a partir de sus cinco dimensiones. Metodológicamente se desarrolla una encuesta a los docentes en actividad, de modo online, consiguiéndose de esta manera la información deseada. Se concluye que las dimensiones se deben de aplicar de forma transversal y constituida; fortificándose así mismo el rol del docente, para el alcance de estudiantes independientes, inventivos, etc.

### **Comentario**

Esta investigación es de gran interés por cuanto se desea conocer la teoría de la educación humanista y además las dimensiones planteadas, conjuntamente con las percepciones de los docentes, considerando que en el discurso humanista lo esencial es la formación de los estudiantes. En tanto como educación humanista se busca específicamente humanizar a través del rol del docente, donde el desarrollo de sus acciones permitirá el logro de una educación satisfactoria para el estudiante.

Huilca (2015), realizó una tesis titulada *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Perú. En la investigación realizada se planteó un estudio descriptivo correlacional, cuya finalidad esencial fue determinar el vínculo efectivo entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de acuerdo a la apreciación de los estudiantes. El estudio estuvo representada por 49 participantes pertenecientes al V, VII y IX ciclo del área de educación. Según el resultado del estudio, éste muestra una certeza empírica idónea para expresar que el dominio transformacional se vincula considerablemente con el

cumplimiento docente en relación a sus dimensiones, esto según la apreciación de los estudiantes. Se concluye que, si se desarrolla una apreciación adecuada del dominio de transformación, éste puede hallar una apropiada imagen del ejercicio docente.

### **Comentario:**

Esta investigación remarca lo significativo del liderazgo o dominio de transformación en el ejercicio del docente; los dos fundamentos se conforman en componentes primordiales para alcanzar una dirección acertada en la institución y primordialmente en el aula. Es indispensable distinguir que el ejercicio democrático en el entorno educativo anima la intervención de todos los actores; sin embargo la toma de decisiones debería contemplar rangos de sabiduría, preparación y distinción. Por ello, es esencial elevar el beneficio mental de los docentes como representantes que enfocan los temas pedagógicos e institucionales, alcanzando la función que les concierne como responsables oportunos en las determinaciones dentro de la institución educativa.

Días (2015), realiza una investigación titulada *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita De Surco*. Piura. La finalidad de la investigación fue reconocer el grado de satisfacción laboral de los docentes que desempeñan su función en la institución educativa mencionada. El resultado al cual se llegó con el presente estudio fue la obtención de un alto porcentaje de los profesores del área (68,75%) quienes laboraron en la Institución por más de una década. Esto significa la existencia de un entorno familiarizado con la filosofía de la institución educativa, las actividades desarrolladas y las aspiraciones en relación a su trabajo. No obstante, esta situación a su vez puede entenderse como una advertencia, por cuanto puede existir cierto rechazo a lo nuevo o al cambio, que ocasionalmente podría presentarse en determinada área de trabajo. En conclusión, existe un grado de satisfacción laboral elevado por parte de los docentes de inglés frente a todas las variables o dimensiones. Asimismo el 68,75% de los docentes del área se encuentran trabajando en la Institución Educativa por más de una década. Esto

simboliza un privilegio, por hallarse interaccionados con la doctrina del Colegio, las tareas y las perspectivas en relación a sus funciones.

### **Comentario:**

Según lo detallado por la autora Eleonora Días, la presente investigación se desarrolla en torno al grado de satisfacción laboral de los docentes del área de inglés; donde explica que dicha satisfacción es un factor grandemente significativo relacionado con la administración de personas. De igual modo, será importante tener en consideración sus inconvenientes o faltas con el propósito de plantear reformas que ocasionalmente eleven su grado de satisfacción, comprendiendo que un adecuado ámbito laboral, con personas a gusto, permite mejorar los procesos y por ende en sus resultados.

Ayala (2013) realizó una investigación *La Formación del docente bajo el paradigma de una educación humanística*. Lima, Perú. El Objetivo del estudio fue establecer la influencia respectiva del canon de una Educación Humanística en la preparación de los profesores de los Institutos Pedagógicos que aceptan el Programa de Bachillerato de la UNMSM. Ayala emplea el método humanista de tipo cualitativo y además se aprecia por ser descriptiva, con un diseño flexible. Con respecto a la prueba de la hipótesis, éste comprobó la relación existente entre las variables, las cuales han permitido de esta forma concluir y plantear recomendaciones aceptables para alcanzar la mejora de la calidad educativa, así como la formación sólida de los profesores, bien preparados, con salarios justos en mérito a la eficiencia en el servicio educativo.

### **Comentario**

En los últimos tiempos no existe ningún país, que no haya mostrado inquietud por actualizar, reformar o cambiar su sistema educativo, con el deseo de incrementar la calidad educativa y consecuentemente mejorar la formación del docente. La preocupación por el cambio del sistema educativo de nuestro país, por razones planteadas, es unánime. Y por ende nos comprometemos a todos como ciudadanos, específicamente a quienes profesamos la docencia. En tal sentido, esta investigación busca que los resultados a obtenerse sirvan para que los

estudiantes puedan recibir educación integral de calidad, y de esta forma construir una sociedad justa y humana.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

Con el presente proyecto de investigación se busca establecer la relación entre la enseñanza humanista y la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús del Distrito de Puente Piedra, Lima 2012, este estudio se enmarca en el programa de Maestría en docencia y gestión educativa de la Universidad Particular Cesar Vallejo, impartido por la Escuela de Post Grado de esta casa de estudios.

Por tanto, lo fundamental de la enseñanza humanista es proporcionar a los alumnos una formación plena, dirigida al desarrollo de su capacidad, para ejercer de manera crítica una sociedad plural, con libertad, tolerancia y solidaridad.

#### **1.3.1 Bases teóricas de la variable 1**

##### **Definición de Enseñanza Humanista**

Según De luna (2011) señaló que:

El enfoque de la enseñanza humanista hace alusión a la educación centralizada en el estudiante y el impulso de su avance y crecimiento total, incluyéndolo como agente esforzado de su mismo progreso, que le ayude a perfeccionar sus exigencias de vida mediante la complacencia de sus carencias principales y complementarias; además de la creación de un clima digno inspirado en el respeto y decoro de los derechos humanos y la fraternidad universal. (p.2)

De lo señalado por el autor, se dice que la enseñanza humanista surge de una noción sobre la persona humana como sujeto – agente poseedor de conciencia, autonomía y racionalidad, y estima que la educación es un método deliberado que involucra el entendimiento, afirmación y conversión universal y del mismo sujeto.



Asimismo, Lonergan (1998, p. 32) define la educación humanista como una técnica de autoapropiación del sujeto, desde una óptica de avance del conocimiento crítico y de la constante práctica racional para juzgar moralmente.

De lo mencionado por el autor, se dirá que la educación humanista involucra ayudar al estudiante a enfocar su horizonte de manera más amplia, para aceptar su propia posición moral. Los docentes estudiados muestran la total certeza de que son innecesarias las intenciones de adoctrinamiento acerca de lo que es apropiado o no, moralmente hablando, o también acerca de los valores que hay que aspirar; es el individuo el que tiene que optar.

También, Hamachek (1987) señaló que la enseñanza humanista se perfila en la concepción de que todos los estudiantes son distintos y los ayuda a ser más como ellos mismos y menos como los demás. En este sentido se considera que es imprescindible ayudar a los estudiantes a indagar y discernir más apropiadamente el conocimiento de su persona y los significados de sus experiencias vivenciales. (p. 68).

Teniendo en cuenta lo definido por el autor, desde una perspectiva de los humanistas la educación debe centrarse en contribuir con los alumnos para que ellos elijan lo que desean llegar a ser.

Por otro lado, Sebastián (1986) y Maslow (1988) describen a la educación humanista como un recurso benefactor (cuasiterapéutico, pero a la vez instruccional) del progreso de esa inclinación actualizante, particular en todos los hombres la cual tendrá que ser potenciada si vela por las necesidades personales de cada estudiante, brindándole alternativas pertinentes de autoconocimiento, avance y autodecisión personal.

Tal es así, que los autores del prototipo para el planteamiento de una educación humanista se establecen en el alcance máximo de la autorrealización de los alumnos en todos los aspectos de su personalidad.

Por último, Patiño (2007) sostuvo que la educación humanista va más allá de la formación erudita, educacional y crítica, y reanuda la dimensión que tiene que ver con la carencia espiritual de aproximación a la realidad metafísica, a Dios.

Es así que la educación humanista en la actualidad simboliza un resplandor hacia un paradigma que plasma las carencias individuales y pueda responder apropiadamente a cada estudiante, según sus discrepancias y, a su vez, respalde las iniciativas y la capacidad creativa de cada alumno en un entorno de competencias y conocimiento.

Finalmente, después de haber nombrado diversas definiciones de autores, se puede concluir que la educación humanista muestra un aprendizaje más humanizado, que permite el logro de mejores resultados al conocer experiencias o circunstancias que puedan perjudicar de una u otra manera el avance del estudiante, puesto que, ello nos afecta y desequilibra nuestro ámbito, que de ser tratadas o encauzadas, permite que el estudiante sea más juicioso y proactivo en la búsqueda de soluciones.

## **Modelo teórico de la variable 1**

### **Metodología de la Enseñanza Humanista**

Hamachek (1987) refiere que la dedicación del paradigma humanista a la enseñanza educativa, propone una diversidad de métodos y recomendaciones con el propósito de alcanzar una comprensión más pertinente del comportamiento de los estudiantes, perfeccionar el clima de respeto, ofrecer mayor oportunidad a los alumnos para que amplíen su potencial y alcancen un aprendizaje significativo experiencial en las aulas de clase (Carlos, Hernández y García, 1991, p. 58).

Patterson, (1973, citado por Good y Brophy, 1983) distingue ciertos pasos útiles para alcanzar los propósitos de una educación humanista:

- 1) Los programas deben ser más condescendientes y brindar mayor oportunidad a los alumnos.
- 2) Se debe dotar la enseñanza significativa vivencial.
- 3) Se debe dar preferencia al comportamiento creativo de los alumnos.

- 4) Se debe generar mayor independencia a los alumnos.
- 5) Se debe brindar una mayor coyuntura a la cooperación de los alumnos.
- 6) Se debe dar diversidad de ocasiones para que los alumnos realicen evaluación interna.

Rogers (1978) indica ciertas perspectivas, técnicas y procedimientos que pueden ser empleados para desplegar un entorno de independencia para la preparación de los alumnos.

Edificar en torno a problemas apreciados como reales. Se debe lograr que el alumno afronte los problemas que le pertenecen. De acuerdo con esto, puede ser aceptable que el profesor anime a los alumnos a proponer aquellos inconvenientes verídicos que tienen y se vinculen con el curso que se brindará. De igual manera puede ser favorable confrontar a los estudiantes con inconvenientes que en algún momento pueden ser veraces para ellos. (p. 184)

Facilitar recursos. En vez de que el profesor brinde plazos a la planeación y preparación de programas de estudio para los estudiantes, debe procurar juntar todos los medios esenciales para alcanzar un aprendizaje personal conforme a las tendencias y necesidades de ellos. Dichos recursos pueden ser los mapas, libros, diarios, visitas, y otros. (p. 184)

Utilización de contratos. Concebido como aquel medio en donde el alumno establece sus propios anhelos en el curso y se siente comprometido en efectuar una gama de acciones para conseguirlos. Simultáneamente, los estudiantes están al tanto que tienen ciertos derechos con tal contrato, si obedecen sus obligaciones de manera responsable. Se puntualiza que el contrato es una forma mediadora entre la autonomía del estudiante y los requerimientos de un programa o una institución. (p. 184)

La división del grupo. Es decir, los estudiantes deben ser independientes al momento de decidir entre la ejecución o no de contratos o tal vez entre un programa abierto y accesible y otro estructurado, no siempre existirá alumnos que elijan las primeras alternativas. En esta circunstancia es oportuno dividir el grupo y facilitar la clase de enfoque adecuado a cada parte grupal. (p. 184)

Trabajo de investigación. Esto radica en que los estudiantes efectúen investigaciones enfocadas en la instrucción autoiniciada y vivencial. Para comenzar este método, el docente crea un entorno de estudio, basado en proposiciones de problemas o tópicos que serán analizados y brindará apoyo efectivo a los estudiantes. Posteriormente ellos efectuarán actividades autodirigidas promoviendo un marco conveniente y una proximidad a la conducta inquisitiva o científica. (p. 184)

### **Paradigmas de Aprendizaje**

Métodos de enseñanza establecidos para la trasmisión de los conocimientos, por ejemplo: los paradigmas de: Bruner, Ausubel, Piaget, Vigotsky, etc. (Moreira, 1997)

- **Jerome Bruner**

La inquietud primordial de Bruner es instigar al aprendiz a una participación esforzada en el desarrollo del aprendizaje, lo cual se revela en la intensidad que muestra en el aprendizaje por descubrimiento. El aprendizaje se expone en una situación ambiental que desafía la capacidad del aprendiz impulsándolo a dar alternativas de solución a los inconvenientes y a alcanzar transferencia de lo aprendido. Uno puede adquirir conocimiento del mundo de manera progresiva en tres etapas de maduración (desarrollo intelectual) por donde el individuo pasa, las cuales el autor los define como ciertos modos psicológicos de conocer, estos son: modo enativo, modo icónico y modo simbólico, que muestran correspondencia con las fases del desarrollo, donde se pasa en primer lugar por la acción, después por la imagen y al final por el lenguaje. Estas fases son acumulativas, de tal forma que cada fase que es aventajada subsiste toda la vida como medio de aprendizaje. (p. 38)

- **Ausubel**

Ausubel (1963) con respecto al denominado aprendizaje significativo, el autor refiere que es aquel instrumento humano por excelencia para obtener y acumular una extensión de conceptos e informaciones personalizadas en cualquier área de aprendizaje; es el método a través del cual una información

novedosa (un nuevo conocimiento) se asocia de forma legal y esencial (no literal) con la estructura cognitiva de la persona que aprende. (p. 41)

- **Piaget**

La educación piagetiana se enfoca en la concepción de que el niño edifica su aprendizaje, referido tanto a su mundo físico como a su entorno social, en lugar de tomarlo de una fuente exterior y lo realiza con base a su desarrollo cognitivo. (p. 43)

- **Vigostky**

Propone que las interacciones sociales inciden de manera significativa en el sistema de aprendizaje, por lo que los sujetos aprenden a través de las experiencias de su entorno social, y por tanto, culturales. Según esta perspectiva, el aprendizaje se conoce como una reconstrucción de los saberes socio-culturales y se atribuye por la mediación e interacción con otros individuos mediante diversas maneras de comunicación. (p. 79)

## **Dimensiones de la Enseñanza Humanista**

### **a) Planificación Pedagógica**

Duchi, y Andrade (2000) define a la planificación como aquel instrumento especializado que consiente en ver la realidad, distinguir sus capacidades y determinar las acciones para minimizar la barrera entre la situación verídica y lo que se anhela. Mediante ésta se fundan premisas, se detallan objetivos, se forjan alternativas y se toman decisiones frente a una coyuntura dada. (p. 117).

De lo expuesto, podemos decir que la planificación es un proceso mediante el cual se generan una secuencia de pasos que dirigen la enseñanza a una meta terminal. Es decir, una planificación acertada necesita poner en marcha una secuencia de capacidades cognitivas que no siempre resultan sensatas para el que planifica. Por tanto programan su plan curricular, organizan su metodología de enseñanza y aprendizaje; además, planifican las secuencias de evaluación.

Asimismo, Goodstein (1998) define a la Planificación como el proceso que permite determinar propósitos y elegir el medio más conveniente para el alcance de los mismos antes de iniciar la acción. (p.6)

Es así que, la planificación se identifica como el proceso que se traza para obtener un propósito deseado; ahora bien, hay que comprender que debe ser manejable y poder adaptarse a momentos extraordinarios, que continuamente se van a ir modernizando y obteniendo una transformación continua del proceso.

Por otro lado, Jiménez (1982) explicó que la planificación es un método donde interviene las determinaciones, cuya intención es tener en cuenta la coyuntura actual y los elementos tanto internos como externos que pueden incidir posteriormente en el alcance de los objetivos.

Se entiende que, la planificación desde el punto de vista temporal, es un método previo que anticipa circunstancias precisas de enseñanza. No sólo es elemental la manera en que se toman las decisiones, sino también la forma y el proceder continuo que se ha tenido en pie para acoger las decisiones y todo el proceso sucesivo.

## **b) Formación Docente**

Achilli (2000) refiere que:

La preparación del profesor puede entenderse como aquel método en el que se fusionan ejercicios de enseñanza y de aprendizaje enfocadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. El ejercicio docente se comprende en un sentido doble: como práctica de enseñanza, particular de cualquier procedimiento formativo y como apropiación del trabajo de docente, cómo iniciarse, prepararse y/o actualizarse en su habilidad de enseñar. (p. 2)

Diremos que, de la preparación que reciban los docentes dependerá la formación de los estudiantes; puesto que no sólo debe ajustarse a la transmisión

de conocimientos sobre destrezas metodológicas de enseñanza, sino que tiene que ver al estudiante en su integridad. Se piensa asiduamente que los problemas esenciales del docente se basa en su falta de control apropiado de recursos didácticos, materiales y procedimientos, se deja de lado una serie de elementos que establecen el quehacer docente.

Según Chehaybar y Kuri (2003, p. 211) refiere que la formación docente es aquel procedimiento continuo, proactivo, constituido, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus elementos teóricos, metodológicos, epistémicos, pedagógicos, psíquico, sociales, filosóficos e históricos, para alcanzar la profesionalización de la docencia.

De lo expuesto por los autores, diremos que la formación docente es la preparación para el desempeño de una profesión, es decir, es un proceso por el cual se da la capacitación apropiada para que una persona logre mayores conocimientos, amplíe sus habilidades y destrezas, que le permitan de esta manera realizar con éxito la profesión de enseñar.

Entendiéndose así, la formación docente como aquel proceso de preparación integral y pedagógica, Rosa María Torres (1997) refiere:

A la preparación del profesor se le contempla de modo integral a la formación de los educadores, tanto antes como durante el servicio. Distinguimos formación y capacitación, entendiendo este último como un concepto más limitado, proyectado al desarrollo de aptitudes y habilidades particulares para la acción. Manifestamos, de este modo, sobre el interés de entender la preparación de los docentes no única ni esencialmente como capacitación sino, sobre todo, como formación. (p.14)

De lo expresado por la autora, se entiende que la formación apropiada del profesor es elemento primordial de la calidad educativa. Pero esto no sólo depende de la preparación profesional, sino de un agregado de elementos particulares que moldean al buen docente, añadida su propia calidad de vida, las circunstancias en que efectúa su labor tanto antes como durante su servicio;

además de su interés por la enseñanza y para el aprendizaje específico, sus aptitudes humanas, sus valores y comportamiento en relación a los demás y a los estudiantes concretamente.

### **c) Comunicación Asertiva**

La comunicación asertiva, es definida como cierta manera de expresión consciente, racional, evidente, directa y moderada, cuyo propósito es enunciar nuestros pensamientos y sentimientos o proteger nuestros derechos sin la intención de dañar o menoscabar. Manifestación de juicios, emociones y creencias de manera directa y adecuada, sin transgredir los derechos de los demás. (Bustamante, 2007, p. 25).

En la comunicación asertiva, las personas muestran la capacidad de comunicarse con simpleza y albedrío, ya sea ante alguien conocido o un extraño y en todas sus actividades y manifestaciones se respeta particularmente, admite sus limitaciones, pero conoce sus propias cualidades tanto intelectuales como sociales. En este tipo de comunicación asimismo se muestra un panorama activo, firme y se eluden los extremos de pasividad o agresividad nociva.

De acuerdo con Salamanca, Biviana (2016) define a la comunicación asertiva como aquella herramienta pedagógica, que permite desarrollar la competencia comunicativa. (p. 27)

En tanto la autora nos muestra como la comunicación asertiva enriquece la competencia comunicativa, aportando al desarrollo de actividades y de las prácticas pedagógicas llevadas en las aulas de clase. En donde por medio de su caracterización se aporta elementos importantes como la adecuada expresión de emociones y sentimientos, además de mejorar los canales. Es decir, la autora refiere que la comunicación asertiva es el proceso que conduce a la comunicación razonable y competente, con mayor veracidad de los hechos, con personas seguras de sí mismas, con alta valoración positiva y una fe radiante del triunfo, de la equidad y la verdad.



Por otro lado Smith (2000, p. 45), concibe a la comunicación asertiva como aquella que está centrada en lograr resultados atinados y ajustarse a las circunstancias. En consecuencia, el autor determina que este tipo de comunicación comprende un agregado de actividades enfocadas a preparar a los individuos en la cual se amparan sus legítimos derechos sin agredir ni ser agredidos.

Conforme con lo expreso por el autor, existen diferentes particularidades de la persona que emplea la comunicación asertiva, iniciándose por aceptar su realidad, sus logros y errores, así como utilizar sus destrezas personales y no sentir vergüenza de ello. Otra de los aspectos que presenta este autor es la independencia para manifestarse o expresar lo que piensan o sienten los interlocutores sin perjudicar a los demás.

La comunicación asertiva es la interrelación generada en las relaciones interpersonales entre los miembros de cualquier institución educativa, pudiendo ser una causa de satisfacción si se desarrolla de manera abierta y lúcida, más no, si ésta es complicada o impropia, pues se originan los conflictos tan desfavorables para la adecuada consecución de las acciones. (D'Armas, 2010, p.39)

### **Importancia de la Educación Humanista**

Para resaltar la importancia de la enseñanza humanista, se toma en consideración los principios de Rogers, uno de los autores destacados de esta corriente (1961), se puede recalcar que en relación a una educación humanista, el docente proporciona los sistemas de cambio mediante el propicio de un entorno legítimo y veraz que consienta al estudiante experimentar sus emociones hacia si mismo y hacia el otro, lo cual no sólo le permite su autoconocimiento, sino que además genera el crecimiento de la sensibilidad. De igual forma, el docente hace a un lado el rol de agente dominante y se hace cargo de la función de un colaborador del aprendizaje, que inmerso a los métodos que utilizará siempre estará presente el motivo de ser comprensivo, así como elaborar temas que estén centrados en las tendencias, motivaciones y necesidades de sus estudiantes. También, bajo estos mismos criterios de información, se hace hincapié en el

hecho de que los seres humanos se originan con un anhelo común por aprender; por consiguiente, este debe ser un compromiso de cada alumno y se obtiene de manera más eficaz cuando es de un asunto fundamental o relevante para el estudiante.

Por otro lado, se considera importante tomar en cuenta los enfoques anteriores, puesto que al centralizarse en el proceso particular de los estudiantes, es como se permitirá potenciar tanto su progreso en el entorno educativo como el personal. En tal sentido, es esencial aplicar continuamente en el ejercicio de la profesión, actividades enfocadas a cada una de las carencias de los alumnos, las cuales si fueran similares no ayudarían a incrementar las capacidades de cada uno de ellos. De igual modo, el hecho de que se promueva estas medidas educativas en un aula de clases, esto permitirá que nuestra sociedad cuente con personas comprometidas, con ética y sensibilidad ante un escenario en donde cada día se necesitan de estos componentes. También, al asociar los puntos expuestos anticipadamente con el ejercicio profesional, una de las labores significativas que se deben de desarrollar dentro de la enseñanza, es el hecho de humanizar a los estudiantes mediante su conexión con el desarrollo de valores, sensibilidad, equidad y argumentación que le ayudará a construir juicios y extender una visión mental que respalde una apropiada relación consigo mismo y con el otro, además de lograr una resolución de problemas más manera más eficaz.

Finalmente, es crucial resaltar que la enseñanza no se trata solamente de preparar al individuo, sino de efectuarlo mediante un extenso entendimiento y acompañamiento que le ayuden a encontrarse a sí mismo y trascender a partir de potenciar sus aptitudes en cada una de las diferentes esferas que abarcan su vida. Enseñar es poder ir más allá de facilitar aprendizajes teóricos, es brindar al estudiante instrumentos que sean ventajosos para que se desarrolle de modo holístico, en donde sea una persona de bien para sí misma y para la sociedad en la que se halla inmersa. Asimismo, es una necesidad básica el hecho de que el sistema educativo se particularice en formar personas, dado que nos hallamos en

un mundo en donde la humanización, la benevolencia y los valores cada vez están más aislados.

### **1.3.2 Bases teóricas de la variable 2**

#### **Definición de Satisfacción Laboral Docente**

Locke (1976) define a la satisfacción laboral como “una contestación efectiva hacia el trabajo en su totalidad o hacia algún factor del mismo o, como una condición emocional, afectiva o placentera que es consecuencia de la percepción subjetiva de las vivencias laborales del sujeto”.

Diremos que, en el ámbito de la educación, la satisfacción laboral es todo un conjunto de disposiciones emotivas que los docentes sienten frente a la labor que desarrollan y que de alguna forma lo demuestran a través de sus actitudes en su tarea educativa y en los elementos inspiradores como el compañerismo, salarios, reconocimiento social y otros valores positivos como consecuencia de lo vivido en el entorno profesional.

Asimismo, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), refieren que “la satisfacción laboral es definida como “una actitud que las personas sostienen acerca de su trabajo”. (p. 121)

En éste caso, los autores refieren que la satisfacción laboral es una concepción más amplia que un sentimiento, puesto que lo estiman como un proceder, que por lo tanto tienen un elemento cognitivo, uno afectivo y otro modo conductual, frente al trabajo.

También, Barraza y Ortega (2009, p. 15) sostienen que la satisfacción laboral es el ánimo o disposición que muestra el trabajador en relación a su ejercicio laboral, y que ese proceder se cimienta en creencias y cualidades que el trabajador desempeña de su propio trabajo y que forzosamente incidirá de modo fundamental en sus conductas y en sus resultados. Para efectos de la presente investigación, se tomará como fundamento esta definición de satisfacción laboral.

De lo expuesto por los autores, diremos que la satisfacción laboral, es una actitud propia del trabajador docente frente a su empeño pedagógico desarrollado, el cual se manifiesta como resultado de la motivación de los individuos al efectuar una actividad, que se encamina no sólo a obtener un buen sueldo, sino a ejercer un alto desempeño individual o grupal a fin de perfeccionar la calidad del servicio pedagógico en la institución.

Por otro lado, Sáenz y Lorenzo, (1993) definen la satisfacción del docente “como una vivencia de júbilo con un progreso alto en el desarrollo psicológico, generado por el logro de escalas en la calidad de su desempeño de funciones, de gratitud por lo que ejerce, de responsabilidad, de preparación, de agrado en el trabajo mismo”.

Estos autores, consintiendo un atributo multidimensional en la satisfacción, la determinan no como una magnitud simple o básica, sino que distinguen en ella dicha característica, observando un elemento genérico o global al momento de ejercer las funciones encomendadas, incluso estados anímicos que son producidos por factores bien identificados y muy comunes en la investigación sobre el tema.

Finalmente González Tirados (1991) refiere que la definición de satisfacción se halla conexas al clima de una organización, identificado como un conjunto de incentivos, motivaciones y situaciones que el individuo siente como particulares de su ambiente de trabajo. Los comportamientos, los sentimientos, las experiencias y, sobre todo, las respuestas de sentimientos con que el sujeto se asocia con el clima organizativo conforman el cimiento de su satisfacción profesional. (p. 261)

Según lo mencionado por el autor, la satisfacción del trabajo depende de diversos elementos como el entorno físico donde ejerce sus funciones, la conexión y el trato que tenga con el jefe, el sentido de éxito o el cumplimiento que le conlleva efectuar su trabajo, la facultad de aplicar sus conocimientos, aceptar retos y otros.

## **Modelo teórico de la variable 2**

### **Teorías sobre satisfacción laboral**

Existen algunas teorías que se abocan a conocer las diferentes determinantes que pretenden explicar el estudio de esta variable llamada satisfacción laboral, entre ellas mencionamos las siguientes teorías:

#### **Teoría del ajuste en el trabajo**

Según Lofquist y Dawis (1984) la teoría de ajuste al trabajo se determina en el origen de que cada individuo que desea alcanzar y mantener conexión con el medio ambiente. Esta perspectiva reconoce rasgos tanto en el individuo como en el ambiente con el propósito de estimar la correspondencia entre ellos. Dicha correspondencia implica equilibrio, acondicionamiento o armonía entre procedimientos específicos del individuo y algunas demandas peculiares del entorno.

La satisfacción no procede solamente del grado en que se cubren las carencias de los trabajadores, sino del nivel en que el entorno de trabajo atiende asimismo de las necesidades, las cualidades de tales trabajadores.

#### **Teoría del grupo de referencia social.**

La teoría del grupo se distingue porque los empleados cogen como medio de referencia para analizar su labor, las reglas y valores de un grupo de referencia y las particularidades socio-económicas del entorno en que labora; por tanto son estas influencias en las que se efectuarán consideraciones laborales que establecerán el nivel de satisfacción. (Korman, citado por Wexley y Yukl, 1990, p. 72).

En tal sentido, frente a esta teoría, los llamados grupos de referencia simbolizan una tercera influencia situacional sobre la percepción del empleado de lo que “debería ser”. Entonces, un grupo de referencia es aquel al cual el empleado busca para conseguir una guía en la interpretación y evaluación de experiencias personales.

**Teoría de la discrepancia.**

De acuerdo a Locke, las necesidades son cualidades apremiantes para la subsistencia y el confort del individuo. Se hallan dos grupos fundamentales de necesidades, las físicas y las psicológicas. Los valores son aquellos elementos que el ser humano contempla como buenos o provechosos y quiere lograr o mantener. En tanto que las necesidades son inherentes y objetivas, los valores son adquiridos y particulares. (p. 98)

En tal sentido, haciendo hincapié esta teoría, Locke resalta que la satisfacción laboral es producto de la percepción de que un puesto obedece o consiente el acatamiento de valores laborales trascendentales para el individuo, supeditado al rango en que dichos valores son coherentes con las necesidades de las personas.

**Teoría de los eventos situacionales.**

Esta teoría fue desarrollada por Quarstein, McAfee y Glassman (1992), quienes explican que la teoría frente a la satisfacción laboral se establece bajo dos elementos designados como caracteres situacionales y hechos situacionales. Cada uno de estos elementos se distingue en seis dimensiones críticas.

Las particularidades situacionales son las vertientes laborales que la persona tiende a estimar antes de aceptar el puesto, entre ellos: el pago, las oportunidades promocionales, los requisitos laborales, la política de la organización y la supervisión. Efectivamente son elementos significativos para la persona y son anunciados al mismo tiempo o previo a ocupar el puesto.

Con respecto a los eventos situacionales son circunstancias ocupacionales que no tienden a ser pre- evaluadas, tan solo acontece una vez que el empleado ocupa el puesto, con frecuencia no son aguardadas por él y pueden generar sorpresa a la persona. Los autores indican que esas circunstancias pueden llegar a ser positivas o quizá negativas.

Por tanto, esta teoría de los eventos situacionales sustenta que la satisfacción laboral está establecida por dos elementos, llamados; características situacionales y eventos situacionales.

## **Dimensiones de la satisfacción laboral**

### **a) Realización Profesional**

De acuerdo a Barraza y Ortega (2009) señala que la realización personal es el poder de sentirnos dichosos, conformes y completos con lo que somos y poseemos en nuestra vida. Asimismo señalamos diversos campos inmerso a la realización personal: profesional, sentimental, familiar, personal y económico”. (p. 47)

Según lo referido por los autores, la realización personal se define como el proceso a través del cual uno alcanza a ser todo lo que en potencia es. En tal sentido se puede designar entonces como una autorrealización, puesto que la obtención de dicha realización va depender mucho de uno mismo, no de las eventualidades.

García (1999), plantea que “la realización profesional y personal simboliza un mayor crecimiento, avance, cambio, progreso, amoldamiento, en referencia al propio conocimiento, con las capacidades en y sobre el trabajo, con la institución, averiguando la correlación existente entre las exigencias del avance profesional del personal y las exigencias del cambio organizativo, institucional y social del entorno”.

Según lo detallado por el autor la realización profesional del docente sigue siendo hasta la actualidad un tema interesante y a la vez preocupante, puesto que en ellos demanda cada día un tema de actualización a ejercer en el marco de una sociedad en continuo cambio, partiendo desde las autoridades responsables de llevar adelante este planteamiento, con la finalidad de obtener una enseñanza de calidad, con la adecuada formación e interés hacia la enseñanza.

Fernández (2007) nos brinda un concepto amplio sobre el Desarrollo Profesional del Personal Docente:

Es un procedimiento de búsqueda continuo con alternativas de desarrollo humano y técnico, de cualificación y actualización en temas pedagógicos y en el avance de habilidades. Abarca un método colaborativo de mejora educativa, una responsabilidad personal con la propia superación y un compromiso social con el debida cambio pedagógico de la institución donde realizan su trabajo. (p. 2)

Haciendo un análisis de la definición del autor arriba mencionado nos permite considerar que la realización en el ámbito profesional docente tiene que ver automáticamente con la formación; pues consigna al trabajo una serie de ocasiones ilimitadas para perfeccionar la práctica; se asocia con la superación de los docentes y los logros continuos al cual es merecedor por su afán e ímpetu de querer sobresalir y llevar a cabo un trabajo con las personas, no con los programas.

#### **b) Clima Institucional**

“El clima institucional hace referencia al conjunto de particularidades del entorno de trabajo percibidas por los variados actores y atribuidos como elemento primordial de influencia en su comportamiento”. (Alles, 2007, p. 23).

Según Davis (1987) el clima institucional es el entorno humano donde los empleados de una Institución efectúan su trabajo. Este se refiere al ambiente de un departamento o de una unidad importante de una Institución o compañía. (p. 56)

Una organización o institución tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima de modo que sus patrones se perpetúen. Un clima organizacional o institucional estable es una inversión a largo plazo.



Se escucha paulatinamente que la sociedad en la actualidad se halla inmersa en un proceso de transformación continua y precipitada; que las personas deben formarse flexibles con este devenir incesante; que las organizaciones se encuentran solicitadas desde adentro y desde afuera por cambios realizados en el entorno o por faltas de cambio.

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional enfoca al medio real entre los integrantes de la organización. Está rigurosamente enlazado al nivel de motivación de los empleados y sustenta de manera particular los atributos motivacionales del entorno organizacional. No obstante, es beneficioso cuando facilita el bienestar de las carencias personales y es perjudicial cuando no se logra la satisfacción de estas necesidades. (p. 409)

Según lo manifestado por Chiavenato, en el clima institucional inciden ciertos elementos intangibles. La conducta de los directores y gerentes en referencia a la personalidad humana y las técnicas que emplean para regir y poder inspeccionar las acciones de los sometidos, son de primordial categoría para establecer la templanza de parte de la organización del cual son formales.

Otros factores que a la vez favorecen al clima, son las relaciones, es decir el trato dentro y entre los grupos que percibe cada organización. Existen también elementos de naturaleza física que ayudan al clima dada su ocurrencia directa o indirecta sobre la aptitud humana. En ellos se localizan el contexto físico, la naturaleza y disposición del trabajo así como las situaciones de seguridad del empleado.

Por otro lado, Alvarado (2003), con respecto al clima institucional, refiere: “Es aquella percepción que se recepciona de la organización y del medio ambiente laboral y por ende constituye el grado favorable o de aceptación o desfavorable o de rechazo del escenario laboral para las personas que conforman dicha organización.

De esta definición expuesta por Alvarado, podemos señalar que el clima institucional específicamente es la forma cómo una persona visualiza la

organización y el entorno de una institución educativa determinada, que puede ser resaltada en forma favorable o desfavorable para los actores educativos o personas implicadas dentro de ella.

### **c) Reconocimiento**

Conseguir que el profesorado tenga mayor disposición y preparación para hacer frente a las carencias actuales y futuras de su labor realizada, con una adecuada formación, inspirado y que ejecute su quehacer en las condiciones óptimas para alcanzar la mejor formación de todo su alumnado. (Barraza, & Ortega, 2009, p. 34).

El término Reconocimiento, según la Real Academia Española (RAE, 2014), lo describe como “La acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como efecto de sus caracteres. Además sirve para manifestar la gratitud que se siente como resultado de algún favor o beneficio”.

Según lo expreso por la Real Academia, el reconocimiento puede sustentarse como la acción de diferenciar a una persona o varias personas; éste se obtiene a partir del estudio de las particularidades propias de la persona. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación. Asimismo, reconocimiento también puede ser la distinción que denota una felicitación o un agradecimiento.

“El reconocimiento es la percepción que poseemos sobre si somos percibidos o no, o si somos valorados o no, es el fundamento para el respeto que tiene que ver con “responder ante el valor que la otra persona presenta de sí misma”, (Aguilera, 2006, p. 85)

Es decir, mientras que en el reconocimiento soy percibido, en el respeto las personas asumen acciones de acuerdo con esa percepción. De allí que no es extraño hallar que las personas que se sienten poco reconocidas también se sientan irrespetadas.

#### **d) Capacitación**

De acuerdo a Barraza, & Ortega (2009, p. 28) refiere que “La capacitación docente se alude a las políticas y métodos planeados para aleccionar a potenciales docentes con la cultura, actitudes, conductas y habilidades elementales para efectuar sus responsabilidades de manera eficaz en la sala de clases, escuela y comunidad escolar”.

La capacitación en el ámbito pedagógico ejerce papeles esenciales, para el crecimiento económico, cultural, social y político del país. Son elementales para el manejo de una estrategia con igualdad y unidad nacional; y son decisivos en la modernización económica y en la competitividad internacional. Por tal razón, es importante el cambio del sistema educativo y su administración, así como la aplicación de una política coherente y energética en materia educativa.

Según Torres (1996) refiere:

La capacitación docente ha sido percibida como la obtención de conocimientos teóricos y complementarios a la formación inicial. Es imprescindible entender que es un sistema educativo que va más allá de tener nociones acerca de las estructuras teóricas donde se obvia la práctica docente y la capacitación en “algo”, la capacitación debe ser “en todas las áreas que presenten la capacidad colectiva de autoorganización, autonomía y responsabilidad ética, capacidad de trabajo en equipo, actualización persistente de los conocimientos y las competencias e identidad profesional. (p. 89)

En tal sentido, la capacitación como proceso de formación, debe ser vista como aquella que permite generar una aplicación de conocimientos, generados así mismo por el desarrollo de la ciencia y la experiencia. En tanto, el desarrollo de la capacitación es un tema de la tecnología educativa.

Además, Drovett (1992) manifiesta que la capacitación del trabajador es “un método de preparación implementado por el área de recursos humanos con el propósito de que el personal ejerza su papel de la manera más eficaz posible”.

Es decir la capacitación busca el perfeccionamiento y mejoramiento de los docentes en el campo de acción, es decir, que está vinculado con la concepción de mejoramiento cualitativo de la educación. No obstante la capacitación es un derecho y obligación del docente para estar siempre actualizado en los nuevos temas pedagógicos y de esta forma construir un nuevo performance que mejore su desempeño a nivel de aula.

### **Importancia de la satisfacción laboral**

Lo elemental de la satisfacción laboral es planteada por Sánchez, (2011) quien refiere que “La satisfacción en el ámbito laboral es esencial en los diversos tipos de profesiones; no únicamente en términos del bienestar ansiado por parte de las personas en cualquier parte que trabajen, sino además en asuntos de productividad y calidad”. (p. 34).

Como establece el autor mencionado en el párrafo anterior, la satisfacción laboral es apreciada en diversas clases de organizaciones, específicamente en todos los escenarios profesionales, desde la más sencilla hasta la más complicada, el alcance de la satisfacción no solo ayuda a obtener el cumplimiento de los propósitos que las organizaciones tienen planeadas, lo que constituye que si los empleados desarrollan apropiadamente sus funciones, implicará a un adecuado funcionamiento de la institución y como resultado ambas partes, tanto el trabajador como las organizaciones se verán beneficiados.

De igual manera Arbaiza (2010) menciona que:

Es idóneo que la organización se halle abierta al aprendizaje que tome consciencia de que la manera más oportuna para afrontar los retos es contar con un personal debidamente capacitado, incentivado y satisfecho, lo cual reflejará en la calidad del servicio brindado y en el compromiso por lograr más clientes satisfechos. (P. 152)

Un punto esencial, que no debe pasar como inadvertido por las instituciones, es que éstas deben estar aptas totalmente a los cambios y prestos además a las medidas imprescindibles para averiguar la coyuntura de sus

integrantes, ya que diversos estudios efectuados señalan que una persona cuando más incentivada se siente, realizará su tarea de modo satisfactorio, por lo tanto, para que las instituciones mantengan sus equipos de trabajo deberá tener presente no sólo sus propios retos, sino también las carencias y perspectivas de sus trabajadores, como bien lo señala “Drucker a semejanza de otras clases de recursos, los humanos presentan una personalidad y control frente al desarrollo de sus funciones, necesitando, en efecto mayor motivación, participación, satisfacción y distinciones”. (Ovejero, 2006 p. 141).

Es muy habitual hallar organizaciones que solo desean lograr de su personal elevados ingresos, se centralizan solamente para que el personal trabaje en base a órdenes, sin importar como lo efectúen y más aún no les interesa saber cómo su trabajador se siente ante algunos eventos dados en el proceso. El trabajo, para muchas personas otorga un gran significado a sus vidas, está asociado con su autoestima, se valoran con el quehacer realizado y también sienten que son distinguidas ante la sociedad. Mediante el trabajo, también se socializan con diversas personas, dedicándoles un tiempo suficiente para generar vínculos de amistad. Finalmente se puede asegurar que para obtener una situación de satisfacción laboral, depende en gran medida de la decisión que uno tome en relación a un determinado contexto o circunstancia.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación tiene la enseñanza humanista con el nivel de satisfacción en los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012?.

### **1.4.2 Problemas específicos**

- ¿Qué relación tiene la planificación pedagógica con el nivel de satisfacción en los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012?

- ¿Qué relación tiene la formación docente en el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012?
- ¿Cuál es la relación de la comunicación docente en el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012?

### **1.5 Justificación**

A lo largo del desarrollo del tema, se espera obtener información relevante que indique la relación existente entre la enseñanza humanista y la satisfacción laboral del docente, especialmente de la Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús del distrito de Puente Piedra, Lima 2012

#### **Justificación teórica.**

Cabe destacar que esta investigación aportará conocimientos teóricos acerca de la función del docente, en el nivel secundaria. Además, aportará beneficios a los alumnos de la I.E.P. Mi Amigo Jesús del distrito de Puente Piedra. Asimismo, un docente que sea responsable de su función de manera apropiada brinda una garantía al proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante. En otro orden de ideas, se crearán instrumentos para recoger y estudiar datos que serán útiles como evidencia de la investigación, así como de apoyo a otros investigadores que en el futuro realicen un tema parecido.

#### **Justificación metodológica.**

Con el presente proyecto se desea que las técnicas y elementos metodológicos efectuados permitan a realizar otros estudios de investigación por los docentes de las Instituciones o por otros profesionales con la finalidad de perfeccionar la gestión pedagógica; del mismo modo los instrumentos desarrollados y validados por expertos servirán a todas las personas interesadas en este campo de estudio, o también para otros relacionados al presente trabajo.

## **Justificación Pedagógica**

Desde el punto de vista pedagógico, el presente estudio va a contribuir a una satisfacción laboral del docente, sobre el cimientamiento de la existencia de un apropiado vínculo e interacción con los alumnos.

Debe realizarse una revisión exhaustiva de las estrategias que se están introduciendo en las instituciones puesto que las que han sido abordadas tradicionalmente, no han cubierto las expectativas del docente y estudiante para alcanzar un aprendizaje significativo. La investigación surge de la necesidad de dar a conocer los métodos de enseñanza, para garantizar el éxito del sistema educativo.

Los docentes deben estar debidamente preparados para responder a las exigencias de los estudiantes de un modo rápido, práctico y generador de conocimientos y soluciones a los problemas que estos enfrentan. De esta manera, dar sentido a los conocimientos adquiridos desde los diferentes medios y espacios para compartirlos mediante las diversas experiencias pedagógicas más críticas, vivenciales, flexibles y creativas.

## **Justificación práctica.**

A nivel práctico, es imprescindible este estudio, porque los resultados y las estrategias de optimización que se logren, ayudarán a las autoridades, directivos y docentes de las instituciones en estudio, así como de las diversas instituciones superiores y de educación básica para que tomen alternativas de solución que contribuyan en la mejora de los procesos de enseñanza de los estudiantes; así mismo los docentes puedan alcanzar una apropiada satisfacción laboral.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

La enseñanza humanista se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

Existe relación entre la planificación pedagógica con el nivel de satisfacción en los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.

La formación docente se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.

La comunicación asertiva se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación de la enseñanza humanista con el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación de la planificación pedagógica con el nivel de satisfacción en los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.
- Determinar la relación de la formación docente con el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.
- Determinar la relación de la comunicación asertiva de los docentes con el nivel de satisfacción de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.



## **II. Método**

## 2.1 Diseño de Investigación

Esta investigación es el correspondiente al diseño no experimental, correlacional.

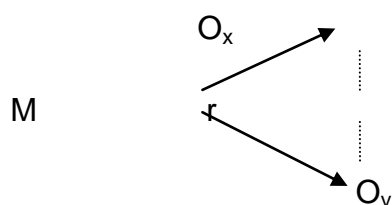
Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se enfoca a estudios donde no hacemos variar de manera intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que efectuamos con la investigación no experimental es visualizar fenómenos tal como se desarrollan en su contexto natural, para luego estudiarlos. (p. 149)

En referencia a los estudios correlacionales, al evaluar el grado de relación entre dos o más variables mide cada una de ellas (presuntamente asociadas) y posteriormente, cuantifican e investigan la vinculación. Dentro de este marco la investigación es de diseño correlacional, porque se relacionan las variables: Enseñanza Humanista y Satisfacción Laboral Docente.

El diseño describe al investigador lo que debe efectuar para alcanzar sus fines anticipadamente determinados, dar respuesta a las interrogantes formuladas y analizar el grado de certeza de los ya mencionados objetivos, planteados éstos dentro de un aspecto muy específico.

En referencia a esta investigación, la información de carácter primaria y original, será recogida de forma directa, de la muestra representativa de docentes de la Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús del distrito de Puente Piedra.

El diagrama de este tipo de estudio para el presente trabajo es la siguiente:



Donde:

M, es la muestra de docentes

$O_x$ , es la observación de la variable 1

$r$ , es el coeficiente de correlación entre las dos variables  
 $O_y$ , es la observación de la variable 2

## **2.2 Variables, Operacionalización**

### **Definición conceptual**

#### **Enseñanza Humanista**

La perspectiva de la enseñanza humanista hace mención a la educación centralizada en el estudiante y el impulso de su avance y crecimiento total, incluyéndolo como agente esforzado de su mismo progreso, que le ayude a perfeccionar sus exigencias de vida mediante la complacencia de sus carencias principales y complementarias; además de la creación de un clima digno inspirado en el respeto y decoro de los derechos humanos y la fraternidad universal. (De luna, 2011, p.2)

#### **Variable: Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral según Locke (1976) lo describe como “una respuesta positiva hacia el desarrollo laboral en total o hacia algún factor del mismo o, como un estado relacionado a las emociones, a la afectividad o agradable que es a consecuencia de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo” ( p. 21).

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Enseñanza Humanista**

Resalta las virtudes que hacen del individuo un ser racional, creativo, apto para actuar con intencionalidad y de hacerse cargo de la responsabilidad de los actos.

Esta variable en el presente trabajo de investigación, se ha medido mediante un cuestionario formado por 22 ítems, elaborada a escala Likert con cinco rangos: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Tabla 1

*Operacionalización de la Variable Educación Humanista*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL / RANGOS
<b>Planificación pedagógica</b>	- Programa su plan curricular	1 – 2		
	- Organiza metodología de enseñanza y aprendizaje	3 – 5		
	- Planifica las secuencias de evaluación	6 - 7		Alto (104 – 120)
<b>- Formación docente</b>	- Formación humanista.	8 - 9	1-Nunca	
	- Actitud integradora.	10 – 11	2-Casi nunca	Medio
	- Práctica de valores	12 – 13	3-A veces	(87 – 103)
	- Aplica estrategias de enseñanza	14	4-Casi siempre	
	- Evalúa el aprendizaje	15	5-Siempre	Bajo
<b>Comunicación asertiva</b>	- Comunica sus ideas de forma clara	16		(69 – 86)
	- Practica normas de convivencia	17 – 18		
	- Defiende sus derechos sin herir a nadie	19 – 20		
	- Expresa sus sentimientos	21		
	- Expresa sus creencias	22		

Fuente: Elaboración propia

**Variable: Satisfacción Laboral Docente**

Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Esta variable en el presente trabajo de investigación, se ha medido mediante un cuestionario formado por 27 ítems, elaborada a escala Likert con cinco rangos: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Tabla 2

*Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL / RANGOS
	• Educación pertinente	23-27		
- Realización Profesional	• Progreso personal	28		
	• Competencia personal	29 - 30		
	• Respeto y firmeza en su relación con los demás	31 -33		
- Clima institucional	• Conocimiento de las diferencias individuales.	34	1-Nunca	Alto (104 – 120)
	• Se promueve la vigencia de las normas de convivencia dentro de la institución.	35 – 38	2-Casi nunca 3-A veces	Medio (87 – 103)
- Reconocimiento.	• Asensos	39 – 41	4-Casi siempre	
	• Diplomas y resoluciones directorales	42 – 43	5-Siempre	Bajo (69 – 86)
	• Mención honrosa	44		
- Capacitación	• A nivel personal	45		
	• A nivel institucional	46 – 48		
	• A nivel interinstitucional	49		

Fuente: Elaboración propia

### 2.3 Población y Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es entendida como “aquel conjunto de todos los casos que concuerdan con especificaciones establecidas” (p.174).

La investigación está enfocada en puntualizar la satisfacción laboral en las funciones desarrolladas por los profesores de la Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús del distrito de Puente Piedra

Los criterios para formar parte de la muestra en estudio son los siguientes:

- Ser profesor de la Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús del distrito de Puente Piedra.
- Ser profesor contratado u ordinario en las diversas categorías establecidas en la Ley de Universidades.
- En este caso se tomó la población de cuarenta y tres (43) docentes de la Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús del distrito de Puente Piedra.

En esta investigación se ha precisado como población el total de docentes de educación primaria de la I.E. Educativa Privada, que se describe en la tabla siguiente:

Tabla 3

*Población de estudio*

Niveles	Docentes
Nivel Inicial	08
Nivel Primaria	12
Nivel Secundaria	23
Total	43

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### • Técnicas

En la investigación desarrollada se empleó la técnica de la encuesta.

Según Carrasco, (2009, p. 274) refiere que las técnicas conforman el conjunto de reglas y normas que guían las actividades que efectúan los investigadores en cada una de las fases de la investigación científica. Es decir, las técnicas como herramientas procedimentales y estratégicas presumen un previo conocimiento en cuanto a su rendimiento y aplicación, de tal forma que seleccionarlas y elegir las resulte una labor fácil para el investigador.

Para Trespacios, Vázquez y Bello (2005) manifiesta:

Las encuestas son designadas como aquellos instrumentos de investigación descriptiva que suelen corroborar a priori las preguntas a efectuar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, detallar las respuestas y establecer el método utilizado para recolectar la información que se vaya logrando. (p. 96)

La técnica de la encuesta se elaboró con la finalidad de conocer la opinión de los docentes con respecto a las variables de estudio: Educación humanista y satisfacción laboral.

La técnica de la encuesta se formuló con 49 preguntas, con los siguientes niveles o rangos:

Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5

- **Instrumento de investigación**

El instrumento empleado fue el cuestionario.

Al referirse al caso particular del cuestionario como instrumento de recolección de datos, Hernández, (2014) define "El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de uno más variables a medir.

- **Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validez**

Sobre la validez nos dice Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200) lo siguiente: "La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir...".

En este caso la validez fue verificada por el juicio de expertos.

El proceso de validación se realizó mediante la opinión de 3 jueces quienes respondieron al cuestionario de consulta que indagaba sobre la validez del instrumento propuesto.

Los profesionales son docentes e investigadores de la UCV, a continuación, se presentará una tabla con el porcentaje de validez del cuestionario.

Tabla 4

*Validez del instrumento por juicio de expertos de la variable 1*

<b>Validador</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión de Aplicabilidad</b>
Mg. Freddy Ochoa Tataje	Temático	Aplicable
Mg. Edmundo Barrantes Rios	Metodólogo	Aplicable
Mg. Melquisedec Veramendi Tamayo	Temático	Aplicable
<b>Porcentaje total</b>		<b>Aplicable</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

Según los resultados de la validación por juicio de expertos, la opinión es aplicable, lo que significa que los instrumentos de investigación para la variable: Enseñanza Humanista y para la variable: Satisfacción laboral docente son válidos para medir dichas variables.



Tabla 5  
Variable 01: enseñanza humanista

items	PERTINENCIA						CLARIDAD					RELEVANCIA					p		
	n	c	j1	j2	j3	S	IA	j1	j2	j3	S	IA	j1	j2	j3	S		IA	
1	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
2	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
3	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
4	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
5	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
6	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
7	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
8	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
9	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
10	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
11	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
12	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
13	3	2	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0,002	
14	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
15	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
16	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
17	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
18	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
19	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
20	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
21	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
22	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
<b>SUBTOTAL</b>							95%	<b>SUBTOTAL</b>					95%	<b>SUBTOTAL</b>					95%
<b>TOTAL</b>																		95%	

Los Expertos Consideran Que Los Instrumentos De Medición Son Aplicables, Muy Buenos Y Fiables Al 95%.

Tabla 6

*Variable 02: Satisfacción Laboral*

Ítems	PERTINENCIA							CLARIDAD					RELEVANCIA					p	
	n	c	j1	j2	j3	S	IA	j1	j2	j3	S	IA	j1	j2	j3	S	IA		
1	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
2	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
3	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
4	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
5	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
6	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
7	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
8	3	2	1	1	1	3	100%	0	0	0	0	0%	1	1	1	3	100%	0,002	
9	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
10	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
11	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
12	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
13	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
14	3	2	1	1	1	3	100%	0	0	0	0	0%	1	1	1	3	100%	0,002	
15	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
16	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
17	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
18	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
19	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
20	3	2	1	1	1	3	100%	0	0	0	0	0%	1	1	1	3	100%	0,002	
21	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
22	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
23	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
24	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
25	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
26	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
27	3	2	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	1	1	1	3	100%	0,002	
<b>SUBTOTAL</b>							100%	<b>SUBTOTAL</b>					89%	<b>SUBTOTAL</b>					100%
								<b>TOTAL</b>											96%

Leyenda:

n = Numero de jueces

c = Numero de categorías del ítem

S = Sumatoria de los valores dados por los jueces al ítem

IA = Índice de acuerdo entre Jueces

p = probabilidad de significancia

P promedio &lt; 0.05

V = Coeficiente V de Aiken

$$IA = A/(A + D)$$

Como  $P$  promedio  $< 0.05$ , entonces el índice de Acuerdo (IA) indica que el instrumento de observación es válido, en cada ítem.

Los Expertos Consideran Que Los Instrumentos De Medición Son Aplicables, Muy Buenos Y Fiables Al 95% en el primer instrumento y de 96% en el segundo instrumento.

### Confiabilidad

Citando nuevamente a Hernández, Fernández y Baptista (2014), "la confiabilidad de una herramienta específica de medición, la cual se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto genera resultados iguales (consistentes y coherentes).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Alpha (Cronbach)**, siendo lo siguiente:

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianzas de los ítems

**K**: Número de ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$  Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 7

*Estadísticos de fiabilidad Variable Enseñanza Humanista*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,940	22

El resultado mostrado en la tabla 7 del procesamiento del cuestionario aplicado a la muestra piloto de 20 encuestados en este caso conformado por los docentes, nos muestra una confiabilidad a 0,940 del instrumento constituido por 22 ítems

para la variable enseñanza humanista, por lo que decimos que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 8

*Estadísticos de fiabilidad Variable Satisfacción Docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	27

El resultado mostrado en la tabla 8 del procesamiento del cuestionario aplicado a la muestra piloto de 20 encuestados, en este caso conformado por los docentes, nos muestra una confiabilidad a 0,869 del instrumento constituido por 27 ítems para la variable satisfacción docente, por lo que decimos que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 9

*Baremación de los rangos Variable Enseñanza humanista*

Nivel	Rango
Bajo	27 – 62
Medio	63 – 99
Alto	100 – 135

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

Tabla 10

*Baremación de los rangos Variable Satisfacción docente*

Nivel	Rango
Bajo	22 – 51
Medio	52 – 80
Alto	81 – 110

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

Tabla 11

*Baremación de los rangos Variable Planificación estratégica*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Bajo	7 - 16
Medio	17 - 25
Alto	26 - 35

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

Tabla 12

*Baremación de los rangos Variable Formación docente*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Bajo	8 - 18
Medio	19 - 29
Alto	30 - 40

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

Tabla 13

*Baremación de los rangos Variable Comunicación asertiva*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Bajo	7 - 16
Medio	17 - 25
Alto	26 - 35

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

Tabla 14

*Baremación de los rangos Variable realización profesional*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Bajo	8 - 18
Medio	19 - 29
Alto	30 - 40

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

Tabla 15

*Baremación de los rangos Variable clima institucional*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Bajo	8 - 18
Medio	19 - 29
Alto	30 - 40

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

Tabla 16

*Baremación de los rangos Variable reconocimiento*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Bajo	6 - 13
Medio	14 - 22
Alto	23 - 30

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

Tabla 17

*Baremación de los rangos Variable capacitación*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Bajo	5 – 11
Medio	12 – 18
Alto	19 – 25

**Fuente:** Ver cuadros de baremación en anexos.

## 2.5 Método de análisis de datos

En la investigación desarrollada se empleó la estadística descriptiva y la inferencial.

### **Estadística descriptiva:**

Asimismo, el trabajo desarrolló la descripción de ambas variables a través de tablas de frecuencia y gráficos de nubes para procesar, resumir y analizar los datos de las variables enseñanza humanista y satisfacción docente. Las tablas y figuras se realizaron en Microsoft Excel.

**Estadística inferencial:**

Nuestra Investigación consideró como muestra a toda la población constituida por 43 docentes; en consecuencia no requiere aplicar la estadística inferencial.

**Rho Spearman****Definición**

Es apreciada como aquella medida de asociación lineal que emplea los niveles, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara tales niveles. Aparte con Rho de Spearman es factible establecer la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza y Medina, 1999).

Los métodos de correlación de Spearman se establece como una técnica bivariada que se hace uso en circunstancias donde el investigador quiere visualizar representaciones de la información, que ayuden a determinar similitudes o disimilitudes entre las variables e individuos, para mostrar evidencia de la variabilidad conjunta y por ende tipificar lo que sucede con los datos.

**2.6 Aspectos éticos**

La presente investigación se desarrolló en base al cumplimiento de los valores éticos, el trabajo profesional, veracidad, originalidad y confiabilidad de la información empleada en el proyecto; así también como la identidad de los autores del área de estudio que participan en la presente investigación, cumplimiento en todo momento con la normatividad establecida por la escuela de Posgrado de la Universidad de César Vallejo. Así mismo en el desarrollo del marco teórico se citó a todos los autores esenciales que hacen referencia a las 2 variables como: Enseñanza Humanista y satisfacción del docente.

### **III. Resultados**



### 3.1 Descripción de Resultados

#### Estadísticos

#### Prueba de hipótesis

Se utilizó la herramienta estadística de correlación de Spearman, siendo el indicado para ver la correspondencia entre variables de escala ordinal, como es el caso nuestro.

### 3.2 Contrastación de Hipótesis

#### Hipótesis general.

$H_0$ : No Existe relación entre la enseñanza humanista y la satisfacción laboral de los docentes de la IEP Mi amigo Jesús.

$$H_0: \rho = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre la enseñanza humanista y la satisfacción laboral de los docentes de la IEP Mi amigo Jesús.

$$H_1: \rho \neq 0$$

Tabla 18.

*Enseñanza humanista y satisfacción laboral de los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.*

Enseñanza humanista	Satisfacción docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	7	16.3%	0	0%	0	0%	7	16.3%
Medio	5	11.5%	16	37.2%	2	4.7%	23	53.4%
Alto	0	0%	6	14.0%	7	16.3%	13	30.3%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>27.8%</b>	<b>22</b>	<b>51.2%</b>	<b>9</b>	<b>21.0%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

$$p < .001$$

$$\text{Correlación de Spearman} = .722^{***}$$

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes (Anexo 1)

Se observa en la tabla 1, la enseñanza humanista tiene conexión directa con la satisfacción docente de los profesores de la IEP Mi amigo Jesús, según el rho de Spearman, el valor de 0.722, representó una asociación moderada entre las variables.

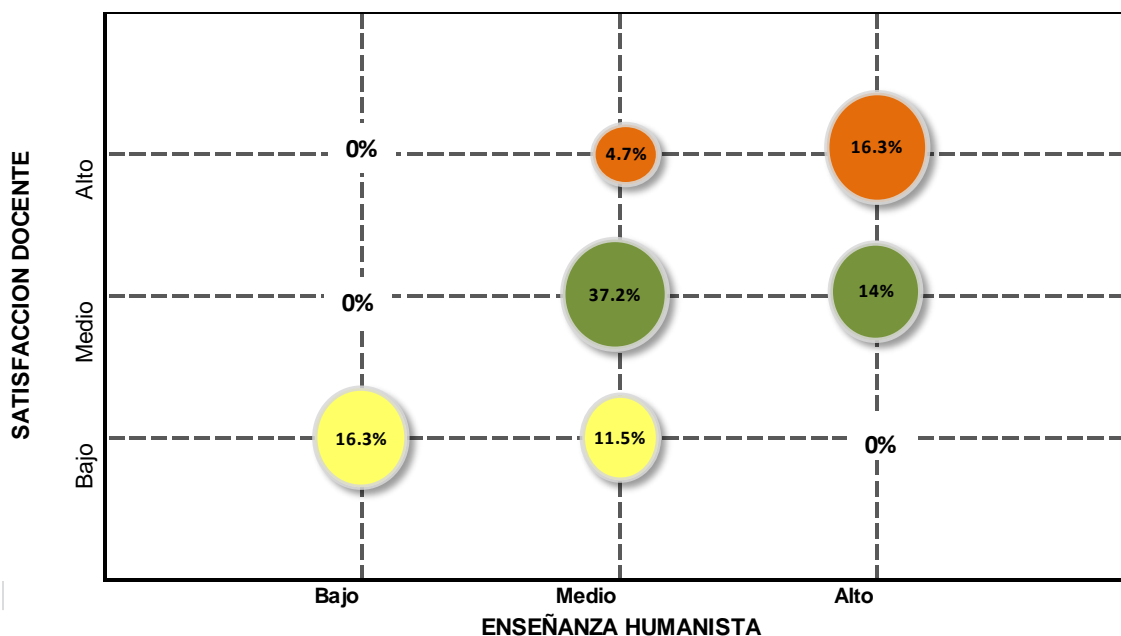


Figura 1: Enseñanza humanista y satisfacción docente

Observamos en la figura 1; los profesores que presentan un grado bajo en enseñanza humanista, el 16.3% muestran un grado bajo en relación a la satisfacción docente, no se evidencio niveles medio y alto para el nivel de satisfacción docente; del mismo modo los profesores que muestran un nivel medio en enseñanza humanista, el 11.5% muestra un grado bajo en relación a la satisfacción docente, el 37.2% muestra un grado medio en, el 4.7% muestra un grado alto ; finalmente los profesores que muestran un grado alto en enseñanza humanista, el 14% muestra un grado medio en relación a la satisfacción docente, el 16.3% muestra un grado alto , no evidenciándose un nivel bajo en relación a la satisfacción docente.

## Hipótesis específica

### Primera Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la dimensión: planificación pedagógica y el nivel de satisfacción en los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.

$$H_0: \rho = 0$$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión: planificación pedagógica y el nivel de satisfacción en los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.

$$H_0: \rho \neq 0$$

Tabla 19.

*Planificación pedagógica y satisfacción laboral de los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.*

Planificación pedagógica	Satisfacción docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	8	18.6%	3	7.0%	0	0%	11	25.6%
Medio	4	9.3%	14	32.5%	6	14.0%	24	55.8%
Alto	0	0%	5	11.6%	3	7.0%	8	18.6%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>27.9%</b>	<b>22</b>	<b>51.1%</b>	<b>9</b>	<b>21.0%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

$$p < .001$$

$$\text{Correlación de Spearman} = .742^{***}$$

Fuente: Cuestionario dirigido a docentes (Anexo 1)

Como se muestra en la tabla 2, la planificación pedagógica está relacionada directamente con la satisfacción docente del personal docente de la IEP Mi amigo Jesús, según el rho de Spearman, el valor de 0.742, representó una asociación moderada entre las variables.

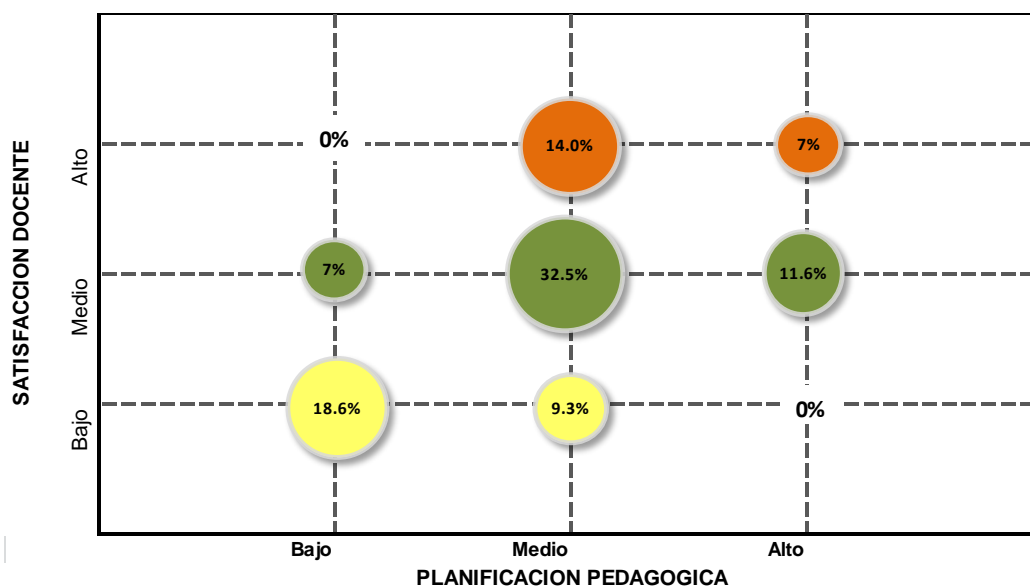


Figura 2: Planificación pedagógica y satisfacción docente

Se observa en la figura 2; de los profesores que presentan un grado bajo en planificación pedagógica, el 18.6% muestra un grado bajo en correlación a la satisfacción docente, el 7% muestra un grado medio, no se evidenció un grado alto en correlación a la satisfacción docente; del mismo modo los profesores que presentan un grado medio en planificación pedagógica, el 9.3% muestra un grado bajo en relación a la satisfacción docente, el 32.5% presenta un grado medio y el 14.0% presenta un grado alto; finalmente los profesores que muestran un grado alto en planificación pedagógica, el 11.6% presenta un nivel medio en correlación a la satisfacción docente, el 7% muestra un grado alto, no evidenciándose un grado bajo en relación a la satisfacción docente.

## Segunda Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la dimensión: formación docente y el nivel de satisfacción en los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.

$$H_0: \rho = 0$$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión: formación docente y el nivel de satisfacción en los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.

$$H_0: \rho \neq 0$$

Tabla 20.

*Formación docente y satisfacción laboral de los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.*

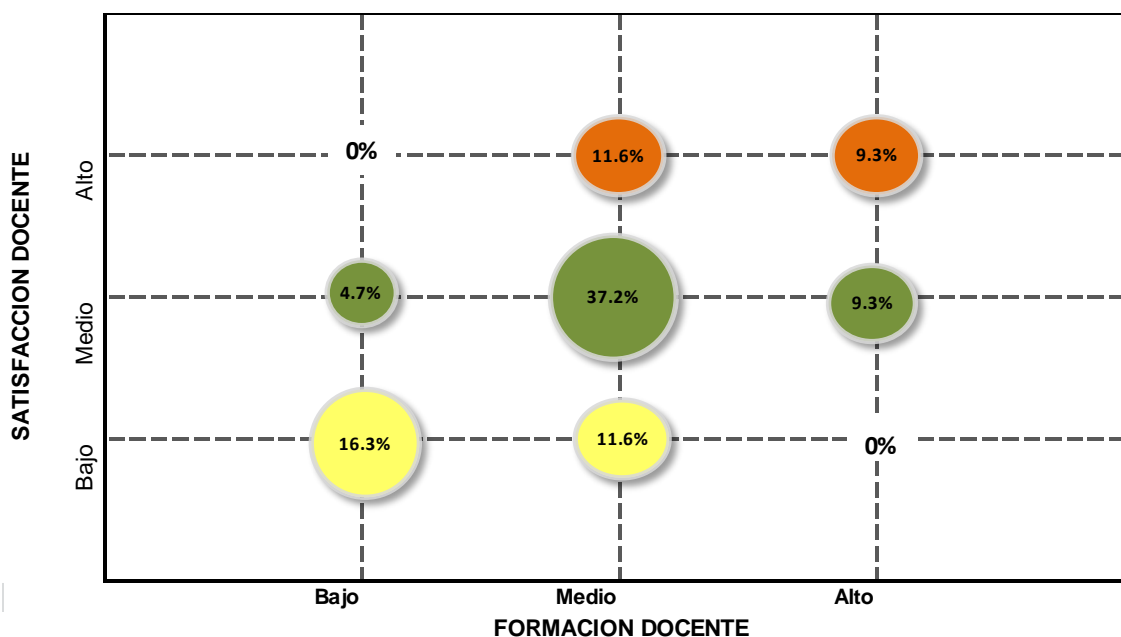
Satisfacción docente								
Formación docente	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	7	16.3%	2	4.7%	0	0%	9	21.0%
Medio	5	11.6%	16	37.2%	5	11.6%	26	60.4%
Alto	0	0%	4	9.3%	4	9.3%	8	18.6%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>27.9%</b>	<b>22</b>	<b>51.2%</b>	<b>9</b>	<b>20.9%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

$$p < .001$$

$$\text{Correlación de Spearman} = .650^{***}$$

*Fuente:* Cuestionario dirigido a docentes (Anexo 1)

Observamos en la tabla 3, la formación docente tiene una relación directa con la satisfacción docente del personal docente de la IEP Mi amigo Jesús, según el rho de Spearman, el valor de 0.650, representó una asociación moderada entre las variables.



*Figura 3: Formación docente y satisfacción docente*

Observamos en la figura 3; los profesores que presentan un grado bajo en formación docente, el 16.3% muestra un grado bajo en relación a satisfacción docente, el 4.7% muestra un grado medio, no se evidenció un grado alto en relación a la satisfacción docente; del mismo modo los profesores que muestran un grado medio en formación docente, el 11.6% representa un grado bajo en relación a la satisfacción docente, el 37.2% muestra un grado medio, el 11.5% muestra un grado alto; finalmente los profesores que presenta un grado alto en formación docente, el 9.3% muestran un grado medio en relación a la satisfacción docente, el 9.3% muestra un grado alto, no evidenciándose un grado bajo en relación a la satisfacción docente.

### Tercera Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la dimensión: comunicación asertiva y el nivel de satisfacción en los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.

$$H_0: \rho = 0$$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión: comunicación asertiva y el nivel de satisfacción en los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.

$$H_0: \rho \neq 0$$

Tabla 21.

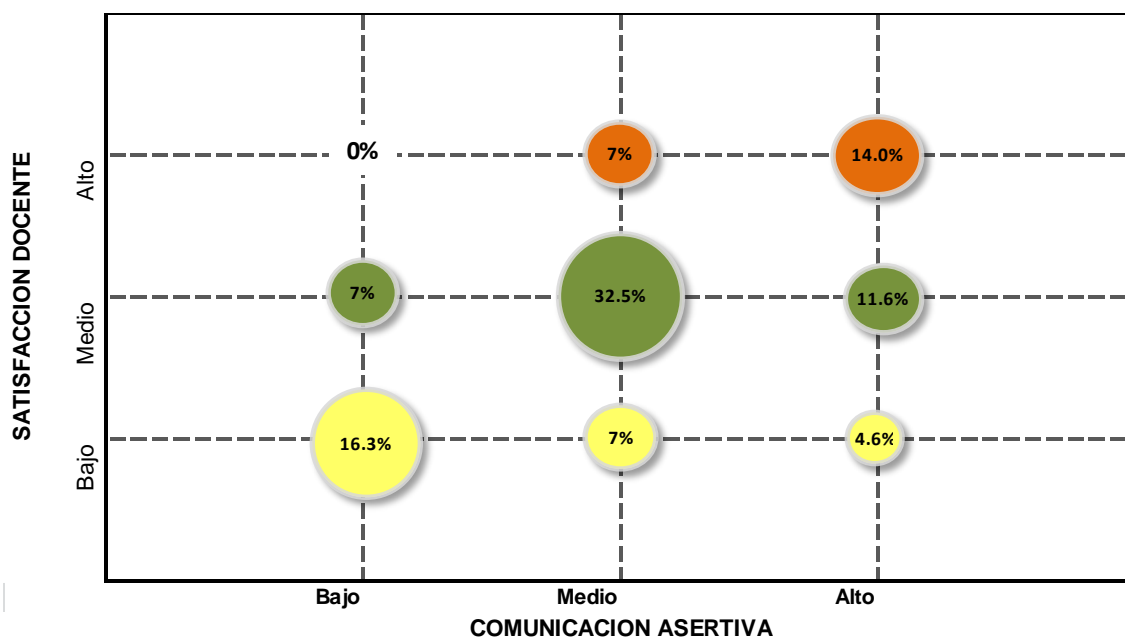
Comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes en la IEP Mi amigo Jesús.

Comunicación asertiva	Satisfacción docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	7	16.3%	3	7.0%	0	0%	<b>10</b>	<b>23.3%</b>
Medio	3	7.0%	14	32.5%	3	7.0%	<b>20</b>	<b>46.5%</b>
Alto	2	4.6%	5	11.6%	6	14.0%	<b>13</b>	<b>30.2%</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>27.9%</b>	<b>22</b>	<b>51.1%</b>	<b>9</b>	<b>21.0%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

p < .001  
Correlación de Spearman = .551\*\*\*

*Fuente:* Cuestionario dirigido a docentes (Anexo 1)

Como se muestra en la tabla 4, la comunicación asertiva está relacionada directamente con la satisfacción docente del personal docente de la IEP Mi amigo Jesús, según el rho de Spearman, el valor de 0.551, represento ésta una asociación moderada entre las variables.



*Figura 4. Comunicación asertiva y satisfacción docente*

Observamos en la figura 4; de los profesores que presenta un grado bajo en comunicación asertiva, el 16.3% muestra un grado bajo en relación a satisfacción docente, el 7% muestra un grado medio, no se evidencio un grado alto en relación a la satisfacción docente; del mismo modo los profesores que muestran un grado medio en comunicación asertiva, el 7% muestra un grado bajo en relación a la satisfacción docente, el 32.5% muestra un grado medio, el 7% muestra un grado alto en relación a la satisfacción docente; finalmente los profesores que presentan un grado alto en comunicación asertiva, el 4.6% muestra un grado bajo en relación a la satisfacción docente, el 11.6% muestra un grado medio, y el 14.0% muestra un grado alto en relación a la satisfacción docente.



## **IV. Discusión**

En el resultado de la hipótesis general se demostró que hubo correlación directa entre la enseñanza humanista con la satisfacción docente del personal docente de la IEP evaluada deduciendo que la educación humanista contribuye a un potenciar el clima positivo en el aula y con ello los resultados en la práctica docente, como lo reconoce Sánchez (2015) cuando indicó que se debe fortalecer este tipo de pedagogía para lograr estudiantes independientes, innovadores, satisfechos en su formación, y complacidos los docentes por el otro; asimismo Ayala (2013) señala que los docentes con formación humanista alcanzarán la mejora de la calidad educativa en el marco de una sociedad justa y humana.

Güemez y Chang (2016) replica que los docentes con fundamento y base humanista encauzan hacia un mejor derrotero los destinos de los estudiantes con capacidades y aptitudes continuas durante su práctica profesional siendo consistente con los hallazgos de esta investigación

En relación a la planificación de los docentes la tabla II nos demuestra que la relación con la satisfacción docente es muy significativa (74 %) lo que implica que a mayor planificación mejores resultados, conclusión a la que llega Delgado (2015) en su tesis sosteniendo que una evaluación humanista sistemática y continua ayudara a valorar mejor y con ello el grado de aprendizaje ,dando como conclusión un mejoramiento en el proceso educativo ; de igual modo Ayala (2013) propuso que si se programa una formación humanista en la formación de docentes se lograra mejores rendimientos educativos

La tercera tabla demuestra la importancia que representa la formación docente en los logros de satisfacción docente más aún si está configurada sobre la filosofía pedagógica humanista, frente a la tendencia tecnocrática, técnica deshumanizante en la formación del docente que arremete en la coyuntura actual; esta afirmación es respaldada por Nieva y Martínez (2016) quienes sostuvieron que en la actual coyuntura se requieren docentes transformadores, protagonistas y agentes activos de su aprendizaje y de la realidad social; de otra forma Güell (2014) sostuvo que la preparación es un factor que incide en la satisfacción docente a través del éxito y estabilidad en la vida profesional.

La cuarta hipótesis: la conexión entre la comunicación asertiva con la satisfacción docente es significativa representando el 55% de los encuestados su conformidad. Una comunicación asertiva contribuye a afirmar los lazos entre docentes y alumnos además de contribuir en un clima más positivo y óptimo en resultados de aprendizajes; también una comunicación asertiva estimula y fortalece la formación del alumno como ser humano en lo que respecta al campo emocional y psicológico tal como propuso García y Reyes (2014) en su investigación donde exponen la importancia de incentivar el diálogo y la buena comunicación entre profesores y alumnos en aras de perfeccionar y hacer eficiente el proceso enseñanza – aprendizaje; esta posición es compartida por Sánchez (2015) y Ayala (2013) quienes abogan por una educación humanista donde prevalecen la práctica de valores y principios de formación integrales.

## **V. Conclusiones**

- Primero: Existe correlación positiva entre la enseñanza humanista y la satisfacción docente (Correlación de Spearman = .722), además estadísticamente una relación significativa (  $p$ -valor= .000 < .05), entre ambas variables en los docentes de la IEP Mi amigo Jesús.
- Segundo: Se observa que la dimensión planificación pedagógica presenta una correlación directa frente a la variable comunicación asertiva (Correlación de Spearman = .742), existiendo también un alto grado de significancia (  $p$ -valor= .000 < .01)
- Tercero: Si existe correlación positiva entre la dimensión formación docente y la variable satisfacción docente (Correlación de Spearman = .650), siendo esta relación además significativa (  $p$ -valor= .000 < .01).
- Quinto: Entre la dimensión comunicación asertiva y la variable satisfacción docente existe una correlación directa (Correlación de Spearman = .551), correspondiendo también un grado de significancia (  $p$ -valor= .000 < .01).

## **VI. Recomendaciones**

- Primero : La enseñanza humanista debe basarse en la idea de que todos los estudiantes son diferentes y debe ayudarlos a ser más como ellos mismos y menos como los demás.
- Segundo : El logro máximo de la educación humanista debe ser la autorrealización de los estudiantes en todas las facetas de su personalidad. Además que el alumno sea capaz de responsabilizarse y de controlarse a sí misma en su aprendizaje, siempre y cuando el contexto presente condiciones favorables para facilitar y liberar las capacidades de aprendizaje existentes en cada estudiante.
- Tercero : Establecer un mayor reconocimiento, basado en un proceso objetivo de evaluación de desempeño, a través del cual se estimule el rendimiento de los docentes, y que les haga sentir que su trabajo es importante y que la Institución Educativa valore su esfuerzo.
- Cuarto : Establecer políticas de incentivo socio económicos que represente el esfuerzo realizado por los docentes al impartir sus enseñanzas y que permita mejorar su calidad de vida.
- Quinto : Se recomienda tomar en cuenta los resultados de esta investigación para mantener y mejorar los aspectos más relevantes en cuanto a la satisfacción laboral. Por lo que se sugiere que la Institución Educativa adquiera más equipos y materiales didácticos y al mismo tiempo simplifique los procesos que el personal docente tenga acceso a ellos. Considerando la demanda estudiantil que aumenta significativamente cada día.

## VII. Referencias



- Alvarado, O. (2003), *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima-Perú: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima –Perú.
- Cantón y Téllez (2016) La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *España. Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc.Gram Hill Interamericana.
- D"Armas, L. (2010) *"Tests de autoconocimiento"*. Editorial Robinbook. Barcelona. España
- Delgado (2015) *El paradigma socio-cognitivo-humanista y la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje de los oficiales alumnos de la maestría en ciencias militares de la escuela superior de guerra del ejército – 2014*. (Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle) Lima. Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/902/TD%20CE%20D53%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Días (2015) Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita De Surco. Piura. (Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa, Universidad de Piura) Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE\\_EDUC\\_146.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE_EDUC_146.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Duchi, M. y Andrade, B. (2000). *Los procesos de gestión administrativa y pedagógica del núcleo "Nataniel Aguirre" de Colomi, Cochabamba-Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en Suscal Cañar-Ecuador*. Universidad Mayor de San Simón. p. 117.

- García, M. (1999) El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. *Revista de Educación* 318. Universidad de Sevilla, Madrid.
- García, García y Reyes (2014) Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje. México. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/461/46132134019/>
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana. P. 152
- Gonzales T. (1991) *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Cádiz, ICE.
- Güell (2014) Satisfacción laboral de los maestros, realizada a cabo en Cataluña, España. (Tesis de Doctorado en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas, Universitat Internacional de Catalunya) Recuperado de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi\\_Luisa\\_G%C3%BCeII\\_Malet.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCeII_Malet.pdf?sequence=1)
- Güemez y Chang (2016) Concepción pedagógica de contenido humanista en la formación permanente del profesor de Medicina General Integral. La Habana, Cuba. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. Recuperado de <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/994/1020>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Huillca (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis con mención en gestión de la Educación,

Universidad Nacional Mayor De San Marcos) Perú. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca\\_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jiménez C. W. (1982) *Introducción al estudio de la teoría administrativa*, México; FCE.

Locke (1984) y Lawler (1973), citados en Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): "*Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto*". Madrid: Editorial Síntesis, S.A.

López Calva, Martín (1996), *El humanismo en la práctica docente*. Puebla, Universidad Iberoamericana Golfo Centro.

Lofquist, L.H. y Dawis, R.W. (1969) *Adjustment to work. New York: Appleton-Century-Crofts*.

Moreira, M.A., Caballero, M.C. y Rodríguez, M.L. (1997). Actas del Encuentro Internacional sobre el Aprendizaje Significativo. Burgos, España. Traducción de M<sup>a</sup> Luz Rodríguez Palmero.

Nieva y Martínez (2016) Una nueva mirada sobre la formación docente. *Cuba. Revista Universidad y Sociedad vol.8 no.4*. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000400002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002)

Patiño, H. (2007). *La Universidad de Inspiración Cristiana en Tiempos de Poscristiandad*.

Quarstein, McAfee y Glassman (1992), citados en Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): "*Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto*". Madrid

Rogers, C. (1978) *Libertada y Creatividad en la Educación*. Barcelona. Paidós.

- Rodríguez, T. (1999) *Teorías y modelos de enseñanza: posibilidades y límites*. Milenio Lleida.
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (eds) (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Monográfica. Pedagogía. Granada: Monografías de Pedagogía. Universidad de Granada.
- Sánchez (2015) Percepciones de docentes sobre la Educación Humanista y sus dimensiones. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. *Revista Educativa Hekademos* 17. Recuperado de <http://www.hekademos.com/hekademos/media/articulos/17/01.pdf>
- Sevilla, H. (2009), *La docencia y el enfoque centrado en la persona*. Centro de documentación sobre la educación: ITESO.
- Trespalacios J., Vázquez R. y Bello L (2005) *Investigación de Mercados*. International Thomson Editores, p. 96.
- UNESCO (2014). *El desarrollo sostenible comienza por la educación. Cómo puede contribuir la educación a los objetivos propuestos para después de 2015*. París.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a)(ita):  
 .....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en **docencia y gestión educativa** de la UCV, en la sede lima norte, promoción 2011 II, aula 504, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **La enseñanza humanista y su relación con el nivel de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Privada Mi amigo Jesús del distrito de puente piedra-Lima ,2012.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
 Firma  
 Francisco Bustos Flores  
 D.N.I: 08143987

\_\_\_\_\_  
 Firma  
 Alicia Trujillo Huaccho  
 D.N.I: 06043587

## ANEXO 2

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

#### ■ VARIABLE: ENSEÑANZA HUMANISTA

El enfoque humanista en educación se refiere a la educación centrada en el alumno y el fomento de su desarrollo y crecimiento integral, involucrándolo como agente activo de su propio aprendizaje, que le permita mejorar sus condiciones de vida a través de la satisfacción de sus necesidades básicas y complementarias y de la creación de un entorno de respeto de los derechos humanos y la solidaridad universal, en pro de la conservación de una sociedad donde confluye la paz, la libertad y la solidaridad universal. (De luna, 2011,p.2)

#### ■ DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

##### - Dimensión 1: Planificación

La planificación es pues un proceso de secuencias a través del cual se establecen una serie de pasos que conducen la enseñanza a una meta final. una planificación eficaz requiere poner en marcha una serie de habilidades cognitivas que no siempre resultan conscientes para el que planifica.

##### - Dimensión 2: Formación docente

la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.(Achilli, 2000 ,p. 2)

##### - Dimensión 3: Comunicación asertiva

La comunicación asertiva, es una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros derechos sin la intención de herir, o perjudicar.

Expresión de pensamientos, sentimientos y creencias en forma directa y apropiada, sin violar los derechos de los demás. (Bustamante, 2007, p. 25).



**ANEXO 3**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: ENSEÑANZA HUMANISTA**

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	NIVELES O RANGOS
- Planificación pedagógica	- Programa su plan curricular 1 – 2	1-Nunca  2-Casi nunca  3-A veces  4-Casi siempre  5-Siempre	Alto  (104 – 120)    Medio  (87 – 103)    Bajo  (69 – 86)
	- Organiza metodología de enseñanza y aprendizaje 3 – 5		
	- Planifica las secuencias de evaluación 6 - 7		
- Formación docente	- Formación humanista. 8 - 9		
	- Actitud integradora. 10 – 11		
	- Práctica de valores 12 – 13		
	- Aplica estrategias de enseñanza 14		
	- Evalúa el aprendizaje 15		
- Comunicación asertiva	- Comunica sus ideas de forma clara 16		
	- Practica normas de convivencia 17 – 18		
	- Defiende sus derechos sin herir a nadie 19 – 20		
	- Expresa sus sentimientos 21		
	- Expresa sus creencias 22		

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA HUMANISTA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Planifico con anticipación el plan curricular del área que enseño							
2	Organizo mis unidades didácticas por bimestre							
3	Planifico la metodología a aplicar en el área que enseño							
4	Organizo las estrategias y técnicas de enseñanza de acuerdo a los temas a desarrollar							
5	Elijo las técnicas de enseñanza por cada sesión de enseñanza							
6	Planifico los tipos de evaluaciones del curso que enseño							
7	Organizo las secuencias de evaluaciones durante las sesiones de enseñanza							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Me preocupo cuando el alumno tiene problemas familiares que interfieren en su rendimiento							
9	Intervengo y soluciono conflictos entre alumnos que se presentan durante el desarrollo de la clase							
10	Contribuyo en crear un ambiente favorable para el crecimiento social y académico del alumno							
11	Formo grupos de trabajo buscando integrar a los alumnos							
12	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase							
13	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase							
14	Aplico diversidad de estrategias de enseñanza respondiendo a la necesidad de realizar una clase muy dinámica.							
15	Evaluó después de cada clase sesión de aprendizaje							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Me expreso con claridad y precisión							
17	Promuevo y estimulo la toma de conciencia entre los alumnos sobre formas de convivencia integradoras							
18	Me preocupo siempre que exista un clima agradable en el aula							

19	Permito que los alumnos defiendan sus derechos							
20	Me preocupo que los alumnos respeten los derechos de sus compañeros.							
21	Acepto y estimulo que los alumnos expresen sus sentimientos con libertad.							
22	Valoro y defiendo las creencias que los alumnos expresan en el aula							

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

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]           Aplicable después de corregir [  ]           No aplicable [  ]  
 .....de.....del 20 .....

Apellidos y nombres del juez evaluador: ..... DNI:.....

Especialidad del evaluador:.....

<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

## ANEXO 2 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

### **VARIABLE: NIVEL DE SATISFACCIÓN DOCENTE**

La satisfacción laboral (Locke, 1976, p. 21) define como “una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

### **DIMENSIONES**

#### **Dimensión 1: Realización Profesional**

“Realización personal es el podernos sentir felices, satisfechos y completos con lo que somos y tenemos en nuestra vida. Pero podemos mencionar varios campos dentro de la realización personal: profesional, sentimental, familiar, personal y económico”(Barraza, & Ortega, 2009, p. 47).

#### **Dimensión 2: Clima institucional**

“El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento”(Alles, 2007, p. 23).

#### **Dimensión 3: Reconocimiento**

Lograr que el profesorado disponga de más y mejor preparación para hacer frente a las necesidades actuales y futuras de la labor docente, con una buena formación, motivado y que desarrolle su tarea en las condiciones óptimas para lograr la mejor formación de todo su alumnado.(Barraza, & Ortega, 2009, p. 34).

#### **Dimensión 4: Capacitación**

“La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamiento y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar”(Barraza, & Ortega, 2009, p. 28).

**ANEXO 3**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: NIVEL DE SATISFACCION DOCENTE**

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL / RANGOS
	• Educación pertinente	23-27		
- Realización	• Progreso personal	28		
Profesional	• Competencia personal	29 - 30		
	• Respeto y firmeza en su relación con los demás	31 -33		
- Clima institucional	• Conocimiento de las diferencias individuales.	34	1-Nunca	Alto (104 – 120)
	• Se promueve la vigencia de las normas de convivencia dentro de la institución.	35 – 38	2-Casi nunca 3-A veces	Medio (87 – 103)
- Reconocimiento.	• Asensos	39 – 41	4-Casi siempre	
	• Diplomas y resoluciones directorales	42 – 43	5-Siempre	Bajo (69 – 86)
	• Mención honrosa	44		
- Capacitación	• A nivel personal	45		
	• A nivel institucional	46 – 48		
	• A nivel interinstitucional	49		

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ QUE NIVEL DE SATISFACCION DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Demuestro un sólido dominio y actualización de conocimientos en el área académica que enseño.							
2	Manejo diferentes métodos de enseñanza para la consecución de distintos objetivos							
3	Siento que mi formación docente cubre las necesidades de los estudiantes							
4	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.							
5	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo							
6	Estoy en constante superación							
7	Realizo con eficacia y eficiencia mi trabajo							
8	Siento que mi presencia es necesario en la institución							
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestro respeto ante los demás miembros de la institución							
10	Demuestro firmeza en mis decisiones con los demás							
11	Soy respetuoso de las ideas de los demás integrantes de la comunidad educativa.							
12	En esta Institución Educativa todos nos tratamos con respeto.							
13	Siento que el buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.							
14	Realizo algún tipo de castigo a los alumnos/as por mal comportamiento							
15	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio del curso.							
16	Participo en la elaboración de las normas de convivencia.							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los directivos se preocupan por mi asenso y de los demás profesores							
18	Me dan asenso por mis méritos							
19	Me dan asenso solo porque me corresponde por Ley							
20	Me otorgan diplomas cada vez que merezco por mis trabajos							
21	La dirección nos otorga resoluciones a aquellos docentes que verdaderamente lo							

	merecemos							
22	En la institución se acostumbra dar la mención honrosa a los que verdaderamente lo merecemos.							
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Me preocupo por capacitarme de manera permanente							
24	El director se preocupa por capacitarnos a los docentes en temas pedagógicos							
25	La institución me ofrece formación adicional que necesito							
26	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación							
27	El Ministerio de Educación nos capacita a los docentes							

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

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

.....de.....del 20.....

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** ..... **DNI:**.....

**Especialidad del evaluador:**.....

<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

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>						
<b>TÍTULO:</b> La enseñanza humanista y su relación con el nivel de satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Privada Mi amigo Jesús del distrito de puente piedra-Lima ,2012.						
<b>AUTOR:</b> Francisco Bustos y Alicia Trujillo Huaccho.						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación tiene la enseñanza humanista con el nivel de satisfacción en los docentes de la de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012?.</p> <p><b>Problemas específicos:</b> A. ¿Qué relación tiene la planificación pedagógica con el nivel de satisfacción en los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012? B. ¿Qué relación tiene la formación docente en el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012? C. ¿Cuál es la relación de la comunicación asertiva docente en el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012? ?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación de la enseñanza humanista con el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> A. determinar la relación de la planificación pedagógica con el nivel de satisfacción en los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012. B. Establecer la relación de la formación docente con el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012. C. Determinar la relación de la comunicación asertiva de los docentes con el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La enseñanza humanista se relaciona de manera significativa con el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.</p> <p><b>Hipótesis Secundarios</b> A. Existe relación entre la planificación pedagógica con el nivel de satisfacción en los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012. B. La formación docente se relaciona con el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012. C. la comunicación asertiva tiene relación con el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, año 2012.</p>	<b>Variable 1: Enseñanza humanista del Docente</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>- Planificación pedagógica</b>	- Programa su plan curricular	1 – 2	Alto (104 – 120)
				- Organiza metodología de enseñanza y aprendizaje	3 – 5	
				- Planifica las secuencias de evaluación	6 - 7	Medio (87 – 103)
			<b>- Formación docente</b>	- Formación humanista.	8 - 9	Bajo (69 – 86)
				- Actitud integradora.	10 – 11	
				- Práctica de valores	12 – 13	
				- Aplica estrategias de enseñanza	14	
				- Evalúa el aprendizaje	15	



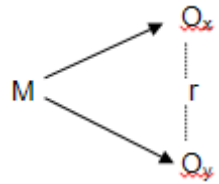
				- Comunica sus ideas de forma clara	16		
			<b>- Comunicación asertiva</b>	- Practica normas de convivencia	17 – 18		
				- Defiende sus derechos sin herir a nadie	19 – 20		
				- Expresa sus sentimientos	21		
				- Expresa sus creencias	22		
			<b>Variable 2: Satisfacción laboral docente</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			<b>- Realización Profesional</b>	● Educación pertinente	23-27	Alto (104 – 120)	
				● Progreso personal	28-29		
				● Competencia personal	30	Medio (87 – 103)	
				● Respeto y firmeza en su relación con los demás.	31 - 33	Bajo (69 – 86)	

			<b>- Clima institucional</b>	• Conocimiento de las diferencias individuales.	34		
					• Se promueve la vigencia de las normas de convivencia dentro de la institución.		35 - 38
			<b>- Reconocimiento.</b>	• Asensos	39 - 42		
					• Diplomas y resoluciones directorales		43 - 44
					• Mención honrosa		45
			<b>- Capacitación</b>	• A nivel personal	45		
					• A nivel institucional		46 - 48
					• A nivel interinstitucional		49

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> El tipo de investigación es correlacional.</p> <p>“Este tipo de estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 81).</p> <p><b>DISEÑO:</b> El diseño es no experimental transeccional.</p> <p>Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el diseño no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población está conformada por todos los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús, del Distrito de Puente Piedra, es decir de 43 docentes</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Todos los docentes de la I.E.P. Mi Amigo Jesús</p> <p><b>TAMAÑO DE LA MUESTRA:</b> La muestra está conformada por 43 Docentes.</p>	<p><b>Variable 1:</b> enseñanza humanista</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Monitoreo:</b> Asesor <b>Ámbito de aplicación:</b> I.E.P. Mi Amigo Jesús <b>Forma de administración:</b> Encuesta</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> satisfacción docente</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Monitoreo:</b> Asesor <b>Ámbito de aplicación:</b> I.E.P. Mi Amigo Jesús <b>Forma de administración:</b> Encuesta</p>	<p><b>Descriptivos:</b> Tabla de frecuencia o la figura de nubes para las dos variables.</p> <p><b>Inferencial:</b> No se aplica la estadística inferencial Porque se consideró como muestra a la población total.</p>

independientes para ver su efecto sobre otras variables, lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (p. 149).

El diagrama es la siguiente:



Donde:

M, es la muestra de docentes

Ox, es la observación de la variable 1

r, es el coeficiente de correlación entre las dos variables

Oy, es la observación de la variable 2

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSTGRADO

### CUESTIONARIO DE ACTITUD/OPINIÓN

Estimado docente, a continuación presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación educativa, de manera que solicitamos responder con mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión sobre la relación de la enseñanza humanista con el nivel de satisfacción en los docentes.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

#### Variable 1: Enseñanza Humanista

N°	REACTIVOS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación Pedagógica.</b>					
1	Planifico con anticipación el plan curricular del área que enseño					
2	Organizo mis unidades didácticas por bimestre					
3	Planifico la metodología a aplicar en el área que enseño					
4	Organizo las estrategias y técnicas de enseñanza de acuerdo a los temas a desarrollar					
5	Elijo las técnicas de enseñanza por cada sesión de enseñanza					
6	Planifico los tipos de evaluaciones del curso que enseño					
7	Organizo las secuencias de evaluaciones durante las sesiones de enseñanza					
	<b>DIMENSIÓN 2: Formación docente</b>					
8	Me preocupo cuando el alumno tiene problemas familiares que interfieren en su rendimiento					
9	Intervengo y soluciono conflictos entre alumnos que se presentan durante el desarrollo de la clase					
10	Contribuyo en crear un ambiente favorable para el crecimiento social y académico del alumno					
11	Formo grupos de trabajo buscando integrar a los alumnos					
12	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase					
13	Me preocupo cuando los alumnos muestran actos que van contra la práctica de valores					
14	Aplico diversidad de estrategias de enseñanza respondiendo a la necesidad de realizar una clase muy dinámica.					
15	Evaluó después de cada clase sesión de aprendizaje					
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación asertiva</b>					
16	Me expreso con claridad y precisión					

17	Promuevo y estimulo la toma de conciencia entre los alumnos sobre formas de convivencia integradoras					
18	Me preocupo siempre que exista un clima agradable en el aula					
19	Permito que los alumnos defiendan sus derechos					
20	Me preocupo que los alumnos respeten los derechos de sus compañeros.					
21	Acepto y estimulo que los alumnos expresen sus sentimientos con libertad.					
22	Valoro y defiendo las creencias que los alumnos expresan en el aula					
	<b>VARIABLE 2:SATISFACCION LABORAL</b>					
	<b>DIMENSION:1Realizacion profesional</b>					
23	Demuestro un sólido dominio y actualización de conocimientos en el área académica que enseño.					
24	Manejo diferentes métodos de enseñanza para la consecución de distintos objetivos					
25	Siento que mi formación docente cubre las necesidades de los estudiantes					
26	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.					
27	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo					
28	Estoy en constante superación como profesional					
29	Realizo con eficacia y eficiencia mi trabajo dentro y fuera de la institución					
30	Siento que mi presencia es necesaria en la institución educativa					
	<b>DIMENSIÓN 2 :clima institucional</b>					
31	Demuestro respeto ante los demás miembros de la institución					
32	Demuestro firmeza en mis decisiones con los demás					
33	Soy respetuoso de las ideas de los demás integrantes de la comunidad educativa.					
34	En esta Institución Educativa todos nos tratamos con respeto.					
35	Siento que el buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.					
36	Aplico algún tipo de castigo a los alumnos/as por mal comportamiento					
37	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio del curso.					
38	Participo en la elaboración de las normas de convivencia.					
	<b>DIMENSIÓN 3:Reconocimiento</b>					
39	Los directivos se preocupan por mi asenso y de los demás profesores					
40	Me dan asenso por mis méritos					
41	Me dan asenso solo porque me corresponde por Ley					
42	Me otorgan diplomas cada vez que lo merezco por mis trabajos					
43	La dirección nos otorga resoluciones a aquellos docentes que verdaderamente lo merecemos					
44	En la institución se acostumbra dar la mención honrosa a los que verdaderamente lo merecemos.					
	<b>DIMENSIÓN 4:Capacitacion</b>					

45	Me preocupo por capacitarme de manera permanente					
46	El director se preocupa por capacitarnos a los docentes en temas pedagógicos					
47	La institución me ofrece formación adicional que necesito					
48	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación					
49	El Ministerio de Educación nos capacita a los docentes					

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Anexo 4  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA HUMANISTA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Planifico con anticipación el plan curricular del área que enseño	X		X		X		
2	Organizo mis unidades didácticas por bimestre	X		X		X		
3	Planifico la metodología a aplicar en el área que enseño	X		X		X		
4	Organizo las estrategias y técnicas de enseñanza de acuerdo a los temas a desarrollar	X		X		X		
5	Elijo las técnicas de enseñanza por cada sesión de enseñanza	X		X		X		
6	Planifico los tipos de evaluaciones del curso que enseño	X		X		X		
7	Organizo las secuencias de evaluaciones durante las sesiones de enseñanza	X		X		X		
<b>DIMENSION 2</b>								
8	Me preocupo cuando el alumno tiene problemas familiares que interfieren en su rendimiento	X		X		X		
9	Intervengo y soluciono conflictos entre alumnos que se presentan durante el desarrollo de la clase	X		X		X		
10	Contribuyo en crear un ambiente favorable para el crecimiento social y académico del alumno	X		X		X		
11	Formo grupos de trabajo buscando integrar a los alumnos	X		X		X		
12	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase	X		X		X		
13	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase	X		X		X		
14	Aplico diversidad de estrategias de enseñanza respondiendo a la necesidad de realizar una clase muy dinámica.	X		X		X		
15	Evaluó después de cada clase sesión de aprendizaje	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>								
16	Me expreso con claridad y precisión	X		X		X		
17	Promuevo y estimulo la toma de conciencia entre los alumnos sobre formas de convivencia integradoras	X		X		X		
18	Me preocupo siempre que exista un clima agradable en el aula	X		X		X		
19	Permiso que los alumnos defiendan sus derechos	X		X		X		
20	Me preocupo que los alumnos respeten los derechos de sus compañeros.	X		X		X		
21	Acepto y estimulo que los alumnos expresen sus sentimientos con libertad.	X		X		X		
22	Valoro y defiendo las creencias que los alumnos expresan en el aula	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Veronika Tamayo Malquisaca DNI: 09504269 de 08 del 2013  
 Especialidad del evaluador: Docente

  
Veronika Tamayo Malquisaca  
 Docente

<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



Anexo 4  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ QUE NIVEL DE SATISFACCION DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Demuestro un sólido dominio y actualización de conocimientos en el área académica que enseño.	X		X		X		
2	Manejo diferentes métodos de enseñanza para la consecución de distintos objetivos	X		X		X		
3	Siento que mi formación docente cubre las necesidades de los estudiantes	X		X		X		
4	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.	X		X		X		
5	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	X		X		X		
6	Estoy en constante superación	X		X		X		
7	Realizo con eficacia y eficiencia mi trabajo	X		X		X		
8	Siento que mi presencia es necesario en la institución	X		X		X		
<b>DIMENSION 2</b>								
9	Demuestro respeto ante los demás miembros de la institución	X		X		X		
10	Demuestro firmeza en mis decisiones con los demás	X		X		X		
11	Soy respetuoso de las ideas de los demás integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
12	En esta Institución Educativa todos nos tratamos con respeto	X		X		X		
13	Siento que el buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.	X		X		X		
14	Realizo algún tipo de castigo a los alumnos/as por mal comportamiento	X		X		X		X Relaxación
15	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio del curso.	X		X		X		
16	Participo en la elaboración de las normas de convivencia.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>								
17	Los directivos se preocupan por mi asenso y de los demás profesores	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Me dan asenso por mis méritos	X		X		X		
19	Me dan asenso solo porque me corresponde por Ley	X		X		X		
20	Me otorgan diplomas cada vez que merezco por mis trabajos	X		X		X		
21	La dirección nos otorga resoluciones a aquellos docentes que verdaderamente lo merecemos	X		X		X		X Reflexión
22	En la institución se acostumbra dar la mención honorosa a los que verdaderamente lo merecemos.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4</b>								
23	Me preocupo por capacitarme de manera permanente	SI	No	SI	No	SI	No	
24	El director se preocupa por capacitarnos a los docentes en temas pedagógicos	X		X		X		
25	La institución me ofrece formación adicional que necesito	X		X		X		
26	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	X		X		X		
27	El Ministerio de Educación nos capacita a los docentes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay Suficiencia

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

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Veramendi Tamayo Melquisedec

DNI: 09507269

Especialidad del  
evaluador: Exatop : Educador

<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

  
Melquisedec Veramendi Tamayo  
Docente

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA HUMANISTA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Planifico con anticipación el plan curricular del área que enseño	✓		✓		✓		
2	Organizo mis unidades didácticas por bimestre	✓		✓		✓		
3	Planifico la metodología a aplicar en el área que enseño	✓		✓		✓		
4	Organizo las estrategias y técnicas de enseñanza de acuerdo a los temas a desarrollar	✓		✓		✓		
5	Elijo las técnicas de enseñanza por cada sesión de enseñanza	✓		✓		✓		
6	Planifico los tipos de evaluaciones del curso que enseño	✓		✓		✓		
7	Organizo las secuencias de evaluaciones durante las sesiones de enseñanza	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	Me preocupo cuando el alumno tiene problemas familiares que interfieren en su rendimiento	✓		✓		✓		
9	Intervengo y soluciono conflictos entre alumnos que se presentan durante el desarrollo de la clase	✓		✓		✓		
10	Contribuyo en crear un ambiente favorable para el crecimiento social y académico del alumno	✓		✓		✓		
11	Formo grupos de trabajo buscando integrar a los alumnos	✓		✓		✓		
12	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase	✓		✓		✓		
13	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase	✓		✓		✓		
14	Aplico diversidad de estrategias de enseñanza respondiendo a la necesidad de realizar una clase muy dinámica.	✓		✓		✓		RETRIBUIR = 12
15	Evaluó después de cada clase sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
16	Me expreso con claridad y precisión	✓		✓		✓		
17	Promuevo y estimulo la toma de conciencia entre los alumnos sobre formas de convivencia integradoras	✓		✓		✓		
18	Me preocupo siempre que exista un clima agradable en el aula	✓		✓		✓		
19	Permito que los alumnos defiendan sus derechos	✓		✓		✓		
20	Me preocupo que los alumnos respeten los derechos de sus compañeros.	✓		✓		✓		
21	Acepto y estimulo que los alumnos expresen sus sentimientos con libertad.	✓		✓		✓		
22	Valoro y defiendo las creencias que los alumnos expresan en el aula	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Me. BRAHMANES RIVERA EDUARDO JOSE DNI: 25651915 del 10 de 08 del 2013

Especialidad del evaluador: METODOLOGO

*Brahmanes*

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

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ QUE NIVEL DE SATISFACCION DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Demuestro un sólido dominio y actualización de conocimientos en el área académica que enseño.	✓		✓		✓		
2	Manejo diferentes métodos de enseñanza para la consecución de distintos objetivos	✓		✓		✓		
3	Siento que mi formación docente cubre las necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
6	Estoy en constante superación	✓		✓		✓		
7	Realizo con eficacia y eficiencia mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Siento que mi presencia es necesario en la institución	✓		✓		✓		✓ ... ES NECESARIA ...
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Demuestro respeto ante los demás miembros de la institución	✓		✓		✓		
10	Demuestro firmeza en mis decisiones con los demás	✓		✓		✓		
11	Soy respetuoso de las ideas de los demás integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
12	En esta Institución Educativa todos nos tratamos con respeto.	✓		✓		✓		
13	Siento que el buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Realizo algún tipo de castigo a los alumnos/as por mal comportamiento	✓		✓			✓	APLICO ALGUN ...
15	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio del curso.	✓		✓		✓		
16	Participo en la elaboración de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
17	Los directivos se preocupan por mi asenso y de los demás profesores	✓		✓		✓		
18	Me dan asenso por mis méritos	✓		✓		✓		
19	Me dan asenso solo porque me corresponde por Ley	✓		✓		✓		
20	Me otorgan diplomas cada vez que merezco por mis trabajos	✓		✓			✓	... BUENO MEREZCO ...
21	La dirección nos otorga resoluciones a aquellos docentes que verdaderamente lo merecemos	✓		✓		✓		
22	En la institución se acostumbra dar la mención honrosa a los que verdaderamente lo merecemos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4</b>								
23	Me preocupo por capacitarme de manera permanente	✓		✓		✓		
24	El director se preocupa por capacitarnos a los docentes en temas pedagógicos	✓		✓		✓		
25	La institución me ofrece formación adicional que necesito	✓		✓		✓		
26	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	✓		✓		✓		
27	El Ministerio de Educación nos capacita a los docentes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SI EXISTE SUFICIENCIA

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

... de ... del 2013

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. BARRANTES Ríos EDUARDO JOSÉ

DNI: 25651055

Especialidad del

evaluador: METODOLÓGICO

<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


*Barrantes*  
Mg. Edmundo Barrantes Ríos  
Docente Asesor - Experto Validador  
UCV

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ENSEÑANZA HUMANISTA**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	Planifico con anticipación el plan curricular del área que enseño	/		/		/		
2	Organizo mis unidades didácticas por bimestre	/		/		/		
3	Planifico la metodología a aplicar en el área que enseño	/		/		/		
4	Organizo las estrategias y técnicas de enseñanza de acuerdo a los temas a desarrollar	/		/		/		
5	Elijo las técnicas de enseñanza por cada sesión de enseñanza	/		/		/		
6	Planifico los tipos de evaluaciones durante las sesiones de enseñanza	/		/		/		
7	Organizo las secuencias de evaluaciones durante las sesiones de enseñanza	/		/		/		
<b>DIMENSION 2</b>								
8	Me preocupo cuando el alumno tiene problemas familiares que interfieren en su rendimiento	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Intervengo y soluciono conflictos entre alumnos que se presentan durante el desarrollo de la clase	/		/		/		
10	Contribuyo en crear un ambiente favorable para el crecimiento social y académico del alumno	/		/		/		
11	Formo grupos de trabajo buscando integrar a los alumnos	/		/		/		
12	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase	/		/		/		
13	Brindo orientación en valores a los alumnos durante la clase	/		/		/		
14	Aplico diversidad de estrategias de enseñanza respondiendo a la necesidad de realizar una clase muy dinámica.	/		/		/		Repetida 10
15	Evalué después de cada clase sesión de aprendizaje	/		/		/		
<b>DIMENSION 3</b>								
16	Me expreso con claridad y precisión	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Promuevo y estimo la toma de conciencia entre los alumnos sobre formas de convivencia integradoras	/		/		/		
18	Me preocupo siempre que exista un clima agradable en el aula	/		/		/		
19	Permito que los alumnos defiendan sus derechos	/		/		/		
20	Me preocupo que los alumnos respeten los derechos de sus compañeros.	/		/		/		
21	Acepto y estimo que los alumnos expresen sus sentimientos con libertad.	/		/		/		
22	Valoro y defiendo las creencias que los alumnos expresan en el aula	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: M. Celina Estaje Freddy Antonio del 10 de 02 del 2013  
 DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Formación y Administradores y Educador  
  
 M. Fredy Obina Tabla

<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

**Anexo 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ QUE NIVEL DE SATISFACCION DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Demuestro un sólido dominio y actualización de conocimientos en el área académica que enseño.	/		/		/		
2	Manejo diferentes métodos de enseñanza para la consecución de distintos objetivos	/		/		/		
3	Siento que mi formación docente cubre las necesidades de los estudiantes	/		/		/		
4	Me expreso con claridad y dominio en la exposición de los temas del área académica a los estudiantes.	/		/		/		
5	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	/		/		/		
6	Estoy en constante superación	/		/		/		
7	Realizo con eficacia y eficiencia mi trabajo	/		/		/		
8	Siento que mi presencia es necesario en la institución	/		/		/		... la necesaria...
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Demuestro respeto ante los demás miembros de la institución	/		/		/		
10	Demuestro firmeza en mis decisiones con los demás	/		/		/		
11	Soy respetuoso de las ideas de los demás integrantes de la comunidad educativa.	/		/		/		
12	En esta Institución Educativa todos nos tratamos con respeto.	/		/		/		
13	Siento que el buen comportamiento y la cooperación son aspectos muy valorados en esta Institución Educativa.	/		/		/		
14	Realizo algún tipo de castigo a los alumnos/as por mal comportamiento	/		/		/		Redacción: Aplio algún tipo---
15	Comunico las normas de convivencia a los estudiantes desde principio del curso.	/		/		/		
16	Participo en la elaboración de las normas de convivencia.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
17	Los directivos se preocupan por mi asenso y de los demás profesores	/		/		/		
18	Me dan asenso por mis méritos	/		/		/		
19	Me dan asenso solo porque me corresponde por Ley	/		/		/		
20	Me otorgan diplomas cada vez que merezco por mis trabajos	/		/		/		... que lo merezca
21	La dirección nos otorga resoluciones a aquellos docentes que verdaderamente lo merecemos	/		/		/		
22	En la institución se acostumbra dar la mención honrosa a los que verdaderamente lo merecemos.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 4</b>								
23	Me preocupo por capacitarme de manera permanente	/		/		/		
24	El director se preocupa por capacitarnos a los docentes en temas pedagógicos	/		/		/		
25	La institución me ofrece formación adicional que necesito	/		/		/		
26	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	/		/		/		
27	El Ministerio de Educación nos capacita a los docentes	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

*Si hay suficiencia*

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

... de ... del 2013

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Mg. Ochoa Estajé Freddy Antonio*

DNI: *07015123*

Especialidad del

evaluador:

*Leguatico: Administrador y Educador*

<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

*[Firma]*  
Mg. Freddy Ochoa Estajé  
DOCENTE EPG-UCY

## ANEXOS – BAREMACIÓN

**ANÁLISIS DE DATOS: ESCALA DE ESTANINOS****SATISFACCION DOCENTE****Escala de Estaninos:**

Donde:

$$x = \text{Media} \quad 95.20$$

$$s = \text{Desviación Estándar} \quad 12.70$$

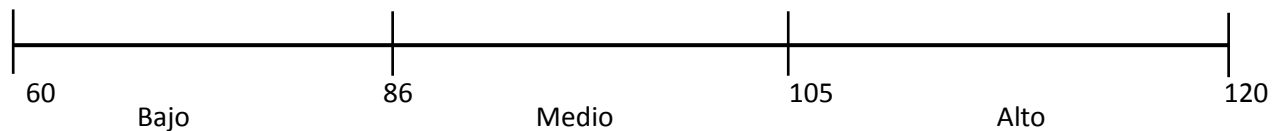
$$\text{min} = \text{Mínimo} \quad 69$$

$$\text{máx} = \text{Máximo} \quad 120$$

Calculando:

$$a = x - 0.75 (s) = 95.20 - 0.75(12.70) = 86$$

$$b = x + 0.75 (s) = 95.20 + 0.75 (12.70) = 105$$



$$\text{min} - a = \text{Nivel bajo}$$

$$a+1 - b = \text{Nivel medio}$$

$$b+1 - \text{Max} = \text{Nivel alto}$$

**Reemplazando:**

$$69 - 86 = \text{Bajo}$$

$$87 - 105 = \text{Medio}$$

$$106 - 120 = \text{Alto}$$

## ENSEÑANZA HUMANISTA

### Escala de Estaninos:

Donde:

$$x = \text{Media} \quad 95.09$$

$$s = \text{Desviación Estándar} \quad 12.26$$

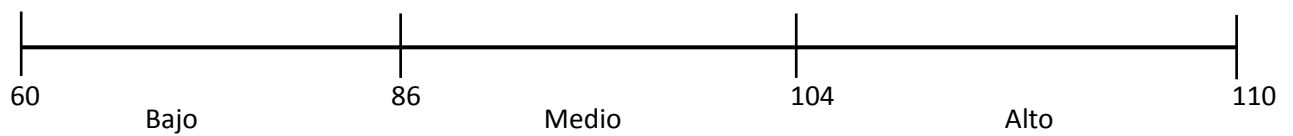
$$\text{min} = \text{Mínimo} \quad 60$$

$$\text{máx} = \text{Máximo} \quad 110$$

Calculando:

$$a = x - 0.75 (s) = 95.09 - 0.75(12.26) = 86$$

$$b = x + 0.75 (s) = 95.09 + 0.75 (12.26) = 104$$



$$\text{min} - a = \text{Nivel bajo}$$

$$a+1 - b = \text{Nivel medio}$$

$$b+1 - \text{Max} = \text{Nivel alto}$$

### Reemplazando:

$$60 - 86 = \text{Bajo}$$

$$87 - 104 = \text{Medio}$$

$$105 - 110 = \text{Alto}$$



## PLANIFICACION ESTRATEGICA

### Escala de Estaninos:

Donde:

$$x = \text{Media} \quad 29.42$$

$$s = \text{Desviación Estándar} \quad 4.88$$

$$\text{min} = \text{Mínimo} \quad 17$$

$$\text{máx} = \text{Máximo} \quad 35$$

Calculando:

$$a = x - 0.75 (s) = 29.42 - 0.75(4.88) = 26$$

$$b = x + 0.75 (s) = 29.42 + 0.75 (4.88) = 33$$



$$\text{min} - a = \text{Nivel bajo}$$

$$a+1 - b = \text{Nivel medio}$$

$$b+1 - \text{Max} = \text{Nivel alto}$$

### Reemplazando:

$$17 - 26 = \text{Bajo}$$

$$27 - 33 = \text{Medio}$$

$$34 - 35 = \text{Alto}$$

## FORMACION DOCENTE

### Escala de Estaninos:

Donde:

$$x = \text{Media} \quad 34.4$$

$$s = \text{Desviación Estándar} \quad 5.1$$

$$\text{min} = \text{Mínimo} \quad 19$$

$$\text{máx} = \text{Máximo} \quad 40$$

Calculando:

$$a = x - 0.75 (s) = 34.4 - 0.75(5.1) = 31$$

$$b = x + 0.75 (s) = 34.4 + 0.75 (5.1) = 38$$



$$\text{min} - a = \text{Nivel bajo}$$

$$a+1 - b = \text{Nivel medio}$$

$$b+1 - \text{Max} = \text{Nivel alto}$$

### Reemplazando:

$$19 - 31 = \text{Bajo}$$

$$32 - 38 = \text{Medio}$$

$$39 - 40 = \text{Alto}$$

## COMUNICACION ASERTIVA

### Escala de Estaninos:

Donde:

$$x = \text{Media} \quad 31.28$$

$$s = \text{Desviación Estándar} \quad 3.50$$

$$\text{min} = \text{Mínimo} \quad 20$$

$$\text{máx} = \text{Máximo} \quad 35$$

Calculando:

$$a = x - 0.75 (s) = 31.28 - 0.75(3.50) = 29$$

$$b = x + 0.75 (s) = 31.28 + 0.75 (3.50) = 33$$



$$\text{min} - a = \text{Nivel bajo}$$

$$a+1 - b = \text{Nivel medio}$$

$$b+1 - \text{Max} = \text{Nivel alto}$$

### Reemplazando:

$$20 - 29 = \text{Bajo}$$

$$30 - 33 = \text{Medio}$$

$$34 - 35 = \text{Alto}$$



24	3	4	5	4	5	4	4	29	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5	4	4	4	5	5	5	32	98
25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	4	4	33	106
26	3	4	4	4	4	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	4	5	4	5	5	5	32	99
27	4	5	3	5	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	3	33	5	4	4	4	5	5	4	31	93
28	4	5	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	34	105
29	2	2	2	2	2	4	3	17	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	90
30	4	4	5	5	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	4	5	32	102
31	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	3	5	5	5	37	5	4	5	5	5	5	5	34	106
32	4	5	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	5	5	4	5	5	5	33	101
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	110
34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	4	4	32	106
35	5	5	4	5	5	3	3	30	4	5	4	3	5	5	3	3	32	5	4	5	5	5	5	4	33	95
36	2	3	2	2	3	2	3	17	2	4	3	4	3	4	3	4	27	3	4	3	5	3	5	4	27	71
37	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35	108
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35	109
39	4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	34	106
40	5	4	5	5	5	4	5	33	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	4	5	5	5	4	5	33	103
41	4	5	4	5	5	5	4	32	4	5	4	4	4	4	3	3	31	5	4	4	4	4	5	5	31	94
42	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	4	5	5	34	105
43	4	5	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	4	5	5	5	5	34	105

**VARIABLE 02:SATISFACCION DOCENTE**

	REALIZACION PROFESIONAL								S1	CLIMA INSTITUCIONAL								S2	RECONOCIMIENTO Y CAPACITACION										S4	S4		
	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38		P39	P40	P41	P42	P43	P44	S3	P45	P46	P47			P48	P49
01	4	4	5	4	5	4	5	5	36	5	4	5	5	4	3	3	3	32	1	1	1	1	1	3	8	4	1	1	3	1	10	86
02	5	5	5	5	4	4	5	4	37	5	5	4	5	4	3	3	3	32	3	4	3	3	2	3	18	3	2	2	2	4	13	100
03	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	5	5	5	4	4	3	35	5	3	2	1	3	5	19	4	4	3	4	1	16	103
04	4	4	4	4	4	5	4	5	34	5	5	5	5	5	3	3	2	33	4	3	5	4	4	5	25	4	4	3	3	1	15	107
05	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	4	4	3	2	3	5	5	31	1	1	1	1	1	1	6	4	1	1	1	1	8	79
06	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	4	3	4	4	35	4	4	3	1	1	5	18	4	2	1	2	1	10	101
07	3	3	4	4	2	2	3	3	24	4	4	4	3	3	3	3	4	28	1	2	1	1	2	1	8	3	1	2	1	3	10	70
08	4	5	4	5	2	2	3	3	28	3	3	2	2	2	2	2	2	18	3	3	3	3	5	5	22	4	3	3	2	2	14	82
09	4	3	5	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3	1	3	1	1	4	13	3	1	1	2	2	9	81
10	5	4	4	4	3	3	3	3	29	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	2	3	3	3	3	16	4	2	1	2	3	12	76
11	4	3	4	4	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	2	5	5	37	4	4	4	1	1	5	19	5	3	3	3	1	15	105
12	4	5	4	5	4	5	4	3	34	5	5	5	5	4	3	4	4	35	3	3	3	1	1	3	14	3	2	1	2	1	9	92
13	5	4	5	5	4	4	4	4	35	5	4	5	5	4	3	4	5	35	4	4	3	2	1	4	18	4	1	2	2	3	12	100
14	5	5	4	5	4	4	4	4	35	5	5	5	5	5	3	5	4	37	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	1	15	110
15	3	3	3	5	3	3	3	3	26	4	4	4	4	5	4	5	5	35	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	11	85
16	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	5	3	3	32	2	1	4	1	4	5	17	4	3	2	2	1	12	94
17	4	3	3	4	3	4	3	3	27	4	3	5	4	4	4	4	3	31	1	1	1	1	1	5	10	3	1	2	2	1	9	77
18	5	3	4	5	4	4	4	4	33	4	3	3	3	3	3	5	5	29	2	2	3	1	2	1	11	4	1	1	1	1	8	81
19	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	3	5	5	5	3	5	5	36	5	3	1	1	5	5	20	5	3	3	5	1	17	112
20	3	1	2	4	4	3	4	3	24	4	2	2	2	3	3	3	2	21	1	2	2	3	2	3	13	4	2	3	1	1	11	69
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	4	2	34	1	1	1	1	1	1	6	5	1	1	1	2	10	90
22	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	5	3	4	5	3	4	4	32	3	3	3	4	4	4	21	5	3	3	4	3	18	102
23	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	39	3	3	3	4	4	4	21	5	3	3	4	3	18	116
24	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	2	1	1	29	2	3	3	1	1	1	11	5	4	4	2	1	16	95

25	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	4	2	4	4	33	1	1	4	1	1	1	9	4	2	2	3	3	14	95
26	4	4	4	4	5	4	4	5	34	5	5	5	5	5	4	5	5	39	3	1	1	1	2	1	9	3	3	1	1	2	10	92
27	4	3	4	4	4	4	4	5	32	5	5	5	4	4	4	5	4	36	2	2	3	2	1	2	12	4	2	2	2	3	13	93
28	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	4	1	5	5	34	4	4	4	3	2	2	19	5	4	2	2	1	14	106
29	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	4	1	5	5	35	2	1	1	1	1	2	8	4	4	3	3	2	16	97
30	5	4	5	5	5	4	4	4	36	5	5	5	4	5	1	4	4	33	2	5	3	1	1	1	13	4	2	1	1	2	10	92
31	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	4	5	3	5	5	37	2	1	5	1	2	2	13	4	2	1	1	4	12	101
32	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	4	5	4	5	5	38	2	2	2	1	1	2	10	4	2	2	2	3	13	94
33	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	4	5	3	5	5	37	1	1	5	1	1	1	10	5	3	2	2	2	14	99
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	5	3	5	5	36	1	1	3	1	1	1	8	5	2	1	1	4	13	97
35	5	4	4	5	5	5	4	3	35	5	5	5	3	3	4	5	3	33	1	1	1	2	1	1	7	5	1	1	1	2	10	85
36	3	4	4	4	3	4	3	3	28	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3	2	3	1	2	2	13	3	3	2	1	2	11	79
37	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	4	3	19	120
38	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	4	5	5	5	1	5	5	35	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	2	20	118
39	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	5	4	4	4	26	5	2	1	1	2	11	114
40	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	4	4	5	4	5	5	37	3	2	2	2	1	2	12	3	3	2	2	3	13	100
41	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	5	5	3	4	2	5	5	34	2	2	3	2	1	2	12	4	3	2	2	3	14	97
42	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	4	1	4	5	34	2	3	4	3	4	3	19	5	5	3	3	2	18	110
43	4	4	5	5	4	4	4	5	35	5	5	5	4	4	1	5	5	34	2	2	2	2	1	1	10	5	2	2	2	3	14	93


**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Yo, Dr. Vertiz Osorez Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **La enseñanza humanista y su relación con el nivel de satisfacción en los docentes de la institución Educativa privada mi amigo Jesús del distrito de Puente Piedra. Lima 2012.** De los estudiantes **Bustios Flores Francisco Raúl** y **Trujillo Huaccho Alicia** y, habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 15 de marzo de 2019




  
Dr. Vertiz Osorez Jacinto Joaquín  
DNI: 16735482



Feedback Studio - Google Chrome  
 https://en.tumt.in.com...  
 feedback studio

Tesis Maestría día entrega




**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La enseñanza humanista y su relación con el nivel de satisfacción en los docentes de la Institución educativa privada mi amigo Jesús del distrito de Puente Piedra, Lima 2012.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión y Docencia Educativa

**AUTOR:**  
Dr. Bostos Flores, Francisco Raúl  
Hr. Trujillo Huaccho, Alicia



Página: 1 de 119    Número de palabras: 24320

Resumen de coincidencias ✕

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	9 %
2	repositorio ucv.edu.pe	6 %
3	pdfs.unp.edu.pe	<1 %
4	dispace.upel.edu.pe	<1 %
5	centrodeinvestigacion b...	<1 %
6	www.umcc.edu	<1 %

25

Text-only Report    High Resolution    Acrobat    17:33 15/03/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Bustos Flores Francisco Paul  
D.N.I. : 08143987  
Domicilio : Calle 39 - M2.01 - Lt 02 - Laura Gallego - los Olivos  
Teléfono : Fijo : Móvil : 958 903 288  
E-mail : hist-venusu@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

Maestro con mención en  
Docencia y gestión educativa

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Bustos Flores Francisco Paul  
Trujillo Huacacho Alicia

Título de la tesis:

La enseñanza humanista y su relación con el nivel de  
satisfacción en los docentes de la I.E.P. "Mi Amigo Jesús"  
del distrito de Puente Piedra, Lima, 2012

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

06-abril de 2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Francisco Raul Bustos Flores

INFORME TITULADO:

La enseñanza humanista y su relación con el nivel de  
satisfacción en los docentes de la institución educativa  
Privada mi amigo Jesús del distrito de puente piedra

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en gestión y docencia educativa

SUSTENTADO EN FECHA: \_\_\_\_\_

NOTA O MENCIÓN: \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TRUJILLO HUACCHO Alicia  
D.N.I. : 06.04.35.87  
Domicilio : Av. Arequipa 2064-3A Huaccho  
Teléfono : Fijo : 014322862 Móvil 968194200  
E-mail : alia@h2008@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA con mención en:

Mención : Docencia y Gestión Educativa

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BUSTOS FLORES Francisco Raúl  
Trujillo HUACCHO Alicia

Título de la tesis:

La Enseñanza Humanista y su relación con el nivel de satisfacción  
de los docentes de Institución Educativa Privada Mi Amigo Jesús  
del Distrito de Puente Piedra - Lima - 2012

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

*Alicia Trujillo*

Fecha :

06 de Abril 2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALICIA TRUJILLO HUACCHO

INFORME TÍTULADO:

La Enseñanza humanista y su relación con el nivel de  
satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Ayuda mi Amigo  
Josús del Distrito de Puente Piedra.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión y docencia Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: \_\_\_\_\_

NOTA O MENCIÓN: \_\_\_\_\_



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN