



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa
de Guayaquil, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Benavides Cadena, Holger Jairo (orcid.org/0000-0003-0032-9802)

ASESORA:

Dra. Vargas Farias, Ana Melva (orcid.org/0000-0003-4402-7857)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

PIURA- PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre.

A mis hermanos.

A mi familia toda.

Holger Jairo Benavides Cadena

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento es una institución generada por el espíritu, por tal motivo, mi sincero agradecimiento, en primer lugar, a Jehová nuestro Padre Celestial, por sobre todas las cosas.

A mis familiares, razón por la cual he trabajado en este proyecto de vida.

A mis superiores, quienes me permitieron desarrollar mi tesis, en la emblemática Institución en que laboro; brindándome todas las facilidades del caso y la confianza para llegar a buen efecto mi trabajo.

A mis compañeros de labores, quienes apoyaron la realización de mi trabajo, siendo protagonistas con los aportes dados en la encuesta llevada a cabo y culminada con efectividad.

Holger Jairo Benavides Cadena

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Variable: Grado de satisfacción	14
Tabla 2. Variable: Identidad docente	16
Tabla 3. Población de estudio.....	17
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento grado de satisfacción	20
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento identidad docente.....	20
Tabla 6. Contingencia entre el grado de satisfacción y la identidad docente...	22
Tabla 7. Contingencia entre el grado de satisfacción y la dimensión profesional	23
Tabla 8. Contingencia entre el grado de satisfacción y la dimensión profesional	24
Tabla 9. Contingencia entre el grado de satisfacción y la dimensión situacional	25
Tabla 10. Prueba de normalidad de la variable grado de satisfacción.....	27
Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable identidad docente	29
Tabla 12. Relación entre las variables grado de satisfacción e identidad docente	31
Tabla 13. Relación entre el grado de satisfacción y la dimensión personal.....	33
Tabla 14. Relación entre el grado de satisfacción y la dimensión profesional .	34
Tabla 15. Relación entre el grado de satisfacción y la dimensión situacional..	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	12
Figura 2. Prueba de normalidad de Kolmogorov de la variable grado de satisfacción.....	28
Figura 3. Prueba de normalidad de Kolmogorov de la variable identidad docente	30
Figura 4. Descripción correlacional de la variable grado de satisfacción y la variable identidad docente	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la influencia del grado de satisfacción en la identidad docente de los profesores pertenecientes a una unidad educativa de Guayaquil, 2022. Para tal efecto, se estructuró el proyecto como una investigación de tipo básica, carácter correlacional y diseño no experimental y de corte transversal. La población seleccionada para el desarrollo estuvo compuesta por los 74 docentes que laboran en la institución, Al existir la posibilidad de encuestar a todos los docentes, no se trabajó con una muestra representativa de la población.

Se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos, mediante la aplicación de dos cuestionarios que fueron validados por expertos; con una muestra piloto se comprobó confiabilidad. Se empleó el estadígrafo Rho Spearman para determinar los niveles de correlación, encontrándose en el objetivo general correlación moderada (0,534); y para los objetivos específicos: se encontró dos correlaciones moderadas y una baja. Concluyéndose que el grado de satisfacción influye significativamente en la identidad docente y en cada una de las tres dimensiones de la identidad docente de los profesores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Palabras claves: grado de satisfacción, identidad docente, dimensión personal, dimensión profesional, dimensión situacional.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the influence of the degree of satisfaction on the teaching identity of teachers belonging to an educational unit in Guayaquil, 2022. For this purpose, the project was structured as a basic type of research, correlational and non-experimental and cross-sectional design. The population selected for the development was made up of the 74 teachers who work in the institution. Since there was the possibility of surveying all the teachers, a representative sample of the population was not used.

A general objective and three specific objectives were proposed, through the application of two questionnaires that were validated by experts; reliability was verified with a pilot sample. The Rho Spearman statistician was used to determine the correlation levels, finding moderate correlation (0.534) in the general objective; and for the specific objectives: two moderate correlations and one low were found. Concluding that the degree of satisfaction significantly influences the teaching identity and each of the three dimensions of the teaching identity of the teachers of an educational unit in Guayaquil, 2022.

Keywords: degree of satisfaction, teacher identity, personal dimension, professional dimension, situational dimension.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la satisfacción que cada individuo tiene en su lugar de trabajo es el motor que le impulsa a desarrollar el mismo de manera eficiente y efectiva, independientemente del tipo de trabajo que realice; así pues, el profesorado no es la excepción y en sus hombros está el peso de llevar la configuración de los pensamientos de las futuras generaciones.

Palma (2005, como se citó en Boada, 2019), estipula que la voluntad que poseen los trabajadores al realizar sus actividades en sus centros de labores define su grado de satisfacción, la cual está apoyada en su asentimiento y valores positivos, día a día en sus jornadas.

Fingermann (2018), hace referencia a la identidad como aquellos rasgos y atributos que nos confiere individualidad, diferenciándonos de manera personal o colectiva.

(Moraleda et al.,2020), argumentan que la identidad profesional docente debido a los cambios sociales, la virtualización del conocimiento y limitaciones personales, profesionales y situacionales ha pasado por una etapa de crisis y en muchas ocasiones, sigue en crisis y es el resultado de un largo proceso y no solo es un tema propio o aislado, ni incluso de la escuela como institución de educación y socializadora de conocimientos, más bien se construye de manera colectiva de todos quienes conforman la comunidad educativa y las políticas vigentes aplicadas en ella.

En el Perú el proceso educativo se encuentra en reforma constante. El profesorado si bien es cierto tiene el compromiso por su labor docente, un gran número de ellos están en situación de adaptación debido a las variaciones en educación, y esto conlleva definitivamente a situaciones desmotivadoras como angustia, inseguridad e insatisfacción con su profesión (MINEDU,2017). Así mismo, estos factores conllevan a declinar el nivel de la identidad docente en el profesorado.

Calderón, Racines, Castañeda y Rodríguez (2021), concluyen que en Ecuador no existe satisfacción laboral en los profesores debido al deterioro de su calidad de vida, que está vinculada a los factores de trabajo y condiciones económicas. El trabajo

docente se ha incrementado significativamente, pues la presencia de la pandemia y el retorno a la normalidad sanitaria exige realizar actividades laborales adicionales a las estipuladas en la carga laboral docente; las condiciones económicas del docente tampoco son favorables, pues los sueldos percibidos por éstos no han sido modificados durante años, todo esto redundando en una baja calidad de vida e insatisfacción.

Palomeque y Parrales (2021), ejecutaron un trabajo de investigación el cual fue publicado en la revista Digital Publisher, emplea una metodología cuali-cuantitativa(mixta) con un enfoque descriptivo, interpretativo y hermenéutico; fue aplicado al total de la población objeto de estudio mediante una encuesta elaborada con la escala de Likert se pudo determinar que la satisfacción laboral docente tiene relación directa con el medio en que se desenvuelve el maestro, la inteligencia emocional así como la percepción y comprensión, solamente empleando mecanismos de ajustes entre estas dimensiones se podrá de manera efectiva regular y controlar el estrés laboral que se vive a diario, aumentando la satisfacción laboral que se necesita en el proceso educativo.

El presente trabajo investigativo está orientado a comprobar el grado de satisfacción y la identidad docente. Para la problemática general se bosquejó la pregunta: ¿Cuál es la influencia entre el grado de satisfacción y la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022?

Se basó en las siguientes justificaciones:

Justificación teórica: se aplicarán la conceptualización de las definiciones y análisis pertinentes haciendo énfasis en aquellos aspectos teóricos más relevantes en cuanto al grado de satisfacción e identidad docente en la Unidad Educativa en mención, con el fin de mejorar el servicio de calidad educativa que se oferta en el colegio.

Justificación práctica: mediante el uso de herramientas tecnológicas y digitales y los debidos procesos de recogida, análisis y procesamientos de datos e información, se obtendrá los resultados cualitativos y cuantitativos referente a la determinación del

grado de satisfacción y la incidencia en cuan identificados se encuentran los docentes en relación a la institución que será considerada en el presente estudio.

Justificación social: siendo el proceso educativo un factor prioritario en todas las sociedades, es imprescindible conocer la realidad problemática de los colegios y por ende de todos quienes forman parte de la comunidad educativa que lo conforman, precisamente en este panorama social el maestro desempeña un rol muy importante en la preparación profesional de los estudiantes a su cargo. Se justifica el estudio de investigación en el enfoque social de la unidad educativa localizada en Guayaquil.

Como objetivo general, planteo el siguiente: Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022. Para lo que se deberá, determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito personal, la influencia entre el nivel de satisfacción y el ámbito profesional y finalmente, determinar la relación entre el nivel de satisfacción y el ámbito situacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

En el presente trabajo se desarrollaron las siguientes hipótesis: H_0 : El nivel de satisfacción influye en la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022 y H_1 : El grado de satisfacción influye significativamente en la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022. Las hipótesis específicas planteadas son: H_1 : El grado de satisfacción influye en el ámbito personal, en una unidad educativa de Guayaquil, 2022; H_1 : El grado de satisfacción influye significativamente el ámbito profesional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022; H_1 : El grado de satisfacción influye significativamente el ámbito situacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del proyecto investigativo sobre el grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022, se procedió a indagar en los diversos trabajos de investigación que nos aporten con los conocimientos necesarios para llevar a buen efecto la investigación, y que guardan relación con las variables independiente y dependiente, analizadas en el presente proyecto. Se han tomado como referencia los siguientes trabajos, en el plano internacional:

Arias (2020), en su trabajo ejecutado en Piura-Perú, para el 2020, aborda la investigación con una población de 742 docentes, una muestra compuesta por 104 de ellos tomando una significancia del 95% y un nivel de error del 5%, procedió a realizar la encuesta para medir la satisfacción laboral tomando en consideración dos dimensiones: satisfacción extrínseca y extrínseca, para la variable trabajo remoto docente. Los resultados evidenciaron un 8% de docentes se encontraban moderadamente satisfechos y el 92% se evidenciaron satisfechos, para el trabajo de manera remota demostró que el 2% realizó un trabajo desde casa regular y un 98% un trabajo bueno, demostrando que el profesorado de estudio se encuentra satisfecho con el trabajo realizado en forma remota.

Sánchez & García Vargas (2017), en su estudio realizado en México, aplican su investigación con alcance exploratorio, descriptivo y fenomenológico, para ubicar la relación entre: condiciones de trabajo y satisfacción laboral, la muestra fue en dos empresas una dedicada a la manufactura y la otra dedicada a la venta de prendas de vestir, ubicadas en el estado de Hidalgo y el estado de México, respectivamente. Los resultados fueron analizados mediante la agrupación de dos parámetros: satisfactorio y no satisfactorio, de acuerdo con las respuestas emitidas por los trabajadores que fueron encuestados mediante el instrumento (cuestionario), que constó de 70 ítems. Así, concluye esta investigación poniendo en evidencia las diferencias en que los empleados perciben la satisfacción laboral, las cuales están relacionadas en ambas

empresas con el incremento de las oportunidades de trabajo, incentivos, carga de trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, así como las necesidades de logro personal y clima laboral. También se evidencia que la satisfacción extrínseca es una variable que proporciona satisfacción laboral a los trabajadores en las empresas hidalguense y mexiquense. Se encontró necesidades extremas de autorrealización y progreso personal en los trabajadores y el salario que perciben ellos constituye un factor motivador para una empresa y no para la otra. En términos generales la insatisfacción con el trabajo realizado en ambas empresas no es alta, pero es necesario una reestructuración de supuestos básicos sobre los trabajadores y la administración del talento humano.

En su tesis de maestría, a nivel Internacional, en San Juan de Miraflores – Lima (Rojas,2019); explora la evaluación de desempeño y la satisfacción laboral, realizando su estudio de investigación con una muestra de 133 docentes y aplicando un cuestionario de desempeño docente con su Escala de satisfacción Laboral (SL – SPC) asociada. Los efectos obtenidos fueron nada agradables, pues un gran número de docentes estaban muy insatisfechos en todas las dimensiones consideradas en el estudio; el 97% de los docentes encuestados en las dimensiones satisfacción general y significado de la tarea se encontraban muy insatisfechos; cerca del 74% de los docentes pertenecientes a esta institución mostraban una gran insatisfacción en las dimensiones condiciones de trabajo, muy cerca del 70% los docentes se encontraban muy insatisfechos con respecto a la dimensión reconocimiento personal y/o social y aproximadamente el 50% del personal docente entrevistado mostraba gran insatisfacción en la dimensión beneficios económicos.

Analizando los porcentajes obtenidos en el estudio referente a la satisfacción laboral docente de la UGEL 01, San Juan de Miraflores se evidencia claramente el gran porcentaje de insatisfacción laboral docente referente a las dimensiones satisfacción general. Solamente un reducido porcentaje del personal docente se encuentra en todas las dimensiones, satisfecho en nivel promedio, con los siguientes porcentajes obtenidos: cerca del 2% en satisfacción general, aproximadamente el 23% en

condiciones de trabajo, en reconocimiento personal cerca del 8% y aproximadamente el 1% en beneficios económicos. La brecha entre el nivel de satisfacción en la escala muy insatisfecho y satisfecho es muy grande y significativa, pues pone en evidencia la gran insatisfacción en el trabajo en la institución en la que se desarrolló el estudio de satisfacción laboral.

Se tomará en consideración las aportaciones sobre el grado de satisfacción laboral docente presentadas por Rabanal (2021); quien realizó su investigación con el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo comparativo y de diseño no experimental, de corte transversal comparativa. El tamaño de la muestra obtenido fue de 372 docentes de nivel secundario pertenecientes a instituciones del sector público como privado, el cual se obtuvo mediante la aplicación de la técnica de muestreo aleatorio simple, usando el cuestionario como instrumento; y la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial concluye la presencia de diferencias relevantes en los factores determinantes en cuanto al grado de beneplácito laboral de los profesores de secundaria, el cual se evidencia de manera significativa en aquellos maestros pertenecientes al sector público, pues el 58.1% manifestaron sentirse insatisfechos. Así en las dimensiones salario y jornada laboral, los docentes de instituciones pertenecientes al sector público manifestaron sentirse insatisfechos con porcentajes de 82.8% y 67.7%, respectivamente.

García, Fulquez y Vásquez (2020), en su trabajo investigativo, analizan la satisfacción laboral en conjunto con los agentes externos que pueden afectar su labor docente. La muestra la constituyen 415 docentes los mismos que fueron obtenidos mediante un muestreo no probabilístico. El instrumento usado fue (CBPR) cuestionario, dando un Alpha de Crombach de 0.943. Basándose en pruebas de regresión lineal y correlación bivariada, obtienen los resultados pertinentes, los cuales evidencian la insatisfacción laboral de los docentes, debido a la influencia negativa de las dimensiones estrés, rol y falta de reconocimiento.

(Falcón y Arraíz, 2019), analizaron en Zaragoza, las experiencias profundas y subjetivas, percepciones y valores inherentes a la acción profesional, integrando dos

procesos cualitativos de investigación. Formando tres grupos aplicándoles dos cuestionarios al final del primer curso, los resultados escrutados de la encuesta son los datos que se utilizaron para analizar las bases sobre las apreciaciones iniciales sobre su identidad docente y los referentes para desarrollar sus perfiles. Así, concluyen que los estudiantes deben asumir un rol activo de autoría y valoración respecto a su identidad profesional desde los niveles universitarios, de esta manera podrán afrontar cada asignatura y experiencia extracurricular mediante una proyección integradora y sentido práctico. Es imprescindible que la formación universitaria se adopte como la primera fase del plan de carrera asumiendo el rol profesional docente teniendo en cuenta que el protagonismo de la carrera genera propiedad, compromiso y sentido de pertenencia docente.

Aristizábal (2019), en su trabajo investigativo acerca del fortalecimiento de la identidad docente en el ámbito personal del profesor, el cual estuvo basado en autobiografías, entrevistas y diarios personales, publicado en la revista *Tecné Epistemis y Didaxis:TED*, de la Universidad Autónoma de Colombia, publicación número 46, explora la identidad profesional del docente analizando la influencia de los cuatro ámbitos que constituyen el conocimiento del profesorado con el objetivo de crear oportunidades mediante la reconstrucción conceptual de conocimientos, aptitudes y actitudes acerca del rol de ser docente, el sentido de identificarse con la docencia y la importancia relevante que presenta el desempeño de su trabajo en las dimensiones sociales y académicas, las mismas que configuraran la generación actual y las futuras.

Los cuatro ámbitos considerados en su estudio son: personal, conocimientos, práctico y contexto, mediante los cuales se concluye que es necesaria una transformación docente para que la docencia sea una profesión de reconocimiento social, por tal, se sugiere generar lineamientos de políticas de formación docente en las cuales se considere la identidad profesional como un proceso consciente e intencionado, solo así las nuevas generaciones de profesores podrán tener un posicionamiento identificando su rol y su identidad.

A nivel nacional se considera los aportes de los siguientes trabajos:

Espín (2017) Aplicando una metodología de enfoque cualitativo y cuantitativo se tomó en consideración la población de 418 docentes que pertenecen al ministerio de Educación Distrito 18D06 asignados en 13 instituciones educativas, determinando el tamaño de la muestra en 215 docentes. Mediante los resultados obtenidos se evidencia que existe satisfacción laboral por el sentido de pertenencia que los docentes tienen hacia la institución, por el compromiso de la labor educativa que desempeñan, así como también por el apoyo hacia los estudiantes y la estabilidad laboral al ser parte del Ministerio de Educación; no obstante, dentro del análisis se determinó insatisfacción laboral por la política salarial vigente.

Olave (2020), en su artículo científico Revisión del concepto de identidad profesional docente, realizado en la Universidad Americana de Europa, Cancún - estado de Quintana Roo, México y publicado por la Revista Innova Educación, afirma que la identidad profesional docente está enmarcada por la memoria y las relaciones intersubjetivas experimentadas por el docente en su diario vivir y el entorno circundante y no solamente en su identidad netamente personal, en este punto podemos resaltar que la identidad docente está determinada por las experiencias vividas, las situaciones enfrentadas por los maestros en sus lugares

A nivel local se analizaron los aportes del trabajo de Valdiviezo (2020 considerando la población de 50 docentes se aplicó la técnica de muestreo adecuado para obtener el tamaño muestral que fue determinado en 14 docentes. Los resultados obtenidos en este proyecto determinaron que la satisfacción es regular y un 14% de los docentes aseguran que es deficiente, también el 71% de los docentes no demuestra un buen desempeño que le ubica en un nivel regular, concluyendo que la satisfacción respecto al trabajo realizado por los maestros de esta institución educativa reflejará el desempeño de estos en su labor docente desarrollada a diario.

Como base de estudio, para la variable independiente, se atendió el criterio de Palma (2005, como se citó en Boada, 2019)

La definición del término satisfacción laboral en forma generalizada se refiere como "el sentimiento positivo hacia un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características" (Robbins y Judge, 2017, p.78).

Dimensión satisfacción extrínseca: (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, como se citó en Arias, 2021), caracteriza a la satisfacción extrínseca como aquella motivación relativa al ambiente, perteneciente a factores que comúnmente las organizaciones emplean para motivar a los empleados. En este sentido, esta satisfacción laboral está relacionada con factores que rodean al docente, como las condiciones físicas de su lugar de trabajo, normativas de regulación del trabajo del profesorado y los beneficios económicos obtenidos por su labor docente. Atendiendo a este criterio se considera los siguientes indicadores: condiciones físicas de trabajo, beneficios económicos y relaciones interpersonales, los cuales están enmarcados en las definiciones conceptuales expuestas.

Dimensión satisfacción intrínseca: Según (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, citado en Arias, 2021), la satisfacción intrínseca constituye sentimientos de construcción, evolución y reconocimiento, manifestados a través de la ejecución de tareas, deberes y actividades que le dan significancia al trabajo y además constituyen un reto en el entorno laboral. Bajo esta perspectiva conceptual, esta satisfacción, está íntimamente ligada a factores motivacionales, los cuales constituyen sentimientos impulsores para desarrollar un trabajo adecuado basado en la significancia de la tarea asignada y reconocimientos personales, razón por la cual se escogieron los siguientes indicadores: contenido de la tarea, reconocimiento personal y responsabilidad.

Con respecto a la variable dependiente, se tomaron en consideración, las siguientes bases de estudio:

(Gee, 2000, citado en Guzmán, 2017), establecen que la identidad docente es el estado o grado de conciencia que los profesores tienen de sí mismos o como un cierto tipo de persona en un contexto dado.

También Fingermann (2018) plantea que la identidad docente está integrada por tres componentes, que lo constituyen la vocación del ser humano de enseñar, la necesidad del profesional de transmitir el bagaje de conocimientos adquiridos en su formación académica y los valores positivos que son necesarios incorporarlos con criticidad y reflexividad en la sociedad en la que nos desenvolvemos y que serán aplicados en las generaciones venideras.

(Bolívar et al., 2016), manifiesta que la identidad docente es un proceso constructivo muy grande, cuyo inicio se origina en la formación universitaria, aquí precisamente se lleva a cabo la transición de estudiante a profesor mediante la incorporación de los saberes especializados, con la proyección de la propia persona.

Buitriago y Cárdenas (2017), manifiestan que la Identidad Profesional Docente se encuentra unida a las emociones en un proceso continuo, el mismo que se origina en la estructuración del perfil de identidad y que se sigue dando en cada transformación de dicho perfil, así mismo, estos autores manifiestan que los estudios orientados en el concepto de la identidad están pasando de un plano que plantea interrogantes respecto a quién se es, a un plano en el cual se asumen perspectivas nuevas, proyectadas a cuándo, dónde y cómo se es.

Cervantes y Dengo (2019), evidencian que tanto la identidad docente como la percepción de la profesión docente y su respectivo reconocimiento social, constituyen un proceso que se está construyendo de manera permanente; dicho proceso se modifica en el tiempo de manera constante, siempre condicionado al aporte y retribución de la sociedad.

Tres son las dimensiones que conforman la identidad docente: personales, profesionales y situacionales.

(Denegri, 2005, citado en Contreras, Pernía, 2018), exponen que la dimensión personal de la identidad docente es:

Un proceso de formación in situ de docentes en ejercicio, a partir de una reflexión colectiva y situada sobre sus prácticas cotidianas, orientado a

fortalecer sus competencias para el desarrollo de mediaciones pedagógicas significativas y la confianza en su capacidad de toma de decisiones profesionales. (p. 35).

En este sentido, la dimensión personal de la identidad docente constituye el componente reflexivo y práctico que guiará al profesor que se encuentra ejerciendo sus funciones didácticas y la toma de decisiones en su diario vivir con autonomía y relevancia. Para el presente estudio se consideró como indicadores la autoestima y los valores.

La dimensión profesional de la identidad docente se diseña como: " aquel espacio en el cual el individuo interactúa con su entorno personal y social y el lugar donde labora, siendo esta iniciada durante el período escolar y construida durante el período de ejercicio profesional" (Cattonar, 2014 como citado en Contreras, Pernía et al, 2018, p. 510). Atendiendo a la conceptualización expuesta en la dimensión profesional se establece como indicadores las competencias y proyectos profesionales.

La dimensión situacional de la identidad docente es "compartida y en constante interacción con otros y otras. En esta dimensión social cobra vital importancia el reconocimiento de cada sujeto en el ejercicio de la profesión docente y el propio reconocimiento social de la profesión"(Hernández, 2010, citado en Serrano y, Pontes, 2016, p. 37). De acuerdo con los criterios expuestos, para la investigación, en cuanto a la dimensión situacional de la identidad docente se incorpora como indicadores el reconocimiento personal del docente y el reconocimiento social del profesional de la educación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se ejecutará una investigación básica, pues este tipo de investigación incrementa el conocimiento necesario para responder a ciertas interrogantes y mejorar teorías científicas; y nivel correlacional. (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2018), establecen el carácter correlacional de la investigación y mediante la aplicación de herramientas estadísticas, así las correlaciones podrían ser directamente proporcionales o indirectamente proporcionales, en el caso de ser positivas o negativas, respectivamente.

Diseño de investigación

Debido a que en la investigación que se realizará, no habrá manipulación alguna de las dos variables tomadas en consideración y los procesos de medición de estas se realizaron de manera idéntica tal cual se dio en la institución provista y posteriormente a estos hallazgos ser minuciosamente analizados respectivamente a como corresponda (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2018), El diseño de la ejecutada investigación corresponde a lo que habitualmente en ámbitos metodológicos es conocido como no experimental. Los datos que se recopilarán en el desarrollo del tema propuesto encasillan a la investigación en una investigación transversal, debido a que la información obtenida se ejecutó en un espacio de tiempo puntual (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2018).

Es correlativa y a la misma vez también describe, debido a que la investigación permitió determinar influencias entre las variables tomadas en consideración, se empleará el siguiente esquema, para la identificación de la relación de dichas variables:

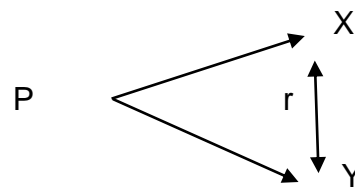


Figura 1. Esquema de investigación

Dado que:

P: Población

X: Grado de satisfacción

Y: Identidad docente

r: Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable grado de satisfacción.

Definición conceptual:

Palma (2005), planteó que el grado de satisfacción está directamente relacionada con la predisposición de los trabajadores al realizar sus labores dentro de su centro, esta predisposición se apoya en valores positivos y las creencias de los individuos.

Definición operacional:

Frederick Herzberg (1968) Propuso que en cuanto al ámbito de la satisfacción que pueda sentir un individuo dependerá tanto de la persona como del cargo a ocupar en su centro de laburo lo cual nos puede hacer concluir que puede tratarse tanto de manera extrínseca como también de manera intrínseca (p. 17).

Para el presente trabajo de investigación se adaptó (SL – SPC) correspondiente a lo que significaría una escala para determinar la satisfacción que encontramos en el laburo, la cual fue propuesta por Palma, aplicando 31 ítems contenidos en el respectivo cuestionario, y las dimensiones a ser consideradas son: la satisfacción extrínseca y la satisfacción intrínseca.

Dimensiones:

Satisfacción extrínseca.

(Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, como se citó en Arias, 2021), se basa en las técnicas o recursos ejecutados por los empleadores frecuentemente para mantener

alertas a su personal encargado del desarrollo de labores diarias en sus organizaciones.

Se tomarán en consideración 3 indicadores con 7, 5 y 5 ítems respectivamente, para la dimensión satisfacción extrínseca,

Satisfacción intrínseca.

Según (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007), se consideran sentimientos de realización, sentimientos de crecimiento y sentimientos de reconocimiento, manifestados a través de la ejecución de tareas, deberes y actividades que le dan significancia al trabajo y además constituyen un reto en el entorno laboral.

Para la dimensión satisfacción intrínseca se tomarán en consideración 3 indicadores con 6, 4 y 4 ítems respectivamente.

Operacionalización de las variables:

Tabla 1.

Variable: Grado de satisfacción.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos
Satisfacción extrínseca	Condiciones físicas de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Totalmente en desacuerdo (1)	Insatisfecho (31-76)
	Beneficios económicos	8, 9, 10, 11, 12	En desacuerdo (2)	Medianamente satisfecho (77-121)
	Relaciones interpersonales	13, 14, 15, 16, 17	Indiferente (3)	Satisfecho (122-165)
Satisfacción intrínseca	Contenido de la tarea	18, 19, 20, 21, 22, 23	De acuerdo (4)	
	Reconocimiento personal	24, 25, 26, 27	Totalmente de acuerdo (5)	
	Responsabilidad	28, 29, 30, 31		

Fuente: adecuación de la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC)

Variable identidad docente.

Definición conceptual:

(Gee, 2000, citado en Guzmán, 2017), establecen que la identidad docente es el estado o grado de conciencia que los profesores tienen de sí mismos o como un cierto tipo de persona en un contexto dado.

Definición operacional:

Se empleará un cuestionario que estará compuesto de 27 ítems, tomando en consideración sus 3 dimensiones: personales, profesionales y situacionales.

Dimensiones

Personales:

(Denegri, 2005, citado en Contreras, Pernía, 2018), exponen que la dimensión personal de la identidad docente es:

Un proceso de formación in situ, a partir de una reflexión colectiva y situada sobre sus labores continuas diarias, dirigido a reconocer y premiar sus competencias y la seguridad en la toma de decisiones. (p. 35)

En esta dimensión se considerarán 2 indicadores, cada uno compuesto de 5 ítems.

Profesionales:

La dimensión profesional de la identidad docente es descrita como "El ambiente donde se desarrolla el sujeto, sus relaciones intrapersonales y también considerando las relaciones interpersonales y el determinado tiempo que permanece el individuo en este espacio " (Cattonar, 2014 como citado en Contreras, Pernía et al, 2018, p. 510).

En esta dimensión se tomarán en consideración 2 indicadores, cada uno compuesto de 5 ítems.

Situacionales:

La dimensión situacional de la identidad docente "Alcanza su mayor importancia al general el debido reconocimiento del docente por sus labores realizadas continuamente en su cotidianidad y además del mérito a la noble labor de la profesión docente. " (Hernández, 2010, citado en Serrano y, Pontes, 2016, p. 37).

En esta dimensión se considerarán 2 indicadores, cada uno compuesto de 4 ítems.

A continuación, se proporciona información sobre la operacionalización de la variable identidad docente.

Tabla 2.

Variable: Identidad docente.

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos
Personales	Autoestima	1, 2, 3, 4, 5	Totalmente en desacuerdo (1)	Baja (28-65)
	Valores	6, 7, 8, 9, 10		
Profesionales	Competencias	11, 12, 13, 14, 15	En desacuerdo (2)	Media (66-102)
	Proyectos	16, 17, 18, 19, 20		
Situacionales	Reconocimiento personal docente	21, 22, 23, 24	Indiferente (3) De acuerdo (4)	Alta (103-140)
	Reconocimiento social docente	25, 26, 27, 28		

Fuente: Ejecución del tesista.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población que será objeto de análisis en el presente trabajo la constituyen todos los docentes que laboran en la unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Dicha población se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Población de estudio.

Jornada	Nombramiento definitivo	Nombramiento provisional	Contrato	Numero de docentes por jornada
Matutina	35	3	4	42
Vespertina	25	2	7	34
total	60	5	11	76

Fuente: elaboración propia.

La tabla 3 presenta información referente a la modalidad laboral de los docentes (nombramiento definitivo, nombramiento provisional y contrato), que trabajan en la unidad educativa en la cual se desarrollará la investigación, así como también la jornada a la que pertenecen.

Debido a que el número de docentes no es grande y dado la factibilidad física y operativa para obtener información de todos y cada uno de ellos, no se utilizara una muestra y por ende ningún tipo de muestreo.

Muestra:

En la investigación realizada, se tomó en consideración a todos y cada uno de los pedagogos que laboran en la unidad educativa de Guayaquil; por tanto, los datos obtenidos se obtuvieron mediante la población de estudio y no a través de una muestra significativa de dicha población, es decir estamos trabajando con una

muestra censal o de una población universal, bajo esta óptica no aplican criterios de exclusión muestral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

La técnica ejecutada fue la encuesta y el respectivo cuestionario asociado a la misma. Baena (2017), define a la encuesta como la aplicación a una muestra o población de estudio, de un cuestionario.

Instrumentos:

El instrumento utilizado en el proyecto de estudio fue el cuestionario

Variable independiente: grado de satisfacción.

Nombre del instrumento:	“Cuestionario para medir el grado de satisfacción”
Autor:	Adaptado de la escala de Satisfacción laboral (SL-SPC) Palma.
Tipo de Instrumento:	Cuestionario
Objetivo:	Medir el grado de satisfacción laboral docente
Estructura:	El cuestionario compuesto de 31 ítems, en escala Likert con 5 alternativas de medición ordinal
Duración:	15 minutos

Variable dependiente: identidad docente.

Nombre del instrumento:	“Cuestionario para medir la identidad docente”
Autor:	Holger Benavides Cadena
Tipo de Instrumento:	Cuestionario
Objetivo:	Medir el grado de la identidad docente

Estructura: Compuesto de 28 ítems, en escala Likert con 5 alternativas de medición ordinal

Duración: 15 minutos

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Atendiendo al criterio expuesto, se puso en consideración de tres expertos en el tema, los instrumentos con su respectivo formato de validación. Los profesionales que validaron los instrumentos empleados en la investigación presente fueron: Dr. Elmer León Albines, Dr. Mario Briones Mendoza y MGs. Marlene Landín Macías, quienes emitieron sus opiniones referentes a la pertinencia y eficacia del contenido de los cuestionarios propuestos.

Luego de tomadas en consideración las observaciones emitidas por los expertos, se procedió a la modificación de los instrumentos, los cuales fueron validados nuevamente y aprobados para su ejecución en la muestra piloto para de esta manera determinar la confiabilidad de estos.

Confiabilidad

(Muñiz, 2010, como citado en Erazo et al., 2019), establecen que la confiabilidad es el grado de precisión con que se mide el objeto de estudio mediante la aplicación de un instrumento. Se empleó el alfa de Cronbach utilizando la hoja de cálculo Excell 2009, con una muestra de 14 docentes mediante la fórmula:

$$\alpha = \frac{1}{k} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

ΣS_i^2 = Varianza de cada ítem

S_T^2 = Varianza total

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento grado de satisfacción.

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	No de elementos
0,909	31

Fuente: Encuesta de docentes de la unidad educativa

El grado de confiabilidad obtenido en la variable independiente es de 90,9% lo cual significa que el cuestionario es confiable. Como se detalla en la tabla 4.

Tabla 5.

Confiabilidad del instrumento identidad docente.

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	No de elementos
0,870	28

Fuente: Encuesta de docentes de la unidad educativa

El grado de confiabilidad obtenido en la variable dependiente es de 87%, dicho porcentaje indica que la elaboración del cuestionario está por encima del porcentaje requerido, por lo tanto, es confiable. Ver tabla 5.

3.5. Procedimientos

Como primer paso se procedió a someter al criterio de expertos los instrumentos que serían aplicados y con los cuales se obtendrán los datos para la investigación, una vez validados se realizó la encuesta piloto a 14 docentes de una Unidad Educativa

de Guayaquil y obtener así, la confiabilidad de dichos instrumentos aplicando el índice de fiabilidad del Alfa de Cronbach.

Como segundo paso, se solicitó el permiso correspondiente a la máxima autoridad en la unidad educativa de Guayaquil con la finalidad de poder ejecutar las encuestas a los pedagogos y realizar la codificación, tabulación y registro de los datos en la hoja de cálculo Excell2009 y el software estadístico SPSS16.

3.6 Método de análisis de datos

Fueron estudiados los datos mediante las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

(Navarro, et al.,2017), manifiestan que existen dos criterios de análisis estadísticos, que son: la estadística descriptiva y la inferencial.

Recopilados los datos pertinentes al estudio, se ejecutó el análisis cuantitativo mediante la estadística descriptiva de las variables y sus dimensiones, utilizando las hipótesis formuladas para su respectiva contrastación mediante las técnicas inferenciales.

3.7. Aspectos éticos

Para la realización del proyecto, la encuesta realizada a los docentes fue autorizada por la Rectora de la unidad educativa de Guayaquil, manteniendo el anonimato de los profesores de la Institución y respetando los datos obtenidos, sin alteraciones ni juicios de valor referentes a las respuestas seleccionadas, garantizando de esta manera la veracidad de la información.

IV. RESULTADOS

Objetivo principal: Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 6.

Contingencia entre el grado de satisfacción y la identidad docente.

		Identidad docente			
		Media	Alta	Total	
Grado de satisfacción	Insatisfecho	fi	0	1	1
		%	,0%	1,4%	1,4%
	Medianamente satisfecho	fi	1	36	37
		%	1,4%	48,6%	50,0%
	Satisfecho	fi	0	36	36
		%	,0%	48,6%	48,6%
Total	fi	1	73	74	
	%	1,4%	98,6%	100,0%	

Fuente: Encuesta de docentes de la unidad educativa

La tabla 6, proporciona la información obtenida por los pedagogos de una unidad educativa de Guayaquil, mediante la contingencia entre la variable independiente y la variable dependiente, los resultados obtenidos evidencian en primera instancia que no existen profesores con una representación de su identidad docente calificada en una escala baja, solo un profesor aseguró poseer una identidad docente en una escala media y sentirse medianamente satisfecho en su labor docente, lo que constituye el 1,4%.

Asimismo, un profesor manifestó sentirse Insatisfecho en su trabajo y tener una identidad docente en una escala alta con el porcentaje de 1,4%.

Un gran número de maestros (48,6%), aseguraron sentirse medianamente satisfechos y mantener una identidad docente calificada en una escala alta.

Finalmente, el 48,6% de los profesores de la unidad educativa de Guayaquil, declararon sentirse satisfechos en su labor docente y asumir una identidad docente calificada en una escala alta.

Objetivo específico 1: Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito personal en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 7.

Contingencia entre el grado de satisfacción y la dimensión personal.

		Dimensión personal			
			Media	Alta	Total
Grado de satisfacción	Insatisfecho	fi	0	1	1
		%	,0%	1,4%	1,4%
	Medianamente satisfecho	fi	1	36	37
		%	1,4%	48,6%	50,0%
	Satisfecho	fi	0	36	36
		%	,0%	48,6%	48,6%
Total	fi	1	73	74	
	%	1,4%	98,6%	100,0%	

Fuente: Encuesta de docentes de la unidad educativa

La tabla 7, sintetiza los resultados obtenidos de la contingencia entre la variable independiente y el ámbito personal de la identidad docente del profesorado de una unidad educativa de Guayaquil, observándose en esta dimensión a ningún profesor manifestó poseer una identidad docente calificada en una escala baja.

Un profesor aseguró sentirse insatisfecho en su trabajo y acreditar una dimensión personal en su identidad docente calificada en una escala alta, con la representación del 1,4%.

El 1,4% de una unidad educativa de Guayaquil, aseguraron sentirse insatisfechos en su labor docente y mantener una escala alta calificada en la dimensión personal de su identidad docente.

Treinta y seis profesores evidenciaron sentirse medianamente satisfechos en su trabajo docente y avalar una dimensión personal en su identidad docente calificada en una escala alta, lo que representa el 48,6%.

Por último, analizando los resultados tenemos que, en una unidad educativa de Guayaquil, el 48,6% de ellos, manifestaron sentirse satisfechos en su trabajo y poseer una dimensión personal calificada como alta en su identidad docente.

Objetivo específico 2: Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito profesional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 8.

Contingencia entre el grado de satisfacción y la dimensión profesional.

		Dimensión profesional		
			Alta	Total
Grado de satisfacción	Insatisfecho	fi	1	1
		%	1,4%	1,4%
	Medianamente satisfecho	fi	37	37
		%	50,0%	50,0%
	Satisfecho	fi	36	36
		%	48,6%	48,6%
Total	fi	74	74	
	%	100,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta de docentes del centro educativo

En la tabla 8, tenemos lo siguiente: De 74 profesores encuestados, el 1,4% de ellos manifestaron sentirse insatisfechos con la labor docente que realizan en la institución y poseer una dimensión profesional calificada en escala alta correspondiente a su identidad docente.

De 74 maestros encuestados, el 50,0% de ellos avalaron sentirse medianamente satisfechos con la labor docente que realizan en la institución y tener una dimensión profesional calificada en escala alta correspondiente a su identidad docente.

De 74 profesores encuestados, el 48,6% de ellos manifestaron sentirse satisfechos con la labor docente que realizan en la institución y poseer una dimensión profesional calificada en escala alta correspondiente a su identidad docente.

Como podemos observar en la tabla de contingencia entre ambas variables previamente mencionadas las cuales serian: la variable independiente y la dimensión profesional de la identidad docente, no existen profesores que tengan una representación calificada en escala baja ni en escala media de su identidad docente.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito situacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 9.

Contingencia entre el grado de satisfacción y la dimensión situacional.

		Dimensión situacional			Total
		Media	Alta		
Grado de satisfacción	Insatisfecho	fi	1	0	1
		%	1,4%	,0%	1,4%
	Medianamente satisfecho	fi	7	30	37
		%	9,5%	40,5%	50,0%
	Satisfecho	fi	0	36	36
		%	,0%	48,6%	48,6%
Total	fi	8	66	74	
	%	10,9%	89,1%	100,0%	

Fuente: Encuesta de docentes de la unidad educativa

La tabla 9, muestra los resultados obtenidos de la contingencia entre la variable independiente y el ámbito situacional de la identidad docente del profesorado en una unidad educativa de Guayaquil, observándose que en esta dimensión un profesor manifestó sentirse insatisfecho y poseer una dimensión situacional calificada en una escala media, lo que representa el 1,4%.

Siete profesores aseguraron sentirse medianamente satisfechos en su trabajo y acreditar una dimensión situacional en su identidad docente calificada en una escala media, con la representación del 9,5%.

El 40,6% de pedagogos, aseguraron sentirse medianamente satisfechos en su labor docente y mantener una escala media calificada en la dimensión personal de su identidad docente.

El 48,5 de los profesores evidenciaron sentirse satisfechos en su trabajo docente y avalar una dimensión situacional en su identidad docente calificada en una escala alta.

Por último, analizando los resultados tenemos que, en una unidad educativa de Guayaquil, el 48,6% de ellos, manifestaron sentirse satisfechos en su trabajo y poseer una dimensión personal calificada como alta en su identidad docente.

Prueba de normalidad de la variable grado de satisfacción.

Para determinar una condición de normalidad de las variables grado de satisfacción e identidad docente, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, mediante la cual se comprobará que los datos presentes en las variables de estudio tienen o no una distribución normal. Esta prueba se aplica cuando el número de datos es mayor a 50 y las variables son continuas y calcula la distancia máxima entre la función de distribución empírica y la función de distribución teórica, que corresponde a la distribución normal.

Se planteó las siguientes hipótesis:

H₀: La variable grado de satisfacción tiene una distribución normal.

H₁: La variable grado de satisfacción no tiene una distribución normal.

Con un nivel de significancia que presentó el 95% de los pedagogos encuestados, sin dejar de considerar el 0,05 de un posible margen de error y 74 grados de libertad que corresponde al número de datos de la variable independiente se utilizó la prueba

de normalidad de Kolmogorov utilizando el software estadístico SPSS16, obteniéndose los resultados evidenciados en la tabla 10 y la figura 2.

Tabla 10.

Prueba de normalidad de la variable grado de satisfacción.

Kolmogorov-Smirnov		Grado de satisfacción
N		74
Parámetros normales ^{a, b}	Media	3,8514
	Desviación típica	,48468
Z de Kolmogorov-Smirnov		,620
Sig. asintót. (bilateral)		,837

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Base de datos del software SPSS19

Para el contraste de hipótesis del estadístico de prueba se formuló las condiciones:

Si p valor $< 0,05$ se rechaza H_0 .

Si p valor $\geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Se puede analizar en la tabla 10, que se logró obtener un valor estadístico de 0,620 y el p valor de la significación estadística es 0,837, por lo cual:

$0,620 \geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Se concluye entonces, que se sigue con un grado de satisfacción normal

La figura 2 representa la parametrización a la distribución normal de la variable grado de satisfacción, notándose que los datos se ajustan al modelo de la curva normal.

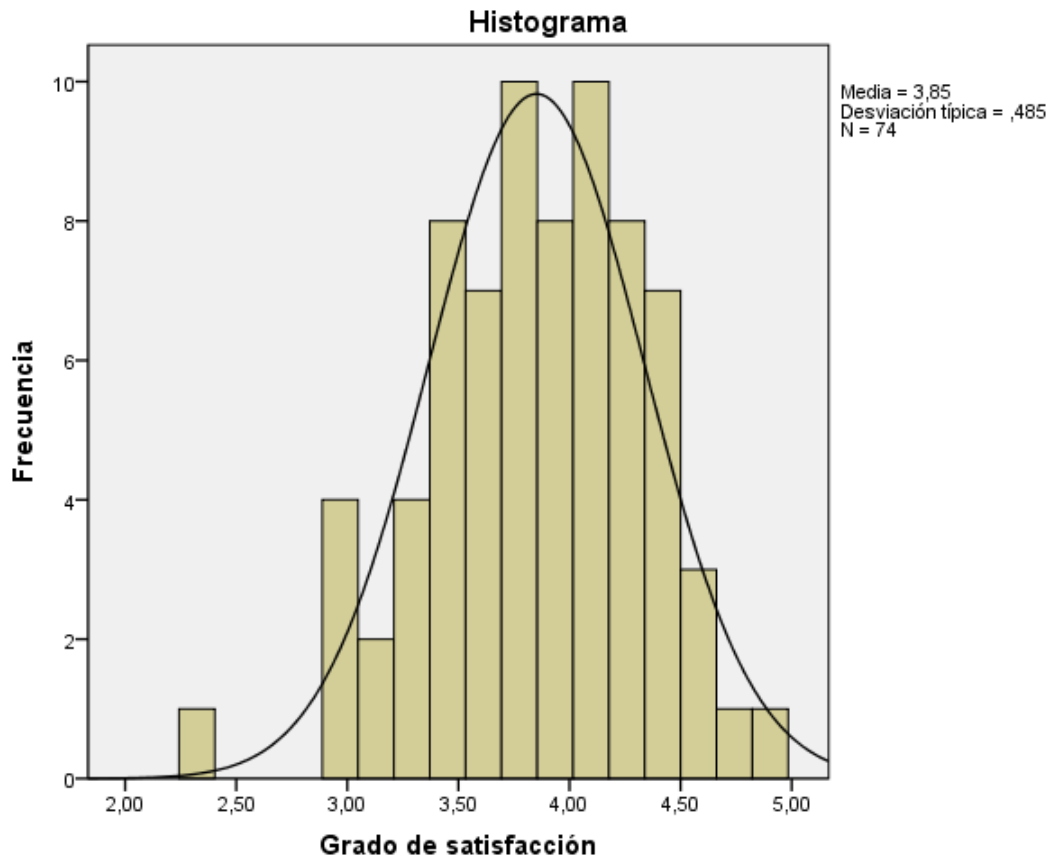


Figura 2. Prueba de normalidad de Kolmogorov.

Prueba de normalidad de la variable identidad docente.

Para determinar la condición de normalidad de la variable grado de identidad docente, se planteó las siguientes hipótesis:

H₀: La variable identidad docente tiene una distribución normal.

H₁: La variable identidad docente no tiene una distribución normal.

Con un nivel de significancia que presentó el 95% de los pedagogos encuestados, sin dejar de considerar el 0,05 de un posible margen de error y 74 grados de libertad que corresponde al número de datos de la variable dependiente se utilizó la prueba

de normalidad de Kolmogorov utilizando el software estadístico SPSS19, obteniéndose los resultados presentes en la tabla 11 y la figura 3.

Tabla 11.

Prueba de normalidad de la variable identidad docente.

Kolmogorov-Smirnov		Identidad docente
N		74
Parámetros normales ^{a, b}	Media	4,5125
	Desviación típica	0,38285
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,443
Sig. asintót. (bilateral)		0,031

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Base de datos del software SPSS19

Para el contraste de hipótesis del estadístico de prueba se formuló las condiciones:

Si p valor $< 0,05$ se rechaza H_0 .

Si p valor $\geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Se puede observar en la tabla 11, que el valor del estadístico es 1,443 y el p valor de la significación estadística es 0,031, por lo cual:

$0,031 < 0,05$ se rechaza H_0 .

Se concluye entonces, que la variable identidad docente no sigue una distribución normal.

La figura 3 representa la parametrización a la distribución normal de la variable identidad docente, notándose que los datos no se ajustan al modelo de la curva normal.

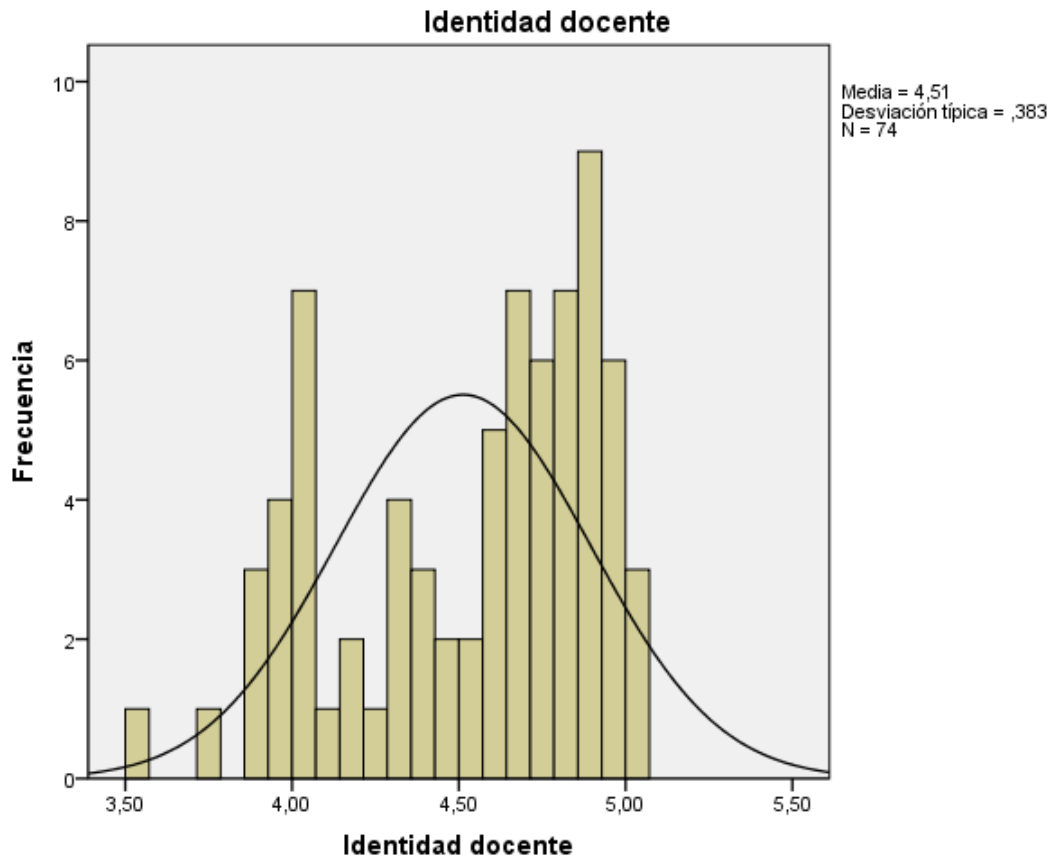


Figura 3. Prueba de normalidad de Kolmogorov de la variable identidad docente.

Análisis de correlación entre las variables grado de satisfacción e identidad docente

Se ejecutó el estadístico de prueba Rho de Spearman debido a que la variable independiente continua con una normal distribución y la variable identidad docente no continua una normal distribución, luego se procedió al planteamiento de la hipótesis nula y la hipótesis alternativa, de la siguiente manera:

H₀: El grado de satisfacción no influye de manera significativa en la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: El grado de satisfacción de manera significativa influye en la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Con un nivel de significancia del 95%, un margen de error de 0,05 y aplicando el software estadístico SPSS19, se obtuvieron los resultados mostrados en la tabla 12.

Tabla 12.

Relación entre las variables grado de satisfacción e identidad docente.

		Grado de satisfacción	Identidad docente
Rho de Spearman	Grado de satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,534**
		N	.
		R ²	74
	Identidad docente	Coefficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74
		R ²	,285

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

Fuente: Base de datos del software SPSS19

Se planteó el contraste de hipótesis:

Si p valor $< 0,05$ se rechaza H_0 .

Si p valor $\geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Analizando los resultados obtenidos en la tabla 12, el coeficiente de correlación entre la variable grado de satisfacción e identidad docente es 0,534 lo cual evidencia una positiva moderada correlación. En cuanto al nivel de significancia, se alcanzó el valor de 0,000 el cual pertenece a los valores menores de 0,05 razón por la cual se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, concluyéndose que: el grado de satisfacción influye en gran cantidad en la identidad pedagógica. El

valor $R^2 = ,285$ establece que se tiene una influencia del grado de satisfacción en 28,5% en la identidad docente.

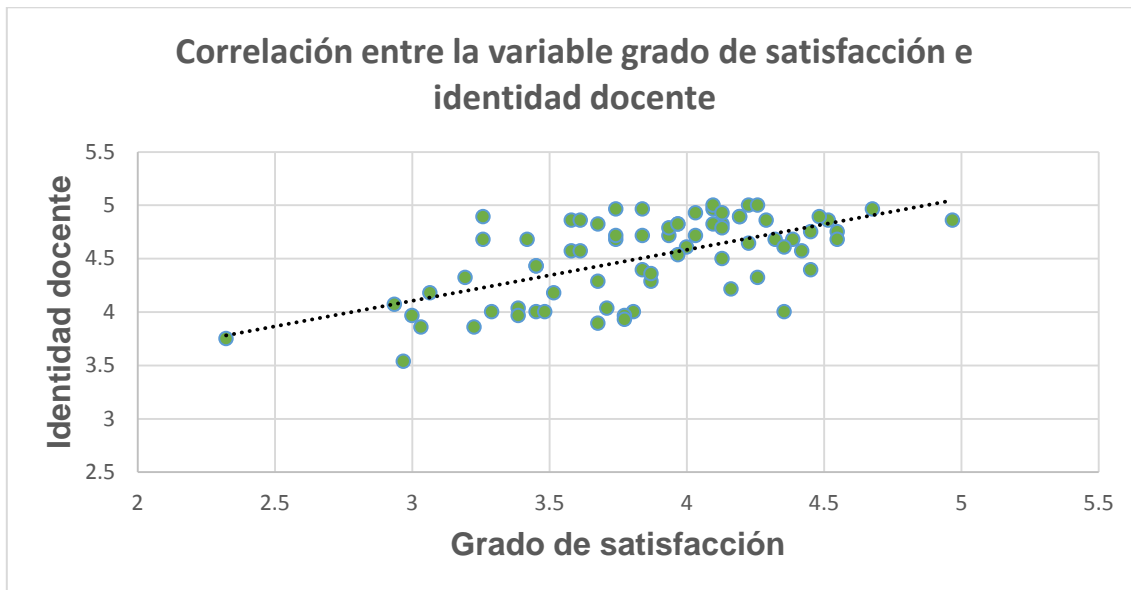


Figura 4. Descripción correlacional de la variable grado de satisfacción y la variable identidad docente.

La figura 4 muestra de manera gráfica la correlación existente entre las variables independiente y dependiente.

Análisis correlacional entre el grado de satisfacción y la dimensión personal.

H₀: El grado de satisfacción no influye de manera significativa en el ámbito personal en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: El grado de satisfacción influye de gran manera el ámbito personal en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Se utilizó un grado perteneciente a la significancia del 95%, un posible margen de error de 0,05 y mediante la aplicación del software estadístico SPSS19, se obtuvo la tabla 13.

Tabla 13.

Relación entre el grado de satisfacción y la dimensión personal.

			Grado de satisfacción	Dimensión personal
Rho de Spearman	Grado de satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
		R ²		,318
	Dimensión personal	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74
		R ²	,318	

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

Fuente: Base de datos del software SPSS19

Se planteó el contraste de hipótesis:

Si p valor $< 0,05$ se rechaza H_0 .

Si p valor $\geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Mediante el análisis en la tabla 13, tenemos un coeficiente de correlación entre la variable grado de satisfacción y el ámbito profesional de la variable identidad docente es 0,564 lo cual evidencia una positiva moderada correlación. En cuanto al nivel de significancia, se alcanzó el valor de 0,000 el cual pertenece a los valores menores de 0,05 razón por la cual se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, concluyéndose que: el grado de satisfacción influye en gran cantidad

en el ámbito personal. El valor $R^2 = ,318$ establece que el grado de satisfacción influye en un 31,8% en la dimensión personal.

Análisis correlacional entre el grado de satisfacción y la dimensión profesional.

H₀: El grado de satisfacción no influye de manera significativa en el ámbito profesional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: El grado de satisfacción influye de gran manera el ámbito profesional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Con un nivel de significancia del 95%, un margen de error de 0,05 y aplicando el software estadístico SPSS19, se obtuvieron los resultados mostrados en la tabla 14.

Tabla 14.

Relación entre el grado de satisfacción y la dimensión profesional.

			Grado de satisfacción	Dimensión profesional
Rho de Spearman	Grado de satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	74	74
		R ²		,137
	Dimensión profesional	Coeficiente de correlación	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	74	74
		R ²	,137	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Base de datos del software SPSS19

Se planteó el contraste de hipótesis:

Si p valor $< 0,05$ se rechaza H_0 .

Si p valor $\geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

En la tabla 14, el coeficiente de correlación entre la variable grado de satisfacción e identidad docente es 0,371 lo cual evidencia una baja correlación positiva. Relacionado al nivel de significancia, se obtuvo el valor de 0,001 perteneciente a los valores menores de 0,05 razón por la cual es negada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis de investigación, concluyéndose que: La satisfacción influye significativamente en el ámbito profesional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022. El valor $R^2 = ,137$ establece que el grado de satisfacción aporta en un 13,7% en la dimensión profesional.

Análisis correlacional entre el grado de satisfacción y la dimensión situacional.

H_0 : El grado de satisfacción no aporta de manera significativa en el ámbito situacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

H_1 : El grado de satisfacción influye de gran manera el ámbito situacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Con un nivel de significancia del 95%, un margen de error de 0,05 y aplicando el software estadístico SPSS19, se obtuvieron los resultados mostrados en la tabla 15.

Tabla 15.

Relación entre el grado de satisfacción y la dimensión situacional.

			Dimensión situacional	Grado de satisfacción
Rho de Spearman	Dimensión situacional	Coeficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
		R ²		,198
	Grado de satisfacción	Coeficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74
		R ²	,198	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Base de datos del software SPSS19

Se planteó el contraste de hipótesis:

Si p valor $< 0,05$ se rechaza H_0 .

Si p valor $\geq 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

De la tabla 15, tenemos la variable grado de satisfacción y el ámbito situacional de la variable identidad docente es 0,446 lo cual evidencia una correlación baja positiva. Con relación al nivel de significancia, se obtuvo el valor de 0,000 perteneciente a los valores menores a 0,05 razón por la cual se niega la hipótesis nula y se avala la hipótesis de investigación, concluyéndose que la satisfacción influye significativamente en el ámbito situacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022. El valor $R^2 = ,198$ establece que el grado de satisfacción se acepta en un 19,8% en la dimensión situacional.

V. DISCUSIÓN

El propósito del presente trabajo de investigación fue el de establecer la relación entre el grado de satisfacción y la identidad docente que existe en los pedagogos, para tal efecto se analizaron trabajos realizados en los ámbitos internacionales, nacionales y locales; los mismos que abordaron objetivos similares.

Para la discusión posterior al muestreo obtenidos mediante el análisis estadístico descriptivo e inferencial, se analizaron aquellos que prestaron mayor relevancia en cuanto al objetivo general y los objetivos específicos, los mismos que serán comparados con estudios previos y las bases teóricas fundamentadas.

Como objetivo general, tenemos: Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y la identidad docente. Luego de procesados los datos, y revisando la tabla número 6, obtenemos para la variable independiente que solamente el 1,4% de los docentes se encontraban insatisfechos, mientras que el 50% de ellos se encontraban medianamente satisfechos y el 48,6% de los profesores manifestaron sentirse satisfechos. Comparando los índices de satisfacción observamos una marcada significancia positiva hacia el grado de satisfacción presente en la institución en la que se desarrolló la investigación. Asimismo, para la variable dependiente, se evidenció mediante los resultados obtenidos una marcada significancia positiva hacia los niveles de la identidad docente que poseen los profesores de la unidad educativa de Guayaquil, pues el resumen de los datos avala que el 1,4% de los docentes se identifican con una identidad docente media y el 98,6% de ellos declararon tener una identidad docente alta. Ningún docente afirmó poseer un nivel bajo en cuanto a su identidad docente. Mediante este análisis estadístico descriptivo, en primera instancia, podemos determinar que las dos variables de estudio presentan tendencias positivas en relación directamente proporcional.

Haciendo referencia al trabajo de Arias (2020), para el 2020, Los resultados obtenidos en su trabajo investigativo evidenciaron que el 8% de los docentes se encontraban moderadamente satisfechos y el 92% de ellos se encontraban

satisfechos, y para la variable trabajo remoto docente, demostró que el 2% de los docentes realizaron trabajo desde casa de forma regular y el 98% un correcto trabajo, demostrando que el profesorado de estudio se encuentra satisfecho con su trabajo remoto que desarrollan.

Comparando los obtenidos en las previas investigaciones mencionadas, apreciamos que no se cuenta con pedagogos insatisfechos en las instituciones educativas JEC en la ciudad de Piura y los niveles de satisfacción son altos (98%), en contraste con el proyecto actual, que si bien es cierto un bajo porcentaje de ellos se encuentran insatisfechos (1,4%), solo el 48,6% se encuentran satisfechos.

Para la variable dependiente, se ha referenciado el trabajo de Aristizábal (2019), quien en su investigación acerca del fortalecimiento de la identidad docente en el ámbito personal del profesor, basado en autobiografías, entrevistas y diarios personales, realizado en la Universidad Autónoma de Colombia, concluye que es fundamental generar lineamientos de políticas de formación docente en las cuales se considere la identidad profesional docente como un proceso consciente e intencionado, solo así las nuevas generaciones de profesores podrán tener un posicionamiento identificando su rol y su identidad. En este punto, es importante señalar que, en la unidad educativa de Guayaquil, se ha evidenciado, mediante los resultados obtenidos que los profesores poseen una gran representación de su identidad docente, así lo avala el 98,6% de ellos, quienes calificaron una escala alta en sus respuestas.

De acuerdo con el resultado de correlación entre la variable grado de satisfacción e identidad docente, obtenido mediante el estadístico de Rho Spearman, de la tabla 13, se aprecia una correlación moderada positiva debido a que el valor calculado fue de 0,543. y la influencia R^2 corresponde al 28,5%. Concluimos que: el grado de satisfacción influye significativamente en la identidad docente; puesto que el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05.

La fundamentación teórica que respalda el presente trabajo investigativo para la variable independiente, es la base de estudio de Palma (2005), quien menciona que

esta relacionado el grado de disposición al realizar las labores pedagógicas con cuanto grado se sienta en el centro de labores, teniendo en cuenta por los valores y sugerencias vivenciadas en el día a día, bajo esta óptica los resultados obtenidos evidencian que, la predisposición que poseen los docentes en su trabajo es en términos generales muy buena, pues solamente un porcentaje bajísimo (1,4%), se encuentra insatisfecho.

Como base teórica para la variable dependiente, (Gee, 2000, citado en Guzmán, 2017), estipulan que la identidad docente es el estado o grado de conciencia que los profesores tienen de sí mismos o como un cierto tipo de persona en un contexto dado. Respecto a esta definición, claramente observamos que los profesores en la unidad educativa de Guayaquil, en la que se desarrolló la investigación, acreditan un alto grado de conciencia y representación de sí mismos, es decir de su identidad docente, el 1,4% de los docentes se identifican con una identidad docente media

En relación al objetivo específico 1: determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito personal en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022; la tabla 7, resume los resultados obtenidos, notándose en la variable dependiente, que ningún profesor de la institución manifestó poseer una dimensión personal calificada en la escala baja de su identidad docente. Solamente un profesor con la representación del 1,4% de los maestros declaró tener una dimensión personal media y setenta y tres docentes con la representación porcentual del 98,6%, avaló representarse en una escala alta en su dimensión personal de la identidad docente. Para la variable independiente, tenemos que el 1,4% de los docentes se encuentran insatisfechos, el 50,0% se encuentran medianamente satisfechos y el 4,6% se encuentran satisfechos con su trabajo realizado en la institución.

La tabla 14, muestra la influencia entre la variable grado de satisfacción y la dimensión personal de la identidad docente, obtenido mediante el estadístico de Rho Spearman, se evidencia una correlación positiva moderada debido a que el valor calculado fue de 0,564 y el porcentaje de influencia R^2 corresponde al 31,8%. Concluyéndose que: el grado de satisfacción influye significativamente en el ámbito

personal de la identidad docente; puesto que el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05.

Analizando a Espín (2017), desarrollado en la zona 3 del Ministerio de Educación en el Distrito Cevallos-Tisaleo, 2017 en Ecuador, se evidenció que se obtiene satisfacción laboral por cuanto identificados se sientan los pedagogos hacia la institución, por el compromiso de la labor educativa que desempeñan, así como también por el apoyo hacia los estudiantes y la estabilidad laboral, dentro del análisis se determinó insatisfacción laboral por la política salarial vigente. Comparando los resultados obtenidos en este trabajo y la investigación desarrollada en una unidad educativa de Guayaquil, los resultados comparados en ambos trabajos evidencian gran similitud en cuanto al grado de satisfacción en la labor docente, sin embargo, en el Distrito Cevallos-Tisaleo, los docentes no se encuentran satisfechos debido a la política salarial vigente, lo que no ocurre con los profesores de la unidad educativa de Guayaquil.

Asimismo, para este objetivo, la base teórica tomada en consideración, Frederick Herzberg (1968) Con relación a este concepto, en la unidad educativa de Guayaquil, el indicador beneficios económicos analizado en la dimensión satisfacción extrínseca de la variable grado de satisfacción, los docentes manifestaron sentirse satisfechos, en contraparte con los profesores del Distrito Cevallos-Tisaleo. Este contraste en cuanto la dimensión extrínseca, está fundamentada por (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, como se citó en Arias, 2021).

Fingermann (2018) plantea que la identidad docente está integrada por tres componentes: la vocación del ser humano de enseñar, la necesidad del profesional de transmitir conocimientos y los valores positivos, en este fundamento teórico, en su dimensión personal se ubica en una escala alta, pues se evidencia en su gran vocación por enseñar.

En cuanto al objetivo específico número 2: determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito profesional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022, la variable dependiente, según los resultados mostrados en la tabla 8, todos los

profesores considerados en la investigación aseguraron poseer en su identidad docente, una dimensión profesional calificada en la escala de alta, es decir el 100% de ellos se representa con esta escala.

En la tabla 15, se muestra los resultados del análisis de correlación entre la variable grado de satisfacción y la dimensión profesional de la identidad docente, mediante el estadístico de Rho Spearman, se evidencia una correlación positiva baja debido a que el valor calculado fue de 0,371 y el porcentaje de influencia R^2 corresponde al 13,7%. Concluyéndose que: el grado de satisfacción influye significativamente en el ámbito profesional de la identidad docente, puesto que el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05.

El trabajo expuesto por (Falcón y Arraíz, 2019), Tuvo la finalidad de analizar experiencias profundas y subjetivas, percepciones y valores inherentes a la acción profesional, concluyen que es imprescindible que la formación universitaria se adopte como la primera fase del plan de carrera asumiendo el rol profesional docente teniendo en cuenta que el protagonismo de la carrera genera propiedad, compromiso y sentido de pertenencia docente. Revisando estos resultados con los obtenidos en la unidad educativa de Guayaquil, en la que el 100% de los profesores afirmaron tener una dimensión profesional alta en su identidad docente, debido al criterio de crecimiento profesional manifestado por ellos en esta dimensión y que es concordante con lo expuesto por el trabajo de (Falcón y Arraíz, 2019).

(Bolívar, 2016), manifiesta que la identidad docente es un proceso constructivo, cuyo inicio se origina en la formación universitaria, poniendo de manifiesto en esta aseveración la importancia del desarrollo profesional del docente y que reflejará una dimensión profesional alta, como la evidenciada en la unidad educativa de Guayaquil.

En cuanto al objetivo específico numero 3: determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito situacional; la tabla 9, revela que los profesores pertenecientes a esta institución, consideran tener en su dimensión situacional las siguientes categorías: el 10,9% una escala media y el 89,1 % una escala alta

Asimismo en la tabla 16, se refleja los resultados del análisis de correlación entre la variable grado de satisfacción y la dimensión situacional de la identidad docente, mediante el estadístico de Rho Spearman, se evidencia una correlación positiva moderada debido a que el valor calculado fue de 0,446 y la influencia R^2 corresponde al 19,8%. Concluyéndose que: el grado de satisfacción influye significativamente en el ámbito profesional de la identidad docente; puesto que el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05.

Si revisamos los aportes de Aristizábal (2019), en su trabajo investigativo acerca del fortalecimiento de la identidad docente en el ámbito personal del profesor, en el cual considera cuatro ámbitos de estudio: personal, conocimientos, práctico y contexto, expone que es necesaria una transformación docente para que la docencia sea una profesión de reconocimiento social, lo cual avala de manera sustentable los resultados obtenidos en la presente investigación, puesto que los profesores encuestados poseen una gran representación de su identidad docente evidenciada en su dimensión situacional, reflejada en los porcentajes obtenidos: 10,9% una escala media y el 89,1 % una escala alta.

VI. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general se determinó una correlación moderada positiva entre las dos variables debido a que el valor del coeficiente de correlación entre ellas es $r = 0,543$, razón por la cual, las variables tienen un comportamiento directo. El nivel de influencia R^2 es bajo y corresponde al 28,5%. En términos de la significancia estadística, se encontró $p = 0\%$ de rechazar la hipótesis nula, debido a que p es menor al 5% tomado como margen de error, se aceptó la hipótesis alternativa, afirmándose entonces, que el grado de satisfacción influye significativamente en la identidad docente.
2. En la tesis se determinó la relación entre la variable independiente y la dimensión personal de la variable dependiente, el grado de correlación del estadígrafo $r = 0,564$, establece una correlación moderada positiva lo que sugiere que, si la variable crece, la dimensión de la otra variable también crece; o viceversa, si la variable decrece la dimensión de la otra variable también decrece. El nivel de influencia R^2 es bajo y corresponde al 31,8%. Respecto a su grado de significancia, el valor $p = 0,000$, obtenido determina que el grado de satisfacción influye en gran manera en el ámbito personal en una unidad educativa de Guayaquil, 2022; debido a que $p < 0,05$.
3. Se determinó la relación la dimensión de la variable dependiente (dimensión profesional), el estadígrafo Rho Spearman $r = 0,371$, establece una correlación positiva baja entre la variable independiente y la dimensión personal. El nivel de influencia R^2 es bajo y corresponde al 13,7%. La hipótesis estadística es

significativa, siendo su valor de significancia $p = 0,001$ que es menor a $0,05$, donde se deduce que el grado de satisfacción aporta de manera significativa en el ámbito personal.

4. En la tesis se determinó la relación entre la variable independiente y la dimensión situacional de la variable dependiente, el grado de correlación del estadígrafo $r = 0,446$, establece una correlación moderada positiva. El nivel de influencia R^2 es bajo y corresponde al $19,8\%$. La hipótesis estadística es significativa, siendo su valor de significancia $p = 0,000$ que es menor a $0,05$, donde se deduce que el grado de satisfacción aporta en gran manera en el ámbito personal.

VII. RECOMENDACIONES

En la representación de la identidad docente de los profesores, calificada por ellos en escalas media y alta, y dada la correlación moderada positiva en las variables de estudio, se recomienda a la máxima autoridad de la institución, seguir trabajando en el mejoramiento continuo referente al grado de satisfacción, que si bien es cierto en términos generales es muy bueno y solo un porcentaje reducido de docentes se encuentra insatisfecho, incide de manera directa en la identidad del profesorado institucional.

El Distrito al que pertenece la unidad educativa de Guayaquil, debe apoyar a los docentes en cuanto a programas de capacitaciones a nivel institucional, y proseguir de esta manera mejorando las capacidades de desarrollo y crecimiento personal en los profesores.

Para el fortalecimiento de las capacidades profesionales de los docentes de la unidad educativa de Guayaquil, el Ministerio de Educación debe seguir ofreciendo los cursos de formación continua, orientados al desarrollo profesional de todos los docentes, no solo para los procesos de ascenso y recategorización sino para seguir mejorando la representación que los profesores poseen de su profesión.

El directivo de la unidad educativa de Guayaquil, deben fomentar en su totalidad en la comunidad pedagógica, la valoración del trabajo docente, mediante reconocimientos públicos a los profesores por su labor en la institución educativa en beneficio de la sociedad.

REFERENCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. 2018. Estándares para pruebas educativas y psicológicas (M. Lieve, Trans.). American Educational Research Association. Original work published 2014.
- Arias, S. (2021). Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CS-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aristizábal, A. (2019). Fortalecimiento de la identidad profesional docente en el ámbito personal del profesor. *Revista Tecné, Episteme y Didaxis: TED*, 46, 189-204
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo editorial patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Boada, A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75 -103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bolívar, A., Domingo, J., & Pérez, P. (2016). "Crisis and Reconstruction of Teachers' Professional Identity: The Case of Secondary School Teachers in Spain". *The Open Sports Sciences Journal*, vol. 7, (Suppl-2, M4), 2014, pp. 106-112 <http://benthamopen.com/contents/pdf/TOSSJ/TOSSJ-7-106.pdf>
- Buitrago, R., & Cárdenas, R. (2017). Emociones e identidad profesional docente: relaciones e incidencia. *Praxis & Saber*, 8(17), 225-247. <https://dx.doi.org/10.19053/22160159.v8.n17.2018.7208>

- Cervantes, G., & Dengo, M. (2019). Identidad Profesional y formación docente universitaria: Un proceso en construcción desde la mirada del estudiantado. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19 (1), 196-215.
- Contreras, A., & Pernía, D. (2018). TEACHER TRAINING AND THE DEVELOPMENT OF TEACHER PROFESSIONAL IDENTITY. *Heurística. Revista digital de Historia de la Educación*, 21(1), 211-229. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/46862/articulo14.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma Carrillo, S. (2005). Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Espín, D. (2017). MODELO DE GESTIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES ESPECIALIZADOS EN EDUCACIÓN MEDIA [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26746/1/08%20GTH.pdf>
- Falcón, C., & Arraíz, A. (2019). Construcción de identidad profesional docente durante la formación inicial como maestros. *Revista Complutense de Educación*, 31(3), 329-340. https://zaguan.unizar.es/record/95386/files/texto_completo.pdf
- Fingermann, H. (1 de noviembre de 2018). La identidad docente. <https://educacion.laguia2000.com/ensenanza/la-identidad-docente>
- García, Fulquez y Vásquez (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35190/37232>
- Grande, I., & Abascal, E. (2107). Fundamentos y técnicas de la investigación Comercial. ESIC Business & Marketing school. <https://books.google.com.pe/books?id=zbaaDgAAQBAJ&printsec=frontcover&>

dq=el+cuestionario.pdf&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiwyv-
s6lrsAhWqlbkGHTzBBVkQ6AEwCHoECAMQAg#v=onepage&q&f=false

Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 17-23. <http://www.uti.edu.ec/index.php/cienciamerica-2017-1.html>

Guzmán, L. (2017). La construcción de la identidad profesional docente. [Tesis doctoral, Universidad de Girona]. https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/15418/tlagp_20180228.pdf?sequence=1

Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.

Izquierdo, A. (2018). El devenir de las identidades profesionales de docentes ecuatorianos analizado desde sus historias de vida [Tesis de maestría, Universidad de Cantabria]. [https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14082/Tesis%20CI M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14082/Tesis%20CI%20M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moraleda, A., Galán, D. & Giménez, A. (2020). La identidad docente como reto en el devenir de la educación. Individualización y atención a la diversidad en la escuela actual. *ResearchGate*, 141-371. [https://www.researchgate.net/publication/349692118_La_identidad_docente_c omo_reto_en_el_devenir_de_la_educacion_Individualizacion_y_atencion_a_la _diversidad_en_la_escuela_actual](https://www.researchgate.net/publication/349692118_La_identidad_docente_como_reto_en_el_devenir_de_la_educacion_Individualizacion_y_atencion_a_la_diversidad_en_la_escuela_actual)

Minedu (2017). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente (Ed.2017). <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAbri cas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evalua ci%C3>

- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. UNIR Universidad Internacional de la Rioja.
https://www.unir.net/wpcontent/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Olave (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2(3), 378-394.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/3/7/9>
- Palomeque y Parrales (2021). La resiliencia y satisfacción laboral de docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil. Digital Publisher. RevistaEducativa.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/427/622
- Rabanal, H. (2021). Factores determinantes de satisfacción laboral en nivel secundaria de instituciones educativas públicas y privadas, La Libertad 2020. (Tesis doctoral).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57483/Rabanal_LHC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17ª Ed.). México: Pearson.
https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge
- Rojas, R. (2019). Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018. (Tesis de maestría).
http://200.37.16.212/bitstream/handle/usmp/5677/rojas_ara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-

166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Serrano Rodríguez, R., & Pontes Pedrajas, A. (2016). El desarrollo de la identidad profesional docente en la formación inicial del profesorado de secundaria. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria De Didáctica*, 34(1), 35–55. <https://doi.org/10.14201/et20163413555>

Valdiviezo, J. (2021). Satisfacción laboral y desempeño docente en la Unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil-2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23984/1/TESIS%20FINAL%20Jessenia%20Stefania%20Valdiviezo%20Gonz%c3%a1lez>

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>Grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022</p>	<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el grado de satisfacción y la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>H₀: El grado de satisfacción no influye significativamente en la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022 y H₁: El grado de satisfacción influye significativamente en la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y la identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Grado de satisfacción</p> <p>Satisfacción extrínseca.</p> <p>Satisfacción intrínseca.</p>
	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el grado de satisfacción y dimensión personal en una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el grado de satisfacción y dimensión profesional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el grado de satisfacción y dimensión situacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>H₁: El grado de satisfacción influye significativamente el ámbito personal en una unidad educativa de Guayaquil, 2022; H₁: El grado de satisfacción influye significativamente el ámbito profesional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022; H₁: El grado de satisfacción influye significativamente el ámbito situacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito personal en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022. Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito profesional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022. Determinar la influencia entre el grado de satisfacción y el ámbito situacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Identidad docente</p> <p>Dimensión personal.</p> <p>Dimensión profesional.</p> <p>Dimensión situacional</p>

Validez de los instrumentos de recolección de datos



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: **Grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022**


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador			Relación entre el ítem y la relación de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
<p>Grado de satisfacción Predisposición de las personas para realizar su trabajo, esta predisposición se apoya en creencias y valores positivos que son desarrollados en su rutina laboral, día a día. Palma (2005, citado por Boda, 2019)</p>	<p>Satisfacción extrínseca (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, como se citó en Arias, 2021), indica que la satisfacción extrínseca es aquella motivación ambiental que incluye factores tradicionales que las</p>	<p>Condiciones físicas de trabajo</p>	1. El entorno físico de mi lugar de trabajo es adecuado.						X	X	X	X			
			2. El ambiente físico de mi lugar de labores me brinda confort y comodidad					X	X	X	X				
			3 Mi lugar de trabajo me brinda seguridad					X	X	X	X				
			4 Cuento con las condiciones materiales para cumplir con mi jornada de trabajo.					X	X	X	X				

			10. Me siento bien con la remuneración económica que recibo por el trabajo que realizo.							X		X		X		X			
			11. Considero que el sueldo que percibo por mi trabajo es justo							X		X		X		X			
			12. La estabilidad laboral favorece a mi tranquilidad personal y familiar.							X		X		X		X			
		Relaciones interpersonales	13. Mantengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.							X		X		X		X			
			14. Mantengo buenas relaciones personales con mis superiores.								X		X		X		X		
			15. La comunicación entre mis superiores y compañeros de trabajo es adecuada.								X		X		X		X		
			16. Mis superiores informan de manera oportuna cambios o decisiones								X		X		X		X		

		importantes de la institución.																
		17. Tengo apertura al diálogo sobre asuntos personal o laborales con mis superiores							X		X		X		X			
	Satisfacción intrínseca según (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, citado en Arias, 2021), se consideran sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento, manifestados a través de la ejecución de tareas, deberes y actividades que le dan significancia al trabajo y además constituyen en reto en el entorno laboral	Contenido de la tarea	18. Las labores docentes que realizo son adecuadas.						X		X		X		X			
19. Participo en la gestión de documentos administrativos y educativos (PCI, PEI, planes de mejora. Etc.)									X		X		X		X			
20. Me siento a gusto con mi distributivo de trabajo										X		X		X		X		
21. Siento que las actividades adicionales a mis labores docentes están equilibradas										X		X		X		X		
22. Me siento a gusto con mi carga laboral de periodos pedagógicos y periodos de acompañamiento docente										X		X		X		X		

			23. Siento que las actividades complementarias desarrolladas en mi labor docente son justas							X	X	X	X		
		Reconocimiento personal	24. Percibo que recibo "Buen Trato" de parte de la Institución Educativa en que laboro.							X	X	X	X		
			25. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando							X	X	X	X		
			26. Obtengo reconocimiento por el trabajo bien hecho por parte de los directivos de la institución educativa							X	X	X	X		
			27. En general, percibo que mi labor docente es bien reconocida							X	X	X	X		
		Responsabilidad	28. Mi asistencia a la hora del trabajo es puntual							X	X	X	X		
			29. Cumpló de manera oportuna con la entrega de los documentos administrativos solicitados.							X	X	X	X		
			30. Mi trabajo docente ha sido asignado de							X	X	X	X		

			manera equilibrada														
			31. Cumplimiento con turnos y horarios establecidos para actividades complementarias dentro y fuera de la institución educativa							X		X		X		X	



 Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DDC. INVESTIGACIÓN
 EPG.UVC - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el grado de satisfacción.

OBJETIVO: Determinar el grado de satisfacción de los docentes, en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.


DIRIGIDO A: a todos los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		



Dr. Mario N. Briones Mendoza
DEC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Totalmente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Identidad docente (Gee, 2000, citado en Guzmán, 2017), establecen que la identidad docente es el estado o grado de conciencia que los profesores tienen de sí mismos o como un cierto tipo de persona en un contexto dado	Personales (Denegri, 2005, citado en Contreras, Pernia, 2018), exponen que la dimensión personal de la identidad docente es un proceso de formación in situ de docentes en ejercicio, a partir de una reflexión colectiva y situada sobre sus prácticas cotidianas, orientado a	Autoestima	1. Siento que el trabajo que realizo está acorde para mi forma de ser.						X		X		X		X		
			2. Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo.						X		X		X		X		
			3. El trabajo docente que realizo lo percibo como importante.						X		X		X		X		
			4. Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo docente.						X		X		X		X		

<p>fortalecer sus competencias para el desarrollo de mediaciones pedagógicas cas significativas y la confianza en su capacidad de toma de decisiones profesionales</p>		5. Me siento verdaderament e útil con la labor que realizo.							X		X		X		X		
	Valores	6. Me identifico con los valores de la institución.							X		X		X		X		
		7. Siento que mis valores propios no se ven afectados por los valores de la institución.							X		X		X		X		
		8. Mis superiores y compañeros actúan con valores solidos de honestidad y excelencia profesional.							X		X		X		X		
		9. Percibo que mis superiores actúan de manera justa en el trato con todos los miembros de la comunidad educativa.							X		X		X		X		

			10. Aplico en mis estudiantes los valores establecidos en los ejes transversales de la(s) asignatura(s) que imparto.							X	X	X	X				
Profesionales (Cattonar, 2014 como citado en Contreras, Pernia et al, 2018), Se configura como un espacio común compartido entre el individuo, su entorno personal y social, y la institución donde trabaja, siendo esta iniciada durante el período escolar y construida durante el período de ejercicio profesional	Competencias		11. Demuestro dominio del área curricular que enseño.							X	X	X	X				
			12. Propicio la reflexión para el logro de aprendizajes.								X	X	X	X			
			13. Demuestro seguridad en la interacción durante el desarrollo del tema de aprendizaje.									X	X	X	X		
			14. Mis actividades de enseñanza están orientadas al logro de aprendizajes en relación a los propósitos establecidos									X	X	X	X		
			15. Mi trabajo me hace sentir realizado como docente.									X	X	X	X		

		Proyectos	16. Considero que es necesario mantener formación docente continua de manera constante							X		X		X		X		
			17. Me actualizo en los conocimientos del área curricular a la que pertenezco.							X		X		X		X		
			18. Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio de un plan de capacitación continua institucional.							X		X		X		X		
			19. Valoro la importancia de realizar estudios de post grado.							X		X		X		X		

			20. El trabajo docente me permite desarrollar habilidades para mi crecimiento profesional.							X	X	X	X			
Situacionales (Hernández, 2010, citado en Serrano y, Pontes, 2016), En esta dimensión social cobra vital importancia el reconocimiento de cada sujeto en el ejercicio de la profesión docente y el propio reconocimiento social de la profesión	Reconocimiento personal docente		21. Percibo que mi trabajo docente es reconocido por mis estudiantes.							X	X	X	X			
			22. Siento que mis superiores valoran mi desempeño personal docente.							X	X	X	X			
			23. La comunidad educativa reconoce el aporte de mi profesión a la sociedad.								X	X	X	X		
			24. Percibo que ser docente me ha permitido ser reconocido en mi ambiente familiar.								X	X	X	X		
	Reconocimiento social docente		25. Ser docente es una excelente decisión profesional.							X	X	X	X			

			26. La sociedad en general reconoce la labor docente.							X		X		X		X		
			27. La docencia es una profesión de prestigio.							X		X		X		X		
			28. La profesión docente es una carrera que permite reconocimiento y prestigio social.							X		X		X		X		


 Dr. María N. Briones Mendoza
 D.C. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la identidad docente.

OBJETIVO: Medir la representación que los docentes tienen de sí mismo, en los ámbitos personales, profesiones y situacionales, en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.


DIRIGIDO A: docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		



Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIDRA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la relación de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Grado de satisfacción Predisposición de las personas para realizar su trabajo, esta predisposición se apoya en creencias y valores positivos que son desarrollados en su rutina laboral, día a día. Palma (2005, citado por Boda, 2019)	Satisfacción extrínseca (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, como se citó en Arias, 2021), indica que la satisfacción extrínseca es aquella motivación ambiental que incluye factores tradicionales que las	Condiciones físicas de trabajo	1. El entorno físico de mi lugar de trabajo es adecuado.						X		X		X		X		
			2. El ambiente físico de mi lugar de labores me brinda confort y comodidad						X		X		X		X		
			3 Mi lugar de trabajo me brinda seguridad						X		X		X		X		
			4 Cuento con las condiciones materiales para cumplir con mi jornada de trabajo.						X		X		X		X		

		importantes de la institución.																
		17. Tengo apertura al diálogo sobre asuntos personal o laborales con mis superiores						X		X		X		X				
	Satisfacción intrínseca según (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, citado en Arias, 2021), se consideran sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento, manifestados a través de la ejecución de tareas, deberes y actividades que le dan significancia al trabajo y además constituyen en reto en el entorno laboral	Contenido de la tarea	18. Las labores docentes que realizo son adecuadas.					X		X		X		X				
19. Participo en la gestión de documentos administrativos y educativos (PCI, PEI, planes de mejora. Etc.)								X		X		X		X				
20. Me siento a gusto con mi distributivo de trabajo									X		X		X		X			
21. Siento que las actividades adicionales a mis labores docentes están equilibradas									X		X		X		X			
22. Me siento a gusto con mi carga laboral de periodos pedagógicos y periodos de acompañamiento docente									X		X		X		X			

			23. Siento que las actividades complementarias desarrolladas en mi labor docente son justas						X	X		X	X		
		Reconocimiento personal	24. Percibo que recibo "Buen Trato" de parte de la Institución Educativa en que laboro.						X	X		X	X		
			25. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando						X	X		X	X		
			26. Obtengo reconocimiento por el trabajo bien hecho por parte de los directivos de la institución educativa						X	X		X	X		
			27. En general, percibo que mi labor docente es bien reconocida						X	X		X	X		
		Responsabilidad	28. Mi asistencia a la hora del trabajo es puntual						X	X		X	X		
			29. Cumplimiento de manera oportuna con la entrega de los documentos administrativos solicitados.						X	X		X	X		
			30. Mi trabajo docente ha sido asignado de						X	X		X	X		

			manera equilibrada														
			31. Cumplimiento y horarios establecidos para actividades complementarias dentro y fuera de la institución educativa							X		X		X		X	
										X		X		X		X	



MGs. Marlene Maribel Landín Macías

Maestra de administración educativa

C.I.: 0916191042

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el grado de satisfacción

OBJETIVO: Medir la representación que los docentes tienen de sí mismo, en los ámbitos personales, profesiones y situacionales, en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	x		



MGs. Marlene Maribel Landin Macías

Maestra de administración educativa

C.I.: 0916191042

FIRMA DEL EVALUADOR

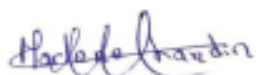
MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Totalmente En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la relación de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Identidad docente (Gee, 2000, citado en Guzmán, 2017), establecen que la identidad docente es el estado o grado de conciencia que los profesores tienen de sí mismos o como un cierto tipo de persona en un contexto dado	Personales (Denegri, 2005, citado en Contreras, Pernia, 2018), exponen que la dimensión personal de la identidad docente es un proceso de formación in situ de docentes en ejercicio, a partir de una reflexión colectiva y situada sobre sus prácticas cotidianas, orientado a	Autoestima	1. Siento que el trabajo que realizo está acorde para mi forma de ser.						x		x		x		x		
			2. Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo.						x		x		x		x		
			3. El trabajo docente que realizo lo percibo como importante.						x		x		x		x		
			4. Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo docente.						x		x		x		x		

fortalecer sus competencias para el desarrollo de mediaciones pedagógicas significativas y la confianza en su capacidad de toma de decisiones profesionales		5. Me siento verdaderament e útil con la labor que realizo.							x		x		x		x		
	Valores	6. Me identifico con los valores de la institución.							x		x		x		x		
		7. Siento que mis valores propios no se ven afectados por los valores de la institución.							x		x		x		x		
		8. Mis superiores y compañeros actúan con valores solidos de honestidad y excelencia profesional.							x		x		x		x		
		9. Percibo que mis superiores actúan de manera justa en el trato con todos los miembros de la comunidad educativa.							x		x		x		x		

		Proyectos	16. Considero que es necesario mantener formación docente continua de manera constante								x		x		x		x	
			17. Me actualizo en los conocimientos del área curricular a la que pertenezco.								x		x		x		x	
			18. Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio de un plan de capacitación continua institucional.								x		x		x		x	
			19. Valoro la importancia de realizar estudios de post grado.								x		x		x		x	

			26. La sociedad en general reconoce la labor docente.								x		x		x			
			27. La docencia es una profesión de prestigio.								x		x		x			
			28. La profesión docente es una carrera que permite reconocimiento y prestigio social.								x		x		x			



MGs. Marlene Maribel Landín Macías

Maestra de administración educativa

C.I.: 0916191042

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la identidad docente.

OBJETIVO: Medir la representación que los docentes tienen de sí mismo, en los ámbitos personales, profesiones y situacionales, en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.


DIRIGIDO A: docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	x		



MGs. Marlene Maribel Landín Macías

Maestra de administración educativa

C.I.: 0916191042

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la relación de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Grado de satisfacción Predisposición de las personas para realizar su trabajo, esta predisposición se apoya en creencias y valores positivos que son desarrollados en su rutina laboral, día a día. Palma (2005, citado por Boada, 2019)	Satisfacción extrínseca (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, como se citó en Arias, 2021), indica que la satisfacción extrínseca es aquella motivación ambiental que incluye factores	Condiciones físicas de trabajo	1. El entorno físico de mi lugar de trabajo es adecuado.						X		X		X		X		
			2. El ambiente físico de mi lugar de labores me brinda confort y comodidad						X		X		X		X		
			3. Mi lugar de trabajo me brinda seguridad						X		X		X		X		
			4. Cuento con las condiciones materiales para cumplir con mi jornada de trabajo.						X		X		X		X		

tradicional que las organizaciones emplean a menudo para incentivar a sus empleados.		5. El horario de trabajo me permite cumplir con las tareas asignadas.						X		X			X					
		6. En la Institución cuento con los recursos didácticos necesarios para realizar mi trabajo docente.						X		X			X		X			
		7. Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo realizado en mi trabajo.						X		X			X		X			
		8. El sueldo mensual que recibo por mi trabajo es adecuado.						X		X			X		X			
	Beneficios económicos						X		X			X		X				
		9. El salario que recibo cubre mis necesidades económicas						X		X			X					

			10. Me siento bien con la remuneración económica que recibo por el trabajo que realizo.							X		X		X		X	
			11. Considero que el sueldo que percibo por mi trabajo es justo							X		X		X		X	
			12. La estabilidad laboral favorece a mi tranquilidad personal y familiar.							X		X		X		X	
		Relaciones interpersonales	13. Mantengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.							X		X		X		X	
			14. Mantengo buenas relaciones personales con mis superiores.							X		X		X		X	
			15. La comunicación entre mis superiores y compañeros de trabajo es adecuada.							X		X		X		X	
			16. Mis superiores informan de manera oportuna cambios o decisiones							X		X		X		X	

			importantes de la institución.															
			17. Tengo apertura al diálogo sobre asuntos personal o laborales con mis superiores						X		X			X			X	
		Contenido de la tarea	18. Las labores docentes que realizo son adecuadas.						X		X			X			X	
			19. Participo en la gestión de documentos administrativos y educativos (PCI, PEI, planes de mejora. Etc.)							X		X			X			X
			20. Me siento a gusto con mi distributivo de trabajo							X		X			X			X
			21. Siento que las actividades adicionales a mis labores docentes están equilibradas							X		X			X			X
			22. Me siento a gusto con mi carga laboral de periodos pedagógicos y periodos de acompañamiento docente							X		X			X			X
			Satisfacción intrínseca según (Herzberg, 1959; Chiavenato, 2007, citado en Arias, 2021), se consideran sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento, manifestados a través de la ejecución de tareas, deberes y actividades que le dan significancia al trabajo y además constituyen en reto en el entorno laboral															

			23. Siento que las actividades complementarias desarrolladas en mi labor docente son justas							X	X	X	X		
		Reconocimiento personal	24. Percibo que recibo "Buen Trato" de parte de la Institución Educativa en que laboro.							X	X	X	X		
			25. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando							X	X	X	X		
			26. Obtengo reconocimiento por el trabajo bien hecho por parte de los directivos de la institución educativa							X	X	X	X		
			27. En general, percibo que mi labor docente es bien reconocida							X	X	X	X		
		Responsabilidad	28. Mi asistencia a la hora del trabajo es puntual							X	X	X	X		
			29. Cumpló de manera oportuna con la entrega de los documentos administrativos solicitados.							X	X	X	X		
			30. Mi trabajo docente ha sido asignado de							X	X	X	X		

			manera equilibrada														
			31. Cumplimiento con turnos y horarios establecidos para actividades complementarias dentro y fuera de la institución educativa						X		X			X			X
									X		X			X			X



Mag. ELMER LEÓN ALBINES
 Magister en administración de la educación
 CORLAD N° 16359

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el grado de satisfacción.

OBJETIVO: determinar el grado de satisfacción de los docentes, en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

DIRIGIDO A: a todos los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: León Albines Elmer

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de la educación

VALORACIÓN:

Excelente	Buena	Regular	Deficiente
	X		



Mag. ELMER LEÓN ALBINES
Magister en administración de la educación
CORLAD N° 16359

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Grado de satisfacción e identidad docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES				
				Totalmente	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la relación de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Identidad docente (Gee, 2000, citado en Guzmán, 2017), establecen que la identidad docente es el estado o grado de conciencia que los profesores tienen de sí mismos o como un cierto tipo de persona en un contexto dado	Personales (Denegri, 2005, citado en Contreras, Pernia, 2018), exponen que la dimensión personal de la identidad docente es un proceso de formación in situ de docentes en ejercicio, a partir de una reflexión colectiva y situada sobre sus prácticas cotidianas, orientado a	Autoestima	1. Siento que el trabajo que realizo está acorde para mi forma de ser.						X		X		X		X		
			2. Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo.						X		X		X		X		
			3. El trabajo docente que realizo lo percibo como importante.						X		X		X		X		
			4. Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo docente.						X		X		X		X		

		Proyectos	16. Considero que es necesario mantener formación docente continua de manera constante							X		X		X		X			
			17. Me actualizo en los conocimientos del área curricular a la que pertenezco.								X		X		X		X		
			18. Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio de un plan de capacitación continua institucional.								X		X		X		X		
			19. Valoro la importancia de realizar estudios de post grado.								X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL JUEZ VALIDADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la identidad docente.

OBJETIVO: Medir la representación que los docentes tienen de sí mismo, en los ámbitos personales, profesiones y situacionales, en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.


DIRIGIDO A: docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: León Albines Elmer

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en administración de la educación

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
	X		



Mag. ELMER LEÓN ALBINES
Magister en administración de la educación
CORLAD N° 16359

FIRMA DEL EVALUADOR

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN

El siguiente cuestionario es anónimo y los datos obtenidos serán utilizados con fines académicos. Se presentan 31 ítems en forma de afirmaciones, para medir el grado de satisfacción docente relacionado a los factores extrínsecos e intrínsecos. Por favor responda con sinceridad, marcando con una equis (X) solamente una alternativa en el círculo al lado derecho de las opciones de cada ítem. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas.

Años de servicio docente:	
Sexo:	Masculino <input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/>
Edad:	

Dimensión extrínseca. Condiciones físicas de trabajo

1. El entorno físico de mi lugar de trabajo es adecuado.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

2. El ambiente físico de mi lugar de labores me brinda confort y comodidad.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

3. Mi lugar de trabajo me brinda seguridad.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

4. Cuento con las condiciones materiales para cumplir con mi jornada de trabajo.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

5. El horario de trabajo me permite cumplir con las tareas asignadas.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

6. En la Institución cuento con los recursos didácticos necesarios para realizar mi trabajo docente.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

7. Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo realizado en mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión extrínseca. Beneficios económicos

8. El sueldo mensual que recibo por mi trabajo es adecuado.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

9. El salario que recibo cubre mis necesidades económicas.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

10. Me siento bien con la remuneración económica que recibo por el trabajo que realizo.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

11. Considero que el sueldo que percibo por mi trabajo es justo.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

12. La estabilidad laboral favorece a mi tranquilidad personal y familiar.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión extrínseca. Relaciones interpersonales

13. Mantengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

14. Mantengo buenas relaciones personales con mis superiores.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

15. La comunicación entre mis superiores y compañeros de trabajo es adecuada.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

16. Mis superiores informan de manera oportuna cambios o decisiones importantes de la institución.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

17. Tengo apertura al diálogo sobre asuntos personales o laborales con mis superiores.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión intrínseca. Contenido de la tarea

18. Las labores docentes que realizo son adecuadas.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

19. Participo en la gestión de documentos administrativos y educativos (PCI, PEI, planes de mejora. Etc.).

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

20. Me siento a gusto con mi distributivo de trabajo.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

21. Siento que las actividades adicionales a mis labores docentes están equilibradas.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

22. Me siento a gusto con mi carga laboral de periodos pedagógicos y periodos de acompañamiento docente.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

23. Siento que las actividades complementarias desarrolladas en mi labor docente son justas.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión intrínseca. Reconocimiento personal

24. Percibo que recibo “Buen Trato” de parte de la Institución Educativa en que laboro.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

25. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

26. Obtengo reconocimiento por el trabajo bien hecho por parte de los directivos de la institución educativa.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

27. En general, percibo que mi labor docente es bien reconocida.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión intrínseca. Responsabilidad

28. Mi asistencia a la hora del trabajo es puntual.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

29. Cumpló de manera oportuna con la entrega de los documentos administrativos solicitados.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

30. Mi trabajo docente ha sido asignado de manera equilibrada.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

31. Cumpló con turnos y horarios establecidos para actividades complementarias dentro y fuera de la institución educativa.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA IDENTIDAD DOCENTE

El siguiente cuestionario es anónimo y los datos obtenidos serán utilizados con fines académicos. Se presentan 28 ítems en forma de afirmaciones, para medir la identidad docente relacionada a los ámbitos personales, profesionales y situacionales. Por favor responda con sinceridad, marcando con una equis (X) solamente una alternativa en el círculo al lado derecho de las opciones de cada ítem. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas.

Años de servicio docente:	
Sexo:	Masculino <input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/>
Edad:	

Dimensión personal. Autoestima.

1. Siento que el trabajo que realizo está acorde para mi forma de ser.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

2. Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

3. El trabajo docente que realizo lo percibo como importante

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

4. Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo docente.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

5. Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión personal. Valores.

6. Me identifico con los valores de la institución.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

7. Siento que mis valores propios no se ven afectados por los valores de la institución.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

8. Mis superiores y compañeros actúan con valores sólidos de honestidad y excelencia profesional.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

9. Percibo que mis superiores actúan de manera justa en el trato con todos los miembros de la comunidad educativa

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

10. Aplico en mis estudiantes los valores establecidos en los ejes transversales de la(s) asignatura(s) que imparto

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión profesional. Competencias.

11. Demuestro dominio del área curricular que enseño

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

12. Propicio la reflexión para el logro de aprendizajes

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

13. Demuestro seguridad en la interacción durante el desarrollo del tema de aprendizaje.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

14. Mis actividades de enseñanza están orientadas al logro de aprendizajes en relación a los propósitos establecidos

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

15. Mi trabajo me hace sentir realizado como docente.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión profesional. Proyectos

16. Considero que es necesario mantener formación docente continua de manera constante.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

17. Me actualizo en los conocimientos del área curricular a la que pertenezco.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

18. Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio de un plan de capacitación continua institucional.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

19. Valoro la importancia de realizar estudios de post grado.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

20. El trabajo docente me permite desarrollar habilidades para mi crecimiento profesional.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión situacional. Reconocimiento personal docente

21. Percibo que mi trabajo docente es reconocido por mis estudiantes.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

22. Siento que mis superiores valoran mi desempeño personal docente.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

23. La comunidad educativa reconoce el aporte de mi profesión a la sociedad.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

24. Percibo que ser docente me ha permitido ser reconocido en mi ambiente familiar.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

Dimensión situacional. Reconocimiento social docente

25. Ser docente es una excelente decisión profesional.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

26. La sociedad en general reconoce la labor docente

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

27. La docencia es una profesión de prestigio.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

28. La profesión docente es una carrera que permite reconocimiento y prestigio social.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS FARIAS ANA MELVA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GRADO DE SATISFACCIÓN E IDENTIDAD DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2022.", cuyo autor es BENAVIDES CADENA HOLGER JAIRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VARGAS FARIAS ANA MELVA DNI: 03885478 ORCID: 0000-0003-4402-7857	Firmado electrónicamente por: AMVARGASF el 18- 10-2022 17:42:14

Código documento Trilce: TRI - 0409350