



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria  
de una institución educativa, Parcona-2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO  
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORES:**

Br. GARCIA RIVAS, Juan Carlos.

Br. VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo Hilario.

**ASESOR:**

Dr. GUTIERREZ ULLOA, Cristian Raymound

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

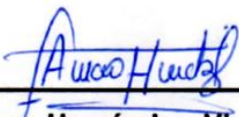
**PERÚ - 2018**

**Página del jurado**



---

**Dra. Silva Aguilar, Agueda**  
**Presidente**



---

**Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica**  
**Secretaria**



---

**Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound**  
**Vocal**

## Dedicatoria

A la señora Rivas (mi madre), quien gusta de las conversaciones en el silencio de la tarde.

A mi padre por sus historias de lugares insospechados.

A la muchacha de lentes, quien posee el talento de la bondad y el arte en la palma de sus manos.

*Juan Carlos*

A mis padres por creer en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera.

A mis hermanos, tíos, primos, abuelos y amigos por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A los que ahora están ausentes pero de algún modo han sido parte de mi vida académica.

*Rodrigo Hilario*

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad César Vallejo, por todo lo brindado durante este tiempo, lo cual nos ha servido para madurar profesionalmente y reflexionar acerca del quehacer educativo.

A los maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por sus amplios conocimientos y dedicación en la formación continua de docentes en servicio y por su contribución a la mejora de la calidad educativa de nuestro país.

Al asesor de la presente investigación Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound; por su capacidad profesional, sus orientaciones pertinentes y oportunas; por su preocupación en garantizar la calidad de las investigaciones en la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”.

Al director de la institución educativa Institución Educativa Víctor Manuel Maurtua, por su apoyo desinteresado, también a los docentes que tomaron un poco de su tiempo y gentilmente nos apoyaron con el desarrollo de los instrumentos aplicados.

***Los autores***

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. GARCIA RIVAS, Juan Carlos identificado con DNI N°45849386, VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo Hilario identificado con DNI N°44386525 estudiantes del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; con la tesis “Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018.”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha: Trujillo, agosto de 2018



GARCIA RIVAS, Juan Carlos.  
Hilario.

DNI N°45849386



VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo

DNI N°44386525

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018, con la finalidad de determinar la relación entre Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



GARCIA RIVAS, Juan Carlos.  
Hilario.



VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo

# ÍNDICE

Pág.

## **CARÁTULA**

## **PÁGINAS PRELIMINARES**

Página del Jurado

Dedicatoria

Agradecimiento

Declaratoria de autenticidad

Presentación

Índice

## **RESUMEN**

## **ABSTRACT**

## **I. INTRODUCCIÓN**

- 1.1. Realidad problemática
- 1.2. Trabajos previos
- 1.3. Teorías relacionadas al tema
- 1.4. Formulación del problema
- 1.5. Justificación del estudio
- 1.6. Hipótesis
- 1.7. Objetivos

## **II. METODO**

- 2.1 Diseño de investigación
- 2.2 Variables, Operacionalización
- 2.3 Población, muestra
- 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad
- 2.5 Métodos de análisis de datos
- 2.6 Aspectos éticos

## **III. RESULTADOS**

## **IV. DISCUSIÓN**

## **V. CONCLUSIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**



## **VII. REFERENCIAS**

### **ANEXOS**

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 1.1 Cuestionario sobre Bienestar laboral

Anexo 1.2 Cuestionario sobre identidad

ANEXO 2: Matriz de consistencia

ANEXO 3: Constancias

Anexo 3.1 Constancia de aplicación de instrumentos a la muestra

ANEXO 4: Registro de datos

Anexo 4.1 Registro de datos de Bienestar laboral

Anexo 4.2 Registro de datos de identidad

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	Bienestar laboral en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Tabla 2	Bienestar personal en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Tabla 3	Bienestar socio-afectivo en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Tabla 4	Bienestar ocupacional en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Tabla 5	Identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Tabla 6	Dimensión personal en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Tabla 7	Dimensión profesional en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Tabla 8	Dimensión situacional en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	Bienestar laboral en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Figura 2	Bienestar personal en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Figura 3	Bienestar socio-afectivo en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Figura 4	Bienestar ocupacional en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Figura 5	Identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Figura 6	Dimensión personal en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Figura 7	Dimensión profesional en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
Figura 8	Dimensión situacional en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

## RESUMEN

La presente investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

Considerando una investigación cuantitativa de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La población y la muestra estuvo constituida por el personal docente de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua” Parcona - Ica, los que hacen un total de 50 profesores elegidos a través del muestreo censal por ser pequeña. La técnica fue la encuesta y sus instrumentos un cuestionario para evaluar el bienestar laboral y un cuestionario sobre la identidad en docentes analizado por el estadígrafo de alpha de Cronbach y validado mediante juicio de expertos para el análisis de procesamiento de datos se aplicó la estadística descriptiva e inferencial usando la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Los resultados demuestran que existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes con un valor de Rho Spearman calculado de 0.662, que significa que a mayor nivel de bienestar laboral le corresponde un alto grado de identidad en los docentes y viceversa.

**Palabras Clave:** Bienestar, laboral, identidad y docentes.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between job well-being and identity in secondary school teachers of the "V́ctor Manuel Maurtua" educational institution, Parcona-2018.

Considering a quantitative research of non experimental type and descriptive correlational design. The population and sample was constituted by the teaching staff of the educational institution "V́ctor Manuel Maurtua" Parcona - Ica, which make a total of 50 teachers chosen through census sampling because it is small. The technique was the survey and its instruments a questionnaire to evaluate the labor welfare and a questionnaire on the identity in teachers analyzed by the Cronbach alpha statistician and validated by expert judgment for the data processing analysis was applied the descriptive statistics and inferential using Spearman's Rho correlation test.

The results show that there is a significant relationship between work wellbeing and identity in teachers with a value of Rho Spearman calculated of 0.662, which means that a higher level of work welfare corresponds to a high degree of identity in teachers and vice versa.

**Keywords:** Welfare, work, identity and teachers.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1 Realidad Problemática.**

En la actualidad, la función laboral del docente se constituye como uno de los ejes fundamentales del desarrollo de toda sociedad, ya que ella es el responsable de la formación de los futuros ciudadanos. Sin embargo, a pesar de la importancia de su labor, no se han generado las condiciones que aseguren el bienestar del docente, tanto en el aspecto físico como el económico, estando expuestos a sufrir dolencias y viéndose en la necesidad de desempeñarse en otras actividades para lograr mantenerse.

Esto ha generado que muchos docentes, e incluso la sociedad misma no posean una percepción positiva respecto a la identidad y la función docente.

En Ecuador, la investigación realizada por Cárdenas (2015) indica que muchos docentes en el cumplimiento de sus funciones se encuentran expuestos a diversas afecciones, desde las enfermedades somáticas, psicológicas hasta las de índole social. Así mismo se ha llegado a analizar que los docentes presentan síntomas de cansancio, agotamiento físico e intelectual.

Esto ha generado en los últimos años la decadencia de rendimiento en calidad, actitudes negativas y reacciones indebidas frente a los estudiantes y en algunos casos frente a las autoridades y padres de familia, creando conflictos desagradables. Uno de los principales factores que han generado estas circunstancias es la mala organización que parte desde los órganos de gobierno, que no generan las condiciones necesarias para asegurar el bienestar del docente.

Además, Ecos (2015) señala que en el mundo se acepta la idea de que se necesita capacitar a los profesores para que se empeñen óptimamente sus funciones de enseñanza y aprendizaje con los estudiantes. Sin embargo, a pesar que diversos investigadores, instituciones y el mismo Estado han establecido medidas para mejorar la capacidad docente, es en muchos casos el propio docente, quien con una actitud desinteresada, no las

aprovecha, dejando de lado su formación y actualización, lo cual refleja un bajo nivel de identificación con su profesión.

En el Perú, Carrillo (2017) señala que el estado ha establecido diversas políticas para mejorar el nivel educativo, lo cual ha llevado a una mayor carga al docente, sin embargo, no ha establecido los lineamientos necesarios para asegurar el bienestar del docente frente a esa nueva presión y exigencia. Esto ha generado que en muchas instituciones educativas se observe un ambiente conflictivo no hay reconocimientos económicos que muchas veces ocasionan huelgas, quejas y un rendimiento laboral bajo. (Chaparro, 2017).

Por otro lado, el problema de la identidad profesional, así como la formación docente atraviesan por una crisis. El profesorado especialmente de educación básica es un profesional que no ha elegido la docencia como profesión en su mayoría, sino lo ha determinado las circunstancias limitantes para que estudie otra profesión.

Asimismo, no está motivado como para ejercer la docencia con calidad, por la marginación histórica que ha sido objeto por los gobiernos de turno, particularmente en el aspecto económico. Así por ejemplo, especialmente los profesores de secundaria son los profesionales mal pagados del sistema, lo que no los motiva para ejercer a tiempo completo su labor docente, por el contrario, dedicándose a varias actividades improvisan y descuidan su labor docente diaria. (Díaz, 2017).

A nivel regional, Jara (2018) señala que muchos docentes de diversas instituciones educativas iqueñas realizan sus labores de forma mecánica, buscando más la rapidez que la calidad de su trabajo, reflejando una identidad profesional baja caracterizada por un desinterés en la búsqueda de su crecimiento personal y profesional que afecta negativamente su desempeño en la formación del estudiante.

Esto debido principalmente a que sienten que no pueden satisfacer sus necesidades solo con su profesión docente, por lo que deben de dividir su tiempo entre la docente y el desarrollo de otras actividades laborales, lo cual los deja con un elevado nivel de cansancio y estrés, que repercute

negativamente en su desenvolvimiento en la institución y en el aula de clases.

En la Institución Educativa “Víctor Manuel Maurtua” de Ica, existe una realidad igual de preocupante, observándose que muchos docentes consideran que las medidas de desempeño son elevadas, sin embargo, las condiciones necesarias presentes en la institución que contribuyan en su bienestar son bajas, por lo cual no ven satisfechos sus requerimientos personales, socio afectivos y ocupaciones, tales como poco apoyo entre docentes, constantes riñas y desaires, un bajo sueldo y la falta de materiales, son algunos de los factores que menguan su bienestar.

Esto genera que muchos docentes se cuestionen sobre si haberse inclinado por la profesión docente ha sido una buena elección, por lo que sus actitudes personales, laborales y situacionales dejan mucho de desear, dejando una mala imagen sobre la identidad docente frente a los estudiantes, padres de familia y sociedad en general.

Por ende, resulta pertinente realizar la investigación bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa Víctor Manuel Maurtua, Ica-2018, con el objetivo de conocer la relación entre las variables.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **A nivel Internacional.**

Rodríguez (2013), en su tesis titulada Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España. El presente trabajo se desarrolló en base a un tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra total con que se trabajó fue de 354 alumnos. Para la recolección de datos, fue necesaria la aplicación y desarrollo de un instrumento denominado cuestionario.

Finalmente se logró determinar que: Teniendo en cuenta los resultados obtenido dentro del desarrollo de la investigación, inferimos que es



importante tener identidad profesional docente porque esto influenciará en las etapas de formación del mismo. Por otro lado, la más importante referencia del docente a inicios de desempeñarse laboral y profesionalmente, no sólo son sus experiencias vitales previas, que llevan relación con la implantación de conocimientos, sino más bien con lo aprendido inicialmente, formando la base de sus conocimiento y que llega a constituir en un futuro su conocimiento pedagógico.

Cárdenas (2015), en su tesis titulada ¿Docencia: una profesión de riesgo? : Estudio de la incidencia del derecho a la educación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el desempeño del docente y su bienestar laboral. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Ecuador. El presente trabajo se desarrolló en base a un método probabilístico, con muestreo aleatorio simple, de tipo documental analítico. El total de la muestra fue el 61% del Colegio Hipatia Cárdenas y el 39 % de individuos del Colegio Electrónico Pichincha.

Para la obtención de datos, fue necesaria desarrollar y aplicar 3 tipos de encuestas diferentes a docentes, alumnos y apoderados. Finalmente se logró determinar que: La Ley en su conjunto es aceptable para lograr desarrollar las diferentes actividades y etapas educativas, también es posible determinar que está bien sustentada, por el factor de reconocimiento de derechos y obligaciones de todos los integrantes pertenecientes a una determinada comunidad pedagógica y que reacciona a una estructura lógica e integral.

### **A nivel Nacional.**

Cabrera (2014), en su tesis titulada La construcción de la identidad docente: Investigación Narrativa sobre un docente de lengua extranjera sin formación pedagógica de base. (Tesis de Maestría). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. El enfoque desarrollado fue cualitativa. El tipo de estudio fue exploratorio descriptivo. La muestra seleccionada estuvo conformada por docentes de lengua extranjera de Lima Metropolitana. Como instrumentos de recolección de datos se usó una entrevista narrativa.

La investigación arribó a las siguientes conclusiones: Esta investigación logra evidenciar como un educador del área de lengua sin desarrollo previo de una base pedagógica hace uso de la práctica de la identidad y diferentes materiales narrativos como libros y videos, con el fin de negociar varias posibles identidades. Haciendo referencia a las tensiones originadas del trabajo de identidad, se lograron identificar tres orígenes de conflictos relacionadas con el valor moral del individuo, la realidad y la comprobación trabajo-vida la de tener en cuenta el accionar por parte del educador como oficio o profesión.

Carrillo (2017), en su artículo titulado Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades?. El enfoque desarrollado fue cuantitativo. El diseño utilizado es no experimental correlacional descriptivo. El total de la muestra con que se trabajó, fue estructurado en dos cantidades, la primera por 424 docentes y la otra por 443, ambos en diferentes años. Para llegar a la obtención de datos, fue necesario la recolección de datos se usó la ficha de datos personales y la escala de actitud docente (EAD).

La investigación arribó a las siguientes conclusiones: Haciendo referencia a los perfiles profesionales que presentan los docentes, se señala que los pertenecientes al sector laboral del estado presentan y desarrollan actitudes positivas en cuanto a su vocación y pagos mensuales. Es así que teniendo en cuenta lo señalado, se recomienda la necesidad de que las actitudes o planes de acción que se realicen para beneficiar directamente a la población docente y para fortificar su profesionalización siendo estos integrales.

### **A nivel Local.**

Cabrera (2017), en su tesis titulada. Cultura de evaluación y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en un instituto de educación superior pedagógico de Ica, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Ica. Perú. El tipo de estudio fue no experimental y el diseño correlacional. El total de la muestra con que se trabajó fue de 35 docentes. Para recolectar datos se usó un cuestionario para cada variable.

La investigación arribó a las siguientes conclusiones: Se evidencia un coeficiente de correlación de Rho Spearman de  $r=0,737$ , indicando una relación entre la cultura de evaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2016.

Martínez (2018), en su tesis titulada. Bienestar laboral y calidad educativa de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica- 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Ica. Perú. El enfoque desarrollado fue cuantitativa. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La total de la muestra fue de 80 educadores de las Instituciones Educativas del distrito de Los Aquijes, 2017.

Como instrumentos de recolección de datos se han elaborado dos cuestionarios, uno sobre bienestar laboral y otro sobre calidad educativa. Finalmente se logró determinar que: Se demostró que existe relación significativa entre el bienestar laboral y la calidad educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.

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

#### **1.3.1. Bienestar laboral.**

##### **A. Enfoques del bienestar laboral.**

Según Restrepo, Rodríguez y Rojas (2013) se sustenta en la Teoría Bifactorial Herzberg; que expresa que la satisfacción y la insatisfacción reflejan el nivel de bienestar de cada uno de los colaboradores dentro de su ambiente laboral. La teoría bifactorial determina y fundamenta que la motivación de un individuo procede de factores de motivación (intrínsecos), y no de sostenimiento (extrínseco).

Por ende, si en una Institución educativa se busca crear un ambiente positivo para la totalidad de los individuos que generen e impulsen niveles altos de compromiso y responsabilidad; también se debe de poner en manifiesto los requerimientos primordiales y fortalezas de cada persona; el planteamiento y programación de actividades de formación que refuerce los conocimientos propios y diseñar e implementar los programas de bienestar.

## **B. Definición de bienestar laboral.**

Según Chaparro (2017) el bienestar laboral es la satisfacción de las necesidades del individuo dentro de la institución.

Por su parte la Gobernación Del Meta (2016) señala que es un proceso permanente, orientado a desarrollar las condiciones óptimas que permitan al docente un adecuado equilibrio en su bienestar, como persona y como profesional, buscando asegurar en él un nivel adecuado de calidad de vida, tanto a nivel psicológico, emocional y físico en el cumplimiento de sus funciones, contribuyendo a que cumpla el servicio que ofrece a la comunidad con eficacia, efectividad y eficiencia y eficacia.

Además Cortés (2013) indica que es el ambiente o escenario que se construye en la institución, a través del desarrollo de normas, programas y acciones que buscan incrementar el nivel de satisfacción del docente, tanto en sus necesidades como en sus anhelos y deseos, buscando desarrollar en él un equilibrio psicosocial, biológico, cultural y espiritual, de modo que el docente vea satisfechas sus necesidades presentes pero también pueda desarrollar sus aspiraciones futuras.

Así mismo Cárdenas (2015) señala que bienestar laboral agrupa los términos de una óptima la calidad de vida, la tranquilidad que sienta en su diario vivir y la buena salud que a cada una le acompañe; que esté a gusto consigo mismo y con los demás; que todo lo que se refiera en favor del prójimo siempre sea positivo; que esté claro con

su conciencia, sienta satisfacción y se encuentre en paz con los demás, buscando siempre el buen vivir.

### **C. Características del bienestar laboral.**

Según la Gobernación Del Meta (2016) tiene como características:

-Contiene un conjunto de acciones que se desarrollan dentro de la institución, con la finalidad de mejorar las condiciones en que se desenvuelven los miembros de la institución educativa, tanto en el nivel físico, emocional y cognitivo, de modo que se encuentre en óptimas condiciones para cumplir con su labor eficientemente y sintiéndose satisfecho de hacerlo.

-Busca la desarrollar una adecuado equilibrio entre las necesidades personales y profesionales, de modo que el docente percibe que su permanencia y funciones dentro de la institución no le impiden cumplir sus aspiraciones personales, por el contrario, contribuyen a ella. Es decir contribuyen equilibradamente a su crecimiento personal y profesional.

-Su desarrollo de debe enmarcar dentro de las perspectivas de la misión y visión institucional, de modo que el desarrollo de políticas para el crecimiento del personal se perciban en el ambiente y clima institucional, siendo captadas por todos los miembros sin distinción alguna, logrando que la búsqueda del bienestar laboral sea parte de la cultura de la institución contribuyendo constantemente al éxito institucional.

-Su logro se orienta a ofrecer gradualmente las condiciones óptimas para los miembros de la institución, asegurando desarrollar aspectos intelectuales, morales, físicos y sociales, así como habilidades y destrezas que le permitan desarrollarse tanto en el ámbito personal como profesional. Sin embargo, no se debe olvidar que el objetivo principal es lograr que el docente este en las mejores condiciones para brindar el mejor servicio a la población.

### **D. Dimensiones del bienestar laboral.**

Para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) señala como dimensiones:

-Bienestar personal; comprende el conjunto de acciones que se desarrollan dentro de la institución con la finalidad de desarrollar las condiciones que permitan mejorar la formación del trabajador, de modo que pueda mejorar su desenvolvimiento en su aspecto profesional dentro como fuera de la institución.

-Bienestar socio afectivo; comprende el conjunto de acciones que se desarrollan dentro de la institución con la finalidad de desarrollar las condiciones que permitan un adecuado equilibrio socioemocional, tanto en aspectos físicos, emocionales y sociales en los docentes, asegurando el desarrollo de una conducta adecuada, tanto dentro como fuera de la institución.

-Bienestar ocupacional; comprende el conjunto de acciones que se desarrollan dentro de la institución con la finalidad de desarrollar las condiciones que permitan al docente mejorar su desempeño, incentivando el desarrollo de sus capacidades, condiciones físicas y ambientales, de modo que el docente pueda sentirse satisfecho en el cumplimiento de sus funciones.

#### **E. Evaluación del bienestar laboral.**

La evaluación de la variable bienestar laboral se realizó mediante la aplicación de un cuestionario que consta de 18 ítems y las dimensiones personal, socio afectivo y ocupacional que permita recabar información sobre el nivel de bienestar personal, socio afectivo y ocupacional la puntuación global del cuestionario es de siempre (3) a veces (2) y nunca (1) mientras que la puntuación para cada dimensiones de siempre (3) a veces (2) y nunca (1).

Una vez recabados los datos se procedió a su organización y análisis empleando el software SPSS.

#### **F. Importancia del bienestar laboral.**

Según Beleño (2013) dentro de toda institución alguna de las variables fundamentales que contribuyen al éxito de la actividad

organizacional son los de bienestar y de salud, ya que su búsqueda intentan responder a la preservación y mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y por ende al desarrollo de una vida más digna en sociedad, lo que conlleva a afirmar la relevancia que tiene el hecho de que el hombre sea un ser integral en aspectos físicos, emocionales, espirituales, familiares y laborales.

El bienestar laboral es un referente importante, debido a que para lograr el bienestar laboral se deben de asegurar dos condiciones fundamentales, la primera comprende lograr la satisfacción del docente, es decir, lograr que el docente se sienta a gusto con sus funciones, con su institución, percibiendo un trato justo por parte de sus compañeros y superiores, la segunda comprende la satisfacción con la vida, que traspasa los límites de la institución, es decir, su nivel de satisfacción no depende del trato que perciba dentro de la institución, sino que depende de factores presentes en su día a día, propiciando el desarrollo de una motivación interna, sobre la cual el docente basará su actividad laboral así como el nivel de empeño en el cumplimiento de sus funciones, lo cual afectara significativamente su nivel de productividad.

Es decir, si se desea que el docente cumpla con sus funciones de forma óptima se debe asegurar que el docente trabaje en condiciones óptimas, tanto personales como laborales.

### **1.3.2. Identidad docente.**

#### **A. Enfoque de identidad docente.**

Según Gómez (2015) se sustenta en el Enfoque Sociocultural. Según este enfoque, toda actividad se realiza en un centro o entorno compuesto por un sujeto, un objetivo, acciones por desarrollar y operaciones por cumplir. Al hablar del sujeto se hace referencia a la persona que es responsable del desarrollo de una actividad, un objeto representa el objetivo establecido, las acciones a desarrollar representan los medios por los cuales el sujeto busca alcanzar el

objetivo, mientras que la operatividad representa los límites sobre los cuales una persona debe desarrollar sus funciones.

Es decir, toda actividad se desarrolla sobre un contexto, que posee diversos elementos que, relacionados entre sí, es decir, si alguno de los elementos no reúne las condiciones óptimas, difícilmente el desarrollo de la actividad de desarrollará eficazmente.

Es justamente la comprensión del desarrollo de una actividad como contexto, la que permite considerar vital para la institución el desarrollo de acciones que permitan potenciar cada elemento que participa en la actividad.

En este sentido, el docente también depende de un conjunto de factores que determinan el desarrollo efectividad de su actividad, tanto a nivel personal, institucional, social y cultural, cuya percepción contribuye al desarrollo de su identidad.

## **B. Definición de la identidad docente.**

Según Ibarra (2013) se define la identidad docente como la propia definición del docente que hace sobre su vinculación entre su persona y su profesión, basándola en los diversos valores, principios, atributos, rasgos etc., que considera propios de la profesión y que le permite diferenciarse de otras profesionales.

Por su parte Muñoz y Arvayo (2015) indican que la identidad docente el conjunto de rasgos que características a los miembros de la profesión docente, que han sido construidos a través del aprendizaje vivencial, de la capacitación y especialización, la cual establece un conjunto de políticas, normas y acciones que le permiten cumplir sus funciones a cabalidad, siendo reconocidos como profesionales de la pedagógica y ser diferenciados de otras profesionales.

Además, Caballero y Bolívar (2015) indican que es la representación pedagógica del docente producto de la incorporación de mecanismos de formación y evaluación, así como todos los



procesos sistemáticos e intencionales adoptados para desarrollar la práctica laboral con el propósito de aumentar la calidad docente.

Tener identidad es fundamental para el ser humano más a un para los docentes que tenemos que formar a los estudiantes enseñarles que desarrollen y conozcan su identidad.

### **C. Características de la identidad docente.**

Según Ibarra (2013) posee como características:

-Es necesario compartir con un grupo social y que más entre docentes, compartir con otros profesores de diferentes lugares, sólo así podrán ver que todos tenemos diferentes costumbres y formas de vivir según nuestra cultura.

-Es resultado de la combinación y organización de la representación que de sí mismo hace el docente y de la representación que los otros hacen de él; así mismo la opinión de los demás que se pueden hacer de otra persona.

-la identidad que nosotros tenemos que como somos nos da indicio o que podemos reconocer eso en la otra personas, teniendo en cuenta que somos de distintas culturas eso nos permite construir nuestra identidad y la formación de los padres y lo que vemos día a día con nuestros estudiantes.

-No solo agrupa la imagen que expresa el docente, sino los signos que se reflejan el tipo de docente deseado o esperado por parte de los alumnos, padres y sociedad en general. Tiene que tener una identidad bien formada, con valores morales y éticos para ejercer esta profesión que es digna y muy sacrificada pero con recompensas a largo plazo de ver a los estudiantes profesionales es la satisfacción que se siente.

-el docente tiene que tener su propia identidad tiene que ser una persona que reflejo amor propio por el primero y hacia los demás para que pueda realizar el proceso de enseñanza aprendizaje, pues de otro modo para los escolares el docente sería un ser extraño y ajeno.

### **D. Dimensiones de la identidad docente.**

Para Day et al. (2006), las dimensiones son:

-Dimensión personal; esta parte es cuando el docente va acumulando diversas experiencias y la forma que vive en su hogar desde pequeño va formándose un ser único, nunca podríamos encontrar dos personas idénticas, cada uno es único con sus fortalezas y debilidades todo esto se va dando a través de los años y la influencia de muchos factores como es de principal origen la familia y los amigos el entorno en si la sociedad tanto culturales, políticas e históricas con las que interacciona.

-Dimensión profesional; esta parte es la capacidad del docente que tiene para desarrollarse en un espacio compartido y también el mismo, su entorno personal y social, y la institución donde labora, siendo esta iniciada durante el período escolar y construida durante el período de ejercicio profesional. En esta parte el docente se relaciona con un entorno social con profesionales de distintas áreas de diferentes tipos de cultura y tiene q impartir todo lo aprendido y desarrollado a lo largo de sus estudios y aún más seguir perfeccionándose para ser un excelente profesional.

-Dimensión situacional; es un lugar donde se desarrolla en una institución educativa, donde hay un entorno de personas y objetos, donde tiene que acatar reglas, normar, así como el reglamento interno, tiene que cumplir y hacer cumplir, fijarse donde se encuentra en el momento y como debe comportarse como tal para que inculque lo mismo a sus escolares.

### **E. Evaluación de la identidad docente.**

La evaluación de la variable identidad docente se realizó mediante la aplicación de un cuestionario que consta de 18 ítems y las dimensiones personal, profesional y situacional que permita recabar información sobre el nivel de bienestar personal, socio afectivo y ocupacional la puntuación global del cuestionario es de siempre (3) a veces (2) y nunca (1) mientras que la puntuación para cada dimensiones de siempre (3) a veces (2) y nunca (1).

Una vez recabados los datos se procedió a su organización y análisis empleando el software SPSS.

## **F. Importancia de la identidad docente.**

Según Muñoz y Arvayo (2015) su importancia radica en que el docente tiene la responsabilidad con sus estudiantes ser su guía en las actividades que se hagan y ser su modelo, compartir su experticia para que ellos se sientan motivados de aprender.

El docente es el agente de propiciar el aprendizaje y enseñanza, él tiene que estar convencido de sus habilidades y lo que sabe para que pueda inculcarlos a sus escolares y hacer de ellos los mejores o al menos transmitirles las ganas de querer es poder y no rendirse ante cualquier situación. En la actualidad un docente debe tener mucha delicadeza con los estudiantes ya que existe el avance de la tecnología, debe ser consciente de sus habilidades y destrezas que posee para que pueda inculcarlo y hacer estudiantes de bien.

El docente debe ser una persona reflexiva con la sociedad y enseñar a sus estudiantes a serlo y ser una persona que analiza el contexto y proponer ideas para solucionar los problemas.

Todas estas funciones representan por tanto la construcción de una identidad optima, que lo lleve a amar su labor, a asumir su responsabilidad esto conlleva a luchar y creer en el esfuerzo para hacer un excelente trabajo y que de ellos depende de la formación de los estudiantes del día de mañana, esto se verá reflejado cuando ellos sean excelentes profesionales.

## **1.4 Formulación del problema.**

### **1.4.1. Problema general.**

¿Qué relación existe entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos.**

P.E.1: ¿Qué relación existe entre bienestar laboral e identidad personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018?

P.E.2: ¿Qué relación existe entre bienestar laboral e identidad profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018?

P.E.3: ¿Qué relación existe entre bienestar laboral e identidad situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018?

P.E.4: ¿Qué relación existe entre identidad y bienestar personal en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018?

P.E.5: ¿Qué relación existe entre identidad y bienestar socio afectivo en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018?

P.E.6: ¿Qué relación existe entre identidad y bienestar ocupacional en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018?

### **1.5 Justificación del estudio.**

Este trabajo de indagación se justifica en función de las siguientes razones:

Por su conveniencia, este estudio conviene realizar debido a la problemática observada ya que en la institución educativa existe un malestar no se puede trabajar bien por factores externos e internos que distorsionan el normal desarrollo de las actividades por medio de chismes etc no hay un adecuado bienestar laboral lo que tiene relación con la identidad de los docentes ya que aún existe docentes que no tiene convicción y su personalidad dejan mucho que desear.

Por su relevancia social, la investigación desde el aspecto social beneficia directamente a los docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua” de Ica, e indirectamente a los estudiantes, padres de familia.

Por su implicancia práctica, con la ejecución del presente proyecto de investigación se podrá recoger información mediante instrumentos para luego ser analizados y poder formular las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Por su valor teórico, la búsqueda de información en las diferentes fuentes bibliográficas permitirán desarrollar un mejor entendimiento de las variables de estudio, y se convertirá en una fuente secundaria para aquellas personas interesadas deseen realizar en estudio más profundo sobre bienestar laboral e identidad docente en otros contextos.

Por su utilidad metodológica, en el presente proyecto se elaborará instrumentos de investigación que serán validados y evaluados mediante pruebas de confiabilidad, dichos instrumentos serán un aporte para la comunidad científica.

## **1.6. Hipótesis.**

### **1.6.1. Hipótesis general.**

Hi= Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-durante el año escolar 2018.

Ho= No existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona- durante el año escolar 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas.**

H.E.1: Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

H.O.1: No existe una relación entre bienestar laboral e identidad personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

H.E.2: Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

H.O.2: No existe una relación entre bienestar laboral e identidad profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

H.E.3: Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

H.O.3: No existe una relación entre bienestar laboral e identidad situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

H.E.4: Existe una relación significativa entre identidad y bienestar personal en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

H.O.4: No existe una relación significativa entre identidad y bienestar personal en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

H.E.5: Existe una relación significativa entre identidad y bienestar socio afectivo en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

H.O.5: No existe una relación significativa entre identidad y bienestar socio afectivo en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

H.E.6: Existe una relación significativa entre identidad y bienestar ocupacional en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

H.O.6: No existe una relación significativa entre identidad y bienestar ocupacional en docentes de secundaria de la institución educativa “V́ctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el ańo escolar 2018.

## **1.7. Objetivos.**

### **2.3.1. General.**

Determinar la relación entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

### **2.3.2. Específicos.**

O.E.1: Determinar la relación entre bienestar laboral e identidad personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

O.E.2: Determinar la relación entre bienestar laboral e identidad profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

O.E.3: Determinar la relación entre bienestar laboral e identidad situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

O.E.4: Determinar la relación entre identidad y bienestar personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

O.E.5: Determinar la relación entre identidad y bienestar socio afectivo en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

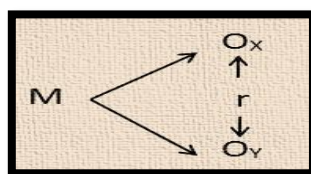
O.E.6: Determinar la relación entre identidad y bienestar ocupacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona durante el año escolar 2018.

## II. METODOLOGÍA.

La investigación tiene el enfoque cuantitativo porque observa información, recoge y procesa mediante la estadística descriptiva e inferencial de tipo no experimental.

### 2.1. Diseño de investigación.

Este estudio de indagación es descriptivo correlacional. Es descriptivo porque su estudio radica en observar la realidad en una muestra que está teniendo dificultades lo analiza y describe que está pasando cual es el diagnóstico, el pronóstico y el control del pronóstico teniendo en cuenta que hay un problema. Es correlacional porque en esa descripción podemos ver que los docentes no se sienten satisfechos laborado en esta institución lo que tiene origen a esto por su identidad de los docentes entonces según este diseño busca ver si estos dos problemas tienen relación o no (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).



Donde:

M = Muestra probabilista de los docentes.

Ox = Bienestar laboral.

O2 = Identidad docente.

r = Relación

### 2.2. Variables, Operacionalización.

#### 2.2.1. Variables.

##### **Variable de estudio X: Bienestar laboral.**

Dimensiones del bienestar laboral: Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) señala como dimensiones:

D1: Bienestar personal.

D2: Bienestar socio afectivo.

D3: Bienestar ocupacional.



**Variable de estudio Y: Identidad docente.**

Dimensiones de la identidad docente: Según Day et al. (2006) son:

D1: Dimensión personal.

D2: Dimensión profesional.

D3: Dimensión situacional.

## 2.2.2. Operacionalización de variables.

Cuadro N° 1  
Operacionalización de la variable X: Bienestar laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Bienestar laboral</b>	Cortés (2013) indica que es el ambiente o escenario que se construye en la institución, a través del desarrollo de normas, programas y acciones que buscan incrementar el nivel de satisfacción del docente, tanto en sus necesidades como en sus anhelos y deseos, buscando desarrollar en él un equilibrio psicosocial, biológico, cultural y espiritual, de modo que el docente vea satisfechas sus necesidades presentes, pero también pueda desarrollar sus aspiraciones futuras.	Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) El bienestar laboral fue operacionalizada en función a sus dimensiones.	D1: Bienestar personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Búsqueda de desarrollo de capacidades cognitivas</li> <li>- Desarrollo de proyecto de vida</li> <li>- Reconocimiento de cualidades personales</li> </ul>	Ordinal
			D2: Bienestar socio afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento del rol docente</li> <li>- Apoyo al desarrollo social de los docentes</li> <li>- Apoyo al desarrollo emocional</li> </ul>	
			D3: Bienestar ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima organizacional</li> <li>- Participación en comunidad</li> <li>- Incentivos</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia del autor

Cuadro N° 2

Operacionalización de la variable Y: Identidad en docentes.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Identidad en docentes</b>	Ibarra (2013) se define la identidad docente como la propia definición del docente que hace sobre su vinculación entre su persona y su profesión, basándola en los diversos valores, principios, atributos, rasgos etc., que considera propios de la profesión y que le permite diferenciarse de otras profesionales.	Day et al. (2006). La identidad en docentes estuvo operacionalizada en función a sus dimensiones.	D1: Dimensión personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Búsqueda de desarrollo de capacidades cognitivas.</li> <li>- Predisposición para el logro de metas.</li> <li>- Reconocimiento de cualidades personales.</li> </ul>	Ordinal
			D2: Dimensión profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento del rol docente.</li> <li>- Desempeño de la función docente.</li> <li>- Perfeccionamiento y desarrollo profesional.</li> </ul>	
			D3: Dimensión situacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deontología y ética profesional</li> <li>- Participación en comunidad</li> <li>- Trabajo con la familia de los estudiantes</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia del autor

## 2.3. Población y muestra.

### 2.3.1. Población.

Según Bernal (2006) señala que la población es la suma total de elementos o personas que fue objeto de estudio con algunas partes iguales o comparten el mismo problema y quieren solucionarlo.

La población estuvo constituida por el personal docente de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua” Parcona - Ica, los que hacen un total de 50 profesores.

Cuadro N° 3: Distribución de los docentes del nivel secundaria.

	Total de docentes	Porcentaje
Contratados	6	12%
Nombrados	44	88%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registro de docentes en la dirección.

### 2.3.2 Muestra.

Bernal (2006) Señala que la muestra es una pequeña porción de un conjunto de individuos sujetos a ser estudiados por que comparten el mismo problema que son mediables y se están observando y tienen la finalidad de ser solucionados por los investigadores.

La muestra estuvo conformada por el total de los docentes por ser una población pequeña.

Cuadro N° 4: Distribución de los docentes del nivel secundaria.

	Total de docentes	Porcentaje
Contratados	6	12%
Nombrados	44	88%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registro de docentes en la dirección.

Se asumirá como muestra el total de la población.

### **2.3.3 Muestreo**

Para la elección de la muestra se utilizó el muestreo censal porque la población es igual que la muestra.

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

### **2.4.1 Técnicas**

La encuesta: Es utilizada para la recolección de información a través de unas preguntas relacionadas a las variables y dimensiones de estudio, es por ello que se usó de esta técnica para aplicar los cuestionarios de conocimientos sobre el bienestar laboral y la identidad en docentes. (Hernández et al, 2016).

#### **Encuesta**

Es una técnica que consiste en recoger información a través de un instrumento compuesto por preguntas y alternativas de respuesta.

### **2.4.2. Instrumentos**

Un cuestionario nos permite estandarizar y uniformar el recabado de la información. Un diseño inadecuado o mal elaborado nos conduce a recoger datos incompletos, imprecisos y, como debe suponerse, a generar información poco confiable. (Carrasco, 2008).

Los instrumentos fueron:

Cuestionario para evaluar el bienestar laboral

Su forma de administración fue de manera individual cuya duración aproximadamente es de 30 minutos. El ámbito de aplicación estuvo dirigido al personal docente de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua” Parcona - Ica. La estructura del instrumento consta de 18 ítems distribuidos de la siguiente manera: D1: Bienestar personal (6 ítems), D2: Bienestar socio afectivo (6 ítems), D3: Bienestar ocupacional (6 ítems). Cada ítem del instrumento presenta 3 opciones de respuesta con una escala de valoración de siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto). Categorización: En base a la puntuación del instrumento se

planteó los siguientes rangos para medir la variable bienestar laboral: [18-30] Bajo, [31-42] Regular, [43-54] Alto.

*Validación y confiabilidad:* Para su validez de contenido se consultó a cinco expertos quienes determinaron que el instrumento reúne las condiciones necesarias para ser aplicado a la muestra de estudio.

En esta etapa se realizaron los ajustes finales, asimismo se analizaron a través del programa SPSS en donde se determinó el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde se logró estimar la confiabilidad, lo que permitió inferir una alta consistencia interna de los datos.

Es decir se logró determinar que el presente instrumento si logra medir los respectivos constructos (Evalúa el bienestar laboral). Se aplicó un cuestionario a una muestra piloto de 15 sujetos muestrales de otra Institución Educativa con características similares.

Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en las tres dimensiones del cuestionario sobre bienestar laboral no requiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; asimismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento fue mayor de 0.5, con lo que se pudo aseverar que es un instrumento altamente confiable.

Cuestionario sobre la identidad en docentes.

Su forma de administración fue de manera individual cuya duración aproximadamente es de 30 minutos. El ámbito de aplicación estará dirigido al personal docente de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua” Parcona - Ica. La estructura del instrumento consta de 18 ítems distribuidos de la siguiente manera: D1: Dimensión personal (6 ítems), D2: Dimensión profesional (6 ítems), D3: Dimensión situacional (6 ítems). Cada ítem del instrumento presenta 3 opciones de respuesta con una escala de valoración de siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto). Categorización: En base a la puntuación del instrumento se planteó los siguientes rangos para medir la variable identidad en docentes: [18-30] Bajo, [31-42] Regular, [43-54] Alto.

*Validación y confiabilidad:* Para su validez de contenido se consultó a cinco expertos quienes determinaron que el instrumento reúne las condiciones necesarias para ser aplicado a la muestra de estudio.

En esta etapa se realizaron los ajustes finales, asimismo se analizaron a través del programa SPSS en donde se determinó el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde se logró estimar la confiabilidad, lo que permitió inferir una alta consistencia interna de los datos.

Es decir se logró determinar que el presente instrumento si logra medir los respectivos constructos (Evalúa el bienestar laboral). Se aplicó un cuestionario a una muestra piloto de 15 sujetos muestrales de otra Institución Educativa con características similares.

Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en las tres dimensiones del cuestionario sobre bienestar laboral no requiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; asimismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento fue mayor de 0.5, con lo que se pudo aseverar que es un instrumento altamente confiable.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

### **2.5.1 Análisis descriptivo**

Se dará confiabilidad a los instrumentos de medición.

- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- ✓ Se construyó tablas de distribución de frecuencia
- ✓ Se construyó figuras estadísticas.
- ✓ Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

### **2.5.2. Análisis inferencial**

El análisis inferencial emplea la estadística inferencial, cuyo propósito es inferir, generalizar las cualidades observadas (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011).

En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal, de los resultados que se obtengan se determinó si hay un ajuste normal o no entre los datos y de este modo se determinó la prueba estadística más idónea a utilizar con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones:  $p < 0.05$  (si existe correlación significativa) si  $p > 0.05$  (no existe correlación significativa).

## **2.6 Aspectos éticos**

Para la ejecución de la investigación se usó de instrumentos previamente validados.

Los encuestados fue mantenido en estricto anonimato, designándoles códigos para cada uno.

Se hará uso de las normas APA para citar a los autores que se lleguen a utilizar en la investigación, de esta manera respetará el derecho de propiedad intelectual.



### III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral y el cuestionario sobre la identidad en el personal docente de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua” Parcona – Ica durante el año escolar 2018.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

<b>CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b># de ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
D1: Bienestar laboral	6	Bajo (1 puntos)
D2: Bienestar socio afectivo	6	Regular (2 puntos)
D3: Bienestar ocupacional	6	Alto (3 punto)
<b>Categorías y rangos</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Bajo [18-30]	Bajo [6-10]	
Regular [31-42]	Regular [11-14]	
Alto [43-54]	Alto [15-18]	

<b>CUESTIONARIO SOBRE LA IDENTIDAD EN DOCENTES</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b># de ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
D1: Dimensión personal	6	Bajo (1 puntos)
D2: Dimensión profesional	6	Regular (2 puntos)
D3: Dimensión situacional	6	Alto (3 punto)
<b>Categorías y rangos</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Bajo [18-30]	Bajo [6-10]	
Regular [31-42]	Regular [11-14]	

Alto [43-54]	Alto [15-18]
--------------	--------------

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1

*Bienestar laboral en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo [18-30]	11	22,0	22,0	22,0
	Regular [31-42]	28	56,0	56,0	78,0
	Alto [43-54]	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4

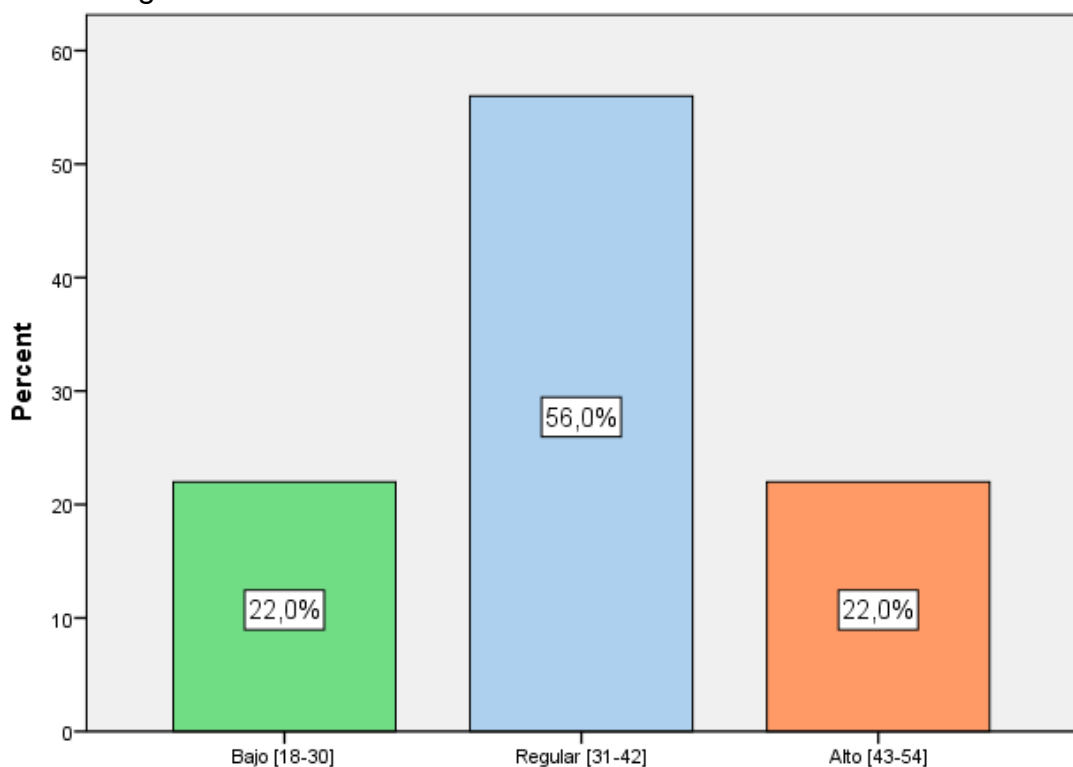


Figura 1: Bienestar laboral en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018

Fuente: Tabla N°1

Interpretación: En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral a docentes de

secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018, en la cual se pudo observar que el 22,0% (11) encuestados señalan que hay un bajo nivel de bienestar laboral, el 56,0% (28) un nivel regular y el 22,0% (11) encuestados señalan que hay un alto nivel de bienestar laboral. De manera general se puede determinar que hay un nivel regular de bienestar laboral dentro de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

Tabla 2

*Bienestar personal en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo [6-10]	18	36,0	36,0	36,0
	Regular [11-14]	21	42,0	42,0	78,0
	Alto [15-18]	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4

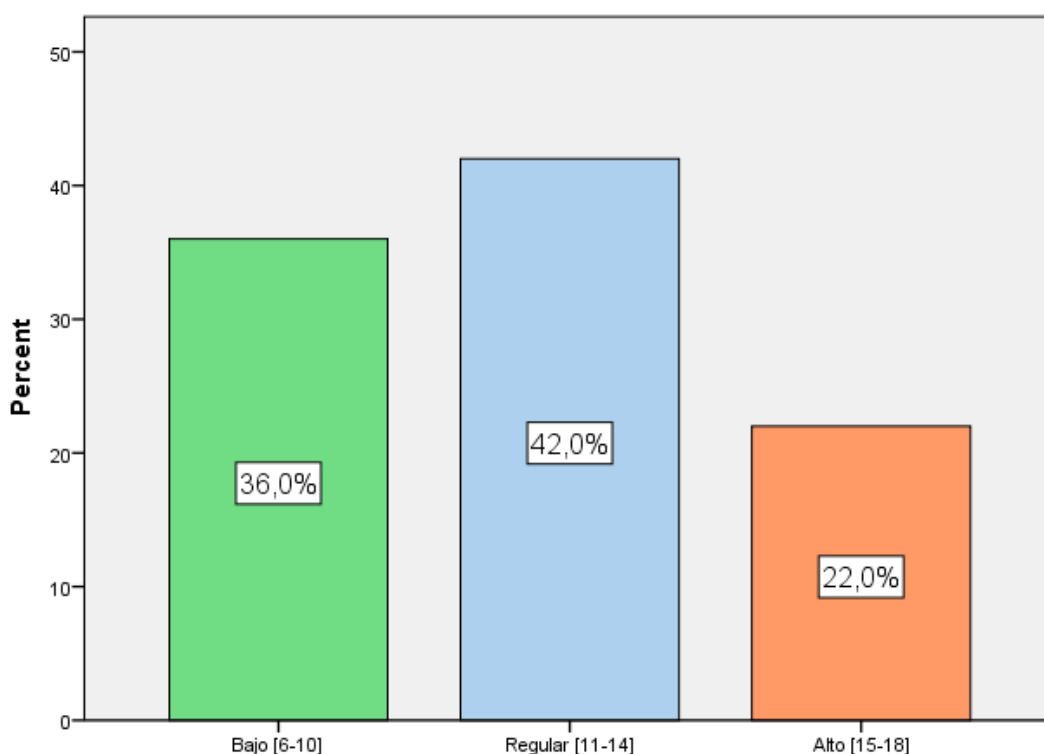


Figura 2: Bienestar personal en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

Fuente: Tabla N°2

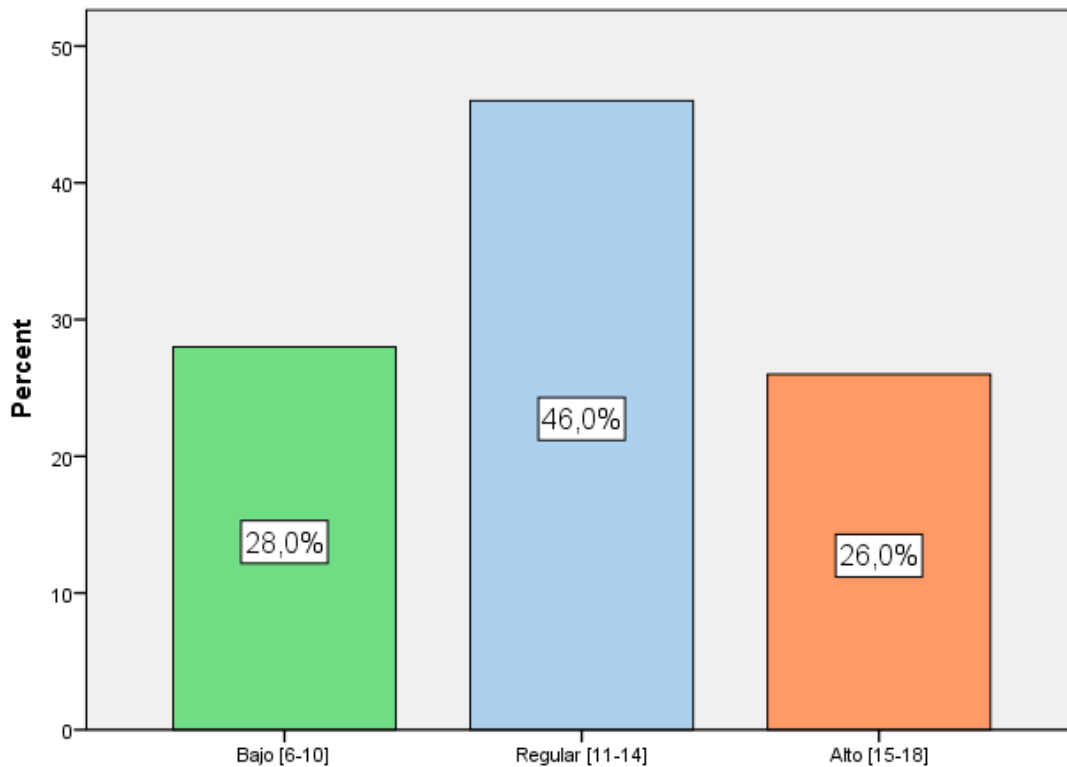
Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral a docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018, en la cual se pudo observar que el 36,6% (18) encuestados señalan que hay un bajo nivel de bienestar personal, el 42,0% (21) un nivel regular y el 22,0% (11) encuestados señalan que hay un alto nivel de bienestar personal. De manera general se puede determinar que hay un nivel regular de bienestar personal dentro de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

Tabla 3

*Bienestar socio-afectivo en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido Bajo [6-10]	14	28,0	28,0	28,0
Regular [11-14]	23	46,0	46,0	74,0
Alto [15-18]	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4



*Figura 3: Bienestar socio afectivo en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

Fuente: Tabla N°3

Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral a docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018, en la cual se pudo observar que el 28,0% (14) encuestados señalan que hay un bajo nivel de bienestar socio afectivo, el 46,0% (23) un nivel regular y el 26,0% (13) encuestados señalan que hay un alto nivel de bienestar socio afectivo. De manera general se puede determinar que hay un nivel regular de bienestar socio afectivo dentro de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

Tabla 4

*Bienestar ocupacional en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Valido	Bajo [6-10]	11	22,0	22,0	22,0
	Regular [11-14]	26	52,0	52,0	74,0
	Alto [15-18]	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4

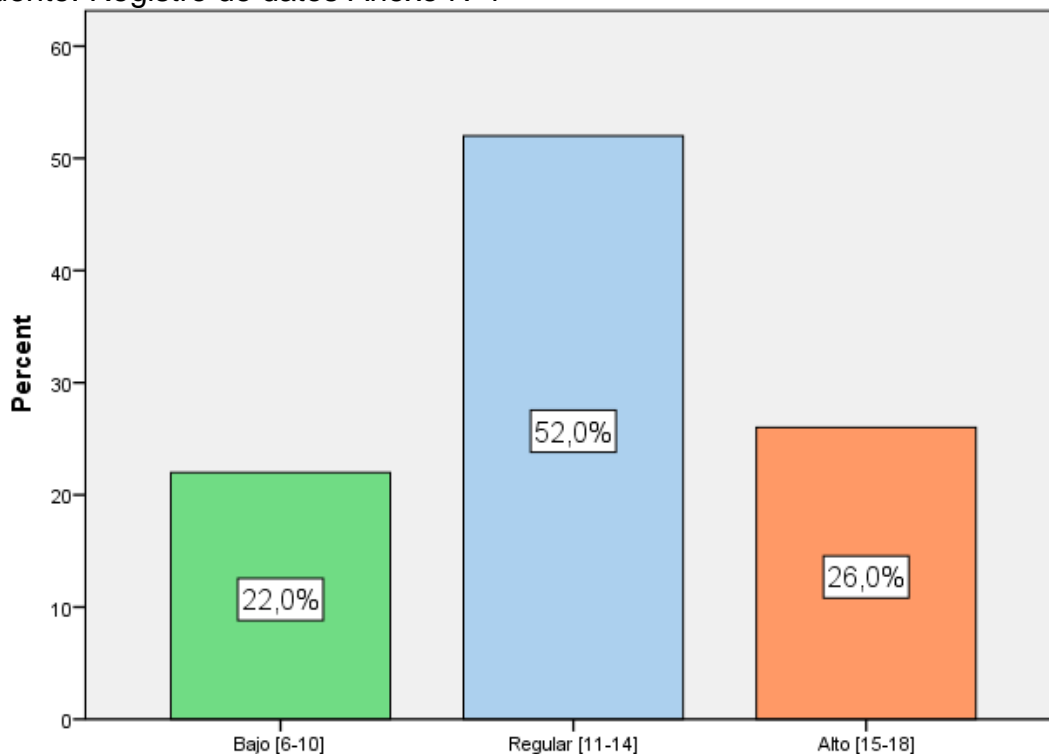


Figura 4: Bienestar ocupacional en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

Fuente: Tabla N°4

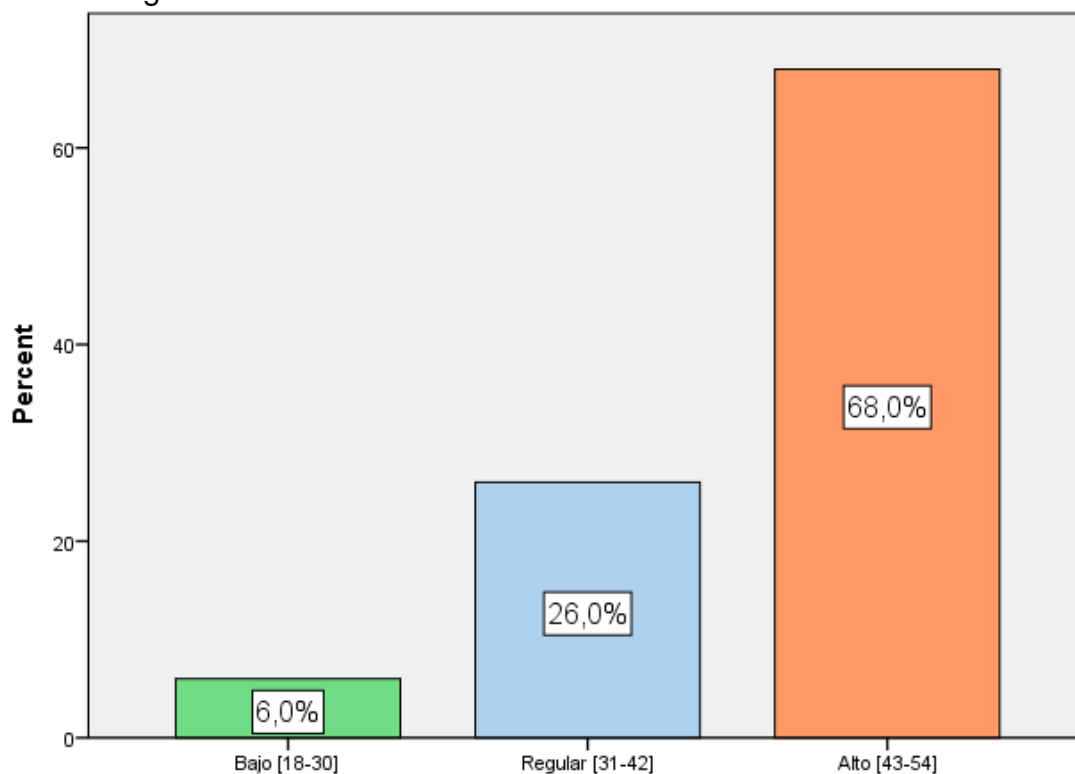
Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral a docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018, en la cual se pudo observar que el 22,0% (11) encuestados señalan que hay un bajo nivel de bienestar ocupacional, el 52,0% (26) un nivel regular y el 26,0% (13) encuestados señalan que hay un alto nivel de bienestar ocupacional. De manera general se puede determinar que hay un nivel regular de bienestar ocupacional dentro de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

Tabla 5

*Identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo [18-30]	3	6,0	6,0	6,0
	Regular [31-42]	13	26,0	26,0	32,0
	Alto [43-54]	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4



*Figura 5: Identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

Fuente: Tabla N°5

Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018, en la cual se pudo observar que el 6,0% (3) encuestados presentan un nivel bajo de identidad docente, el 26,0% (13) un nivel regular y el 68,0% (34) encuestados presentan un nivel alto de identidad docente. De manera general se puede señalar que la mayoría de

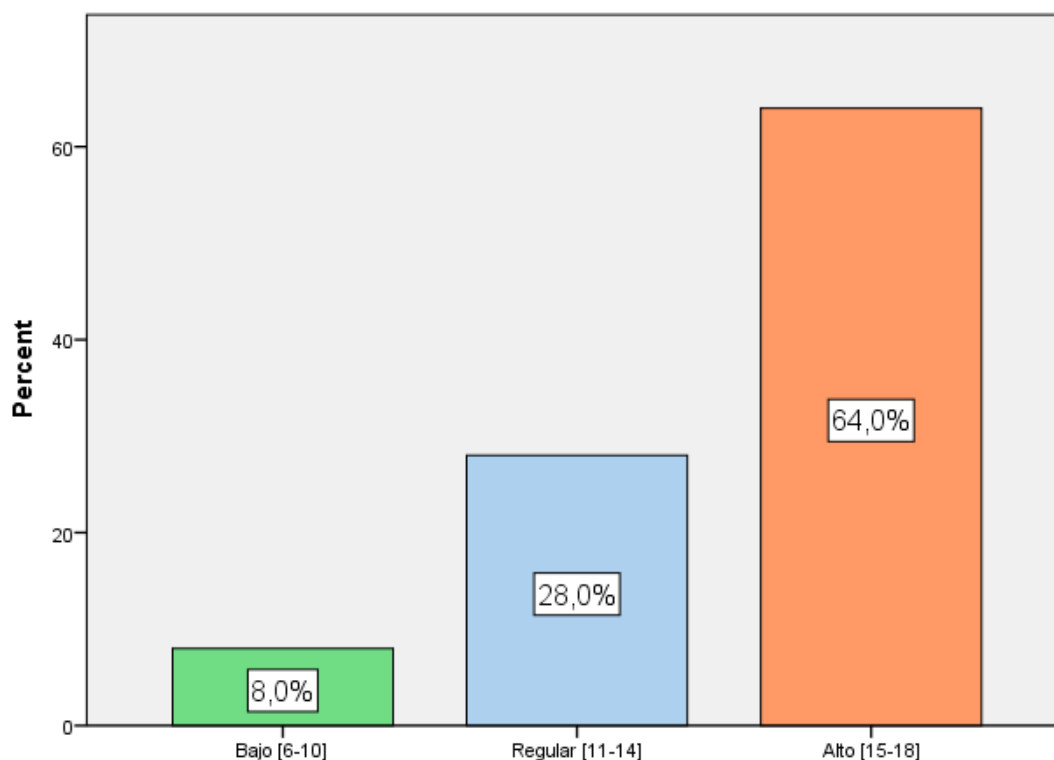
encuestados presentan un nivel alto de identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”.

Tabla 6

*Dimensión personal en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Bajo [6-10]	4	8,0	8,0	8,0
	Regular [11-14]	14	28,0	28,0	36,0
	Alto [15-18]	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4



*Figura 6: Dimensión personal en docente de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

Fuente: Tabla N°6

Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la identidad docente en la institución



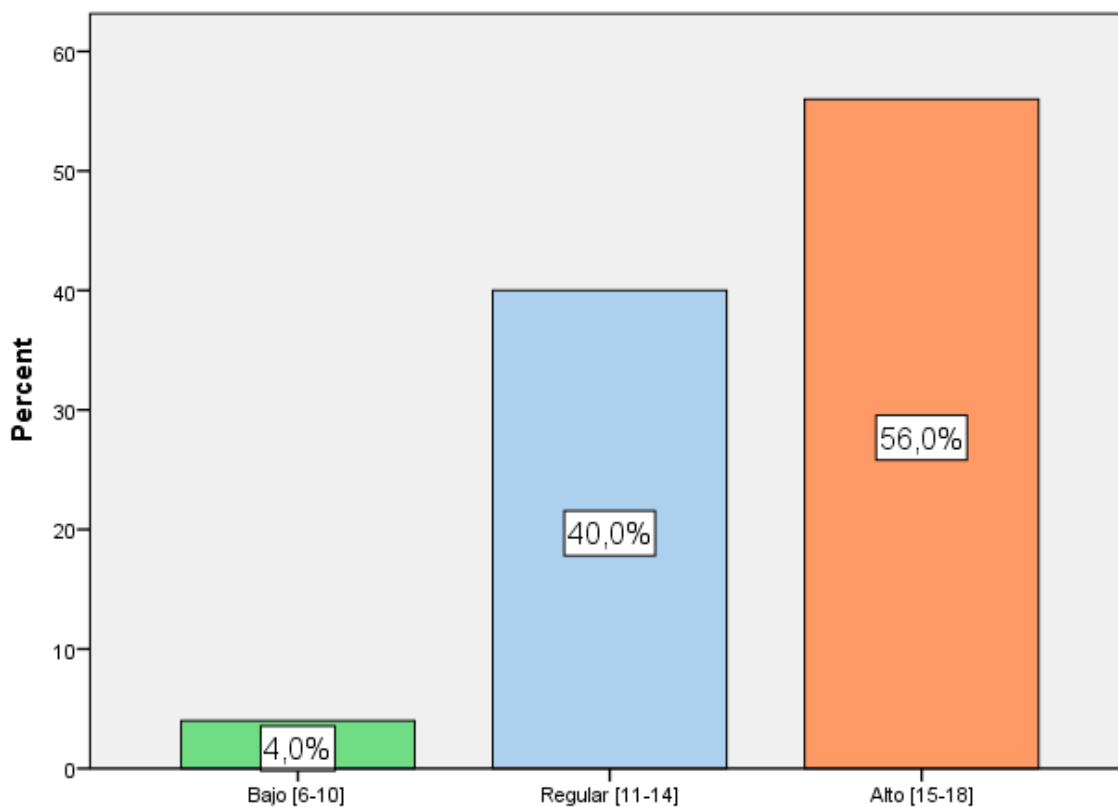
educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018, en la cual se pudo observar que el 8,0% (4) encuestados presentan un nivel bajo en la dimensión personal, el 28,0% (14) un nivel regular y el 64,0% (32) encuestados presentan un nivel alto en la dimensión personal. Finalmente se puede señalar que la mayoría de docentes presentan un nivel alto de la dimensión personal en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”.

Tabla 7

*Dimensión profesional en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido Bajo [6-10]	2	4,0	4,0	4,0
Regular [11-14]	20	40,0	40,0	44,0
Alto [15-18]	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4



*Figura 7: Dimensión profesional en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

Fuente: Tabla N°7

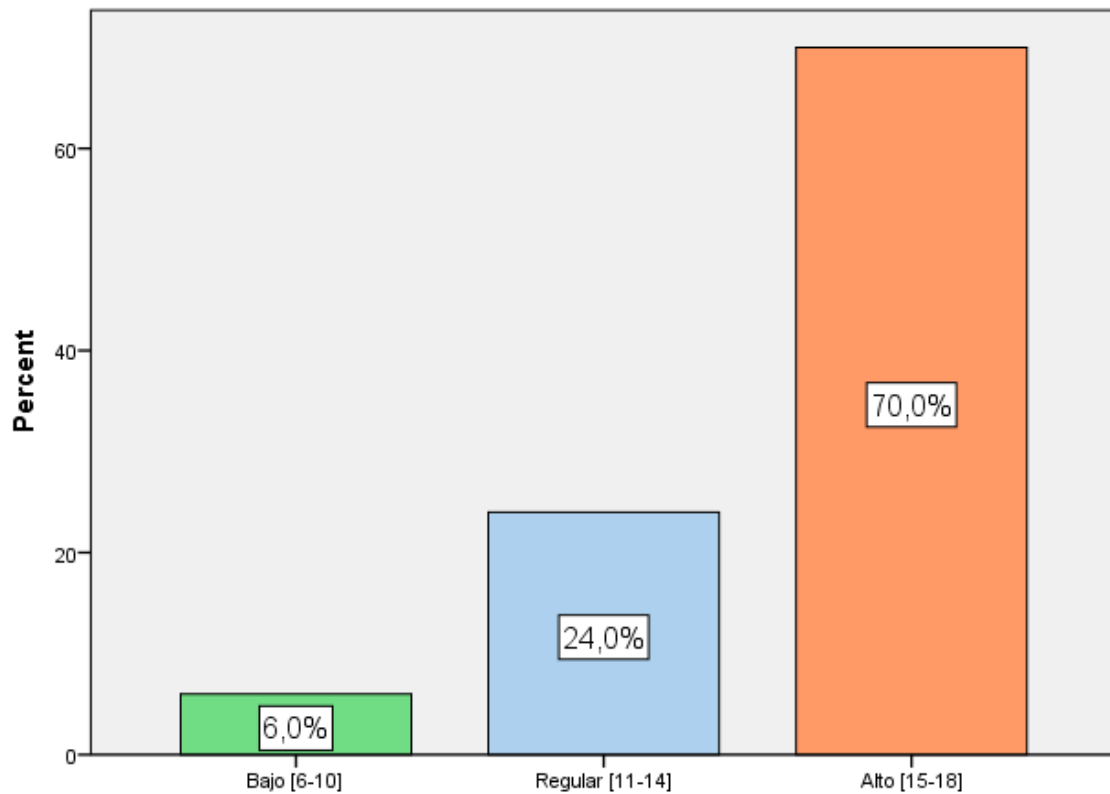
Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018, en la cual se pudo observar que el 4,0% (2) encuestados presentan un nivel bajo en la dimensión profesional, el 40,0% (20) un nivel regular y el 56,0% (28) encuestados presentan un nivel alto en la dimensión profesional. Finalmente se puede señalar que la mayoría de docentes presentan un nivel alto de la dimensión profesional en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”.

Tabla 8

*Dimensión situacional en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido Bajo [6-10]	3	6,0	6,0	6,0
Regular [11-14]	12	24,0	24,0	30,0
Alto [15-18]	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4



*Figura 8:* Dimensión situacional en docentes de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

Fuente: Tabla N°8

Interpretación: En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018, en la cual se pudo observar que el 6,0% (3) encuestados presentan un nivel bajo en la dimensión situacional, el 24,0% (12) un nivel regular y el 70,0% (35) encuestados presentan un nivel alto en la dimensión situacional. Finalmente se puede señalar que la mayoría de docentes presentan un nivel alto de la dimensión situacional en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”.

Estadígrafos de las variables bienestar laboral y la identidad docente en la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

		D1: Bienestar personal.	D2: Bienestar socio afectivo.	D3: Bienestar ocupacional.	BIENESTAR LABORAL	D1: Dimensión personal.	D2: Dimensión profesional.	D3: Dimensión situacional.	IDENTIDAD DOCENTE
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		12,00	12,32	12,74	37,06	15,50	14,70	14,96	45,16
Std. Error of Mean		,411	,436	,367	1,098	,409	,363	,409	1,124
Median		12,00	12,00	13,00	37,00	17,00	15,00	16,00	48,00
Mode		12	12	12 <sup>a</sup>	35 <sup>a</sup>	18	16	16	50
Std. Deviation		2,907	3,080	2,594	7,763	2,894	2,565	2,892	7,947
Variance		8,449	9,487	6,727	60,262	8,378	6,582	8,366	63,158
Minimum		6	6	6	20	8	8	7	23
Maximum		18	18	17	50	18	18	18	54

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables bienestar laboral y la identidad docente con sus respectivas dimensiones.

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		D1: Bienestar personal.	D2: Bienestar socio afectivo.	D3: Bienestar ocupacional.	BIENESTAR LABORAL	D1: Dimensión personal.	D2: Dimensión profesional.	D3: Dimensión situacional.	IDENTIDAD DOCENTE
N		50	50	50	50	50	50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	12,00	12,32	12,74	37,06	15,50	14,70	14,96	45,16
	Std. Deviation	2,907	3,080	2,594	7,763	2,894	2,565	2,892	7,947
Most Extreme Differences	Absolute	,140	,119	,128	,081	,238	,154	,240	,169
	Positive	,140	,101	,084	,050	,194	,099	,147	,133
	Negative	-,096	-,119	-,128	-,081	-,238	-,154	-,240	-,169
Test Statistic		,140	,119	,128	,081	,238	,154	,240	,169
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016 <sup>c</sup>	,076 <sup>c</sup>	,040 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,000 <sup>c</sup>	,005 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Fuente: Data de resultados.*

Interpretación:

En la tabla se aprecia que n muestral es de 50, se utiliza el criterio de normalidad de Kolmogorov-Smirlov en donde se observa que la mayoría de los sig. Bilateral son menores de 0,05 en su mayoría lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

### 3.2. Análisis inferencial

#### Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

**H0:** No existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes.

**Hi:** Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,662

Valor de P=0,000

		VX: BIENESTAR LABORAL	VY: IDENTIDAD DOCENTE	
Spearman's rho	VX: BIENESTAR LABORAL	Correlation Coefficient	1,000	,662**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	VY: IDENTIDAD DOCENTE	Correlation Coefficient	,662**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,662 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

### Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

**H0:** No existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión personal en docentes.

**Hi:** Existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión personal en docentes.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,541

Valor de P=0,000

		VX: BIENESTAR LABORAL	D1: Dimensión personal.	
Spearman's rho	VX: BIENESTAR LABORAL	Correlation Coefficient	1,000	,541**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	D1: Dimensión personal.	Correlation Coefficient	,541**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,541 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

## Hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

**H0:** No existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión profesional en docentes.

**Hi:** Existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión profesional en docentes.

### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,673

Valor de P=0,000

		VX: BIENESTAR LABORAL		D2: Dimensión profesional.
Spearman's rho	VX: BIENESTAR LABORAL	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 50	,673** ,000 50
	D2: Dimensión profesional.	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,673** ,000 50	1,000 . 50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,673 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.



### Hipótesis específica 3:

Existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

**H0:** No existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión situacional en docentes.

**Hi:** Existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión situacional en docentes.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,617

Valor de P=0,000

		VX: BIENESTAR LABORAL	D3: Dimensión situacional.
Spearman's rho	VX: BIENESTAR LABORAL	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 50 ,617** 1,000 .
	D3: Dimensión situacional.	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,617** ,000 50
			50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,617 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre bienestar laboral y la dimensión situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

#### Hipótesis específica 4:

Existe una relación significativa entre identidad y bienestar personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

**H0:** No existe una relación significativa entre identidad y bienestar personal en docentes.

**Hi:** Existe una relación significativa entre identidad y bienestar personal en docentes.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,599

Valor de P=0,000

		VY: IDENTIDAD DOCENTE		
		D1: Bienestar personal.		
Spearman's rho	VY: IDENTIDAD DOCENTE	Correlation Coefficient	1,000	,599**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	D1: Bienestar personal.	Correlation Coefficient	,599**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,599 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe una relación significativa entre identidad y bienestar personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

#### Hipótesis específica 5:

Existe una relación significativa entre identidad y bienestar socio afectivo en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

**H0:** No existe una relación significativa entre identidad y bienestar socio afectivo en docentes.

**Hi:** Existe una relación significativa entre identidad y bienestar socio afectivo en docentes.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,695

Valor de P=0,000

		VY: IDENTIDAD DOCENTE		
		D2: Bienestar socio afectivo.		
Spearman's rho	VY: IDENTIDAD DOCENTE	Correlation Coefficient	1,000	,695**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	D2: Bienestar socio afectivo.	Correlation Coefficient	,695**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman= 0,695 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre identidad y bienestar socio afectivo en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

**Hipótesis específica 6:**

Existe una relación significativa entre identidad y bienestar ocupacional en

docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

**H0:** No existe una relación significativa entre identidad y bienestar ocupacional en docentes.

**Hi:** Existe una relación significativa entre identidad y bienestar ocupacional en docentes.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,530

Valor de P=0,000

		VY: IDENTIDAD DOCENTE	D3: Bienestar ocupacional.
Spearman's rho	VY: IDENTIDAD DOCENTE	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 50
	D3: Bienestar ocupacional.	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,530** ,000 50
			,530**
			,000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman= 0,530 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre identidad y bienestar ocupacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis descriptivo

Luego de analizar los resultados se observa que el 56% (28) encuestados señalan que hay un nivel regular de bienestar laboral.

Estos resultados tienen similitud con los datos obtenidos por Rodríguez (2013). Este autor señala que es importante tener identidad profesional docente porque esto influenciará en las etapas de formación del mismo. La más importante referencia del docente es lo relacionado con lo aprendido inicialmente, ya que esto contribuye a la formar la base de su conocimiento y que llega a constituir en un futuro su conocimiento pedagógico.

Por otro lado, el bienestar laboral es definido por la Gobernación Del Meta (2016) como el proceso permanente orientado a desarrollar las condiciones óptimas, estas contribuyen a que el docente tenga un adecuado equilibrio en su bienestar personal y profesional. Además, tiene como objetivo asegurar en él un nivel adecuado de calidad de vida, tanto a nivel psicológico, emocional y físico. También busca el cumplimiento de sus funciones, contribuyendo a que cumpla el servicio que ofrece a la comunidad con eficacia, efectividad y eficiencia.

Se puede apreciar que el 42% (21) encuestados señalan que hay un nivel regular de bienestar personal.

Esto se vincula con lo encontrado por Martínez (2018), el cual demostró que existe relación significativa entre el bienestar laboral y la calidad educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.

Para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016), el bienestar personal comprende el conjunto de acciones que se desarrollan dentro de la institución, esto con el objetivo de desarrollar las condiciones que permitan

mejorar la formación del trabajador, de modo que pueda mejorar su desenvolvimiento en su aspecto profesional dentro como fuera de la institución.

Se evidencia que el 46% (23) encuestados señalan que hay un nivel regular de bienestar socio-afectivo.

Carrillo (2017) en su artículo científico recomienda la necesidad de que las actitudes o planes de acción que se realicen deben de beneficiar directamente a la población docente y para fortificar su profesionalización siendo estos integrales.

Para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016), el bienestar socio-afectivo comprende el conjunto de acciones que se desarrollan dentro de la institución con la finalidad de desarrollar las condiciones que permitan un adecuado equilibrio socioemocional, tanto en aspectos físicos, emocionales y sociales en los docentes, asegurando el desarrollo de una conducta adecuada, tanto dentro como fuera de la institución.

Se observa que el 52% (26) encuestados señalan que hay un nivel regular de bienestar ocupacional.

Esto se relaciona con lo encontrado por Cabrera (2017). Este indica que existe una relación entre la cultura de evaluación y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Juan XXIII” de Ica, 2016.

Para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016), el bienestar ocupacional comprende el conjunto de acciones que se desarrollan dentro de la institución y su objetivo es el de generar las condiciones necesarias para que los docentes puedan mejorar su desempeño.

Luego de analizar los resultados se observa que el 68% (34) encuestados señalan que hay un nivel alto de identidad docente.

Estos resultados tienen similitud con los datos obtenidos por Rodríguez (2013). Este autor señala que es importante tener identidad profesional docente

porque esto influenciará en las etapas de formación del mismo. La más importante referencia del docente es lo relacionado con lo aprendido inicialmente, ya que esto contribuye a la formar la base de su conocimiento, el cual llega a constituir en un futuro su conocimiento pedagógico.

Para Ibarra (2013) la identidad docente en la propia definición del docente que hace sobre la vinculación entre su persona y su profesión. Esta se basa en los diversos valores, principios, atributos, rasgos etc., que considera propios de la profesión y que le permite diferenciarse de otras profesionales.

En lo que respecta al análisis de la dimensión personal se encontró que el 64% (32) encuestados considera que esta dimensión se encuentra en el nivel alto.

Cabrera (2014) en su trabajo de investigación obtuvo resultados similares. Este autor logró evidenciar que las tensiones originadas del trabajo de identidad, se lograron identificar tres orígenes de conflictos relacionadas con el valor moral del individuo, la realidad y la comprobación trabajo-vida la de tener en cuenta el accionar por parte del educador como oficio o profesión.

Para Day et al. (2006), la dimensión personal es el conjunto de experiencias y vivencias que ha tenido el docente. También señala que nunca podríamos encontrar dos personas idénticas, cada uno es único con sus fortalezas y debilidades todo esto se va dando a través de los años y la influencia de muchos factores.

Se observa que el 56% (28) encuestados señalan que la dimensión profesional se encuentra en un nivel alto.

Estos resultados tienen similitud con los datos obtenidos por Rodríguez (2013). Este autor señala que es importante tener identidad profesional docente porque esto influenciará en las etapas de formación del mismo. La más importante referencia del docente es lo relacionado con lo aprendido inicialmente, ya que esto contribuye a la formar la base de su conocimiento, el cual llega a constituir en un futuro su conocimiento pedagógico.

Para Day et al. (2006), la dimensión profesional es la capacidad que tienen los docentes para desenvolverse dentro de un espacio compartido, en su entorno personal y social o la institución donde labora, siendo esta iniciada durante el período escolar y construida durante el período de ejercicio profesional.

Se observa que el 70% (35) encuestados señalan que la dimensión situacional se encuentra en un nivel alto.

Cabrera (2014) en su trabajo de investigación obtuvo resultados similares. Este autor logró evidenciar que las tensiones originadas del trabajo de identidad, se lograron identificar tres orígenes de conflictos relacionadas con el valor moral del individuo, la realidad y la comprobación trabajo-vida la de tener en cuenta el accionar por parte del educador como oficio o profesión.

Para Day et al. (2006), la dimensión situacional es la forma en la que se comporta mientras se encuentra la institución educativa, donde hay un entorno de personas y objetos, donde tiene que acatar reglas, normas, así como el reglamento interno, tiene que cumplir y hacer cumplir.

#### **4.2. Análisis inferencial**

En la hipótesis general se comprueba que existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes con un valor de Rho Spearman calculado de 0.662.

Estos resultados tienen semejanza a lo hallado por Rodríguez (2013). Este autor señala que es importante tener identidad profesional docente porque esto influenciará en las etapas de formación del mismo. La más importante referencia del docente es lo relacionado con lo aprendido inicialmente, ya que esto contribuye a la formar la base de su conocimiento y que llega a constituir en un futuro su conocimiento pedagógico.

Por otro lado, Martínez (2018) en su trabajo de investigación demostró que existe relación significativa entre el bienestar laboral y la calidad educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017.



## V. CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
- Se concluye que existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
- Se concluye que existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
- Se concluye que existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
- Se concluye que existe una relación significativa entre identidad y bienestar personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
- Se concluye que existe entre identidad y bienestar socio afectivo en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.
- Se concluye que existe una relación significativa entre identidad y bienestar ocupacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.

## VI. RECOMENDACIONES

- Se le sugiere al Ministerio de Educación realizar talleres gratuitos de formación dirigido a los docentes de nivel secundaria del Perú en temas sobre, bienestar laboral e identidad, para que estos adquieran competencias necesarias para un mejor desenvolvimiento laboral.
- A la Dirección Regional de Educación, diseñar políticas de reconocimiento de cualidades docente, fomentar actividades interinstitucionales en las que los docentes puedan socializar. Promover talleres para fortalecer la salud emocional tanto de docentes como de estudiantes.
- A quienes integral la UGEL-Ica fomentar la búsqueda de desarrollo de capacidades cognitivas en los docentes de la región, exigir a las instituciones educativas que valoren y premien las capacidades intelectuales de los docentes, que recomienden a los docentes para que estos logren sus aspiraciones relacionadas a sus proyectos de vida.
- Al director de la Institución Educativa “Víctor Manuel Maurtua” Parcona - Ica, asesorar a los docentes sobre el manejo de estrategias pedagógicas para que estos puedan atender de forma individual a los estudiantes con necesidades educativas. También contribuir en la actualización docente sobre el uso de diversos métodos y técnicas para la evaluación diferenciada de aprendizajes.
- A los docentes de la Institución Educativa “Víctor Manuel Maurtua” Parcona - Ica, buscar experiencias significativas de desarrollo profesional acorde a sus necesidades, fomentar el respeto en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, actualizarse permanentemente mediante cursos de especialización y post grado.

#### IV. REFERENCIAS

- Beleño, R. (2013). Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad de la costa C.U.C. en el 2013. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/195/bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1>.
- Caballero, K., Bolívar, A. (2015). El profesorado universitario como docente: profesional que integre docencia e investigación. *Revista de Docencia Universitaria*. 13(1), 57-77.
- Cárdenas, R. (2015). ¿Docencia: una profesión de riesgo? : Estudio de la incidencia del derecho a la educación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el desempeño del docente y su bienestar laboral. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Ecuador.
- Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades? *REVISTA PERUANA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA* 2017, No. 9, pp. 5 - 30
- Chaparro, Z. (2017). Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Cortés, O. (2013). Lineamientos del Programa de Bienestar Laboral de los Docentes y Directivos del Sector Educativo – Oficial del Distrito de Barranquilla / Omar Fernando Cortés Peña --. Barranquilla: Universidad de la Costa, 181 p.: il.; (Ebook, formato pdf) ISBN: 978-958-8710-94-5
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Smees, R., & Mujtaba, T. (2006). *Variations in teachers' work, lives and effectiveness*. (p. 280). London. Retrieved from <http://dera.ioe.ac.uk/6405/1/rr743.pdf>
- Díaz, V. (2017). Identidad y formación profesional en docentes en una institución educativa secundaria de Pisco, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Ecos, E. (2015). Identidad profesional y práctica pedagógica reflexiva en docentes de educación secundaria de una institución educativa de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.

- Gobernación Del Meta (2016). Programa de Bienestar Laboral, Capacitación y de Estímulos e Incentivos 2017. Colombia.
- Gómez, F. (2015). La identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Ibarra, G. (2013). Ética e identidad docente. Simposio internacional Barcelona, 21 – 22 de noviembre.
- Jara, K. (2018). Nivel de preparación para el aprendizaje e identidad profesional en docentes de instituciones educativas de la provincia de Nazca, región Ica-2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Martínez, P. (2018). Bienestar laboral y calidad educativa de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica- 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Ica. Perú.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. (En línea). (Consultado el 01 de mayo del 2018). Recuperado en: [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf).
- Muñoz, F. y Arvayo, K. (2015). Identidad profesional docente: ¿Qué significa ser profesor? European Scientific Journal November edition vol.11, No.32 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Restrepo, H., Rodríguez, R. y Rojas, H. (2013). El Bienestar Laboral y el Talento Humano en la Institución Educativa Eduardo Santos. Tesis de la Universidad Católica de Manizales, Colombia.
- Rodríguez, R. (2013). Identidad Profesional, Necesidades Formativas Y Desarrollo de Competencias Docentes en la Formación Inicial del Profesorado de Secundaria. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba; España.

**ANEXO 1: Instrumentos**  
**Anexo 1.1 Cuestionario sobre bienestar laboral**

Cuestionario sobre el bienestar  
laboral

**Código:** .....

**Fecha:** ..../..../....

A continuación, encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre la responsabilidad social. Marque con una “X” dentro del cuadrado según sea el grado de acuerdo o desacuerdo con la cuestión planteada.

Dimensión		Ítems	Escala de valoración		
			S	AV	N
D1: Bienestar personal	Búsqueda de desarrollo de capacidades cognitivas	1. En la institución se promueve el desarrollo de capacidades cognitivas del personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		2. En la institución educativa se valoran las capacidades intelectuales de los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Desarrollo de proyecto de vida	3. En la institución se apoya a los docentes para lograr sus aspiraciones relativas al proyecto de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		4. Se brindan facilidades para el logro de propósitos y metas personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Reconocimiento de cualidades personales	5. Existe una política de reconocimiento de las cualidades personales de los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		6. En la institución se busca fortalecer las cualidades personales de los docentes con la intervención de profesionales de otras áreas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D2: Bienestar socio afectivo	Reconocimiento del rol docente	7. En la institución se reconoce el rol de mediador afectivo del docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		8. En la institución se reconoce el rol de mediador cognitivo del docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Apoyo al desarrollo social de los docentes	9. En la institución educativa se promueve la socialización de los docentes en actividades institucionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		10. Existe un adecuado nivel de relaciones interpersonales en la	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		institución educativa			
	Apoyo al desarrollo emocional	11. Se promueven talleres para fortalecer la salud emocional de los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		12. En la institución educativa existen acciones para promover la afectividad entre los actores educativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D3: Bienestar ocupacional	Clima organizacional	13. Existe preocupación por desarrollar el compromiso organizacional en los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		14. El estilo de liderazgo en la institución genera bienestar laboral en los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Participación en comunidad	15. Se busca promover la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		16. Se realizan acciones para acercar la institución educativa al trabajo socio comunitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Incentivos	17. En esta institución se incentiva el trabajo destacado de los docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		18. Existen espacios para reconocer públicamente el desempeño sobresaliente de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Ficha técnica del instrumento

### Descripción:

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
<b>1.Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre el bienestar laboral
<b>2. Dimensiones que mide</b>	D1: Bienestar personal. D2: Bienestar socio afectivo. D3: Bienestar ocupacional.
<b>3. Total de indicadores</b>	9 indicadores
<b>4.Tipo de puntuación</b>	Numérica
<b>5. Valoración total del cuestionario</b>	54 puntos
<b>6.Tipo de administración</b>	Directa con apoyo
<b>7.Tiempo de administración</b>	40 minutos
<b>8. Constructo que evalúa</b>	Bienestar laboral
<b>9. Área de aplicación</b>	Pedagógica
<b>10. Soporte</b>	Lápiz, papel y borrador.
<b>11.Fecha de elaboración</b>	Mayo del 2018
<b>12. Autores</b>	GARCIA RIVAS, Juan Carlos. VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo Hilario.
<b>13. Validez</b>	Criterios de expertos

**Matriz de valoración general y por dimensiones del cuestionario sobre el bienestar laboral**

<b>Niveles de logro del cuestionario sobre el bienestar laboral</b>				
<b>Variable</b>	<b>Total de ítems</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
<b>Bienestar laboral</b>	18	54	18-30	Bajo
			31-42	Regular
			43-54	Alto
<b>Dimensiones del bienestar laboral</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Total de ítems</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
<b>D1: Bienestar personal.</b>	06	18	6-10	Bajo
			11-14	Regular
			15-18	Alto
<b>D2: Bienestar socio afectivo.</b>	06	18	6-10	Bajo
			11-14	Regular
			15-18	Alto
<b>D3: Bienestar ocupacional.</b>	06	18	6-10	Bajo
			11-14	Regular
			15-18	Alto



### **Análisis de confiabilidad del instrumento.**

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario sobre bienestar social” a una **muestra** no probabilística por conveniencia de 20 docentes de otra institución educativa con similares características a la muestra, de manera que no se afectó a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 18 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cinco dimensiones del “Cuestionario sobre bienestar social” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.931, en promedio y de sus dimensiones (0.923 Bienestar personal, 0.927 Bienestar socio afectiva y 0.929 Bienestar ocupacional) e ítem (oscilaron entre 0.928 y 0.934). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre bienestar laboral” es confiable.

**Coeficiente de correlación corregido ítem – total.**

<b>Ítem</b>	<b>Bienestar personal</b>	<b>Bienestar socio afectiva</b>	<b>Bienestar ocupacional</b>
Ítem 01	.797		
Ítem 02	.669		
Ítem 03	.707		
Ítem 04	.817		
Ítem 05	.779		
Ítem 06	.662		
Ítem 07		.767	
Ítem 08		.731	
Ítem 09		.719	
Ítem 10		.527	
Ítem 11		.450	
Ítem 12		.708	
Ítem 13			.766
Ítem 14			.363
Ítem 15			.283
Ítem 16			.295
Ítem 17			.713
Ítem 18			.664
Correlación por dimensiones	.739	.650	.514
<b>Correlación Total</b>			<b>.634</b>

**Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.**

<b>Ítem</b>	<b>Bienestar personal</b>	<b>Bienestar socio afectiva</b>	<b>Bienestar ocupacional</b>
Ítem 01	.923		
Ítem 02	.927		
Ítem 03	.925		
Ítem 04	.923		
Ítem 05	.923		
Ítem 06	.926		
Ítem 07		.924	
Ítem 08		.925	
Ítem 09		.926	
Ítem 10		.929	
Ítem 11		.932	
Ítem 12		.925	
Ítem 13			.924
Ítem 14			.933
Ítem 15			.934
Ítem 16			.934
Ítem 17			.925

Ítem 18			.926
Confiabilidad por dimensiones	.925	.927	.929
Confiabilidad Total			.931

**CUESTIONARIO SOBRE BIENESTAR LABORAL**

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	$S_T^2$	
1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	26.00	
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	48.00	
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	39.00	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	48.00	
5	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	45.00	
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	47.00	
7	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	3	2	2	38.00	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54.00	
9	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	39.00	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	49.00	
11	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	28.00	
12	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	29.00	
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	49.00	
14	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	35.00	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	40.00	
16	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	47.00	
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52.00	
18	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	47.00	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52.00	
20	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	36.00	
r	0.83	0.70	0.75	0.84	0.81	0.71	0.80	0.77	0.75	0.58	0.53	0.75	0.80	0.43	0.35	0.36	0.75	0.71	12.23	
Si <sup>2</sup>	0.45	0.24	0.43	0.43	0.54	0.49	0.44	0.55	0.31	0.35	0.65	0.63	0.45	0.45	0.35	0.39	0.41	0.56		
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	
K	18																			

$\Sigma S_i^2$	8.10
$S_T^2$	66.94
$\alpha$	<b>0.931</b>

## Anexo 1.2 Cuestionario sobre identidad

# Cuestionario sobre la identidad en docentes

**Código:** .....

**Fecha:** .../.../....

A continuación, encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre la responsabilidad social. Marque con una "X" dentro del cuadrado según sea el grado de acuerdo o desacuerdo con la cuestión planteada.

**Siempre = S**

**A veces = Av**

**Nunca = N**

Dimensión		Ítems	Escala de valoración		
			S	Av	N
D1: Dimensión personal	Desarrollo de la capacidad cognitiva	1. Me muestro predispuesto a profundizar mis conocimientos sobre mi carrera docente y mi especialidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		2. Me siento realizado profesionalmente por haber alcanzado la profesión docente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Actitud para el logro de metas	3. Me propongo metas para superarme las cuales a pesar de las dificultades he podido lograr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Identifica cualidades personales	4. Me muestro perseverante en logro de mis objetivos personales y familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		5. Me desempeño con honestidad y justicia en mi vida personal y familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		6. Demuestro empatía y solidaridad en mi actitud hacia los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D2: Dimensión profesional	Características de su labor	7. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		8. Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Actitud en la ejecución profesional	9. Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		10. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Perfeccionamiento profesional	11. Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		12. Me actualizo permanentemente a través de estudios de especialización y post grado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D3: Dimensión situacional	Actitud ética docente	13. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		14. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Participación en comunidad	15. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Trabajo con la familia de los estudiantes	17. Me identifico con mi profesión la cual respeto y dignifico con mi desempeño.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		18. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Ficha técnica del instrumento

### Descripción:

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
<b>1.Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre la identidad en docentes
<b>2. Dimensiones que mide</b>	D1: Dimensión personal D2: Dimensión profesional D3: Dimensión situacional
<b>3. Total de indicadores</b>	9 indicadores
<b>4.Tipo de puntuación</b>	Numérica
<b>5. Valoración total del cuestionario</b>	54 puntos
<b>6.Tipo de administración</b>	Directa con apoyo
<b>7.Tiempo de administración</b>	40 minutos
<b>8. Constructo que evalúa</b>	Identidad en docentes
<b>9. Área de aplicación</b>	Pedagógica
<b>10. Soporte</b>	Lápiz, papel y borrador.
<b>11.Fecha de elaboración</b>	Mayo del 2018
<b>12. Autores</b>	GARCIA RIVAS, Juan Carlos. VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo Hilario.
<b>13. Validez</b>	Criterios de expertos

### Matriz de valoración general y por dimensiones del cuestionario sobre la identidad en docentes



<b>Niveles de logro del cuestionario sobre la identidad en docentes</b>				
<b>Variable</b>	<b>Total de ítems</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
<b>Identidad en docentes</b>	18	54	18-30	Bajo
			31-42	Regular
			43-54	Alto
<b>Dimensiones de la identidad en docentes</b>				
<b>Dimensión</b>	<b>Total de ítems</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Escala</b>	<b>Valoración</b>
<b>D1: Dimensión personal</b>	06	18	6-10	Bajo
			11-14	Regular
			15-18	Alto
<b>D2: Dimensión profesional</b>	06	18	6-10	Bajo
			11-14	Regular
			15-18	Alto
<b>D3: Dimensión situacional</b>	06	18	6-10	Bajo
			11-14	Regular
			15-18	Alto

**Análisis de confiabilidad del instrumento.**

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario sobre la identidad en docentes” a una **muestra** no probabilística por conveniencia de 20 docentes de otra institución educativa con similares características a la muestra, de manera que no se afectó a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 18 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cinco dimensiones del “Cuestionario sobre identidad en docentes” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.944, en promedio y de sus dimensiones (0.930 Dimensión personal, 0.933 Dimensión profesional y 0.930 Dimensión situacional) e ítem (oscilaron entre 0.928 y 0.936). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre la identidad en docentes” es confiable.

**Coeficiente de correlación corregido ítem – total.**

Ítem	Dimensión personal	Dimensión profesional	Dimensión situacional
Ítem 01	.776		
Ítem 02	.686		
Ítem 03	.601		
Ítem 04	.776		
Ítem 05	.620		
Ítem 06	.776		
Ítem 07		.686	
Ítem 08		.341	
Ítem 09		.686	
Ítem 10		.672	
Ítem 11		.620	
Ítem 12		.315	
Ítem 13			.620
Ítem 14			.686
Ítem 15			.686
Ítem 16			.620
Ítem 17			.620
Ítem 18			.776
Correlación por dimensiones			
<b>Correlación Total</b>	<b>.624</b>		

**Coefficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.**

Ítem	Dimensión personal	Dimensión profesional	Dimensión situacional
Ítem 01	.928		
Ítem 02	.930		
Ítem 03	.932		
Ítem 04	.928		
Ítem 05	.931		
Ítem 06	.928		
Ítem 07		.930	
Ítem 08		.936	
Ítem 09		.930	
Ítem 10		.930	
Ítem 11		.931	
Ítem 12		.938	
Ítem 13			.931
Ítem 14			.930
Ítem 15			.930
Ítem 16			.931
Ítem 17			.931
Ítem 18			.928
Confiabilidad por dimensiones	.930	.933	.930
<b>Confiabilidad Total</b>	<b>.934</b>		

**CUESTIONARIO SOBRE LA IDENTIDAD EN DOCENTES**

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	$S_T^2$
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	49.00
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37.00
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53.00
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36.00
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53.00
6	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	32.00
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54.00
8	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	48.00
9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	48.00
10	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	44.00
11	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	46.00
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36.00
13	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	42.00
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54.00
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54.00
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54.00
17	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	45.00
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52.00
19	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	42.00
20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	48.00
r	0.81	0.73	0.65	0.81	0.66	0.81	0.73	0.40	0.73	0.72	0.66	0.39	0.66	0.73	0.73	0.66	0.66	0.81	12.37
Si <sup>2</sup>	0.31	0.34	0.34	0.31	0.25	0.31	0.34	0.25	0.34	0.31	0.25	0.35	0.25	0.34	0.34	0.25	0.25	0.31	
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	

K	18
$\sum Si^2$	5.43

$S_T^2$	46.128
$\alpha$	0.934

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: BIENESTAR LABORAL

**Título:** Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018.

**Autores:** Br. GARCIA RIVAS, Juan Carlos

Br. VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo Hilario.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
BIENESTAR LABORAL	D1: Bienestar personal	Búsqueda de desarrollo de capacidades cognitivas	1. En la institución se promueve el desarrollo de capacidades cognitivas del personal				X	X	X	X					
			2. En la institución educativa se valoran las capacidades intelectuales de los docentes				X	X	X	X					
		Desarrollo de proyecto de vida	3. En la institución se apoya a los docentes para lograr sus aspiraciones relativas al proyecto de vida				X	X	X	X					
			4. Se brindan facilidades para el logro de propósitos y metas personales				X	X	X	X					
	Reconocimiento de cualidades personales	D	5. Existe una política de reconocimiento de las cualidades personales de los docentes				X	X	X	X					
			6. En la institución se busca fortalecer las cualidades personales de los docentes con la intervención de profesionales de otras áreas				X	X	X	X					
			7. En la institución se reconoce el rol de medidor afectivo del docente				X	X	X	X					

D3: Bienestar ocupacional	Reconocimiento del rol docente	8. En la institución se reconoce el rol de mediador cognitivo del docente			X	X	X	X		
	Apoyo al desarrollo social de los docentes	9. En la institución educativa se promueve la socialización de los docentes en actividades institucionales			X	X	X	X		
		10. Existe un adecuado nivel de relaciones interpersonales en la institución educativa			X	X	X	X		
	Apoyo al desarrollo emocional	11. Se promueven talleres para fortalecer la salud emocional de los docentes			X	X	X	X		
		12. En la institución educativa existen acciones para promover la afectividad entre los actores educativos			X	X	X	X		
	Clima organizacional	13. Existe preocupación por desarrollar el compromiso organizacional en los docentes			X	X	X	X		
		14. El estilo de liderazgo en la institución genera bienestar laboral en los docentes			X	X	X	X		
	Participación en comunidad	15. Se busca promover la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos			X	X	X	X		
		16. Se realizan acciones para acercar la institución educativa al trabajo socio comunitario			X	X	X	X		
	Incentivos	17. En esta institución se incentiva el trabajo destacado de los docentes			X	X	X	X		
		18. Existen espacios para reconocer públicamente el desempeño sobresaliente de los trabajadores			X	X	X	X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL BIENESTAR LABORAL

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR MANUEL MAURTUA"  
PARCONA – ICA.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTORA EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN** :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Dr. Elizabeth L. Jurado Enriquez  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

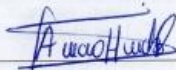


Director: Dr. CAROLINA RIVERO

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL"  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL BIENESTAR LABORAL  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR MANUEL MAURTUA" PARCONA – ICA.  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Armao Hernández; Victoria Angélica  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister en Administración de la Educación  
**VALORACIÓN** :

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : “CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL”

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL BIENESTAR LABORAL

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VÍCTOR MANUEL MAURTUA”  
PARCONA – ICA.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTORA EN EDUCACIÓN

**VALORACIÓN** :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

---

**Firma del evaluador**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL BIENESTAR LABORAL

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR MANUEL MAURTUA"  
PARCONA – ICA.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : SENIA LILIA MEZA HUAMANÍ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN** :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



**Dra. Senia Lilia Meza Huamani**  
CPPe: 1341548072

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: IDENTIDAD EN DOCENTES

**Título:** Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018.

**Autora:** Br. GARCIA RIVAS, Juan Carlos

Br. VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo Hilario.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No		Si	No	Si	No	
IDENTIDAD EN DOCENTES	D1: Dimensión personal	Desarrollo de la capacidad cognitiva	1. Me muestro predispuesto a profundizar mis conocimientos sobre mi carrera docente y mi especialidad				X		X		X		X			
			2. Me siento realizado profesionalmente por haber alcanzado la profesión docente.				X		X		X		X			
		Actitud para el logro de metas	3. Me propongo metas para superarme las cuales a pesar de las dificultades he podido lograr				X		X		X		X			
			Identifica cualidades personales	4. Me muestro perseverante en logro de mis objetivos personales y familiares				X		X		X		X		
		5. Me desempeño con honestidad y justicia en mi vida personal y familiar					X		X		X		X			
		6. Demuestro empatía y solidaridad en mi actitud hacia los demás					X		X		X		X			



		profesional en concordancia con sus necesidades				X		X		X		X		
	Trabajo con la familia de los estudiantes	17. Me identifico con mi profesión la cual respeto y dignifico con mi desempeño.				X		X		X		X		
		18. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes				X		X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "CUESTIONARIO SOBRE IDENTIDAD DOCENTE"  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL BIENESTAR LABORAL  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR MANUEL MAURTUA"  
PARCONA – ICA.  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTORA EN EDUCACIÓN  
**VALORACIÓN** :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
Dra. Elizabeth L. Jurado Enriquez  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LA IDENTIDAD DOCENTE"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LA IDENTIDAD EN DOCENTES

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR MANUEL MAURTUA"  
PARCONA – ICA.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : SENIA LILIA MEZA HUAMANÍ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN** :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

*(Handwritten signature)*  
Dra. Senia Lilia Meza Huamaní  
CPPe: 1341548072

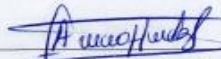
Firma del evaluador



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LA IDENTIDAD EN DOCENTES"  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LA IDENTIDAD EN DOCENTES  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR MANUEL MAURTUA" PARCONA – ICA.  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *Arnao Hernández; Victoria Angélica*  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *Magister en Administración de la Educación*  
**VALORACIÓN** :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
Firma del evaluador

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** “Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018”.

**AUTORES:** Br. GARCIA RIVAS, Juan Carlos

Br. VASQUEZ VALENCIA, Rodrigo Hilario

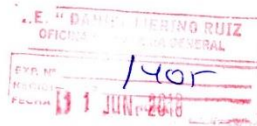
Problemas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología
<p><b>Problema general.</b> ¿Qué relación existe entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>P.E.1: ¿Qué relación existe entre bienestar laboral e identidad personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018?</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <p>H.E.1: Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>O.E.1: Determinar la relación entre bienestar laboral e identidad personal en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p>	<p><b>Variable X:</b> Bienestar laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> D1: Bienestar personal. D2: Bienestar socio afectivo. D3: Bienestar ocupacional.</p>	<p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional</p>

<p>P.E.2: ¿Qué relación existe entre bienestar laboral e identidad profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018?</p> <p>P.E.3: ¿Qué relación existe entre bienestar laboral e identidad situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018?</p> <p>P.E.4: ¿Qué relación existe entre identidad y bienestar personal en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018?</p>	<p>H.E.2: Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p> <p>H.E.3: Existe una relación significativa entre bienestar laboral e identidad situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p> <p>H.E.4: Existe una relación significativa entre identidad y bienestar personal en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p>	<p>O.E.2: Determinar la relación entre Bienestar laboral e identidad profesional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación entre Bienestar laboral e identidad situacional en docentes de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p> <p>O.E.4: Determinar la relación entre identidad y bienestar personal en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p>	<p><b>Variable Y:</b> Identidad docente</p> <p><b>Dimensiones</b> D1: Dimensión personal. D2: Dimensión profesional. D3: Dimensión situacional.</p>	
---	--	---	---	--

<p>P.E.5: ¿Qué relación existe entre identidad y bienestar socio afectivo en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018?</p> <p>P.E.6: ¿Qué relación existe entre identidad y bienestar ocupacional en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018?</p>	<p>H.E.5: Existe una relación significativa entre identidad y bienestar socio afectivo en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p> <p>H.E.6: Existe una relación significativa entre identidad y bienestar ocupacional en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p>	<p>O.E.5: Determinar la relación entre identidad y bienestar socio afectivo en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p> <p>O.E.6: Determinar la relación entre identidad y bienestar ocupacional en docente de secundaria de la institución educativa “Víctor Manuel Maurtua”, Parcona-2018.</p>		
--	--	--	--	--

## ANEXO 3: Constancias

### Anexo 3.1 Constancia de aplicación de instrumentos a la muestra



Ica, 08 de junio del 2018.

Señor:

Director de la Institución Educativa Nacional Daniel Merino Ruiz, La Tinguíña - Ica

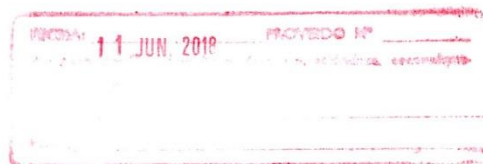
**Asunto:** Solicito autorización para la aplicación de la Prueba Piloto.

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de solicitarle por intermedio de la presente se me conceda autorización para aplicar la prueba piloto de los instrumentos de recolección de datos denominados **“Cuestionario sobre bienestar laboral”** y **“Cuestionario sobre la identidad en docentes”** pertenecientes a la investigación titulada: **“Bienestar laboral e identidad en docentes de secundaria de una institución educativa, Parcona-2018”** de la Universidad César Vallejo, Sede Ica.

Segura de contar con su apoyo hago extensivo mis sinceros saludos y agradecimiento.

Atentamente,

Br. Rodrigo Hilario Vasquez Valencia  
DNI N°44386525





PERÚ

Ministerio de Educación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"DANIEL MERINO RUIZ"  
LA TINGUIÑA



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL "

EL QUE SUSCRIBE EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "DANIEL MERINO RUIZ" DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA, ICA, EXPIDE LA PRESENTE:

## CONSTANCIA

Que, el maestrante, **Vasquez Valencia Rodrigo Hilario**, estudiante de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo- Sede Ica, aplicó la prueba piloto de los instrumentos de recolección de datos denominados: "Cuestionario sobre bienestar laboral" y "Cuestionario sobre la identidad docente" pertenecientes a su trabajo de investigación: "Bienestar Laboral e Identidad en Docentes de Secundaria de una Institución Educativa, Parcona -2018".

La aplicación de la prueba piloto de los instrumentos de recolección de datos se realizó los días 12 de junio de 2018 a los docentes de educación secundaria.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que estime conveniente.

La Tinguina, 14 de junio de 2018.



  
Mag. Abilio Julio Huayta Yaya  
DIRECTOR



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA:**  
VÍCTOR MANUEL MAURTUA, PARCONA – ICA

---

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VÍCTOR MANUEL MAURTUA, PARCONA – ICA, EXPIDE LA PRESENTE

**CONSTANCIA**

Que, los maestrantes, García Rivas, Juan Carlos y Vásquez Valencia, Rodrigo Hilario, estudiantes de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo - Sede Ica, aplicaron los instrumentos de recolección de datos denominados: "**Cuestionario sobre bienestar laboral**" y "**Cuestionario sobre la identidad docente**" pertenecientes a su trabajo de investigación: "**BIENESTAR LABORAL E IDENTIDAD EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, PARCONA-2018**"

La aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realizaron del 13 al 20 de junio de 2018 a los docentes de educación secundaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para fines que estimen conveniente.

Parcona, 21 de junio del 2018.

Mag. Rosendo Tapani Cusamanz  
DIR. DIRECTOR GENERAL

## **ANEXO 4: Registro de datos**

**Anexo 4.1 Registro de datos de Bienestar laboral**

**Anexo 4.2 Registro de datos de identidad**