

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior



**RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y EL ESTRÉS EN
DOCENTES EGRESADOS DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR DE LA
ASOCIACIÓN IGLESIA EVANGÉLICA LUTERANA – PERU,
AREQUIPA-2021**

Tesis presentada por la Bachiller:

Núñez Alemán, Estefani Melissa

Para optar el Grado Académico de:

Maestra en Educación Superior

Asesora:

Dra. Pérez Quintanilla, Cecilia

Lourdes

Arequipa – Perú

2021

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 08 de Octubre del 2021

Dictamen: 003060-C-EPG-2021

Visto el borrador del expediente 003060, presentado por:

2019002932 - NUÑEZ ALEMAN ESTEFANI MELISSA

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y EL ESTRÉS EN DOCENTES EGRESADOS
DE UNA INSTITUCION SUPERIOR DE LA ASOCIACION IGLESIA EVANGELICA LUTERANA -
PERU, AREQUIPA-2021**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**1065 - ARIAS MESSA FRIGIA LUCILA
DICTAMINADOR**

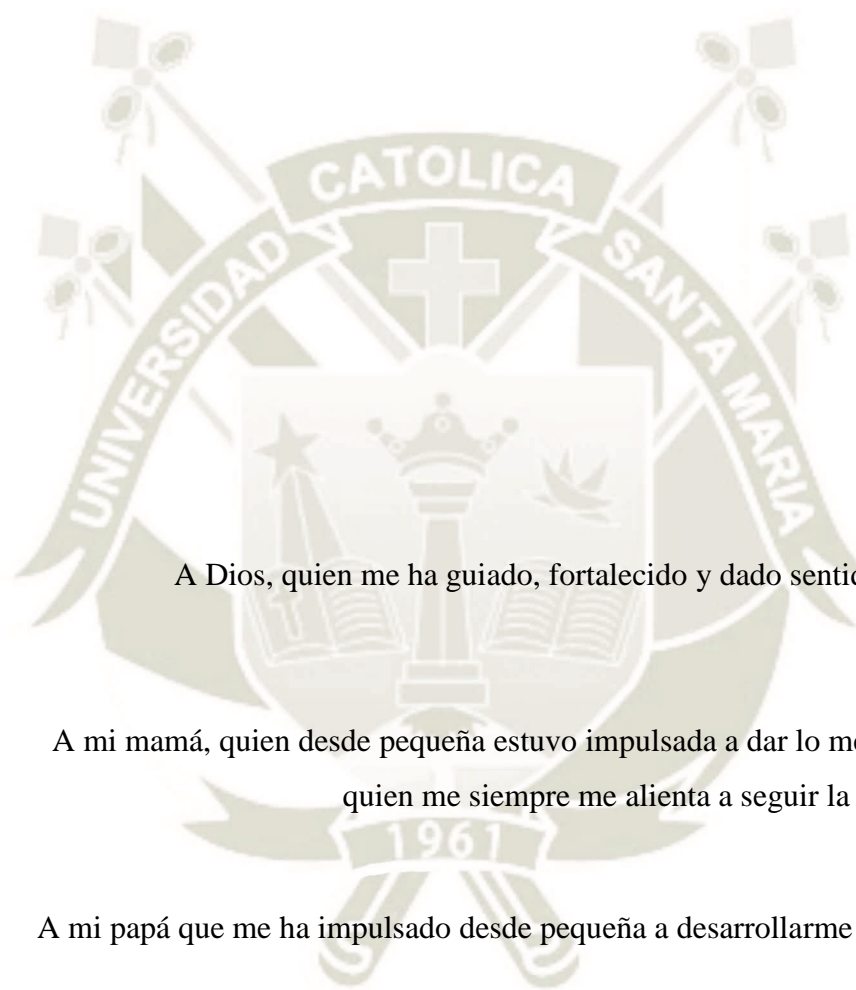


**6005 - BELTRAN MOLINA ROSA PATRICIA
DICTAMINADOR**



**7055 - BALBUENA CORNEJO JUAN JOSE
DICTAMINADOR**





A Dios, quien me ha guiado, fortalecido y dado sentido en cada paso de mi vida.

A mi mamá, quien desde pequeña estuvo impulsada a dar lo mejor en mi crianza, quien me siempre me alienta a seguir la dirección de Dios.

A mi papá que me ha impulsado desde pequeña a desarrollarme como profesional.



La cultura es el ejercicio profundo de la identidad.

Julio Cortázar

“No es el estrés lo que nos mata, es nuestra reacción al mismo.”

Hans Selye

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

HIPÓTESIS 4

OBJETIVOS 5

CAPÍTULO I 6

MARCO TEÓRICO 6

1. IDENTIDAD PROFESIONAL 6

1.1. Identidad 6

1.2. Identidad profesional 8

1.3. Identidad profesional docente 10

1.4. Dimensiones la identidad profesional docente 12

1.4.1. Formación profesional docente 12

1.4.2. Acceso y promoción docente 14

1.4.3. Clima de relaciones 15

1.4.4. Docencia (enseñanza) 16

1.4.5. Investigación (docente) 17

1.4.6. Evaluación e incentivos 19

2. ESTRÉS 20

2.1. Estrés 21

2.2. Tipos de estrés 22

2.2.1. Estrés agudo: 22

2.2.2. Estrés agudo episódico: 23

2.2.3. Estrés crónico: 23

2.3. Fases del estrés: 24

2.4. El estrés y el trabajo 24

2.5. Estrés docente 25

2.6. Burnout 27

2.7. Sub escalas de burnout 29

2.7.1. Cansancio emocional 29

2.7.2. Despersonalización.....	29
2.7.3. Realización personal.....	31
3. GLOSARIO	32
4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	35
4.1. Antecedentes Internacionales	35
4.2. Antecedentes Nacionales	38
4.3. Antecedentes Locales	42
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	44
1. Técnicas E Instrumentos	44
1.1.Cuestionario sobre identidad profesional docente.....	44
1.2. Cuestionario sobre estrés docente.....	48
1.3. Cuadro de Coherencia	52
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	55
2.1. Ubicación Espacial	55
2.2. Ubicación Temporal	55
2.3. Unidades de estudio.....	55
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	56
4. CRITERIOS PARA EL MANEJO DE RESULTADOS.....	56
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
1. En cuanto a las características de la muestra	57
2. En cuanto a la variable: Identidad Profesional	64
3. En cuanto a la variable: Estrés	82
4. Correlación de Identidad profesional y Estrés	90
DISCUSIÓN.....	101
CONCLUSIONES.....	110
RECOMENDACIONES	112
REFERENCIAS	114
ANEXOS	
ANEXO N ° 1 Modelo de Instrumento	
ANEXO N° 2 Matriz de Sistematización	
ANEXO N° 3 Carta Solicitando Permiso Para Aplicar Instrumentos	
ANEXO N° 4 Propuesta	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Docentes Según Sexo – Género.....	57
Tabla N° 2 Docentes Según Edad	59
Tabla N° 3 Docentes Según Institución Educativa.....	61
Tabla N° 4 Docentes Según Años De Experiencia	62
Tabla N ° 5 Dimensión Formación.....	64
Tabla N ° 6 Dimensión Acceso y Promoción.....	66
Tabla N ° 7 Dimensión Clima De Relaciones	68
Tabla N ° 8 Dimensión Docencia.....	70
Tabla N ° 9 Dimensión Investigación	72
Tabla N ° 10 Dimensión Evaluación e Incentivos.....	74
Tabla N ° 11 Resumen de las Dimensiones de la Identidad Profesional.....	76
Tabla N ° 12 Identidad profesional	79
Tabla N ° 13 Dimensión cansancio emocional.....	82
Tabla N ° 14 Dimensión Despersonalización.....	84
Tabla N ° 15 Dimensión Realización Personal	86
Tabla N ° 16 Resumen de dimensiones de Estrés	88
Tabla N ° 17 Relación entre la Identidad Profesional y el Estrés	90
Tabla N ° 18 Relación entre la Identidad Profesional y el Cansancio Emocional	94
Tabla N ° 19 Relación entre la Identidad Profesional y la Despersonalización.....	96
Tabla N ° 20 Relación entre la identidad profesional y Realización Personal.....	98
Tabla N° 21 Relación entre Identidad Profesional y el Manejo de Estrés	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1	Docentes Según Sexo - Género	57
Figura N° 2	Docentes Según Edad	59
Figura N° 3	Docentes Según Institución Educativa	61
Figura N° 4	Docentes Según Años de Experiencia	62
Figura N°5	Dimensión Formación	64
Figura N° 6	Dimensión Acceso y Promoción	66
Figura N°7	Dimensión Clima De Relaciones.....	68
Figura N°8	Dimensión Docencia.....	70
Figura N°9	Dimensión Investigación	72
Figura N°10	Dimensión Evaluación e Incentivos	74
Figura N°11	Resumen de las Dimensiones de la Identidad Profesional	76
Figura N°12	Identidad profesional	79
Figura N°13	Dimensión Cansancio Emocional.....	82
Figura N°14	Dimensión Despersonalización	84
Figura N° 15	Dimensión Realización Personal	86
Figura N° 16	Resumen de dimensiones de Estrés	88
Figura N° 17	Relación entre la Identidad Profesional y el Estrés	91
Figura N° 18	Relación entre la Identidad Profesional y el Cansancio Emocional	94
Figura N° 19	Relación entre la Identidad Profesional y la Despersonalización.....	96
Figura N° 20	Relación entre la identidad profesional y Realización Personal.....	98

LISTA DE ABREVIATURAS

MRP	Movimientos de Renovación Pedagógica
GD	Grupo de Discusión
OIT	Organización Internacional del Trabajo
UGEL	Unidad de Gestión Escolar Local IE
COAR	Colegios de Alto Rendimiento
MOSS	Medical Outcomes Study- Social Support Survey traducido al español: Cuestionario de Apoyo Social
MBI	Maslach Burnout Inventory
MBI- Ed	Maslach Burnout Inventory Educators
CEBE	Centro de Educación Básica Especial
COPE	Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés
IEPGP	Institución Educativa Publica de Gestión Privada
IES	Institución Educativa Secundaria
IEL-P	Iglesia Evangélica Luterana – Perú
Ho	Hipótesis Nula
Xc	Chi calculado
Xt	Chi de tabla
H1	Hipótesis de Investigación
COVID-19	CO significa ‘corona’, VI es para ‘virus’, D para ‘enfermedad’ (disease, en inglés) y 19 es por el año en el que se originó (2019).
INFAD	International Journal of Developmental and Educational Psychology
REIEC	Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación

UPC	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
IIPSI	Revista De Investigación En Psicología
CES	Corporación para estudios en la salud
ACIMED	Revista Cubana de Ciencias de la Información en Salud.
OSDE	Organización de Servicios Directos Empresarios
Ps.	Pastor
Sig.	Significa



RESUMEN

El trabajo de investigación “Relación entre la identidad profesional y el estrés en docentes egresados de una institución superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, Arequipa-2021”. Tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la identidad profesional y el estrés en docentes egresados de diversas Instituciones. La población estuvo conformada por 74 docentes, son la totalidad de educadores entrevistados. El estudio fue de diseño no experimental, de corte transversal, correlación, nivel explicativo, tipo básico bajo un enfoque cuantitativo; desarrollado en el área de educación superior. Se empleó como técnica la encuesta, teniendo como instrumento para la primera variable el Cuestionario de Valoración de la Identidad docente y para la segunda variable el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Ambos instrumentos fueron validados por juicios de expertos, con un resultado de confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.886 y de 0.96523 respectivamente. En cuanto al procesamiento de los resultados, fueron tabulados en el programa estadístico SPSS versión 26 se realizó un análisis descriptivo basados en las tablas y figuras provenientes de la sistematización de las encuestas. Como conclusión se estableció que existe relación parcialmente negativa entre identidad profesional y el estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, debido a que solo 8 indicadores se encuentran relacionados de un total de 18 indicadores, por lo tanto, ambas variables no se relacionan en su totalidad. Se recomienda que tomen en cuenta los resultados evidenciados en la presente investigación debido a su relevancia en cuanto a la situación de la plana docente.

Palabras claves: Identidad, Identidad profesional, Identidad profesional docente, estrés, burnout.

ABSTRACT

The research work "Relationship between professional identity and stress in graduated teachers from a Higher Institution of the Evangelical Lutheran Church Association - Peru, Arequipa-2021". This research aimed to: determine the relationship between professional identity and stress in graduated teachers from different institutions. The population was made up of 74 teachers, which is the total number of educators interviewed. The study was of non-experimental design, cross-sectional, correlation, explanatory level, basic type, based on a quantitative approach; developed in the area of higher education. The survey was used as a technique, having as an instrument for the first variable the Teacher Identity Assessment Questionnaire and for the second variable the Maslach Burnout Inventory Questionnaire. Both instruments were validated by expert judgments, with a reliability result with a Cronbach's alpha of 0.886 and 0.96523 respectively. Regarding the processing of the results, they were tabulated in the SPSS version 26 statistical program and a descriptive analysis were made based on the tables and figures from the systematization of the surveys. As a conclusion, it was established that there is a partially negative relationship between professional identity and stress in teachers graduated from a Higher Institution of the Evangelical Lutheran Church Association - Peru, due to the fact that only 8 of a total of 18 indicators are related out, therefore, both variables are not related in their entirety. It is recommended that the results in this research due to their relevance in terms of the situation of the teaching staff.

Key words: Identity, professional identity, teacher professional identity, stress, burnout.

INTRODUCCIÓN

La sociedad, las autoridades educativas, los colegas, los estudiantes y los mismos docentes, definen que el rol del docente es transferir el conocimiento profundo, dado que es considerado un especialista de su área; investigador y en algunos casos desarrolla cargos de gestión. A medida que pasa el tiempo, el rol del docente se amplía cada vez más, por eso ahora debería: promover nexos comunicativos con sus estudiantes, iniciarse en la consejería porque gran cantidad de sus alumnos hoy en día viven crisis personales; así mismo dominar los nuevos avances tecnológicos; contextualizar los conocimientos, etc.

En su basta lista de roles que desarrolla el docente presenta dificultades como: presión por parte de la misma organización en la cual trabaja, desconocimiento pedagógico para desarrollar una clase innovadora acorde a la nueva normalidad, gran cantidad de alumnos quienes en su mayoría requieren ser motivados, brechas, brecha generacional con respecto a los alumnos, preparación de clases que implica un cambio continuo de información, falta de reconocimiento por parte de la organización a la que pertenecen, falta de lazos con las autoridades o jefes directos, bajo salario, etc. El docente envuelto entre estas dificultades, sigue en el proceso de desarrollar su identidad docente, la cual debería ser una gran fortaleza, porque un docente identificado con su institución se siente motivado, actúa con proactividad; sin embargo, un docente con falta de identidad hacia la organización no se siente parte de la organización y esto trae como resultado falta de compromiso, falta de motivación con su labor que desarrolla en la institución.

El desinterés que se evidencia en algunos docentes, evidencia la relevancia de la identidad docente, el cual es un proceso continuo que se forma desde que un estudiante decide emprender la carrera docente y se establece en su ámbito laboral; es allí donde la teoría y la práctica que desarrolla va formando su identidad. Sin embargo, no acaba allí el proceso, es fuertemente influenciado por las experiencias vividas en el ejercicio de su profesión sean positivas o negativas. El formar identidad profesional docente es de vital importancia porque ayuda al profesor a identificarse y diferenciarse del resto, valorarse y equiparse para enfrentar nuevos retos dentro su ejercicio profesional. Sin embargo, no es posible asegurar que absolutamente todos los docentes desarrollan identidad en el lugar donde trabajan; una de las grandes dificultades para formar identidad se debe a la inconformidad con el actuar de los jefes o la

propia organización, la sobrecarga laboral, las condiciones de trabajo, el entorno de trabajo (clima laboral). Estas dificultades que rodean al docente generan: deseos de renunciar, mediocridad en el desarrollo de su trabajo, estrés, etc.

Una de las consecuencias que genera más daño es el estrés, el cual es considerado una enfermedad cuando se presenta de manera permanente, éste afecta al comportamiento regular de las personas, su propia salud y vida. Un docente que evidencie estrés no podría desarrollarse de manera regular, porque sus motivaciones, metas, propósitos son afectados casi en su totalidad. Este cambio en el comportamiento generaría que un docente no se desempeñe de acuerdo a sus capacidades, lo cual lo afectaría a el mismo, en su autopercepción y a la vez su labor como docente.

Es por eso que resulta necesario estudiar la relación entre identidad profesional docente y estrés siendo que, a falta de identidad se desarrollaría una enfermedad (estrés crónico) que en muchas ocasiones imposibilita el ejercicio docente, incluso de manera permanente.

Es por ello que el propósito de la presente investigación es estudiar la relación entre estrés e identidad docente.

Esta investigación se desarrolla porque es necesario disminuir el número de docentes sin identidad profesional, dado que dicha falta identitaria se ve reflejada en su desempeño docente. Además, conocer, el verdadero alcance del estrés en los docentes y el manejo de agentes estresores en el ejercicio profesional de la carrera. Finalmente, dar a conocer la real trascendencia de falta identidad docente que desemboca en el desarrollo de estrés docente, imposibilitándolo en su ejercicio.

Se fundamenta en los procedimientos, técnicas e instrumentos desarrollados en la presente investigación; los cuales dada su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en futuras investigaciones relacionadas con la identidad profesional y el estrés en docentes.

Además, la presente investigación es inédita, es decir no existe estudios, tesis en las diferentes bibliotecas virtuales, buscadores pesquisas que propongan, estudien la relación entre identidad profesional y estrés en docentes.

Por otro lado la gran limitación que se ha presentado para desarrollar la presente investigación fue: la pandemia lo cual provoco un cambio de modalidad de estudio de semipresencialidad a virtualidad, esto repercutió en el desarrollo del presente estudio se desarrolló en base a la recolección de datos, información en bibliotecas virtuales, así como la aplicación de los instrumentos a los docentes y coordinación con los directores de las distintas Instituciones Educativas se realizó haciendo uso de las distintas plataformas y medios virtuales. Así mismo, la recolección del total de las encuestas virtuales requirió de un seguimiento por parte de los directivos, promotores y la investigadora a pesar de la virtualidad se logró obtener el total de las encuestas.

El presente trabajo de investigación, consta de tres capítulos:

En el primer capítulo abarca el marco teórico en el que se aborda básicamente conceptos, tipología, fases, la hipótesis, las variables y dimensiones correspondientes a las variables, glosario de términos y antecedentes internacionales, nacionales y locales.

En el segundo capítulo se consideran la metodología es decir las técnicas e instrumentos de verificación de la identidad profesional y estrés, campo de verificación, las unidades de estudio, las estrategias en la recolección de los datos y el criterio para el manejo de resultados.

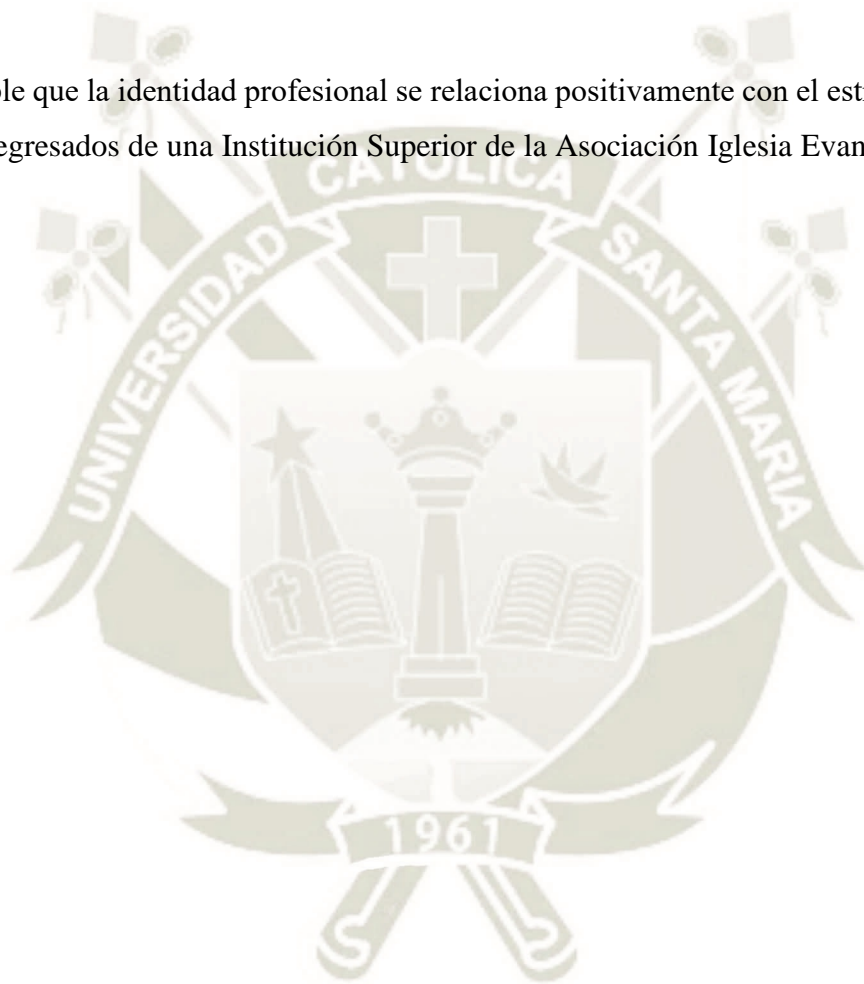
En el tercer capítulo se registran los resultados, los cuadros estadísticos sistematizados con sus correspondientes análisis e interpretaciones, la discusión con otros estudios, para determinar las conclusiones y recomendaciones oportunas.

Al final se puede apreciar las referencias y la selección de anexos de dicho trabajo de investigación.

HIPÓTESIS

Dado que la identidad es una construcción consciente por parte del individuo, la cual es influenciada por la sociedad específicamente por su entorno laboral. Sin embargo, este influjo puede generar inestabilidad profesional, desembocando estrés en el individuo.

Es probable que la identidad profesional se relaciona positivamente con el estrés docente en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú”



OBJETIVOS

Los objetivos del presente trabajo de investigación son los siguientes:

General

- Determinar la relación entre la identidad profesional y el estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

Específicos

- Establecer la relación entre la identidad profesional y el cansancio emocional en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.
- Establecer la relación entre la identidad profesional y la despersonalización en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.
- Establecer la relación entre la identidad profesional y realización personal en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.
- Establecer la relación entre identidad profesional y el manejo de estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. IDENTIDAD PROFESIONAL

1.1. Identidad

La palabra identidad tiene una dualidad en su significado, por un lado, se refiere las características propias de una persona que lo hacen único y por otro lado hace referencia a características que compartimos con otras personas pero que conforman la identidad. En sentido la identidad no es únicamente un concepto personal sino también es social. Es por ello que identidad es flexible al tiempo, las experiencias, el entorno de la propia persona, relaciones.

La identidad según Fernández (2012) se realiza desde “dos perspectivas: desde lo individual y desde lo social. Es decir, se puede estudiar la identidad desde explicaciones que emanan causalmente desde el "individuo" como organismo que es y se siente diferente al resto, o desde lo social, que sería como ese individuo se relaciona con el entorno y quiere identificarse o diferenciarse de su grupo social, es decir, como experimenta el individuo ese "yo soy" en relación al grupo o al "nosotros"” (pág.3). El autor citado se refiere a la identidad como un área de estudio de dos vertientes identidad individual y social, por un lado, el individuo busca diferenciarse, sin embargo, a la vez quiere pertenecer a una sociedad identificándose con ella, pero con identidad propia. Entender la identidad como un amplio concepto que requiere ser estudiado desde dos perspectivas, nos da un indicio de convergencia entre identidad individual y social, las cuales llegan a estar relacionadas, una se modifica en función de la otra, si la identidad individual no está bien fundamentada no es posible presentar la relación entre el “yo” y el “nosotros” (sociedad y entorno) en consecuencia la formación de la identidad profesional dependería a su vez de una identidad individual bien formada.

Por otro lado, Giddens (2002), la identidad del Yo es “un proyecto distintivamente moderno, un intento del individuo por construir reflexivamente una narrativa personal que le permita comprenderse a sí mismo y tener control sobre su vida y futuro en condiciones de incertidumbre” (Citado en: Vera y Valenzuela, 2012, pág. 273). De acuerdo al postulado anterior, se entiende que la identidad es una construcción activa y analítica que depende del

individuo, de esta manera se conoce a sí mismo permitiéndole afrontar satisfactoriamente situaciones adversas e inesperadas en su vida. Esta definición resulta relevante para comprender que la formación de identidad depende de su actuar, reflexionar de la persona de manera continua; y así sería probable que la identidad tanto personal como profesional en un futuro, no se vería afectada por el entorno en el cual nos desarrollamos.

Sin embargo, Rojas (2004) muestra otra definición sobre la identidad se desarrolla “entre lo individual y lo social y no se puede separar individuo de grupo; no se puede hablar de cambio o progreso individual sin hablar de cambio social y es por ello que las crisis de identidad individual y las crisis en el desarrollo histórico generalmente están unidas y contribuyen a explicarse mutuamente” (pág. 490). En esta definición la identidad no se desliga lo individual de lo grupal, muestra como el contexto social afecta de manera directa el desarrollo de la identidad personal, llegando a complementarse. De este modo se podría explicar que la débil identidad personal o profesional está afectada por la identidad institucional a la cual pertenecería el individuo, e incluso por la crisis social a la cual pertenecen.

Así mismo, Pujadas (2007), la identidad en relación a los valores “generan un proceso constante de elaboración categorizadora práctica que, en definitiva, definen tanto la posición del individuo en frente a la sociedad como contribuyen a la configuración de la propia identidad” (Citado en: García, 2007, pág. 210). El autor citado propone que la identidad está relacionada con los valores, presenta una constante evaluación que ordena, lo cual define delante de la sociedad y consigo mismo. Definir a la identidad con influencia de valores, supone que la identidad tiene una gran influencia personal, incluso más contundente que el mismo entorno, de esta manera la identidad profesional debería adquirir mayor fuerza basándose en una identidad moral o por lo menos permitirle una discrepancia con el entorno, dado su propia construcción de valores.

1.2. Identidad profesional

Según Cantón y Tardif (2018) la identidad profesional es “el reconocimiento realizado por el individuo al ser integrante de un grupo profesional con el cual comparte saberes, destrezas y valores. El referente principal, pues, es el perfil profesional en el que se integran el conjunto de funciones, competencias y relaciones profesionales (Estado, sindicatos, colegio profesional, etc.)” (pág. 68). De acuerdo al postulado anterior la identidad profesional es la consciencia del docente en referencia a un grupo humano profesional con el cual comparte el bagaje cognitivo, cultural, así como las distintas habilidades concernientes a su profesión, además el perfil profesional en acción, es decir en la propia práctica docente, le adhiere otras características a la identidad profesional, las cuales son de tono relacional e institucional. Definir la identidad profesional como un constructo consciente en cuanto a la formación recibida y dinámica en la práctica docente, propone que la identidad profesional no se ciñe únicamente a la formación universitaria, es decir a la adquisición de un bagaje cognitivo, de destrezas y valores, sino que dicha formación será la base para las distintas modificaciones que se realizaran dentro del marco de instituciones profesionales en las cuales se ve inmerso un docente. También se podría inferir que cada identidad profesional es afectada por la organización institucional de la profesión, es decir el sistema educativo en cuanto a la visión que se propone con el docente (títulos, reconocimientos, formación, evaluación, etc.)

Por otro lado, Beltrán, Iparraguirre, Castagno, Fornasari y Gutierrez (2012) definen la identidad profesional “como una construcción compuesta, a la vez, de la adhesión a unos modelos profesionales, resultado de un proceso biográfico continuo y de procesos de diferenciación en el mundo social. Son, por tanto, un modo de definirse y ser definido como poseyendo determinadas características, en parte idénticas a otros y en parte diferentes a otros miembros del grupo ocupacional” (pág.429). Según los autores la conformación de la identidad profesional es un conjunto el cual incluye el marco biográfico de la profesión en cuestión, es decir la teorización de la profesión, el entorno social, y la propia definida identidad personal. De este modo la identidad profesional no estática sino activa, ya que se encuentra en una constante formulación e identificación en su entorno profesional. Desde el punto de vista biográfico, teórico y social la identidad profesional es provisional depende del tiempo y el espacio en el cual el profesional se ve inmerso, de este modo si hubiese un declive profesional en cuanto a la

identidad, podría salir adelante en base a un nuevo constructo teórico o social, este cambio dependería de la decisión personal del individuo para salvar su propia identidad.

Así mismo Martín la identidad profesional (2017) “se construye y tiene lugar en la interrelación entre la agencia individual y las sugerencias de prácticas en los lugares de trabajo. Se considera que la identidad se construye en la intersección de lo social y lo individual, a partir de los lugares de participación, los materiales y experiencias con los que la persona construye una imagen del mundo y de sí mismo. En este sentido, trabajar es una acción involucrada en la formación de la identidad de las personas” (pág.403). Según la definición dada por el autor, la identidad profesional se desarrolla entre la unión de lo individual y lo social, ésta última involucra la socialización con sus pares en el lugar de trabajo, siendo que se socializa con otras personas ambos actores se influyen, por lo tanto, la identidad profesional también está formada por experiencias personales de otros. Entender identidad profesional desde el punto de vista social, involucra la convivencia con otras identidades basadas en experiencias personal positivas y negativas, las cuales podrían ayudar de manera positiva, alertando al profesional de probables declives de identidad durante el ejercicio.

Además, Moral y Ovejero (1999) en cuestión a la identidad profesional es “la conformación de la identidad profesional sería una entre otras necesidades de identificación y definición de sí mismo en múltiples ámbitos. Sin embargo, como consecuencia de la prolongación del periodo de enseñanza obligatoria los jóvenes han de enfrentarse al difícil proceso de inserción en la sociedad adulta en el ámbito laboral” (pág.86). Según los autores proponen otro factor hasta cierto punto determinante en la conformación de la identidad profesional: la edad de los profesionales, que generalmente son los jóvenes quienes se encuentran en un proceso de autonomía, madurez personal lo que los lleva a su propia identidad personal, pero a la vez social y ahora profesional, esta conjunción de procesos hace difícil la inserción de un profesional a su campo laboral. Esta definición es relevante para inferir que el ser humano posee varias identidades porque somos relacionales. Por otro lado, un profesional en formación debería ser consciente que está añadiendo una identidad que será puesta “a prueba” en su ámbito laboral, la cual ira modificándose con el paso del tiempo. Esta nueva identidad se relacionará con su identidad personal, la cual no es estable; este último punto es de cuidado en los centros de formación universitaria.

1.3. Identidad profesional docente

El ministerio de Educación, elaboro el documento Marco del Buen Desempeño Docente con ayuda de expertos y colaboradores. Este documento describe el gran reto de los docentes: adquirir nuevos desempeños, habilidades, recursos que los ayudaran a lograr desempeños en los estudiantes, por tal motivo es necesario poner hincapié en cuatro dominios, uno de ellos se denomina: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en su primera competencia se describe la reflexión del quehacer docente, del uso de estrategias, de la recolección de información y de los resultados logrados. Además, se hace hincapié en el desarrollar procesos de aprendizaje individual y colectivo debido a que esta última ayuda en la formación, reafirmación de la identidad docente; el documento menciona la identidad profesional de un docente se forma dentro del desarrollo de la misma es por ello importante la reflexión y formación continua, para entender con mayor profundidad esta perspectiva se desarrollara el concepto desde el punto de diferentes autores.

Según Pillen, Den Brok y Beijaard (2013), la identidad profesional docente “es un proceso de integración de los propios conocimientos, creencias, actitudes, normas y valores, por un lado, y de las demandas profesionales del sistema educativo y el amplio conjunto de valores y conceptos sobre la enseñanza, transmitidas y aceptadas en el contexto de las instituciones de formación inicial, por otro” (Citado en: Vallejo, 2018, pág. 232). Los autores citados explican el proceso de formación de identidad profesional docente como una adhesión entre la identidad personal y en el entorno en el cual desarrollara su práctica profesional, incluyendo, además el marco teórico bajo la cual se rige la docencia Esta definición es significativa dado que plasma la identidad profesional docente como un proceso continuo, que no únicamente depende del docente, ni de los cambios actuales, sino que el mismo ejercicio influye en la identidad, como es el mismo sistema educativo y su marco teórico, dando así la posibilidad de una conciencia clara y sentido de pertenencia al ser partícipes directos de la carrera docente , lo cual podría generar una cierta estabilidad en cuanto a la identidad docente y su ejercicio.

Así mismo Vanegas y Fuantealba (2019) definen identidad profesional docente como “la representación que el profesor en ejercicio o en formación desarrolla de sí mismo como profesor, se centra en los conocimientos, creencias, valores, actitudes, conductas, habilidades, objetivos y aspiraciones que se asigna como propios y que surgen en la interacción consigo mismo, las

responsabilidades profesionales, los colegas y la escuela como institución social” (pág. 125). Según el postulado anterior la identidad profesional docente se desarrolla en el ejercicio, considerando su propia identidad y personalidad además de las metas a futuro, las cuales son impulsadas durante el ejercicio de la carrera docente en boga de mejorar como profesor. Determinar la identidad profesional docente como una representación propia en primera instancia de manera individual, luego como profesional implica una reflexión consciente de los procesos y experiencias vividas, lo cual en algunos aspectos se tendrá que cambiar ciertas áreas de la identidad desarrollada, entonces de esta manera se desarrollara una identidad profesional docente, con otra visión consciente de su propia identidad y hacia donde pretende elevar su carrera.

Por otro lado Ávalos y Sotomayor (2012) plantean conocer la identidad profesional docente mediante es necesario adherirse “sus definiciones conceptuales y emotivas de por qué son docentes (sentido de vocación), sus razones para ejercer este trabajo aun en condiciones difíciles (motivación), las creencias acerca de su capacidad y efectividad (percepción de eficacia) y de cuáles han sido los factores que los han ayudado a mejorar (formación y experiencia), y las tensiones que experimentan respecto a los conflictos entre sus definiciones de identidad y las definiciones que provienen del mundo externo, especialmente, de las políticas educacionales” (pág. 60). Al ser conscientes de sus motivaciones internas, incluso de los sentimientos que lo llevan a tomar la decisión de ser docente, y enfrentar la carrera; todo este bagaje heterogéneo compone la identidad y a la vez motiva y se relaciona con su entorno, al objetivarlo ayudaría a forma una sólida identidad docente. Esta definición es relevante porque se confirma que la identidad docente posee sentido de pertenencia a la profesión, dado que se conjuga su formación profesional y su práctica laboral, por lo tanto, no sería un acto aislado al profesor, sino que requiere del mismo docente para mantenerse y sobrellevar dificultades en la docencia.

Por último, desde la propia práctica docente, Tenti (2006) plantea que desde la construcción de su identidad docente descubrió que “el objetivo último de un profesor es ser maestro de humanidad. Lo único que de verdad vale la pena y llena de sentido nuestro trabajo como para justificar que quememos en él nuestra vida, es ayudar a los alumnos a comprenderse a sí mismos” (pág. 64). Según el autor citado, propone que una real, verdadera identidad se fundamenta en base al sentido humano, enfocada directamente como vocación, como fin el

desarrollo del estudiante, siendo que la práctica docente nos llevar a inferir que poseemos una carrera profesional que tiene como núcleo el servir. El postulado es significativo, dado que manifiesta la verdadera motivación, que podría ser estable en la formación de la identidad profesional docente, el no considerarse como fin así mismo sino los estudiantes, entonces el actuar de los profesionales cambiaría de manera significativa, sin esperar mayor motivación u obligación para mantener una identidad estable ante el entorno que lo rodea, o proponerse aprender de cada experiencia negativa vivida en su ámbito laboral y usarla a beneficio.

1.4. Dimensiones la identidad profesional docente

Siendo que la identidad profesional docente es cambiante de acuerdo a lo que el docente desarrolla, reflexiona y vive podemos considerar algunas dimensiones que la conforman desde la formación profesional hasta el mismo ejercicio y las implicancias dentro de la misma.

1.4.1. Formación profesional docente

Según Vaillant y Marcelo (2001), en cuanto a la formación profesional de un docente refiere que este último es “un profesional del aprendizaje, un mediador entre los conocimientos y las personas que deben adquirirlos. Y, precisamente, esta función de mediación es la que provoca, en los propios formadores, dificultades relacionadas con la definición de su puesto de trabajo” (pág.31). Los autores citados, refieren al proceso de formación no únicamente teórico sino priorizan el resultado de una buena formación docente, en el cual son llamados mediadores entre el conocimiento y el alumno, para que se cumpla su función mediadora pues denotaran compromiso con su profesión, una real formación se evidenciara en el resultado. Esta visión de lo que verdaderamente implica la formación docente la hace trascendente, ya que si solamente vemos a la formación docente como un proceso más de adquisición de conocimientos, entonces solo habría transferencia de ellos , llevando fácilmente al docente al cansancio de su ejercicio y en consecuencia debilitando su identidad como docente; sin embargo la formación de un profesor apunta directamente al desarrollo de un estudiante comprometiendo directamente al mediador, que es un docente; esta nueva definición con respecto a la labor del docente en reflejo de su formación, lo conflictúa pero de manera positiva, reflexionando sobre el verdadero rumbo del ejercicio de su profesión que influirá en la formación de su identidad.

Por otro lado, Rué (2013) presenta la nueva problemática en el desarrollo docente ya que cada área del docente en formación respondería a la demanda de la sociedad “es decir currículos propuestos y sus propósitos formativos, su estructura interna, las selecciones temáticas y sus orientaciones, la organización de los aprendizajes, las metodologías propuestas por los docentes o las formas que adopta su seguimiento, así como la valoración y la acreditación de los mismos” (pág. 19). La propuesta de formación docente se alinea y/o sirve a la sociedad en conjunto, la educación se ha visto como un eje principal de formación de personas que cumplan con las nuevas metas de la sociedad, en consecuencia, todo currículo y estructura del sistema educativo se modifica dependiendo de las nuevas exigencias de la sociedad. La presente propuesta de formación docente es relevante dado que el docente debe ser consciente que su formación será modificada, no podemos afirmar que será una nueva formación, sino que el sistema y por ende las estrategias y competencias docentes serán modificadas en función de las metas de la sociedad, con el fin de la mejora del ser humano. Esto implicaría que la propia identidad docente podría sufrir en algunos casos: crisis, pero si la comunidad educativa es consciente de ello entonces podrá ayudar al docente en el proceso de reconstrucción docente.

Así mismo Galan (2018), estipula desde la perspectiva de la nueva sociedad que la formación docente de ser “una constante capacitación docente señalaría un impacto en el mejoramiento de la calidad educativa, esta permanente formación implica que el docente desarrolle un pensamiento epistemológico capaz de generar nuevas formas pedagógicas en ámbitos tanto individuales como colectivos convirtiéndose en la oportunidad de ascensos en su profesión como en el ámbito laboral” (pág. 30). Según la autora la formación docente deber ser continua, porque la misma sociedad cambiante propone nuevos sistemas, modelos educativos y enfoques, al ser formación constante entonces evidenciarían los docentes fortalezas dentro de su ejercicio. El postulado es relevante dado que tanto identidad docente como formación son procesos continuos, pero la segunda influencia a la identidad docente, evitándole así de un probable conformismo y en consecuencia de un declive de su identidad docente y personal. Además, la formación continua le provee al docente de nuevas herramientas en beneficio de la formación del estudiante, así como del docente.

1.4.2. Acceso y promoción docente

Según Martínez, Guevara y Valles (2016) con referencia a la promoción docente es “el reconocimiento de los logros y del trabajo realizado, esta acción favorece la motivación, en el caso de los docentes frente a grupo puede reflejarse favorablemente en su trabajo diario. Debido a los ataques de los medios de comunicación, así como de las diferentes reformas que afectan a su profesión, los profesores se encuentran desmotivados y en un estado de estrés” (pág. 132). El postulado citado hace referencia a un problema muy común que se desarrolla en las instituciones educativas de nivel regular o superior, dado que a menudo los profesores en beneficio de sus estudiantes y respondiendo a la nueva educación, se forman continuamente, sin embargo, no es reconocido por la institución que labora; dicha omisión genera un descontento. Desde el punto de vista docente, la formación continua y flexibilidad por vocación, o sentido de superación personal, requiere ser motivado con promoción o reconocimiento en base a lo logrado en sus estudiantes y formación de su carrera, la promoción docente es una experiencia que influenciara de manera directa dentro de su identidad docente, no que la condicione, pero si la influye; además un docente que no es motivado es propenso a sufrir estrés.

Así mismo Mas (2011) postula de manera clara que el acceso profesional docente “ está mutando y aumentando su complejidad (cambio del perfil docente, uso de nuevas metodologías orientadas a la adquisición de competencias, incorporación de las nuevas tecnologías como elemento transversal en la multivariedad de estrategias metodológicas que se le solicita que emplee, europeización de los estudios, etc.) y por ello los requerimientos a este profesional son mayores, entre otros, en el dominio de las competencias psicopedagógicas, tecnológicas, lingüísticas (dominio de una segunda y tercera lengua), etc” (pág. 205). Según el autor citado, se presenta un cambio en cuestión de acceso a la docencia, visto que hoy en día no solo se requiere que el docente sea un pozo de conocimientos, sino que la docencia requiere ser integral, desarrollar habilidades y estudios globales, las cuales son cruciales ya que los nuevos estudiantes se desarrollan en ellas, a la vez habilidades que ayuden al docente ser accesible y competente. Este aporte es relevante dado que delimita el acceso a docencia de manera global, viéndola desde este punto el acceso requiere del docente cierta formación y esfuerzo continuo, la continua formación deberá ser profunda; si el docente se educa continuamente esto ayudará

en la formación de su identidad docente, debido a que la valorará y reconocerá como una ciencia indispensable en la sociedad.

1.4.3. Clima de relaciones

Según Drucker (1999), “el clima laboral es de vital importancia dentro de una organización, la estabilidad de los empleados de la misma va a generar mayor productividad y beneficio para el sector, su gran cohesión y buen enlace de comunicación juega un papel muy importante dentro de las relaciones entre compañeros de trabajo” (Citado en Jimenez, D. y Jiménez, E, 2016, pág. 27). Según la definición planteada, el clima laboral es un fundamental, influyente en la productividad de los trabajadores, en este caso de los docentes, dado que muchas de las actividades se realizan en contacto con las personas que laboran.

La presente definición en cuanto al impacto del clima laboral en un centro de trabajo, es relevante porque se había mencionado en anteriores definiciones, que la identidad profesional docente se forma en base a las experiencias vividas en su propio ambiente laboral, y todas ellas se desarrollan con sus compañeros de trabajo o jefes; estas experiencias pueden ser positivas o negativas las son cruciales en la identidad y también productividad del docente.

Además, García (2009) concluye en base a un estudio de Litwin y Stringer que “el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las características del clima son percibidas directa e indirectamente por los trabajadores que se desempeñan dentro de la organización, el clima organizacional tiene repercusiones directas sobre el comportamiento laboral, el clima es una variable transversal a la organización” (pág. 50). Según la autora citada, el clima laboral se define por las características de él mismo, debido a que los trabajadores sienten y perciben este clima el cual afecta el desarrollo de las interacciones dentro del ambiente laboral, el clima influye en toda área o nivel dentro de la organización. Este aporte es significativo a la presente investigación dado que una característica del clima organización es ser transversal, es decir afecta de manera positiva o negativa en todos los trabajadores, y así se ve afectada su productividad; muchas veces el clima laboral fomentado por los jefes de un trabajo, se basa en el estímulo incluso se les promueve para así asegurar su productividad e identidad con la organización en la que labora.

Así mismo Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) proponen el complemento entre clima y cultura colectiva debido a que ambos “facilitan que se generen compromisos más allá de los intereses personales, lo que redundará sin dudas en beneficio de toda la organización, en el desarrollo de una organización con una alta calidad de vida para el trabajador. Esto, a la vez, produce una gran estabilidad social dentro de la organización, porque los individuos se sienten a gusto con su trabajo, y serán, sin dudas, más productivos” (pág. 70). Según el postulado anterior, el clima organizacional, es decir la interacción de los trabajadores, influyen en la cultura grupal o colectiva, es decir los valores, conductas, etc. que en conjunto desarrollan un grupo de personas pertenecientes a una organización, este complemento que se genera ayuda que el clima organizacional no sea subjetivo sino ayude en la estabilidad, siempre y cuando el clima es positivo. Esta definición es relevante porque demuestra ese complemento e influencia que puede ejercer las interacciones entre los trabajadores de una organización en la formulación de la cultura de toda una empresa, es relevante porque resulta ser prioritario observar detenidamente la interacción entre todos los miembros de una organización, porque el resultado de esa interacción sea buena o mala resultará la cultura organizacional, y además influenciará en la identidad del trabajador en este caso en específico del docente.

1.4.4. Docencia (enseñanza)

Según Sarmiento (2004) la enseñanza es una “actividad socio comunicativa y cognitiva que dinamiza los aprendizajes significativos en ambientes ricos y complejos (aula, aula virtual, aula global o fuera del aula), síncrona o asincrónamente” (pág. 49). Según la autora citada la enseñanza involucra dos agentes docente y estudiante, entre ambos debe existir un intercambio de opiniones y conocimientos, al existir este dinamismo podríamos dar lugar al aprendizaje sin importar el contexto físico o virtual que rodee. La definición es relevante porque se hace hincapié en la esencia de la enseñanza, y es lograr aprendizaje. La enseñanza no solo es la disertación de un tema, sino lograr que los estudiantes aprendan, y esto no se limita a desarrollarse en un ambiente físico. Probablemente algunos docentes poseen identidad profesional docente basada en los resultados en sus alumnos. Los resultados positivos de la enseñanza producen también un buen fundamento de identidad docente, pero muchas veces los resultados no son constantes.

Así mismo Ramsden (2003), la enseñanza “es un proceso cooperativo entre el docente y el aprendiz, que tiene por objeto de ayudar a cambiar la comprensión de los aprendices. Docentes y estudiantes son las “dos caras de la misma moneda”” (Citado en García, 2008, págs. 15-16). Según la definición involucra la participación activa tanto de docentes como alumnos para lograr la comprensión de los estudiantes, la enseñanza desde esta perspectiva no es solamente la exposición de contenidos, sino educar, guiar al estudiante. Esta perspectiva es relevante porque afianza la alianza entre docentes y estudiantes, la cual es considerada más compleja porque requiere la identificación del docente y así esforzarse y motivarse y la disposición de aprender del estudiante. Esta definición propone un proceso cooperativo del desarrollo de la docencia. Los docentes al desarrollar la enseñanza de esta manera, evidenciarían satisfacción, el cual es un indicador de una identidad estable.

Además, Stenhouse (1984) propuso que la enseñanza “es un compromiso intencional que se orienta a fines que deben ser claramente planteados. Si el profesor propone metas precisas y expresa los cambios que espera producir en los alumnos, el camino hacia la meta puede verse bien definido y además comprobar si ha sido logrado” (Citado en Granata, Chada y Barale, 2000, pág. 42). Según el postulado la enseñanza no es una acción aislada del docente o involuntaria, requiere su total compromiso dado que se plantea objetivos. Además, la enseñanza por parte del docente requiere de planificación y verificación en el proceso para así lograr cambios. Esta definición es significativa porque denota a la enseñanza intencional, es decir el docente se encuentra comprometido con su labor, el docente planifica los pasos que evidenciaran un cambio en los aprendices. Se reafirma que la enseñanza no es ajena al docente, sino que por el contrario influye y demuestra la identidad profesional formada en el docente.

1.4.5. Investigación (docente)

Según Cortés e Iglesias (2004) la investigación posee una doble función “contribuye a la formación del profesional y es, además una vía para resolver los problemas que se presentan en la sociedad. Con el objetivo de formar profesionales con un alto grado de competencia y desempeño en las universidades latinoamericanas es necesario lograr que los procesos que en ella se desarrollan alcancen la excelencia académica y la excelencia científica” (pág. 8). Según los autores, la investigación es un factor dentro de la capacitación docente, porque mediante la

investigación se forma el docente en un rol diferente y por otro lado el docente se actualiza, además mediante la investigación se podrá contribuir en la solución de problemas en la sociedad. Esta definición resulta relevante, porque los docentes al capacitarse mediante la investigación ampliarían su capacidad en consecuencia le darían mayor valor a su carrera profesional, lo cual ayudará en el proceso de formación de identidad. Por otro lado, los docentes al contribuir en la solución de un problema permiten identificarse mediante experiencias positivas con su profesión o una nueva área en su carrera profesional.

Así mismo Campos (2015) propone que la investigación “es una herramienta que contribuye a formar docentes alertas de su mejoramiento personal, profesional, y que manifiestan compromiso con una oferta educativa de calidad y de sensibilidad para sus estudiantes, para la institución, para la sociedad” (pág. 3). En el postulado anterior se determina a la investigación como una herramienta que incita al docente a estar atento en su capacitación, actualización como resultado se evidencia interés por el nivel educativo que se ofrece y compromiso hacia los integrantes de la comunidad educativa, dado que se contribuye a la solución de problemas que envuelven a la misma comunidad. Este aporte es significativo a la presente investigación, porque evidencia que la investigación es una herramienta que motiva a ser un docente formado de manera continua. La formación mediante la investigación tendrá como consecuencia que la carrera no se torne rutinaria sino por el contrario la docencia se actualizará, esto le puede dar al docente un gran recurso para que su identidad profesional no se decline por su entorno, sino que el profesor se identifique con el valor adquirido mediante la investigación.

Además, Darling-Hammond (2006) propone sobre la investigación docente “presenta grandes beneficios en la formación de profesores como una herramienta de aprendizaje y evaluación, ayudando a los futuros docentes a dar sentido y analizar los problemas que enfrentan, y permitiendo evaluar sus habilidades analíticas y su capacidad de definir y examinar situaciones problemáticas” (Citado en Fernández y Johnson, 2015, pág.98). De acuerdo al postulado anterior presenta a la investigación como un recurso de evaluación al quehacer docente; mediante la evaluación identificarán sus habilidades para enfrentar y solucionar problemas dentro del ejercicio docente. Es decir, la investigación es una herramienta la cual ayuda en el proceso del ejercicio docente. Finalmente, esta definición es relevante porque presenta una nueva fortaleza de la investigación, es considerada como una herramienta de evaluación

formativa, mediante el proceso de la investigación el docente desarrollara nuevas habilidades propias a esta ciencia. El docente será capaz de evaluar situaciones de conflicto en su propio ejercicio, determinar las causas y probables soluciones. El profesor podría ser consciente de su declive en su identidad docente.

1.4.6. Evaluación e incentivos

Según García (2003) la evaluación “debe ser continua. Por ello, es importante en un primer momento desarrollar mecanismos de la evaluación diagnóstica o inicial, que permita conocer qué es lo que sabe un docente. Esta información brinda un punto de partida, permite trazar una trayectoria y pensar en la meta que se quiere alcanzar” (Citado en Nava y Rueda, 2014, pág. 7). El citado autor, presenta la importancia de la evaluación docente, la cual es en beneficio del profesor. La evaluación para que sea significativa y formativa debe ser realizada desde un inicio de la labor docente, diagnóstica, de este modo se podrá determinar una meta deseada. Esta definición es relevante, dado que se presenta a la evaluación como un proceso permanente, una herramienta en beneficio del docente. La evaluación docente continua permite establecer metas a corto y largo plazo, en beneficio del quehacer docente, así como la posibilidad de evidenciar un declive en la identidad docente y así poder intervenir de manera externa.

Además, Moreno (2018) considera que la evaluación “es un proceso decisivo por ser considerada una vía para acceder a un conocimiento efectivo acerca de la calidad de la enseñanza impartida. En este punto quizá conviene enfatizar que la calidad del docente está inextricablemente unida a la calidad de la enseñanza” (pág. 9). De acuerdo al postulado anterior la evaluación docente, resulta ser necesario para identificar la calidad de la enseñanza, porque se encuentra unida a la calidad del docente. Esta definición es relevante dado que la evaluación docente da a conocer la calidad de la enseñanza, de este modo si un docente con problemas de identidad docente es evaluado evidenciaría precariedad en su enseñanza o algo otro signo que evidencie su problema identitario, de esta manera el profesor podrá recibir ayuda y así nuevamente encaminar el proceso de formación docente. Pero es necesario que los directivos conozcan e identifiquen algún indicio de crisis identitaria.

Según Acuña (2015) en referencia a un incentivo docente “son elementos que tendrían un efecto positivo en el trabajo cotidiano del profesor, es decir, sobre el mejoramiento profesional. Es posible incluir nuevamente las referencias sobre lo importante que es que actores cercanos manifiesten su opinión sobre el propio quehacer del docente, y que exista un reconocimiento de las autoridades más lejanas” (pág. 5). Según el autor mencionado, los incentivos promueven el mejoramiento de la labor docente, tanto de parte de colegas, así como autoridades, resulta importante por la rutina que envuelve el ejercicio de un docente. Esta definición es relevante a la investigación porque se promueve la mejora del quehacer docente, en cierto modo se promueve el refuerzo de la identidad docente al reconocerle la calidad de su trabajo. El incentivo real docente es motivar al docente a seguir adelante en su diario quehacer, reconociéndolo y proveyendo de los recursos necesarios para su buen desempeño, y seguir construyendo su identidad docente de manera estable.

Así mismo Cabal, Milena y Castro (2018) se refiere a “los programas de incentivos a la calidad docente han adquirido mayor fuerza a lo largo de los años, dado que es una herramienta de fácil implementación y que, teóricamente, estimula a los educadores a mejorar en su quehacer pedagógico” (pág. 34). Los autores citados refuerzan en base a entrevistas realizadas la relevancia de un programa, un sistema estructurado con normas o reglas para acceder a los incentivos. Los cuales estimulan a los docentes promoviendo la mejora de su quehacer. Este concepto es relevante a la investigación dado que los incentivos promueven que el docente se motive a actualizarse y esforzarse en su ejercicio docente. Un docente al estar en constante formación y ser motivado podrá mantener su identidad docente estable.

2. ESTRÉS

Etimológicamente la palabra estrés proviene del inglés “stress” que significa “tensión o presión”, de manera diaria el ser humano se pone bajo tensión o presión, porque enfrentamos situaciones adversas que en su mayoría al ser distintas nos exigen por encima del rendimiento normal, sometiéndonos a presión y tensión por responder adecuadamente a los constantes retos. El estrés es la respuesta de nuestro organismo ante las demandas de corto o largo plazo.

2.1. Estrés

Según Navas (2004) en referencia a estrés “de acuerdo con la literatura científica, el estrés implica cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente” (Citado en Naranjo, 2009, pág. 172). Con relación al postulado anterior, las personas desarrollan un estado de equilibrio o un estado normal lo que les permite sentirse tranquilos; sin embargo, cuando un problema interno o externo afecta su estado las personas reaccionan para evitar perder su estado de equilibrio, ese esfuerzo es una respuesta hacia el estrés que modifica el curso normal del estado de equilibrio. De este modo se podría explicar que el estrés conlleva una respuesta activa por parte de la persona para defender su estado normal. Entonces el estrés no actúa por sí sola en la persona, sino que el individuo puede ser capaz de defender su estado normal, en consecuencia, cuando las personas presentan síntomas de estrés no deberían simplemente rendirse, por el contrario, se debe luchar para no ser afectados.

Así mismo Barrio, García, Ruiz y Arce (2006) definen el estrés como una “reacción de lucha (afrentamiento) o de huida del organismo como respuesta a una amenaza para la supervivencia o la autoestima personal. Es decir, se refiere a las consecuencias de las demandas que nos solicita el ambiente. En consecuencia, se produce tanto en condiciones positivas como negativas: la vida cotidiana conlleva indefectiblemente estrés” (pág. 40). Según los autores citados el estrés es propio de la vida debido que las personas enfrentamos situaciones positivas y negativas en el diario vivir. Estas experiencias o exigencias que provienen del entorno pueden producir cambios en el interior de la persona; sin embargo, el estrés es un contra respuesta para defender la estabilidad física y psicológica, sin embargo, en otros casos dependiendo de la persona el estrés es una reacción de huida ante un problema. Esta definición es relevante a la presente investigación dado que el estrés actúa de acuerdo a la persona, porque algunos individuos afrontarán la situación conflictiva y harán un esfuerzo por no afectar su autoestima, sin embargo, otros huirán del agente estresor. En ambos casos la persona es consciente, es importante que el individuo determine el nivel de reacción (estrés) puede sobrellevar y así evitar enfermedades que afecten negativamente su vida.

Además, Coduti, Gattas, Sarmiento y Schmid (2013) definen al estrés como una “respuesta del organismo es la reacción conductual o fisiológica ante estímulos agresivos o amenazantes, que comprende todos los cambios o reacciones adaptativas ante una alteración de su equilibrio, ya sea psicológica o fisiológica. Si el equilibrio no se restablece, la condición de estrés se vuelve crónica y el organismo puede enfermar e incluso morir” (pág. 8). Según los autores citados, el estrés es una respuesta de parte del individuo para recuperar el equilibrio que se ve afectado por una experiencia negativa en la persona, o por otro lado busca adaptar a la persona a una situación negativa en su vida (divorcio, enfermedad, etc.). La respuesta del organismo puede ser física (tensión corporal, pálpitos acelerados, etc.) o psicológica (pensamientos). Por otro lado, si no se consigue volver al equilibrio o lograr adaptarse, el estrés (reacciones físicas o psicológicas) acompañaran la vida del individuo. La presente decisión es significativa dado que el estrés es una respuesta en búsqueda de la estabilidad o adaptabilidad del individuo a una situación. Las personas al ser conscientes de la real definición deberían identificar que causa la presencia del factor estresor en su organismo para así evitar que el estrés sea un compañero por toda la vida.

2.2. Tipos de estrés

Es parte del día a día que las personas nos vemos enfrentando diferentes situaciones que nos generan estrés, estado de alerta, en algunos casos dura un momento siempre y cuando podamos enfrentarlo sin embargo hay situaciones donde el estrés puede persistir en el diario vivir y llegando a formar parte de nuestra vida causando frustración, fatiga y depresión. A continuación, desarrollaremos los diferentes tipos de estrés.

2.2.1. Estrés agudo:

Según Montero (2010) el estrés agudo afirma que “proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador” (pág.26). Como lo afirma el autor, el estrés agudo es común, siendo que continuamente nos vemos frente a demandas de nuestro entorno, y éste sea una respuesta ante ellas y de las probables consecuencias que se desencadenen, además el estrés lo podríamos definir también como presiones ocasionales, el estrés agudo estimula la respuesta rápida ante una situación amenazante sin embargo de manera constante no es positivo dado que puede intervenir en la

salud física. La definición es relevante a la investigación porque se delimita el grado de duración del estrés, el cual podría ser estimulante. Sin embargo, sobrepasando la duración del estrés agudo se tornó agotador, iniciando el camino hacia un estrés agudo permanente.

2.2.2. Estrés agudo episódico:

Así mismo Changoluisa (2012) explica que el estrés agudo episódico “son aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo” (pág. 9). Según la definición del autor el estrés episódico es la continuidad del estrés agudo, es decir por preocupaciones incesantes dentro del diario vivir las cuales no saben manejar, evidentemente son personas que reaccionaran de manera irritable por la frustración ante las demandas que no puedan afrontar; en consecuencia, ámbito laboral es estresante. Esta definición es relevante dado que propone características del estrés agudo episódico, así como de la persona que lo desarrolla, especificando que se desarrollan dentro del ámbito laboral, por la cantidad de responsabilidades asumidas e impuestas, lo cual nos muestra que el trabajador no es consciente de la complejidad de las tareas que desarrolla.

2.2.3. Estrés crónico:

Según Ávila (2014) “el estrés crónico es un estado constante de alarma surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables que en algunos casos también pueden provenir de experiencias traumáticas de la niñez que se mantienen presentes constantemente” (pág.119). Según la autora el estrés crónico evidencia presiones constantes, pensamientos negativos debido a la percepción de ciertas situaciones que lo rodean generando desgaste a largo plazo por las exigencias diarias que enfrenta. La persona que vive dentro de un cuadro de estrés crónico se acostumbra, considerando normal la difícil situación que vive, así como los efectos de la misma. Esta definición es importante para la investigación porque permite entender al burnout como respuesta ante un estrés crónico que el individuo enfrenta, debido a

que las personas ante exigencias o experiencias vividas nocivas tienen que enfrentarlo incluso adaptándose a ellas, como un mecanismo de defensa para seguir “sobreviviendo” mas no viviendo.

2.3. Fases del estrés:

El ser humano fue creado para reaccionar ante una amenaza, el estrés no aparece repentinamente dañando al ser humano. Las personas podemos prepararnos a medida que detectamos señales de peligro. A continuación, se explicará las fases según Melgosa en las cuales el estrés se manifiesta:

1. Fase de alarma: se evidencia un agente estresor, la persona afectado experimenta reacciones fisiológicas como tensión muscular, los latidos cardiacos aumentan en intensidad y frecuencia, dichas reacciones cumplen con la función de alarma; ante ello el individuo evalúa enfrentándolo y resolviéndolo satisfactoriamente, entonces el estrés no causa mayor daño. Sin embargo, cuando la persona no es capaz de enfrentarlo el estrés permanece se inicia una nueva fase denominada “Resistencia”.
2. Fase de Resistencia: Se considera a la presencia del agente estresor, generando estado de alarma, acompañada de ansiedad continua y desgaste de energía generado por la lucha continua del ser humano por resolver la situación, llegando a un punto de sobre exigencia sin embargo es consciente de la realidad.
3. Fase de agotamiento: El estrés se vuelve crónico en la persona, se caracteriza por fatiga, la cual no desaparece por el descanso físico, sino que por el contrario le genera irritabilidad e ira, ansiedad que es trasladada ante cualquier situación que enfrenta y depresión, la motivación por enfrentar el día a día es inexistente, además de presentar pensamientos negativos ante cada situación. En algunos casos se presenta el deseo de huida.

2.4. El estrés y el trabajo

Según EL ESTRÉS LABORAL COMO SÍNTOMA DE UNA EMPRESA (2007) el estrés laboral es “como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se

presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización” (pág.56). Según el estudio el estrés es la respuesta del trabajador en torno a su ambiente laboral, el cual demanda más allá de sus posibilidades, pero en defensa de su trabajo se trata de adaptar, el adaptarse implica que las propias características del empleado son modificadas según las demandas externas, es decir la relación con su entorno laboral no es gratificante sino por el contrario demandante. Esta definición es relevante porque evidencia la capacidad de adaptación como un recurso negativo para el desarrollo del trabajador, debido a que deja de lado su propia identidad para ajustarse a las demandas de su entorno laboral. El perder la propia identidad podría ser una evidencia de sufrir de estrés laboral.

Además, Posada (2011) afirma que el estrés laboral “es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse” (pág.69). En tal sentido el autor, agrega una nueva causal que promueve el estrés laboral, la autopercepción de su desempeño elaborado en base a las experiencias, formación que ha ido acumulando. Siendo que esta percepción no responde las nuevas demandas o expectativas laborales el trabajador siente miedo, generándose como respuesta el estrés, tensión constante ante los retos laborales. Esta definición es relevante porque incluye la propia percepción del trabajador, identidad profesional – laboral, la cual se desarrolla en base a la experiencia, de tal modo que si la propia identidad no responde a las demandas laborales converge en estrés laboral evidenciando un distanciamiento entre la organización para la que labora y el trabajador.

2.5. Estrés docente

A partir de la revisión de la literatura se ha identificado que no existe una definición formal de “estrés docente”, empero sí del concepto de estrés aplicado al ámbito laboral de forma genérica. En tal sentido, según Durán (2010) el estrés en el área laboral es “un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es)” (pág. 76). La citada autora define que el estrés laboral es una respuesta inestable a la exigencia laboral, dado que en algunas ocasiones en el entorno laboral surgen ciertos cambios a los cuales el trabajador no es capaz de responder por miedo o

falta de conocimiento; la incertidumbre que presenta en el ámbito laboral al trabajador le genera una reacción (estrés) que en muchas ocasiones no es capaz de sobrellevar. La presente definición es relevante porque explica la relación entre el ámbito laboral y el trabajador. El trabajador puede afrontar o huir del reto según su propia percepción del desafío. Generalmente la reacción del trabajador ante un desafío es desequilibrada porque ésta última vulnera la estabilidad de la persona, la reacción del individuo trae como consecuencias en contra de su propia salud o incluso en la permanencia en su trabajo.

Además, cabe resaltar que la literatura muestra que diversos autores han caracterizado el estrés docente a partir de puntos o elementos específicos,

Así, por ejemplo, para Patiño y Gutiérrez (2013) el estrés docente implica “el que este no pueda tener un desempeño laboral óptimo y de calidad, debido a la afectación de falta de energía y entusiasmo que tenía antes para lograr sus metas y cumplir con sus diversas actividades, al haberse visto obligado a adoptar hábitos distintos a los que estaba acostumbrado y enfrentarse a estos mecanismos fisiológicos, psicológicos y conductuales” (citado en Alvites - Huamaní, 2019, pág. 144). Con respecto a los autores citados el estrés afecta de manera directa al desarrollo del ejercicio docente, es así que los profesores muestran falta de ánimo y motivación. Este cambio en el comportamiento afecta los propósitos que el docente se plantea a desarrollar. El docente debe ser consciente que el estrés es una compañía que tendrá en el desarrollo de su carrera, porque constantemente se presentan situaciones conflictivas en el ejercicio docente. La definición es relevante porque propone que el estrés en la docente evidencia un cambio en el comportamiento normal, afectando el desempeño del ejercicio docente. Es necesario que el profesor universitario sea consciente de la razón que produce estos cambios en su actuar y así enfrentar la situación conflictiva o novedosa que se presenta. Siendo el docente universitario consciente de la problemática podría enfrentar o adaptarse a la situación sin afectarse psicológicamente o físicamente.

2.6. Burnout

Según Martínez (2010) es la “respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos” (pág. 44). De acuerdo al postulado anterior el burnout es la consecuencia del estrés laboral crónico que la persona afronta, este resultado no es mediato, sino que muestra un progreso dado que el individuo lucha por afrontar una situación de presión laboral, pero falla en el proceso, en tal motivo el trabajador acarrea consecuencias a nivel personal (internas como la autoestima) y con el entorno laboral. El burnout no es propio de las personas que se relacionan en un ambiente profesional o aquellas que se interrelacionan, este síndrome puede involucrar a cualquier persona que se desarrolle dentro de un contexto estresante. Esta definición es relevante porque sintetiza al burnout como una respuesta, en consecuencia, podemos deducir que mediante el manejo de ciertas estrategias y el conocimiento del síndrome podemos ayudar a las personas a salir del burnout. Por otro lado, advierte ser acumulativo, marcando así el grado creciente de dificultad dado que se ignora las consecuencias del afrontamiento continuo de entornos con presión laboral. Además, la amplitud de la población que podría sufrir de burnout beneficia para considerar los probables escenarios estresantes.

Además, Zavala (2008) sintetiza que burnout “puede interpretarse como una capacidad de respuesta no adecuada ante una diversidad de demandas no satisfactorias que pudieran ser desde un trabajo monótono y aburrido, hasta una labor cuyos constantes requerimientos de conocimiento sean excesivos —demasiados conflictos emocionales, situaciones de no valoración laboral y personal e inclusive pobre remuneración” (pág. 71). Según el autor ejemplifica algunas de las situaciones que conllevan a una persona a experimentar el burnout, teniendo como base la imposibilidad de sobrellevar ciertas dificultades en el ambiente laboral lo cual generan experiencias emocionales negativas, dado que el burnout es la respuesta a situaciones laborales que afectan internamente, situaciones que actúan de manera negativa imposibilitando al trabajador a enfrentar por el contrario generando agotamiento. Esta definición es relevante para la investigación porque pone en evidencia algunos escenarios con cuestiones

laborales no necesariamente ceñidas a las interrelaciones, sino que atacan la autoestima, satisfacción laboral.

Así mismo burnout según Freudenberger (1974) “Según el autor, se relaciona con el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía; esta situación sucede con un profesional, quien se “quema” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales (citado en Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017, pág. 48). De acuerdo al autor es el desbalance entre las demandas de la institución y la energía del trabajador para responder a éstas; lo cual lo lleva a un estado de agotamiento desertando en los intentos por lograr las demandas laborales. Esta definición es importante para la presente pesquisa porque Freudenberger, precursor del concepto burnout, ejemplifica una figura clara de lo que es burnout, que involucra a la institución, trabajador y las metas de ambos. Las metas de ambos sobrecargan de tareas, al no ser respondidas es que el trabajador se agota al hacer uso de sus recursos profesionales y personales; siendo que las instituciones en la mayoría de los casos son las que proponen las metas, ellas también deberían realizar un acompañamiento evitando así el agotamiento del trabajador.

Finalmente, Maslach y Jackson (1981) definen el burnout “como respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actividades de despersonalización), y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional” (Citado en Carlin y Garcés, pág. 170). Según los autores burnout no solo afecta al trabajador sino a los compañeros del mismo debido a que conviven y desarrollan juntos actividades; el desgaste por el que atraviesa el trabajador tiene como efecto alejarse, desinteresarse por las personas que lo rodean además percibe negativamente su desarrollo profesional, no logra reconocerse como alguien realizado profesionalmente. Esta definición es relevante para la investigación porque los autores evidencian las sub escalas del burnout, grados de magnitud que dificulta la vida del trabajador, quien enfrenta situaciones complejas y nocivas dentro de su ambiente laboral y con mayor magnitud cuando los trabajadores interactúan con personas, se puede evidenciar que hay un desgaste emocional, físico y actitudinal lo cual lleva en conjunto a desequilibrar la percepción de sí mismo.

2.7. Sub escalas de burnout

2.7.1. Cansancio emocional

Según Olivares (2017) en relación al cansancio emocional “es el elemento clave del síndrome se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales” (pág. 61). De acuerdo al autor citado el cansancio emocional se evidencia cuando un docente puede evidenciar una pérdida progresiva de energía, sentir fatiga, desgaste, desmotivación, etc. Esta definición es relevante porque nos detalla el impacto emocional que conlleva el estrés en docentes y poniendo énfasis que es “clave” es decir evidencia claramente el estado de la persona, en este caso un docente quien se ha sobre exigido, extralimitado por el cumplir con demandas laborales.

Así mismo Guerrero (2001) en relación al agotamiento emocional lo “define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás” (pág. 2). Según el postulado anterior el cansancio emocional es un estado que cambia el desarrollo físico como el emocional, se puede desarrollar un estado apático frente a las personas, una cierta incapacidad emocional que no permite relacionarse de manera normal con sus pares, porque se ha agotado todo recurso de “sobrevivencia”. Esta descripción es significativa para la presente investigación porque nos ayuda a identificar si algún docente se encuentra en esta etapa, denominada por algunos autores como elemental para detectar estrés en el docente y así ayudar a salir de ese estado, además nos afirma la relación entre lo físico y psíquico evidenciando un límite del compartimiento del trabajador.

2.7.2. Despersonalización

Según García, Escorcía, y Pérez (2017) en relación a despersonalización “es un cambio en sentido negativo en las actitudes hacia los demás (actitudes y respuestas negativas, distantes y frías), un distanciamiento emocional, especialmente hacia las personas destinatarias de la actividad profesional pero también hacia los compañeros de trabajo, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando, en ocasiones, etiquetas despectivas para aludir a los

usuarios o tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso de su rendimiento laboral” (págs. 71-72). Según los autores, en la despersonalización el docente simplemente cambia sus actitudes de manera negativa, probablemente para alejar a sus pares, dado que ya no es capaz de relacionarse, estas actitudes se desembocan en sus alumnos o pares. El docente evidencia una clara apatía a su carrera, el carácter del profesor evidencia desinterés porque es capaz de dañar su entorno. Esta definición es relevante a la investigación porque evidencia que tan complejo, dañino es el burnout en el docente, evidencia que no es únicamente tensión por la carga laboral, sino que demuestra el verdadero alcance e influencia en nuestro comportamiento y el daño que ocasiona en el docente y las personas que lo rodean.

Así mismo Maslach (1986), define despersonalización como “la actitud negativa hacia otras personas, especialmente los beneficiarios del propio trabajo, con irritabilidad y pérdida de la motivación hacia el trabajo” (Citado en Roth y Pinto, 2010, pág. 64). Según el autor esta etapa del estrés el comportamiento de manera negativa directamente hacia los que se da el servicio de enseñanza es decir los estudiantes, se pierde la paciencia y se adquiere desmotivación al desarrollo de su labor docente. Esta definición es relevante porque demuestra una característica importante la falta de motivación, es decir su identidad docente sigue en declive, dado que canaliza los sentimientos de frustración por no lograr las metas laborales hacia sus estudiantes, o personas con las que labora.

Además, Sánchez (2015), ejemplifica más esta sub escala considerándola como el “consistente en el crecimiento de actitudes negativas, de insensibilidad, disimulación afectiva y de cinismo hacia los receptores del servicio prestado, llegando a tratar a los pacientes/ clientes como si no fueran personas, conjuntamente con una crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás” (pág. 7). Según el autor se hace hincapié en crecimiento de cierto tipo de actitudes, es decir respuestas emocionales hacia el entorno en el cual se están desempeñando. Según las características dadas por el autor, las cuales están basadas en los estudios realizados por Herbert Freudenberger quien observo en un grupo de voluntarios que estaban ayudando a adictos, las personas que se encuentran despersonalizadas son aquellas que conllevan una responsabilidad, pero no son capaces de pedir ayuda debido al control que llegarían a perder, es por ese motivo que su mismo entorno llega a abrumar y despersonalizarlos. Esta definición es relevante porque nos brinda ciertas características de las personas que son propensas al burnout, lo cual es

beneficioso para poder salir de episodios crónicos. Pero es necesario que las personas sean conscientes de su personalidad, de la afectación que puede estar ocasionándole su ámbito laboral y los cambios que está presentando, las respuestas emocionales que está ofreciendo a las personas con las cuales labora o más aún les brinda el servicio como en este caso a los estudiantes.

2.7.3. Realización personal

Cabe resaltar que esta última escala, evalúa mediante los ítems la percepción de la realización personal en el trabajo, estima sentimientos de autoeficacia, así como se explica a continuación

Según Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005) explican la complejidad de interpretación de la última escala “esta escala contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con otras personas. En contraste con las otras escalas, las puntuaciones bajas son indicativas del síndrome; pero es independiente de ellas y sus elementos no tienen pesos negativos en ellas” (pág. 99). Según los autores explican que esta última escala, presenta ítems afirmativos es por eso que las escalas de la encuesta son aquellas que determinan la percepción de su realización personal. Esta clarificación es importante para la investigación porque la mayoría de teoría explica, ejemplifica la baja realización como veremos a continuación.

Según Maslach y Jackson (1984) la falta de realización es “baja autoestima, sentimiento de inseguridad e incapacidad, disminución de la eficacia en el trabajo, ideas de fracaso. Sentimientos de indefensión o pérdida de control” (Citado en García, Escorcía y Pérez, 2017, pág. 71). Según los autores citados, el individuo frente al desarrollo de su labor, no se siente competente, ni mucho menos puede evidenciar desde su perspectiva un buen desempeño, en consecuencia, el nivel de actividad en su trabajo sufre un declive debido a la pérdida de equilibrio y control. De acuerdo a la definición citada la falta de realización involucra un área interna del trabajador, del docente, este último nivel del burnout implica un cambio negativo del pensamiento de sí mismo, de la percepción de su labor. Si bien es cierto dicha percepción e idea que se supone, no es real, afecta incluso la autoestima; de este modo el trabajador evidencia un cuadro serio de estrés, el cual si no es intervenido de la manera correcta afectara en la auto percepción del trabajador alejándolo de su carrera profesional.

Además, Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias y Suarez (2006) define que la falta de realización “consiste en la percepción del trabajo de manera negativa; los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional” (pág. 307)”. Los autores citados describen los pensamientos que un trabajador con estrés demuestra en la fase de falta de realización, pensamientos que en consecuencia dañan su autoestima en el área profesional dado que pierden confianza en su capacidad, por el contrario, demuestran un gran descontento de su propio desempeño. Esta definición es relevante para la presente investigación dado que caracteriza el comportamiento de un trabajador con estrés, en especial el descontento con su propia labor, y más aun con baja autoestima profesional, es decir la estima que se tenía de su desempeño como profesional lo ha perdido, en tal sentido pierde sentido de motivación o de continuar laborando. Se puede determinar qué tan importante es la propia percepción de la labor que se desempeña.

3. GLOSARIO

- Acceso y promoción docente: Acceso es hoy en día complejo dado que las exigencias entre ellas la formación continua, así como el desarrollo de habilidades tecnológicas son globales ambas deberían ser desarrolladas desde una perspectiva mundial. Por otro lado, la promoción es un agente motivador docente, sin embargo, no es un área prioritaria para las casas de estudios, sin embargo, es crucial en la formación de la identidad del docente hacia la institución que pertenece.
- Cansancio emocional: Se evidencia cuando el individuo no es capaz de relacionarse con los demás porque se siente incapacitado de realizarlo.
- Clima de relaciones: Es un agente de gran influencia en la cultura organizacional de lugar de trabajo, ya que se ve influenciada en las interacciones dentro del ambiente laboral, dichas interacciones son transversales, influyendo en el comportamiento, identidad de los docentes y la productividad laboral.
- Despersonalización: Es el cambio de comportamiento de manera negativa, donde con frases negativas pretende alejar a su entorno más cercano, en muchas ocasiones es el beneficiario del servicio el más afectado.
- Docencia: es un proceso cooperativo entre docente y discente, cuyo objetivo principal es lograr guiar al estudiante. El docente se muestra comprometido identificado porque planea y

evalúa el proceso de la enseñanza para lograr con el objetivo principal generar aprendizaje en sus alumnos. El desarrollo de la docencia muestra el compromiso, la motivación, e identificación que posee con la carrera, y el mismo actuar docente.

- **Estrés docente:** es la respuesta desequilibrada ante una situación conflictiva, novedosa, la cual le quita el equilibrio en el desempeño docente. A la vez le genera un cambio de comportamiento, el cual lo desmotiva o desanima en su ejercicio como docente afectándolo en su salud física como psicológica.
- **Estrés:** es una respuesta por parte del organismo para recuperar la estabilidad o adaptar al individuo a una situación negativa. El estrés se adapta de acuerdo a la situación y se manifiesta de manera física o psicológica en la persona, si el estrés no logra recuperar o adaptar entonces será crónico en la vida del individuo.
- **Evaluación docente:** es un proceso permanente, una herramienta en beneficio del docente, porque así se podrá plantear metas reales de mejora basados en el docente. Además, la evaluación docente al evaluar la enseñanza ayudará a evidenciar docentes con problemas de identidad profesional, de este modo se podrá ayudar a recuperar el sentido de pertenencia a la carrera docente.
- **Falta de realización:** es el último nivel del estrés, este afecta la autoestima profesional del trabajador, la autopercepción de su labor, generando descontento hacia su trabajo y el cómo se realiza. La falta de realización afecta la motivación que sostiene la labor, dicho nivel es determinante para la continuación del ejercicio profesional.
- **Formación profesional docente:** es un proceso continuo, permanente, el cual equipa al docente de nuevas herramientas en su ejercicio profesional y así podrá enfrentar los continuos cambios que enfrentará su identidad profesional, así como educación.
- **Identidad profesional docente:** es un proceso continuo, el cual inicia desde la propia formación de la carrera de manera teórica para luego ser influenciada directamente en el propio ejercicio de la carrera, para lo cual es realmente necesario reflexionar constantemente sobre las experiencias vividas de tal forma, el desarrollo de la identidad será consciente, objetiva, procesada no únicamente asumida, de esta manera la identidad docente no se declinaría fácilmente.
- **Identidad profesional:** Para la presente investigación identidad profesional es un constructo analítico y consciente del individuo, quien se encuentra influenciado por la sociedad

a pesar del tipo de influencia negativa que le añade su contexto a la identidad profesional, el individuo podría realizar una adquisición objetiva del contexto laboral esta dirección la asumiría siendo consciente que tanto el entorno laboral como el propio sistema educativo influyen en el declive de su propia identidad. Además, la identidad profesional no es estable ya que no solo depende del ámbito social sino también del tiempo en el que se desarrolla la práctica profesional, lo cual ayudaría en el proceso de formación.

- **Identidad:** Es un proceso el cual depende del área individual como social siendo que la formación de la primera determina la estabilidad de la segunda. Además, la identidad bien desarrollada requiere de una constante evaluación de nuestras acciones frente a los cambios de la sociedad que nos rodea. Por otro lado, si la identidad se relaciona con la escala de valores personal, podríamos llegar a formar una identidad personal y profesional sólida; y de esta manera se posicionaría frente a las dificultades de nuestro entorno.
- **Incentivo docente:** es un elemento relevante para promover el mejoramiento del quehacer docente, a la vez promueve un buen desarrollo de identidad docente, dado que se le reconoce al profesor la calidad de su enseñanza.
- **Investigación docente:** es una herramienta de evaluación formativa, de esta manera los docentes desarrollarán habilidades investigativas, lo cual les dará la capacidad de evaluar su propio quehacer docente, su identidad docente; los docentes en base a las habilidades aprendidas podrían proponer soluciones a sus problemas en el ejercicio docente. Además, es la investigación una herramienta que motiva la formación continua del docente, de este modo el profesor se actualizará y a la vez se evitará el declive en la identidad docente, dado que no se permitirá la rutina en el ejercicio docente.
- **Realización personal:** escala de burnout, que estudia mediante sus ítems la percepción y valoración del trabajador en el área laboral.

4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Realizada la búsqueda en los diferentes repositorios de tesis de maestría, doctora y artículos científicos en relación las variables de la presente investigación, se presenta los siguientes antecedentes:

4.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

La pesquisa de Santamaría – Cardaba, N. Torrego, L., y Ortiz, R. (2018) tiene como objetivo identificar la identidad profesional de docentes que pertenecen al MRP (Movimientos de Renovación Pedagógica). Haciendo uso del método descriptivo bajo el enfoque cualitativo, se tomó muestra a docentes seleccionados, activos en el MRP, divididos en dos grupos: docentes activos en MRP con más de 30 años de experiencia; docentes activos en MRP con 15 años de experiencia que se desempeñan en el sistema educativo español, y se les aplico una entrevista a docentes pertenecientes al MRP, la encuesta esta subdivida en 4 categorías: visión crítica sobre el sistema educativo, perfil docente, construcción de identidad profesional docente, e influencia por pertenecer al MRP, el guion realizado para la entrevista fue analizada, revisada por un maestro que pertenece al MRP. La pesquisa concluyo que los docentes participantes desarrollan una identidad crítica sobre la escuela y el sistema educativo, la construcción de la identidad docente de los encuestados se ha visto influenciada por su entorno familiar, estudiantes, MRP. Es por ello que pertenecer al MRP se considera como una fuente de apoyo debido a la reflexión colectiva que se desarrolla lo cual beneficia en su desempeño como docentes y personas, la identidad docente se ve influenciada por los colectivos sociales que se desarrollan dentro del MRP.

El estudio de Ritacco, M. y Bolivar, A. (2018), tiene como objetivo analizar la construcción identitaria de la directiva escolar vista desde otras perspectivas (docentes, padres de familia). Utilizando el método cualitativo y bajo el enfoque interpretativo se desarrolló la muestra haciendo uso de una investigación a nivel nacional, quienes fueron agrupados en 27 grupos de personas categorizados de la siguiente manera: profesorado, administrativos educativos, padres y madres, complementarios. En total 161 personas entre profesores administrativos y padres de familia quienes responden a criterios discursivos denominada Grupo de Discusión (GD) entre un grupo de personas y un moderador que promueve el intercambio de opiniones referentes a

ciertos temas, a los cuales no eran ajenos. El estudio concluyó que la construcción de la identidad de los directivos – docentes, están influenciadas por las interacciones y el medio laboral, además de su sistema de promoción y de formación que se requiere. Según el estudio la identidad docente no solo está definida por la interacción con su medio sino por la estructura de la organización y como esta estructura afecta conjuntamente a la interacción en tanto se desarrolla la identidad profesional docente. En cuanto a la identidad atribuida al directivo – docente, desde el punto de vista de otros docentes, padres de familia y colaboradores la dimensión de mayor peso e interés que influye en la identidad es la formación, según los encuestados es debido a la formación recibida que el directivo docente logra realizar sus actividades.

La investigación de Quiceno – Serna, Y. (2017) tiene como objetivo componer y recomponer la identidad de profesores dentro de su primer año de experiencia, además de identificar la relación entre identidad con los saberes profesionales. Utilizando el método interpretativo bajo el enfoque biográfico-narrativo se tomó como muestra a profesores seleccionados que impartan la asignatura de ciencias naturales en Medellín, Colombia, 5 docentes que se desempeñan como profesores en el área de Ciencias Naturales quienes fueron formados en el mismo programa de licenciatura contando desde 1 a 5 años de experiencia. Se desarrolló entrevistas biográficas, autobiografías, la elaboración de dibujos, desarrollo de grupos de discusión. El estudio determinó que los saberes adquiridos dentro de su formación profesional superior son afirmados dentro de su contexto de inserción, reafirmando y comprometiendo. De modo que la identidad docente se construye dentro de un marco relacional y biográfico, dado que se reconocen como docentes a partir de la identificación con otros que comparten su misma práctica, además algunos de los docentes recurrieron a referentes pasados viéndolos como modelos docentes, es por ello que la construcción de la identidad no solo es cognitiva sino relacional.

La pesquisa de Olave (2020), tiene como objetivo identificar las influencias dentro del concepto de identidad profesional docente a partir de otras identidades que influyen en la reconstrucción. Haciendo uso método de tipo descriptivo, se seleccionaron 50 artículos por criterios de inclusión tomando en cuenta los siguientes descriptores: identidad, identidad personal, identidad cultural, social profesional, docente entre los años 2016 y 2020 dentro de los buscadores Scopus,

Mendeley y ScienceDirect. Se realizó un análisis bibliográfico en buscadores académicos, revistas, congresos y seminarios. En la pesquisa luego de una revisión de conceptos se evidencian diferencias entre ellos sobre identidad, esto se debe a las diversas influencias: biológicas, psicológicos, sociales, culturales, personales, profesionales. Además, el concepto identidad no está sujeto únicamente al docente porque éste se relaciona con su entorno. Por otro lado, la identidad formada del maestro es para sí, es intersubjetiva, que converge entre la objetividad y subjetividad de su labor docente. La identidad docente se ve influenciada por las características de las relaciones sociales. Un docente se identifica desde el hogar y la escuela, se encuentran en constante aceptación de su rol docente dentro de las relaciones políticas y sociales de la práctica.

La pesquisa de Martínez, H., Rodríguez, L. y Cobeña, K. (2019), tiene como objetivo detectar el nivel de estrés laboral y los estresores psicosociales de los docentes del circuito 03 del distrito 13D11 de la zona 04. Por medio de un enfoque cuali-cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, se desarrolló con una población de 153 docentes, 25 autoridades de 17 Instituciones Educativas, quienes en su totalidad pertenecen al mismo distrito (Manabí, Ecuador) se desarrolló un Cuestionario denominado Estrés Laboral y un test de Clima Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La pesquisa mostro que el nivel de estrés laboral se ubica entre los niveles medio a medio alto, además los docentes se encuentran laborando dentro de un clima laboral que no es favorable y esto se debe a la estructura piramidal que impide una buena comunicación y desarrollo de actividades dado que las autoridades no se relacionan directamente con los docentes. En suma, el nivel de estrés de los docentes y el clima laboral traen consecuencias síntomas de ansiedad, apatía los cuales alertan a la comunidad educativa de patología laborales que impiden el desempeño laboral en el sector educación.

La investigación Alvites – Huamaní, C. (2019), tiene como objetivo identificar la relación entre el estrés y los factores psicosociales en docentes Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Empleando el diseño no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo, se usó como población a 81 docentes seleccionados con el criterio de inclusión participar de manera voluntaria de diferentes países (Argentina, Bolivia, Perú, Colombia, Uruguay, Venezuela, Panamá y México, Estados Unidos y España), haciendo uso de Escala docente y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo Académico. La investigación mostro que se presenta una

correlación significativa entre estrés docente y factores psicosociales, además el nivel de estrés se debe a ansiedad, depresión y la percepción, valoraciones negativas sobre un suceso. Además, se evidencia un vínculo entre el estrés con depresión y ansiedad lo cual permite deducir que este grupo de docentes encuestados están presentando variaciones drásticas de humor, irritabilidad y en consecuencia absentismo laboral y un bajo desempeño laboral. Así mismo el estudio es consciente que la constancia de estrés laboral puede llevarlos a enfrentar burnout.

La pesquisa de Cardozo, L. (2016), tiene como objetivo detallar expresiones psicológicas y físicas de estrés que presentan los profesores que cursan el programa de desarrollo profesional “licenciatura en ciencias de la educación para maestros titulados de la Universidad Salesiana de Bolivia”. Empleando el método cuantitativo, tipo no experimental, transeccional descriptiva, la población con la cual se desarrolló la investigación se seleccionó bajo una prueba no probabilística a los profesores y profesoras del programa Bienio en la Universidad Salesiana de Bolivia, teniendo como grupo seleccionado a 135 personas, profesores normalistas de diferentes ciclos educativos que desarrollan el programa de licenciatura. Haciendo uso del cuestionario de síntomas, manifestaciones psico-sociales. La pesquisa mostro que existen un grupo de manifestaciones psico- somáticas de estrés, las cuales afectan la salud física y psicosocial generando consecuencias en las relaciones humanas, dado que los docentes presentan síntomas de estrés. Dentro del factor sensibilidad interpersonal, se estudia las relaciones con los demás, se evidencia sentimientos críticos hacia los demás y episodios de soledad, pero es paradójico que la calidad de la interacción humana es determinante para el manejo del estrés y es un escudo para resistir el estrés; pero si este factor se encuentra dañado no beneficia al docente, por el contrario, el estrés es un factor que lleva al docente al abandono de su carrera docente.

4.2. ANTECEDENTES NACIONALES

El estudio de Oré, N. (2018) tiene como objetivo comprender la identidad profesional de un grupo de docentes de una Institución Educativa Pública de Lima. Empleando el método cualitativo de diseño fenomenológico – hermenéutico, se tomó como muestra 13 docentes voluntarios, 8 nombrados, 5 contratados pertenecientes a la Institución Educativa Pública perteneciente a la Unidad de Gestión Escolar Local 7 (UGEL 7). Se desarrolló mediante una técnica: conversación, siguiendo la guía de conversación, en total 26 reuniones. Bajo las

dimensiones de manifestación y construcción individual y colectiva de identidad, y la técnica de recojo de información: observación participante no encubierta, bajo una guía. El estudio identificó que la identidad docente se configura desde la dimensión personal y colectiva, los docentes en el discurso realizado consideran ambas manifestaciones: desde la dimensión colectiva es una construcción simbólica desarrollable en un contexto (interrelaciones) dado que el docente le otorga un significado a las relaciones que establece en la comunidad educativa, además desde la dimensión personal es un elemento subjetivo (espacios personales de reflexión) basado en su propia historia, trayectoria, experiencias desde la formación profesional se encargan de sentar bases, y bajo la reflexión constante se permite el docente desarrollar nuevas actitudes para afrontar los nuevos retos. Es por ello que la identidad profesional de un maestro es un fenómeno en constante cambio, lo cual abarca un proceso de madurez personal.

La pesquisa de Vivanco (2017) tiene como objetivo instituir la relación entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco. Haciendo uso de diseño correlacional, no experimental y transversal con un método cuantitativo y nomotético, se tomó como muestra probabilística constituida por 157 docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco. Se desarrolló mediante un cuestionario de Identidad Profesional desde dos dimensiones: identificación con su grupo profesional y percepción del estatus y prestigio de su grupo profesional y el Inventario de Fuentes de Presión Laboral el cual está conformado por 84 ítems, organizado en 4 factores. La pesquisa concluyó que las identidades profesionales de los docentes se encuentran por debajo del promedio debido a que la construcción de la identidad se relaciona con el quehacer docente además de la seguridad que desarrolla en base a las relaciones dentro de la comunidad educativa, por otro lado, las fuentes de presión laboral son bajas. Además, no existe relación significativa entre identidad profesional y fuentes de presión laboral probablemente porque las variables son independientes del nivel educativo, sin embargo, existe una relación significativa e inversa entre la identidad relacionada con su grupo profesional y las presiones sociales procedentes de la labor educativa en el aula, lo cual se debe a las interacciones propias de la docencia dentro del aula, entre docentes – estudiantes, docentes – padres de familia, docentes – administrativos.

El estudio Plasencia (2017), tiene como objetivo determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la identidad profesional docente en la IE “Virgen de la Merced”, Huara, Lima 2017. Haciendo uso de nivel descriptivo, correlacional y el diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo y de tipo cuantitativo, se tomó la muestra no probabilística, con el total de la población 60 docentes que laboran en I.E. N° 20930 “Virgen de la Merced”. El estudio se desarrolló mediante un Cuestionario para ambas variables con 44 ítems sobre acompañamiento pedagógico y 26 ítems acerca de identidad profesional. El estudio concluyo afirmando que existe una relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la identidad profesional docente, dado que el acompañamiento mediante micro talleres, talleres de actualización se relacionan con la formación de identidad docente mediante la reflexión sobre su quehacer docente y el desarrollo de ética profesional.

La pesquisa de Bautista, L. y García, O. (2018), tiene como objetivo señalar la relación la influencia del estrés laboral sobre el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” de la provincia de Cangallo – Ayacucho. Empleando el método cuantitativo, diseño descriptivo y correlacional, se tomó el total de la población, por consiguiente, fueron 28 docentes de distintas áreas de la I.E. Publica “María Parado de Bellido”, se desarrolló haciendo uso de la técnica: encuesta en cuanto a la variable estrés laboral se hace uso de un cuestionario considerando las siguientes dimensiones: carga de trabajo, relaciones con los estudiantes, con los padres de familia, conflicto, toma de decisiones, relaciones con los colegas, el clima institucional. La variable Desempeño docente hace uso de un cuestionario con las siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad. La pesquisa mostro que la asociación entre las variables es inversa muy alta, a mayor puntaje de estrés menor puntaje de desempeño docente, de igual forma con cada una de las dimensiones de desempeño docente. Además, un 46,4 % de docentes presentan un nivel alto de estrés y 42.9% presentan un nivel un estrés medio, en tanto un 28,6% de docentes se percibe en proceso con relación a desempeño docente y nivel medio de estrés siendo probable que evidencien dificultades en su desempeño debido al nivel de estrés alcanzado. Sin embargo, un 21,4 % se percibe en proceso en cuanto al desarrollo de profesionalidad y nivel medio de estrés, lo cual muestra que los docentes no tienen interés en capacitarse, actualizar debido a la carga de estrés, generándoles un desequilibrio emocional.

La investigación de Bonilla, R. (2019), tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño docente en una institución pública del distrito de Chaclacayo. Empleando el enfoque cuantitativo, de tipo básica y de nivel correlacional; su diseño fue no experimental y de corte transeccional, se consideró el total de la población: 84 docentes, quienes enseñaban y eran tutores, los criterios de inclusión considera a los docentes que voluntariamente participaron de las encuestas. Se desarrolló en base a cuestionario para cada variable: cuestionario de estrés bajo las siguientes dimensiones: apoyo social, demanda y control conformado por 30 ítems. Por otro lado, el cuestionario de desempeño docente bajo las dimensiones: preparación para la enseñanza, creación de un ambiente propicio, enseñanza para el aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad constituido por 30 ítems. La investigación concluyo que existe relación positiva moderada entre el estrés y el desempeño docente. Se concluye que el estrés que presentan los docentes de la Institución Educativa Publica Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima, se relaciona con su desempeño docente de manera positiva moderada y significativa.

El estudio Ortiz, J. (2018), tiene como objetivo identificar la relación entre el apoyo social y estrés percibido en docentes de primaria de Lima metropolitana. Empleando el método no experimental de tipo correlacional transversal, se tomó muestra compuesta por 160 docentes primaria, pertenecientes a colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, se desarrolló en base Cuestionario de Apoyo Social MOSS de Sherbourne y Stewart (1991) compuesto por 20 ítems y la Escala de Estrés Percibido de Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983). 14 ítems. El estudio mostro que se obtuvo una relación negativa y significativa entre el apoyo social y estrés, es probable que eso se deba a la influencia del apoyo social como atenuante de las consecuencias negativas del estrés, de esta manera el estresor es menos angustiante para el docente, se puede concluir que, a mayor apoyo emocional, interrelaciones positivas, el docente podrá dominar su contexto y así enfrentar la situación estresante. Además, se encontraron relaciones significativas entre el estrés positivo y las dimensiones del apoyo social.

4.3. ANTECEDENTES LOCALES

La pesquisa Vargas, S. y Villalobos, G. (2019), tiene como objetivo relacionar cómo puede afirmar el Liderazgo Motivacional, la identidad profesional de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Federico Kaiser de Ático-Arequipa. Empleando el tipo de Investigación Correlacional con diseño No experimental de corte longitudinal, se tomó toda la población 9 docentes de educación primaria de dicha Institución. se desarrolló en base a una Técnica de Observación teniendo como instrumento la Escala de Estimación Categórica diez ítems y una leyenda. La pesquisa mostro que a mayor influencia y fuerza de Liderazgo Motivacional en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular “Federico Kaiser” tienen mayor voluntad y disposición de afirmar su identidad profesional si trabajan por conseguirlo.

La investigación Alvarez, J. (2018), tiene como objetivo establecer si existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Arequipa 2017. Empleando el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico – correlacional- descriptivo, empleando el estudio correlacional, utilizando el método hipotético deductivo. Se empleó dos instrumentos, un cuestionario para el Síndrome de Burnout, denominado Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual consta de 22 ítems divididas en sub escalas: Agotamiento Emocional, Despersonalización, Falta de realización, por otro lado, una ficha de evaluación para la variable Desempeño Docente, la cual consta de cuatro dimensiones, nueve competencias, 40 desempeños y sesenta y siete indicadores. La investigación mostro que existe relación significativa inversa entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño de los docentes, además en referencia a la presencia de síndrome de Burnout en los docentes no se refleja un alto nivel del síndrome de Burnout en consecuencia no afecta al desempeño, dado que dentro de la Institución muestran un buen clima laboral donde el estrés pueden estar controlado, en consecuencia, los docentes evidencian una personalidad equilibrada.

La investigación Ochoa, V. (2018), tiene como objetivo determinar la relación que se da entre estrés laboral y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa. Empleando el método cuantitativo, nivel investigación fue el básico, el tipo de investigación fue descriptivo correlativo, se tomó el total de la población, 60 profesores pertenecientes a la Institución Educativa. Se desarrolló para la variable estrés

laboral la técnica cuestionario y el instrumento test de estrés laboral (MBI- Ed) Para la variable desempeño laboral utiliza técnica de la observación haciendo uso el instrumento rubrica de observación. La investigación mostro que existe relación una correlación directa y alta entre estrés laboral, dado que las dimensiones de estrés laboral: agotamiento emocional y despersonalización presentan porcentajes altos en el nivel medio, en la dimensión realización personal se perciben los docentes (68%) en un nivel medio, por otro lado, en la variable desempeño docente se evidencia un nivel medio. En conclusión, el nivel de desempeño docente evidencia compromiso con el desarrollo de su quehacer docente, en consecuencia, se genera estrés laboral por la responsabilidad que enfrenta el docente.

La pesquisa Arapa, A. y Huanca, E. (2018) cuyo objetivo es determinar la relación entre síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento al estrés en docentes de CEBE de la Ciudad de Arequipa. Empleando el tipo de investigación descriptivo correlacional diseño no experimental transversal, se tomó una muestra a 92 docentes que laboran en Centros Públicos de Educación Básica Especial de la Ciudad de Arequipa, se desarrolló para la variable síndrome Burnout denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) formado por 22 ítems de tipo Likert de 7 puntos de calificación y un Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE) formado por 52 ítems que comprenden 13 modos. La pesquisa mostro que se evidencia una relación significativa entre el cansancio emocional con el estilo afrontamiento con núcleo en la emoción.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

El presente trabajo de investigación emplea la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento para la primera variable el cuestionario de valoración de la identidad docente y para la segunda variable el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory ambos instrumentos aplicados a los docentes de la de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

1.1. Cuestionario sobre identidad profesional docente

En relación a la variable “identidad profesional” se aplicará a la muestra de estudio la encuesta denominada “Cuestionario de valoración de la identidad docente” desarrollada por Ruiz (2017), adecuando al modelo del autor Caballero (2009). Validada para su aplicación en docentes de educación superior, que está compuesta por 36 ítems contruidos según la escala de tipo Likert de cinco alternativas: Nunca, Pocas veces, A veces, Muchas veces y Siempre. El extremo positivo tiene un valor de cinco puntos y en el extremo negativo un punto. En el cuestionario los ítems están distribuidos en seis dimensiones: Formación (ítems 1 al 6), Acceso y promoción (ítems 7 al 11), Clima de relaciones (ítems 12 al 18), Docencia (ítems 19-25), Investigación (ítems 26 al 30) y Evaluación e incentivos (ítems 31 al 36). De acuerdo con el puntaje total obtenido se divide en tres niveles de identidad docente: de 0,70 a 1,80: bueno; 0,35 a 0,70: regular; 0,01 a 0,35: insuficiente.

El tiempo empleado para aplicar el instrumento fue de 20 minutos.

Calificación

La corrección corresponde a la suma del valor que cada ítem posee.

Cuadro de niveles de valoración de la Identidad Docente

<i>Niveles de interpretación del cuestionario de valoración de la identidad docente</i>			
	Indefinida	Medianamente definida	Definida
Formación	6 - 13	14 - 22	23 - 30
Acceso y promoción	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Clima de relaciones	7 - 15	16 - 26	27 - 35
Docencia	5 - 15	12 - 26	19 - 35
Investigación	6 - 11	14 - 18	23 - 25
Evaluación e incentivos	5 - 13	12 - 22	19 - 30

Fuente: Ruiz (2017)

Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad de la encuesta de identidad profesional se aplicó una prueba piloto a 25 docentes en la tesis de Ruiz (2017), se tabularon los datos y analizaron por medio del método de consistencia interna (Coeficiente Alfa de Crombach).

Y según Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes señalan que un coeficiente por encima de 0,75 y menor a 1, demuestra que el instrumento es confiable.

A continuación, se muestra la confiabilidad del instrumento:

Cuadro de confiabilidad de Identidad Profesional

<i>Confiabilidad del cuestionario de identidad profesional</i>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.886	25

Fuente: Ruiz (2017)

Por otro lado, se aplicó una prueba piloto en el presente año 2020 a 10 profesores para determinar si el instrumento es entendible a los docentes, dentro de ellos algunos eran docentes semejantes a las unidades de estudio.

Validez

La validación del contenido de la encuesta de valoración de identidad docente se realizó mediante el juicio de expertos especialistas y metodólogos de la Escuela de Postgrado de la Universidad, con el objetivo de establecer si los ítems se relacionan con los indicadores y en consecuencia con la variable de estudio.

A continuación, se demuestra la opinión de los expertos para la encuesta de la primera variable Validación del instrumento por juicio de expertos:

Cuadro de valoración de Juicio de Expertos

Expertos	Opinión
Dr. Helfer Joel Molina Quiñones	Aplicable
Dr. Victor Eduardo Candela Ayllon	Aplicable
Mgtr. Fernando Rosario Quiroz	Aplicable

Fuente: Ruiz (2017)

Cuadro Validez de Contenido del Cuestionario Identidad Profesional Docente

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	APRECIACIÓN												
	SI			F	%	NO			F	%	TOTAL		
	Jurados					Jurados					F	%	F
	1	2	3	1	2	3					F	%	
El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	X	X	X	3	100							3	100
El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo	X	X	X	3	100							3	100
Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo	X	X	X	3	100							3	100

Fuente: Ruiz (2017)

Jurados:

- 1 Dr. Helfer Joel Molina Quiñones
- 2 Dr. Victor Eduardo Candela Ayllon
- 3 Mgtr. Fernando Rosario Quiroz

1.2. Cuestionario sobre estrés docente

Con relación a la segunda variable, se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, adaptado por Torres (2016), validado por juicio de expertos para su aplicación en docentes de Educación Superior.

La encuesta está compuesta por 22 ítems contruidos según la escala de frecuencia de seis alternativas: Nunca, Pocas veces al año o menos, Una vez al mes o menos, Una vez a la semana, Pocas veces a la semana y Todos los días. En el cuestionario los ítems están distribuidos en tres sub escalas del síndrome: Cansancio emocional (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), Despersonalización (ítems 5, 10, 11, 15, 22.) y Realización Personal (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) De acuerdo a los puntajes elevados en agotamiento emocional y despersonalización; y bajas en realización personal, son indicativos de estrés alto.

Por otro lado, los puntajes bajos en agotamiento emocional y despersonalización; y elevadas en realización personal son indicativos de estrés bajo.

El tiempo empleado para aplicar el instrumento fue de 20 minutos, el cual mide los 3 indicadores del estrés.

Calificación

Para la presente encuesta las puntuaciones máximas en cada indicador, las puntuaciones máximas de acuerdo a cada indicador se muestran de la siguiente manera:

Agotamiento emocional: Compuesta por 9 ítems alcanzando su mayor puntuación a 54.

Despersonalización: Compuesta por 5 ítems alcanzando su mayor puntuación a 30

Realización Personal: Compuesta por 8 ítems alcanzando su mayor puntuación máxima a 48.

Cuadro de sub escalas del cuestionario Maslach

Dimensiones	Bajo	Alto
Cansancio emocional	Inferior a 28	Superior a 29
Realización Personal	Inferior a 11	Superior a 12
Despersonalización	Inferior a 39	Superior a 40

Fuente: Test de Maslach Burnout Inventory

Las puntuaciones elevadas en los indicadores agotamiento emocional y despersonalización y baja en realización personal, nos indican un nivel un estrés alto.

Por otro lado, las puntuaciones bajas en los indicadores agotamiento emocional y despersonalización y elevadas en realización personal, nos evidencian un nivel de estrés bajo.

Validez

La validación de la segunda variable se realizó mediante cuatro expertos, quienes eran psicólogos, quienes tuvieron la labor de evaluar con referencia a las preguntas, si estas permiten capturar la investigación.

Validación del instrumento por juicio de expertos:

Cuadro de valoración de expertos

Experto	Rango elegido
Dra. Sandra Izquierdo María	Descriptor adecuado.
Mg. Tania Polo López	Descriptor adecuado.
Mg. David Aranga Zavaleta	Descriptor adecuado.
Mg. Fiorella Torres Arévalo	Descriptor adecuado.

Fuente: Torres (2016)

Se debían considerar los siguientes rangos:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Matriz de consistencia lógica y metodológica.

Bajo la siguiente escala:

Cuadro de rangos de variable Estrés

Rango	Significado
1	Descriptor no adecuado y deber ser eliminando.
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado.
3	Descriptor adecuado.

Fuente: Torres (2016)

Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad de la encuesta de estrés docente se aplicó una prueba piloto a 10 personas en el presente año, además se tabularon los datos y analizaron por medio del método de consistencia interna (Coeficiente Alfa de Cronbach).

A continuación, se muestra la confiabilidad del instrumento:

Cuadro de Confiabilidad de cuestionario Maslach

<i>Confiabilidad del cuestionario de cuestionario Maslash</i>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.96523	15

Fuente: Torres (2016)

Cuadro Validez de Contenido del Cuestionario Estrés Docente

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	APRECIACIÓN																							
	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado				Descriptor adecuado pero debe ser modificado				Descriptor adecuado				TOTAL											
	Jurados				F	%	Jurados				F	%	Jurados		F	%								
	1	2	3	4			1	2	3	4			1	2	3	4								
Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados																	X	X	X	X	4	100	4	100
Claridad en la redacción																	X	X	X	X	4	100	4	100
Matriz de consistencia lógica y metodológica																	X	X	X	X	4	100	4	100

Fuente: Torres (2016)

Jurados:

- 1 Dra. Sandra Izquierdo María
- 2 Mg. Tania Polo López
- 3 Mg. David Aranga Zavaleta
- 4 Mg. Fiorella Torres Arévalo

1.3. Cuadro de Coherencia

Variables	Dimensión	Ítems	Escala de valores	Dimensiones y rango
IDENTIDAD PROFESIONAL	Formación	1 2 3 4 5 6	Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Siempre	Bueno (70 a 180) Regular (35 a 70) Insuficiente (0 a 35)
	Acceso y promoción	7 8 9 10 11	Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Siempre	Bueno (70 a 180) Regular (35 a 70) Insuficiente (0 a 35)
	Clima de relaciones	12 13 14 15 16 17 18	Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Siempre	Bueno (70 a 180) Regular (35 a 70) Insuficiente (0 a 35)
	Docencia	19 20 21 22 23 24	Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Siempre	Bueno (70 a 180) Regular (35 a 70) Insuficiente (0 a 35)

	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos y estrategias • Uso de medio y recursos • Proceso de enseñanza- ap. con tecnología de información 	25		
	<p>Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación por investigar. • Dedicación por investigar • Dominio del proceso de investigación. • Integración de tecnologías de información en procesos de investigación • Disponibilidad de medios y recursos para investigar 	26 27 28 29 30	Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Siempre	Bueno (70 a 180) Regular (35 a 70) Insuficiente (0 a 35)
	<p>Evaluación e incentivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento institucional como docente. • Reconocimiento institucional como investigador. • Criterios de evaluación docente. • Procedimiento de valoración docente. • Satisfacción con incentivos docentes. • Satisfacción con sistema de evaluación e incentivos. 	31 32 33 34 35 36	Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Siempre	Bueno (70 a 180) Regular (35 a 70) Insuficiente (0 a 35)
ESTRÉS	<p>Cansancio emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento por enseñar. • Consecuencia física por enseñar. • Ansiedad y tensión por trabajar. • Interrelaciones personales afectadas por trabajo. • Dificultad para trabajar después de vacaciones. • Salud afectada por trabajo. • Depresión por trabajo. • Dificultad para recomendar trabajo. 	1,2,3 ,6,8, 13,1 4,16, 20	Nunca Pocas veces al año Una vez al mes Algunas veces al mes Una vez a la semana Todos los días	Cansancio emocional: Bajo inferior a 28, Alto superior a 29.

	<p>Despersonalización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato a estudiantes como objeto impersonal. • Distorsión de sentimientos por estudiantes. • Sentimientos de presión externa. • Distorsión de opinión de los estudiantes. 	<p>5,10, 11,1 5,22</p>	<p>Nunca Pocas veces al año Una vez al mes Algunas veces al mes Una vez a la semana Todos los días</p>	<p>Despersonalización Bajo inferior a 11, Alto superior a 12</p>
	<p>Realización personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción personal sobre desempeño. • Percepción personal sobre productividad de vida. • Satisfacción del trabajo. • Limitaciones para influir en los estudiantes. • Satisfacción de la vida personal. • Insatisfacción de la vida personal. 	<p>4,7,9 ,12,1 7,18, 19,2 1</p>	<p>Nunca Pocas veces al año Una vez al mes Algunas veces al mes Una vez a la semana Todos los días</p>	<p>Realización personal Bajo inferior a 39, Alto superior a 40</p>

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación Espacial

- País: Perú
- I.E. 40222 Diego Thomson, distrito Alto Selva Alegre, provincia y departamento de Arequipa.
- IEPGP Martin Lutero, distrito Juliaca, provincia San Román y departamento de Puno.
- IES Siervos de Dios, distrito Crucero, provincia Carabaya y departamento de Puno.

2.2. Ubicación Temporal

La presente investigación es coyuntural al 2021.

2.3. Unidades de estudio

La población está conformada por la totalidad de docentes de las Instituciones Educativas de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, como se especifica a continuación:

Cuadro de Unidades de Estudio

Docentes de la Asociación	F	%
I.E. 40222 Diego Thomson - Arequipa	30	41
IEPGP Martin Lutero – Juliaca	18	24
IES Siervos – Carabaya	26	35
Total	74	100

Fuente: Relación de contratados en el año 2021

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencionado.

• Criterios de inclusión

- Docentes que laboran en la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú en el año 2021

- Docentes que laboran en I.E. 40222 Diego Thomson (Región Arequipa)
- Docentes que laboran en IEPGP Martin Lutero (Región Puno).
- Docentes que laboran en IES Siervos de Dios (Región Puno).

● **Criterios de exclusión**

- Docentes que no laboran en la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú en el año 2021.
- Docentes que no pertenecen a la I.E. 40222 Diego Thomson (Región Arequipa).
- Docentes que no pertenecen a la IEPGP Martin Lutero (Región Puno)
- Docentes que no laboran en IES Siervos de Dios (Región Puno).

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se solicitará la autorización respectiva a la administración de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, se procederá a la coordinación con cada uno de los directores de las Instituciones educativas. Posteriormente, se procederá a aplicar las encuestas mediante la plataforma Google Forms. De esta manera los docentes podrán acceder de manera rápida y anónima para realizar el desarrollo de las encuestas, se les enviara el link o dirección URL a cada uno de los docentes solicitando su participación.

Las encuestas a aplicarse tendrán una vigencia de dos meses, dado que se tendrá que comunicar con cada docente (telefónica o en redes) de la región de Puno; en relación al tiempo empleado en las encuestas tendrá una duración aproximada de 15 a 20 minutos.

4. CRITERIOS PARA EL MANEJO DE RESULTADOS

Para la obtención de la sistematización de los resultados se ha procedido a la calificación de los cuestionarios haciendo uso de los baremos de cada uno de ellos y así trasladarlos a SPSS versión 26, mediante la cual se procesó estadísticamente para así analizar los resultados según los objetivos planteados, así como la comprobación de la hipótesis.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presentan los resultados de la investigación en dos etapas: La primera etapa está conformada por el procesamiento y análisis de los datos a través de tablas y figuras que describen las variables de estudio “identidad profesional” y “estrés”, luego establecer la relación. La segunda etapa es la discusión, en la cual se analizan los resultados encontrados comparándolos con previas investigaciones.

1. En cuanto a las características de la muestra

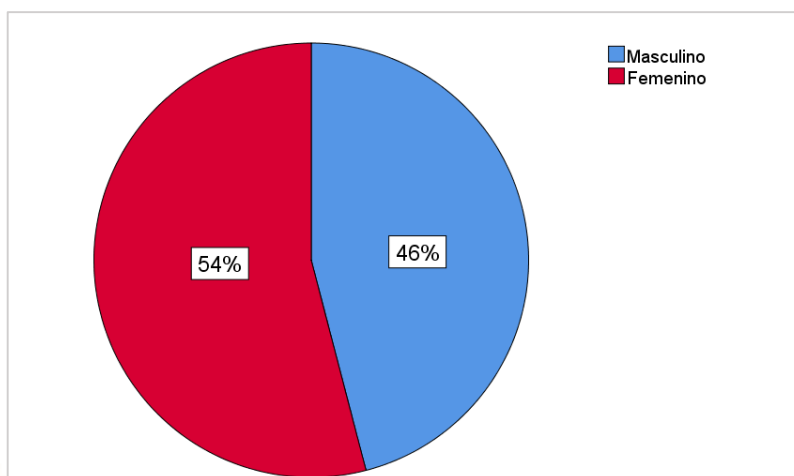
Tabla N° 1

Docentes Según Sexo – Género

Sexo	N	%
Masculino	34	46
Femenino	40	54
Total	74	100

Figura N° 1

Docentes Según Sexo - Género



Fuente: Tabla N° 1

En la tabla N°1 y Figura N° 1 se observa que del 100% de la población de los docentes de la Asociación IEL-P, el 46% son mujeres y el 54% son hombres.

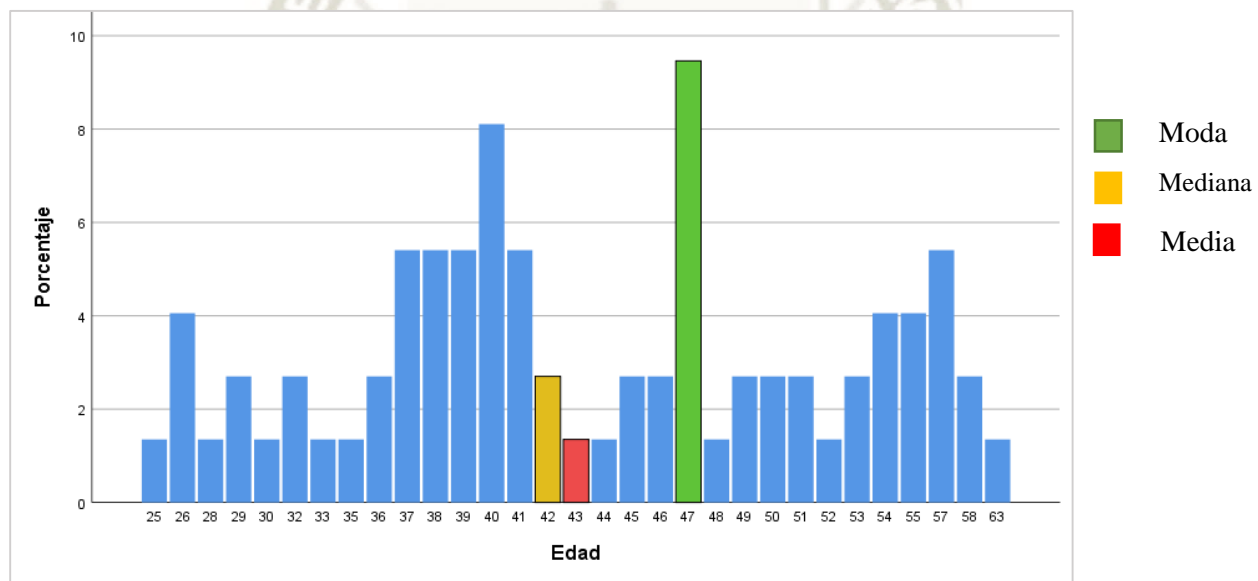
Tabla N° 2

Docentes Según Edad

Edad	
Media	43,31
Mediana	42,00
Moda	47

Figura N° 2

Docentes Según Edad



Fuente: Tabla N° 2

En la tabla N°2 y Figura N° 2 se observa que el promedio de edad de los docentes de la Asociación IEL-P es 43,31 años. El 50% de la edad de los docentes es mayor o igual a 42 años. La edad de los docentes con más frecuencia es 47 años. Estos datos nos hacen inferir que son docentes con un proceso de construcción de identidad avanzado, lo cual nos evidenciaría que tanto las fortalezas de la propia profesión como las debilidades podrían estar establecidas. Por

otro lado, los niveles de estrés a los cuales los docentes han alcanzado podrían ser altos, así como es probable que muchos de ellos hayan podido aprender a manejar episodios de estrés.



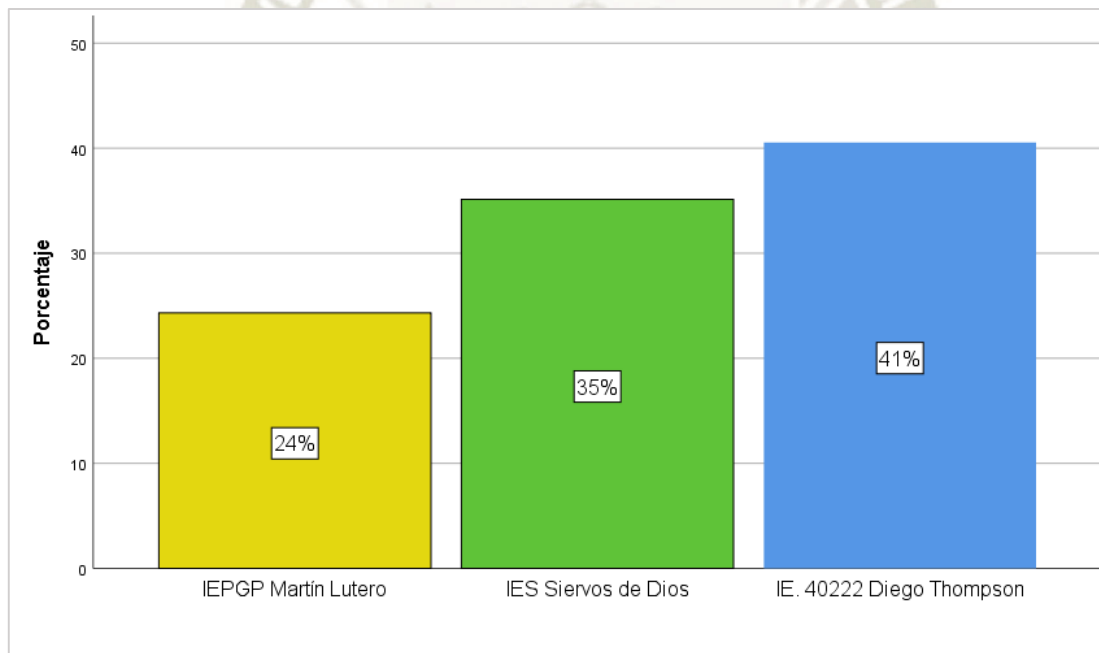
Tabla N° 3

Docentes Según Institución Educativa

Institución Educativa	N	%
IEPGP Martín Lutero	18	24
IES Siervos de Dios	26	35
IE. 40222 Diego Thompson	30	41
Total	74	100

Figura N° 3

Docentes Según Institución Educativa



Fuente: Tabla N°3

En la tabla N°3 y Figura N° 3 se observa que la IE. 40222 Diego Thompson concentra el mayor porcentaje de docentes de la Asociación IEL-P de 41%, el porcentaje de los docentes de la IES Siervos de Dios concentra el 35 % del total de docentes y finalmente la IEPGP Martín Lutero concentra el 24% de docentes.

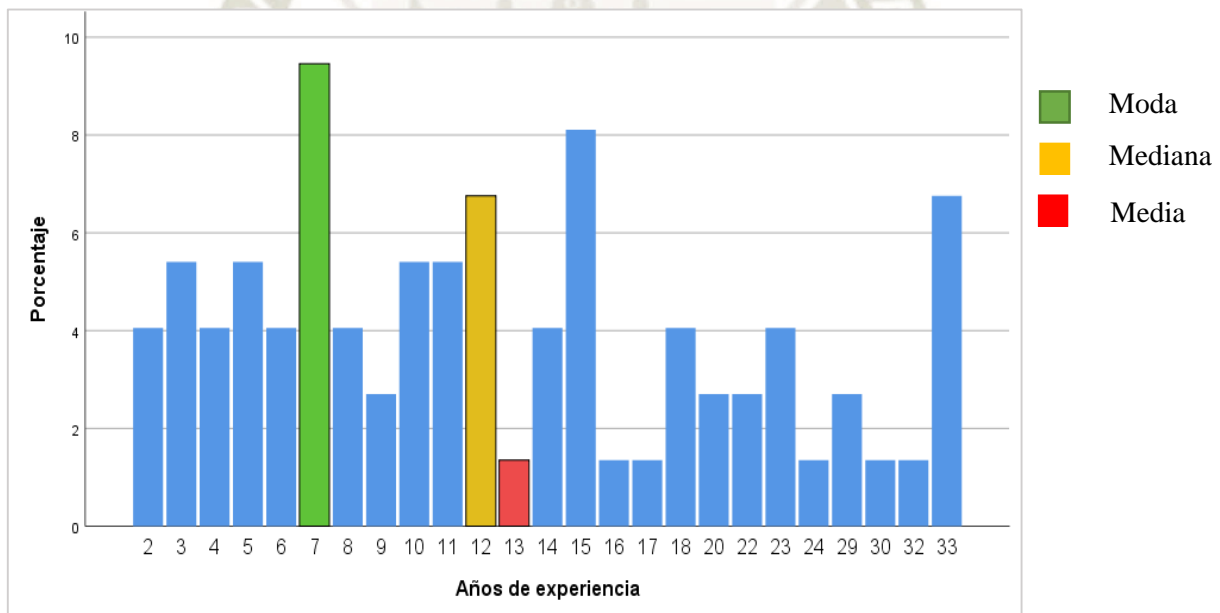
Tabla N° 4

Docentes Según Años De Experiencia

Años de experiencia	
Media	13,47
Mediana	11,50
Moda	7

Figura N° 4

Docentes Según Años de Experiencia

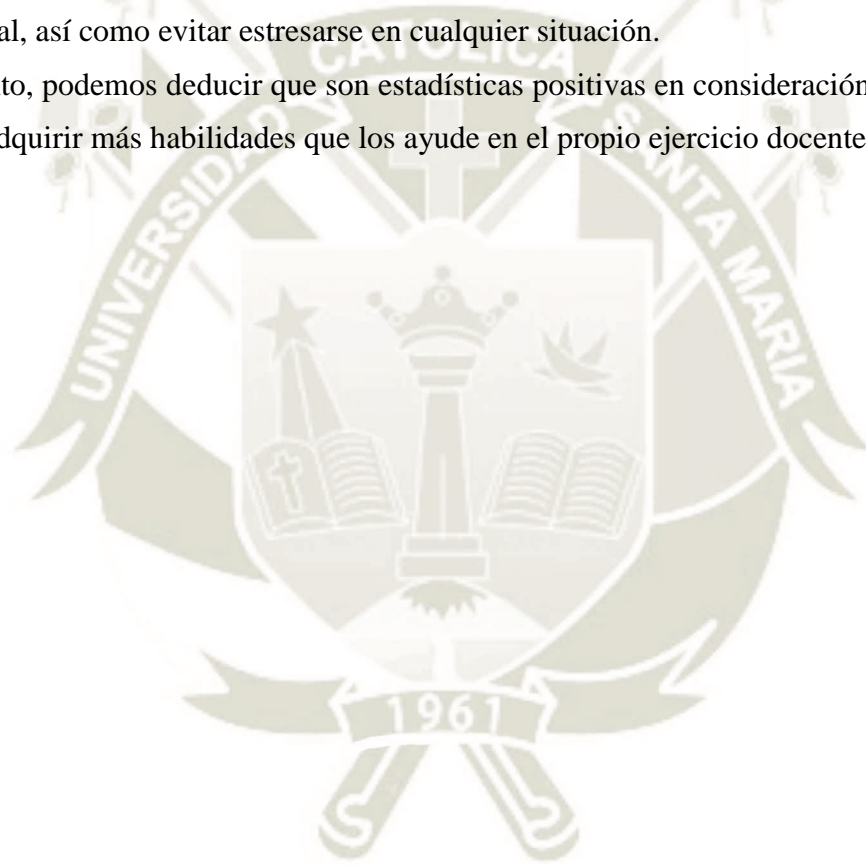


Fuente: Tabla N° 4

En la tabla N°4 y Figura N° 4 se observa que el promedio de los años de experiencia de los docentes de la Asociación IEL-P es 13.47 años. El 50% de los años de experiencia de los docentes de la Asociación IEL-P es 11.50 años. El año de experiencia de los docentes de la Asociación IEL-P con más frecuencia es 7.

Estos datos hacen referencia a la experiencia laboral adquirida por el grupo de docentes encuestados, pero no se puede limitar al ejercicio rutinario sino por el contrario los años de experiencia laboral nos hace referencia las habilidades aprendidas y conocimientos aprendidos durante el ejercicio profesional de la docencia. Siendo que la moda de los años de experiencia de este grupo de docentes encuestados es 7 años, nos permite inferir que en su mayoría los educadores han ido adquiriendo algunas habilidades que les permite desempeñarse, además de conocer el bagaje de situaciones que implica el ejercicio docente, sin embargo, no podemos asegurar que sobrellevan cualquier situación que se les presenta sin dañar su identidad profesional, así como evitar estresarse en cualquier situación.

Por lo tanto, podemos deducir que son estadísticas positivas en consideración que los docentes podrían adquirir más habilidades que los ayude en el propio ejercicio docente.



2. En cuanto a la variable: Identidad Profesional

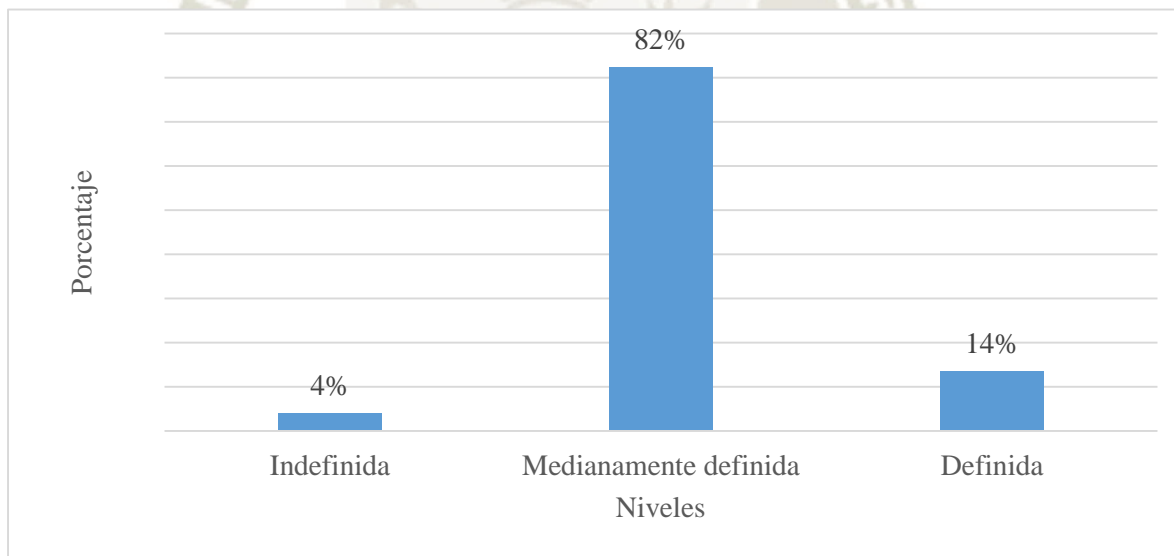
Tabla N° 5

Dimensión Formación

	N	%
Indefinida	3	4
Medianamente definida	61	82
Definida	10	14
Total	74	100

Figura N°5

Dimensión Formación



Fuente: Tabla N°5

En la tabla N°5 y Figura N° 5 presenta el nivel de identificación de los docentes con respecto a la dimensión formación, que conforma la identidad profesional alcanzada.

El porcentaje mayoritario de docentes encuestados con el 82% considera que la formación está en un nivel medianamente definida, en tanto el 14 % considero que es definida. Sin embargo, solo un 4% estimo que es indefinida.

Podemos interpretar que un 82 % de docentes encuestados tiene una percepción positiva media, dado que su formación profesional lo influye, revisan con regularidad literatura actualizada, asisten a diversas capacitaciones e intercambian experiencias con sus colegas. En consecuencia, podríamos inferir que su formación la desarrollan con regularidad beneficiando al estudiante como a la construcción de su propia identidad, además, se puede deducir que las fuentes de formación son de índole tradicional es decir participan de congresos sin embargo no es regular la asistencia y participación a proyectos de investigación ,según la data analizada, probablemente porque la formación adquirida ha estado centralizada a los procesos pedagógicos, didácticos así como la especialidad pero no en cuestión de investigación docente es por ello que es producto del desconocimiento o escasas de espacios investigativos en su contexto tanto durante su formación profesional así como en los centros laborales. Por lo tanto podemos concluir que este 82 % de docentes al percibirse con un identidad medianamente definida es un resultado medianamente alentador dado que desde una perspectiva es positiva, siendo que se identifican con su carrera profesional en la dimensión formación lo cual implica que la formación adquirida tanto en conocimientos así como en experiencias socializadas los han beneficiado en la construcción de su identidad, sin embargo es una formación tradicional que requiere ser actualizada a las nuevas demandas educativas y bajo las cuales los docentes serian evaluados en un futuro no muy lejano.

Por otro lado, un 4% de docentes tiene una percepción indefinida de su formación, probablemente por la escasa actualización pedagógica que realiza; estos datos nos permiten inferir que este 4% de docentes considera únicamente la formación inicial recibida como la única y no consideran relevante una constante actualización. Además, muchas veces la identidad docente es influenciada no únicamente por los conocimientos sino también por el ejemplo de los docentes que forman parte de la formación profesional y se podría deducir que es suficiente para este 4% de docentes. Sin embargo, no los beneficia únicamente en el desempeño sino más aun en el proceso de construcción de identidad docente.

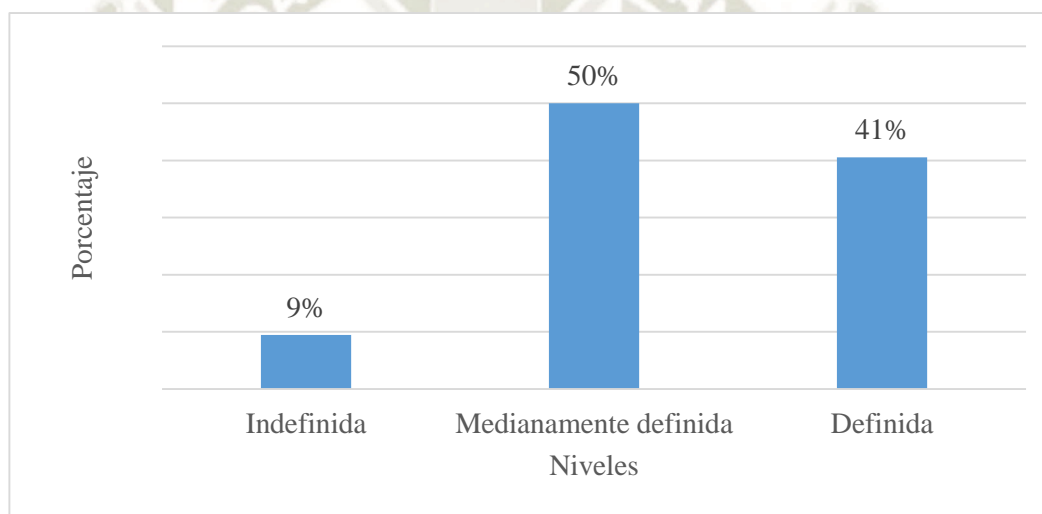
Tabla N° 6

Dimensión Acceso y Promoción

	N	%
Indefinida	7	9
Medianamente definida	37	50
Definida	30	41
Total	74	100

Figura N° 6

Dimensión Acceso y Promoción



Fuente: Tabla N° 6

En la tabla N°6 y Figura N° 6 se presenta el nivel de identificación de los docentes con respecto a la dimensión acceso y promoción que conforma la identidad profesional alcanzada.

Un 50% de docentes encuestados percibe que el acceso y promoción docente es medianamente definido, seguido de un 41 % que evidencia ser definido y un 9% que representa a docentes que perciben que es indefinido.

Se observa que en el indicador acceso y promoción un 50% de docentes encuestados perciben que dentro de las posibilidades que le brinda la carrera docente puede ser promovido por su buen desempeño o la autopromoción a través de estudios, capacitaciones. Sin embargo, no perciben

que sus I.E. siempre brinden este tipo oportunidades. Los datos analizados nos permiten inferir que los docentes son conscientes del acceso que les brinda la carrera profesional, los espacios, las áreas a las cuales pueden acceder en consecuencia podrían estar motivados por el hecho de poder ascender y experimentar nuevas áreas, espacios que le permitan crecer profesionalmente, pero no tienen claro el acceso y promoción dentro de sus I.E. Así mismo es un 50% de docentes que podrían estar motivados a seguir formándose para así acceder y ser promovidos, es decir crecer profesionalmente lo cual beneficia en gran medida a la construcción de su identidad profesional docente.

Por otro lado, un 41 % percibe que tanto su carrera como la I.E. les brinda acceso y promoción docente, podemos inferir que este grupo de docentes aplican positivamente a los criterios de acceso lo cual podría evidenciar la probable formación continua y actualizada que vienen desarrollando. Dado que la formación actualizada que vienen realizando los capacita y ayudara a promoverse dentro del ámbito educativo, además son docentes que se sienten motivados y poseen otra perspectiva de su ejercicio profesional lo cual influye en su identidad docente.

Sin embargo, un 9% no percibe que su carrera profesional le brinde oportunidades de promoción ni acceso se puede deducir en base al análisis de los datos, son docentes que no perciben las oportunidades que se les brinda en el sector educativo debido a desconocimiento, sin embargo, también se puntualiza que no sienten satisfacción frente a las oportunidades brindadas en la Institución, además de no percibir que la labor docente les permita acceder a cargos de gestión. Este análisis nos permite deducir que este porcentaje de docentes no se sienta motivado en cuanto a esta dimensión en identidad profesional docente, lo cual no le beneficia en el proceso de formación de su identidad.

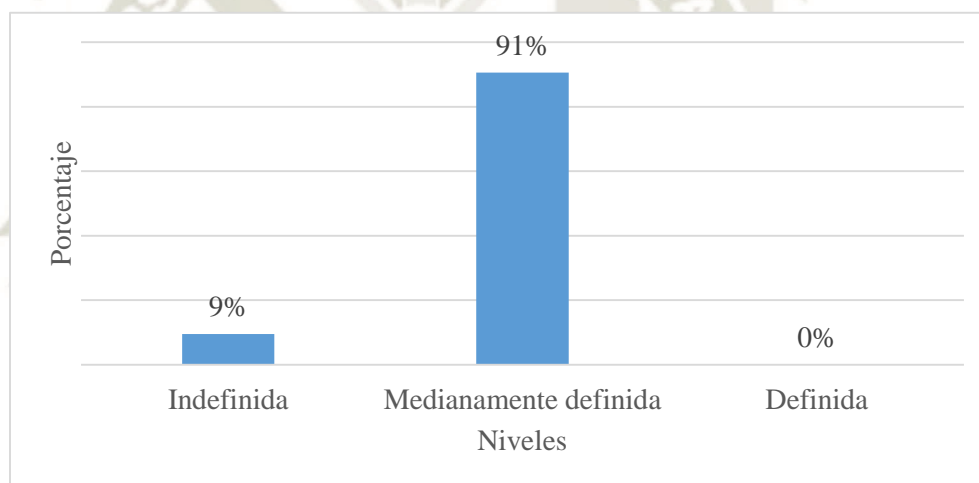
Tabla N ° 7

Dimensión Clima De Relaciones

	N	%
Indefinida	7	9
Medianamente definida	67	91
Definida	0	0
Total	74	100

Figura N°7

Dimensión Clima De Relaciones



Fuente: Tabla N° 7

En la tabla N°7 y Figura N° 7, se presenta el nivel de identificación de los docentes con respecto a la dimensión clima de relaciones que conforma la identidad profesional alcanzada.

Considerando que un 91% de los docentes percibe el clima de relaciones en un nivel medianamente definido, un 9% estima que el clima de relaciones está definido y un 0% no se identifica de manera definida.

Un predominante 91% de docentes encuestados evidencian que se encuentran medianamente definidos en cuanto a la dimensión clima de relaciones, por lo cual podemos inferir que el clima

laboral es positivo, perciben que sus iniciativas tienen aceptación, sin embargo, el reconocimiento entre colegas no es constante, al igual que el apoyo entre colegas. Sin embargo, la relación entre docente y estudiante son positivas, existe aceptación y confianza por parte de los estudiantes hacia el docente, podemos inferir que dichos indicadores favorecen el proceso de aprendizaje y la estabilidad de identidad. Luego de analizar a este 91% podemos deducir que la dimensión clima de relaciones dentro de sus Instituciones está cumpliendo con su característica al ser transversal afectando la productividad, es decir el clima de relaciones con sus estudiantes es positivo, en su aula, los motiva, estimula en el ejercicio docente. Sin embargo, se percibe el cambio al referirse al clima de relaciones que se establece entre educadores, donde poco a poco se está formando una cultura grupal negativa lo cual influye en la identidad profesional docente que se forma también por medio de las relacionales, más aún siendo en la carrera docente debido que la docencia se basa en las relaciones humanas.

Por otro lado, un 9% docentes, percibe el clima de relaciones indefinido debido a que las interacciones con sus estudiantes no se desarrollan dentro de un marco de confianza de manera constante y las relaciones con sus colegas no podrían ser efectivas. Este 9% de docentes que se identifican indefinidos en la dimensión analizada son docentes que observan el clima laboral en ambas áreas como una debilidad, lo cual no les beneficiaría en su productividad además de estar percibiendo cierta escasez de recursos emocionales para poder enfrentar ciertos episodios con sus estudiantes, así como con sus colegas.

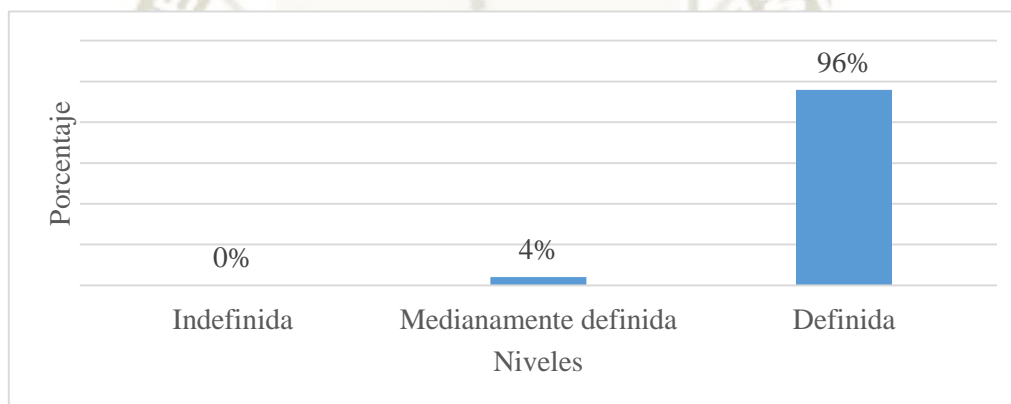
Tabla N ° 8

Dimensión Docencia

	N	%
Indefinida	0	0
Medianamente definida	3	4
Definida	71	96
Total	74	100

Figura N°8

Dimensión Docencia



Fuente: Tabla N ° 8

En la tabla N°8 y Figura N° 8 se presenta el nivel de identificación de los docentes con respecto a la dimensión docencia que conforma la identidad profesional alcanzada.

Considerando que un 96% de docentes encuestados percibe la docencia en un nivel definido y un 4% estima que la docencia esta medianamente definido.

Un 96% percibe que se encuentran en el nivel definido en cuanto al dimensión docencia lo cual es positivo para su identidad. Podemos inferir que la enseñanza los motiva, dedican tiempo a su preparación de clases, la enseñanza les produce satisfacción, poseen dominio de estrategias, cuentan con los medios y recursos necesarios para la enseñanza y pueden integrar tecnología de la información en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se puede interpretar que su identidad

profesional docente está fundamentada en la misma docencia y el proceso que conlleva realizarla, debido a que se evidencian motivación, satisfacción a la labor realizada, siendo que son conscientes de su formación y preparación profesional. Es un 96% de docentes que no está limitándose a la transmisión de conocimientos, sino que guía a sus estudiantes, logra que los estudiantes aprendan y sean esos resultados los cuales fortalecen su identidad profesional en esta dimensión, además estos resultados corresponden al buen clima de relaciones que establecen con sus estudiantes siendo que se cumple con una labor que va más allá de la transmisión de conocimientos; evidencia a la vez docentes comprometidos con su misión como educadores siendo conscientes que su enseñanza formara y además se estará construyendo su identidad docente basada en experiencias positivas lo cual los afirma y motiva en el ejercicio docente, y son los estudiantes los beneficiarios de un docente identificado, comprometido con su labor.

Por otro lado, un 4% de docentes evaluados perciben la dimensión docencia en el nivel medianamente definido, podemos interpretar que no siempre cuentan con los recursos y medios necesarios, no logran integrar la tecnología de la información al proceso de enseñanza aprendizaje. Los datos analizados observan que las puntuaciones más bajas en esta dimensión corresponden a la adquisición y disponibilidad de algunos recursos en consecuencia se puede deducir que no dominan el uso de los recursos tecnológicos dentro de la educación. Así mismo podemos inferir que ese desconocimiento les genera inestabilidad en su labor, evitándoles en esta nueva modalidad de aprendizaje satisfacción y objetividad ante su labor en consecuencia si esta percepción continúa decayendo será un gran obstáculo en su ejercicio docente, desempeño, así como en la construcción de su identidad. Sin embargo, en cuanto a los procesos pedagógicos, didácticos su percepción es opuesta dado que la mayoría de los docentes considera su formación profesional una fortaleza. Por lo tanto, no se sienten totalmente definidos por la falta de manejo de los recursos tecnológico, más en cuestión al mismo quehacer de la enseñanza su percepción es distinta.

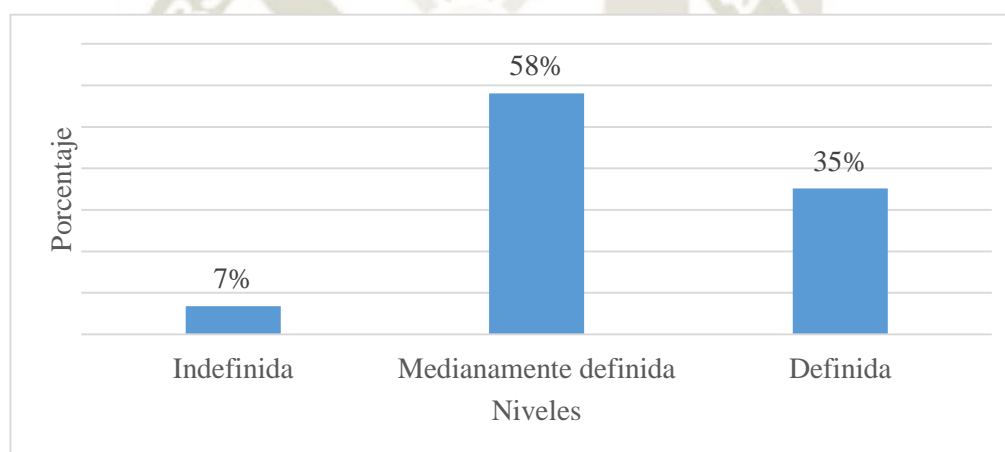
Tabla N ° 9

Dimensión Investigación

	N	%
Indefinida	5	7
Medianamente definida	43	58
Definida	26	35
Total	74	100

Figura N°9

Dimensión Investigación



Fuente: Tabla N ° 9

En la tabla N°9 y Figura N° 9 se presenta el nivel de identificación de los docentes con respecto a la dimensión investigación que conforma la identidad profesional alcanzada.

Un 58% de docentes percibe que se encuentran en el nivel medianamente definido en cuanto a la dimensión investigación, un 35% se percibe en el nivel definido y un 7% considera encontrarse en el nivel indefinido.

Se observa que en la dimensión investigación un 58% de los docentes encuestados consideran que se encuentran medianamente definidos, podemos deducir que la investigación es una fuente de motivación, le dedican tiempo y esfuerzo a esta actividad, dominan los procesos investigativos dentro del área educativa, integran la tecnología en la información sin embargo

no disponen de medios y recursos para la investigación, podemos inferir que a pesar de que poseen el conocimiento no pueden concretarse en aportes educativos. Tras el análisis de los resultados podemos inferir que este grupo de docentes son capaces de llevar a cabo una investigación dentro de su entorno lo cual les podría permitir solucionar situaciones complejas. Además, este grupo de docentes al tener conocimiento sobre la investigación le adhiere un nuevo valor a su carrera profesional, siendo además que la está actualizando en consecuencia promueve una buena construcción de su identidad. Así mismo la investigación es una ciencia que es dinámica lo cual impulsa a los investigadores a encontrarse en una constante actualización en la especialidad en la cual se desempeñan, esta es una fortaleza para el docente debido a que cumple una doble función revalorar su carrera profesional, así como la actualización constante.

Por otro lado, un 7% de docentes se percibe indefinido, lo cual evidenciaría la falta de dominio de los procesos de investigación, en consecuencia, es improbable que se puede aplicar dentro del proceso enseñanza –aprendizaje, así como en su propia preparación. Podemos inferir que este 7% de docentes no se identifica con la dimensión investigación por desconocimiento de la misma. Además, la falta de conocimiento les está limitando, debido que la investigación es una nueva estrategia pedagógica que permite a los docentes solucionar los problemas que enfrentan en el aula, entonces este 7% se encuentra en desventaja y además poco a poco su identidad se vería afectada por ello.

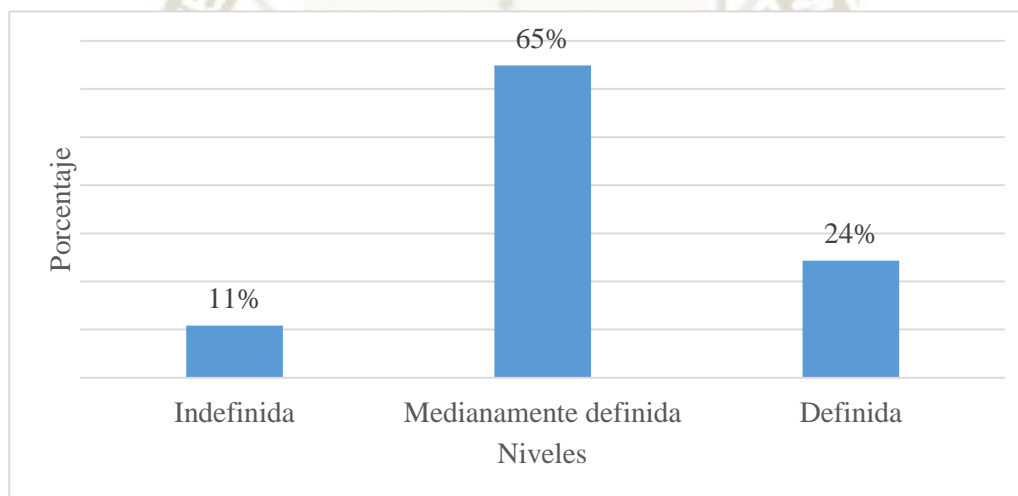
Tabla N ° 10

Dimensión Evaluación e Incentivos

	N	%
Indefinida	8	11
Medianamente definida	48	65
Definida	18	24
Total	74	100

Figura N°10

Dimensión Evaluación e Incentivos



Fuente: Tabla N ° 10

En la tabla N°10 y Figura N° 10 se presenta el nivel de identificación de los docentes con respecto a la dimensión evaluación e incentivos que conforma la identidad profesional alcanzada.

Considerando que un 65% de docentes se percibe en el nivel medianamente definido en cuanto a evaluación e incentivos, un 24 % considera estar definido y un 11% se percibe indefinido.

Un 65% de docentes percibe que se encuentra medianamente definida en esta dimensión de identidad profesional docente, podemos deducir que la Institución a la que pertenecen reconoce

su labor docente probablemente haciendo uso de la herramienta evaluativa la cual es constante dentro del ejercicio docente, participa de evaluaciones con criterios netamente docentes podemos inferir que los indicadores bajo los cuales están siendo evaluados los docentes son claros y se obtienen resultados positivos en beneficio del estudiante así como del docente, consideran por otro lado que el procedimiento evaluativo en cuanto a su desempeño es idóneo sin embargo no considera que el incentivo económico sea el acorde a su actividad docente; un 65% de docente no consideran la correspondencia entre su desempeño como docente y el incentivo que reciben, lo cual evidencia nuevamente un problema de inconformidad ante los incentivos siendo que se encuentran en evaluación, además del constante dinamismo de su ejercicio mas no perciben que los incentivos económicos corresponden a todo el esfuerzo realizado.

Por otro lado, un 11% de docentes se percibe indefinido en cuanto a la dimensión evaluación e incentivos, según el análisis de los datos las puntuaciones más bajas se ubican en la percepción inexistente que tienen sobre el reconocimiento de su IE hacia ellos, ni como docente ni investigador, además no se encuentran satisfechos con el sistema de evaluación e incentivos en su Institución. Podemos inferir que los criterios evaluativos no son bien percibidos por este 11% de docentes, los cuales no podrían estar claros ni llegan a entender el sentido de la evaluación en consecuencia es probable que los docentes estén enfrentando situaciones estresantes al no poder aplicar en la evaluación, ante la inconformidad tanto a la evaluación como a los incentivos los docentes no se estarían sintiendo motivados en el ambiente laboral lo cual podría repercutir en su desempeño, identidad docente y salud mental.

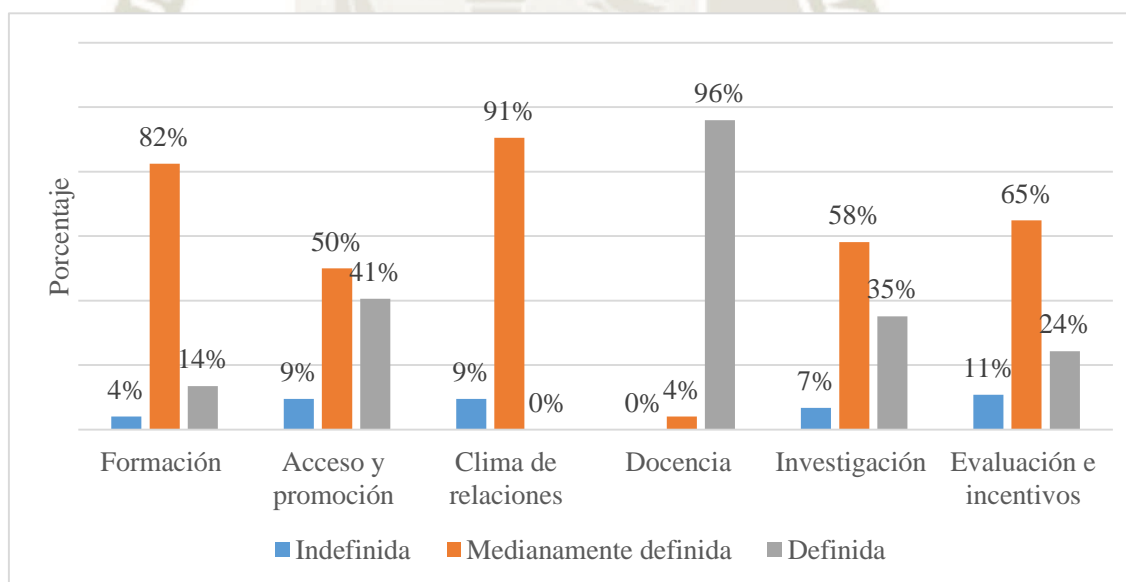
Tabla N ° 11

Resumen de las Dimensiones de la Identidad Profesional

	Indefinida		Medianamente definida		Definida	
	N	%	N	%	N	%
Formación	3	4	61	82	10	14
Acceso y promoción	7	9	37	50	30	41
Clima de relaciones	7	9	67	91	0	0
Docencia	0	0	3	4	71	96
Investigación	5	7	43	58	26	35
Evaluación e incentivos	8	11	48	65	18	24

Figura N°11

Resumen de las Dimensiones de la Identidad Profesional



Fuente: Tabla N ° 11

En la tabla N°11 y Figura N° 11 se presenta el resumen de las dimensiones de la Identidad Profesional.

Encontramos que el 96% de docentes encuestados presentan el nivel definido en la dimensión docencia, seguido de un 4% que se encuentra medianamente definido en la dimensión docencia.

Del mismo modo podemos identificar que el 91% de docentes que indican estar medianamente definidos en la dimensión clima de relaciones, seguido de un 9% que indica estar indefinido en relación al indicador de clima de relaciones.

Además, identificamos un 82% de docentes que indican estar medianamente definidos en la dimensión formación, seguido de un 14% que indica estar definido y finalmente un 4% indica estar indefinido en la dimensión formación.

Resultados con los que podemos inferir que la dimensión docencia se encuentra entre los más altos, siendo el porcentaje más alto el de 96% correspondiente al nivel definido, debido a que los docentes se autoevalúan positivamente en el mismo quehacer docente que concierne la preparación e innovación constante, estos porcentajes están basados en los resultados es decir en el aprendizaje logrado en los estudiantes, seguido de un 91% de docentes en el nivel medianamente definido en clima relaciones, lo que nos permite deducir el clima laboral que se está estableciendo en toda la comunidad educativa no es totalmente estable siendo que se basa en las constantes interacciones entre personas, dado el análisis de los datos se infiere que las estrategias usadas para el manejo entre docentes no estarían cumpliendo con su objetivo lo cual estaría aislando a los docentes y además afectando su identidad docente, siendo que la construcción de la identidad profesional docente no está sujeta únicamente a los conocimientos adquiridos sino también de manera relacional, los intercambios positivos o negativos influyen en la identidad de los docentes. Por otro lado, observamos un 82 % de docentes en el nivel medianamente definido en la dimensión formación, que refleja la importancia de la formación, actualización constante, como indicador influyente dentro de la identidad profesional de todo docente. Podemos inferir que los docentes son conscientes de la importancia de la formación sin embargo no la realizan con regularidad es por ello que no se perciben totalmente definidos.

En síntesis, se puede observar que existen altos porcentajes en el nivel medianamente definido, lo cual es regularmente alentador debido a que evidencian que la identidad profesional docente lograda en el presente no está dañada o es inexistente, por el contrario, a pesar de los años de experiencia que podrían tornar el ejercicio docente de manera rutinaria e ir poco a poco debilitando la identidad, así como las diversas situaciones que han enfrentado dentro del ejercicio docente, los educadores es probable que hayan adquirido diversas herramientas que les ayuda a cuidar, afirmar su identidad profesional docente. Sin embargo, también existe la

probabilidad que a medida que los docentes se enfrenten a nuevas situaciones, cambios podría verse afectada de manera negativa su identidad profesional docente. Sin embargo, su fortaleza es la dimensión docencia la cual podría impulsar a cambios positivos en las demás dimensiones siendo que no son independientes, sino que se relacionan en conjunto en beneficio del aprendizaje de los estudiantes, así como del docente.



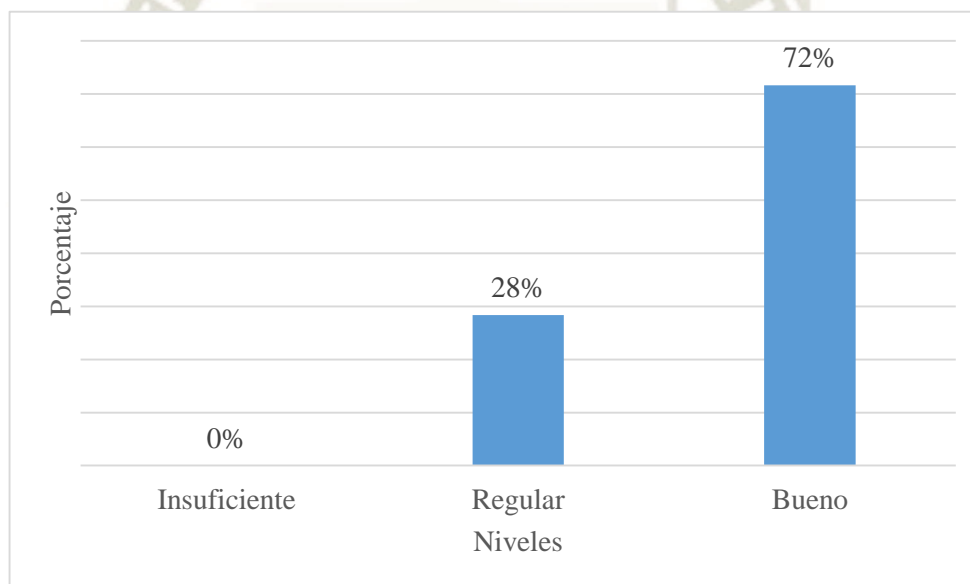
Tabla N ° 12

Identidad profesional

	N	%
Insuficiente	0	0
Regular	21	28
Bueno	53	72
Total	74	100

Figura N°12

Identidad profesional



Fuente: Tabla N ° 12

En la tabla N°12 y Figura N° 12 se presenta el nivel de la identidad profesional alcanzada.

Un 72% de docentes ubica su identidad dentro del nivel bueno y un 28% se ubica en el nivel regular en referencia a su nivel de identidad.

Se observa que un 72% de docentes presenta un nivel bueno en relación a su identidad profesional, podemos inferir que este resultado se debería a los siguientes puntos:

Los años de experiencia de los docentes encuestados oscilan entre 2 hasta 33 años de experiencia, podemos deducir que los docentes son conscientes de las implicancias, responsabilidades, demandas, necesidades, retos que propone la carrera profesional de educación en consecuencia están identificados profesionalmente. Los años de experiencia en definitiva influyen en la identidad profesional docente, siendo además que en su mayoría de los educadores encuestados refieren 7 años de experiencia es por ello que la formación adquirida sigue siendo relevante, significativa dentro del ejercicio docente, además del conocimiento de ciertos aspectos de la investigación educativa.

La dimensión “docencia” dentro de la encuesta realizada sobre la identidad profesional, muestran un 96 % de docentes que se perciben en un nivel definido, esto nos indica que la mayoría de los docentes se identifican como docentes en el mismo quehacer docente y el proceso que conlleva, manejo de estrategias, recursos, etc. Podemos deducir que su identidad profesional está fuertemente basada en su propio desempeño docente, evidenciado en el aprendizaje de sus estudiantes, además en la satisfacción que le produce el enseñar.

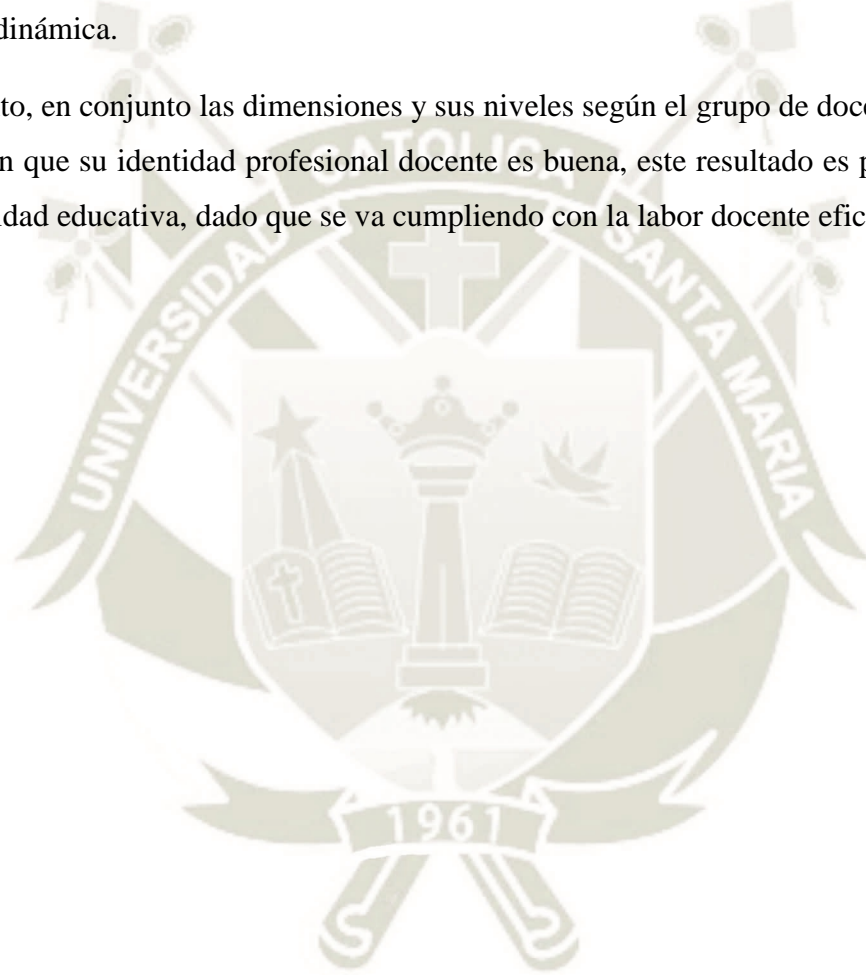
Además, considerando las demás dimensiones podemos observar que la mayoría se encuentra en nivel medianamente definido como es el caso de acceso y promoción esto nos indica que los docentes no son ajenos a los procesos regulares de acceso dentro de su carrera, siendo que algunos logran acceder y promoverse. Podemos inferir que los docentes no desconocen las dimensiones que determinarían la identidad profesional, sin embargo, es necesario la consolidación de los mismos.

Sin embargo, un 28% de docentes encuestados perciben su identidad en el nivel regular, podemos deducir que se debe a las dimensiones: clima de relaciones con un 91 % en nivel medianamente definido y formación con un 82% medianamente definido. En la dimensión clima de relaciones con respecto a la interacción con otros docentes en términos de reconocimiento y apoyo los docentes lo puntuaban en la escala de valores como una acción que “a veces” se desarrolla. Podemos deducir que la identidad medianamente definida se ha visto influenciada por la interacción con otros docentes, evidentemente la identidad profesional no depende únicamente del propio actuar sino de la interacción con otros.

Por otro lado, en el indicador “formación” los ítems con incidencia en la escala de valores “a veces” son participación a congresos, así como participación en proyectos de investigación. Se

puede interpretar que la formación realizada no se define únicamente por la actualización o reforzamiento pedagógico ni la investigación, en consecuencia, no les permite definirse en esta dimensión como definidos siendo que las actividades que generan una formación continua no las fortalecen con regularidad. Así mismo vale recalcar que la formación hoy en día no se establece únicamente de manera tradicional, sino que se amplía haciendo uso de nuevos espacios como es la investigación la cual promueve una constante actualización siendo que esta ciencia es 100% dinámica.

Por lo tanto, en conjunto las dimensiones y sus niveles según el grupo de docentes encuestados evidencian que su identidad profesional docente es buena, este resultado es positivo para toda la comunidad educativa, dado que se va cumpliendo con la labor docente eficientemente.



3. En cuanto a la variable: Estrés

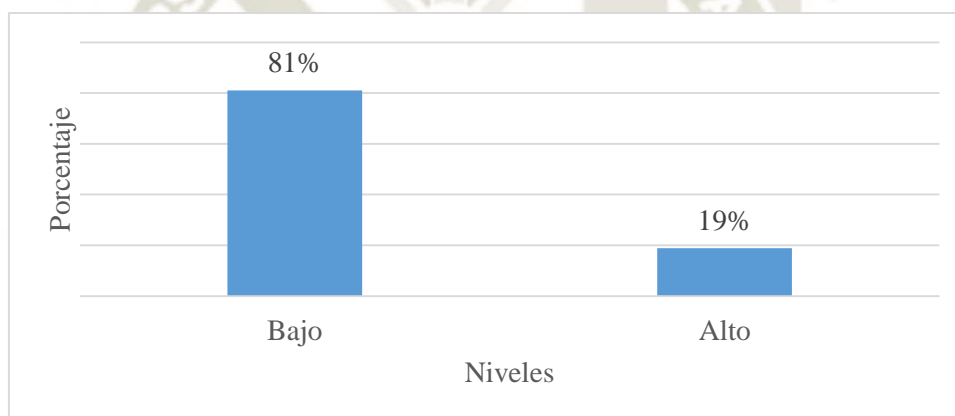
Tabla N ° 13

Dimensión Cansancio Emocional

	N	%
Bajo	60	81
Alto	14	19
Total	74	100

Figura N°13

Dimensión Cansancio Emocional



Fuente: Tabla N ° 13

En la tabla N°13 y Figura N° 13 se presenta el nivel de estrés de los docentes con respecto a la dimensión cansancio emocional que conforma las sub escalas de estrés.

Un 81% de docentes encuestados muestra que su nivel de cansancio emocional es bajo y luego un 19% evidencia un nivel alto en relacional al cansancio emocional.

Se puede observar que un predominante 81% de docentes, percibe que no está agotado emocionalmente, posee energía, fortaleza, está motivado, posee la energía necesaria para desempeñarse en su ámbito laboral, no evidencian cansancio por trabajar todo el día con sus estudiantes, docentes, padres de familia y directivos, no evidencian frustración por su trabajo.

Podemos inferir que los docentes pueden evidenciar cansancio físico y mental por la cantidad de actividades a desarrollar sin embargo son capaces de recuperarse y seguir desempeñándose con regularidad. Porque aun poseen la energía y motivación necesaria para afrontar los retos que se les presentan dentro de esta nueva normalidad educativa. Además, se puede inferir en base a los datos analizados que un 81% de docentes no se encuentran en burnout, si bien es cierto estarían afrontando situaciones estresantes, pero no ha llegado a dañar la estabilidad emocional además podemos deducir que son docentes que han podido sobrellevar las situaciones estresantes, responsabilidades. Este resultado es alentador porque a pesar de las diversas dificultades que se enfrenta, el docente aún puede salir adelante, de manera personal y profesional.

Por otro lado, un 19 % de docentes encuestados se percibe, extralimitado emocionalmente, evidencia haberse sobre exigido a sí mismo para cumplir con las demandas laborales y/o personales, se sienten vacíos al culminar sus labores, consideran que gran parte de su tiempo lo emplean en su trabajo y sienten que están al límite de sus posibilidades en el dictado de clases. Podemos deducir que la modalidad de educación virtual, ha propuesto retos que los docentes no han podido afrontar, sin embargo, han tratado reiteradamente sin lograr conseguirlo en consecuencia se extralimitaron emocionalmente en el proceso. Es probable que este grupo de docente no perciben que sus esfuerzos están siendo compensados lo cual acrecentaría el desgaste emocional teniendo como consecuencia fatiga física.

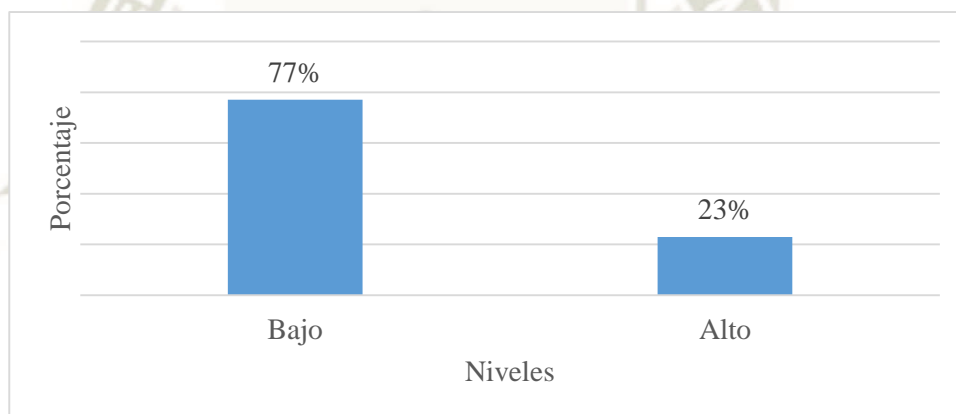
Tabla N ° 14

Dimensión Despersonalización

	N	%
Bajo	57	77
Alto	17	23
Total	74	100

Figura N°14

Dimensión Despersonalización



Fuente: Tabla N ° 14

En la tabla N°14 y Figura N° 14 se presenta el nivel de estrés de los docentes con respecto a la dimensión despersonalización que conforma las sub escalas de estrés.

Se puede observar que un 77% de docentes encuestados muestra que su nivel de Despersonalización es bajo y un 23% evidencia un nivel alto.

Podemos interpretar que un 77% de docentes no manifiesta actitudes negativas hacia sus estudiantes, colegas, padres de familia ni directivos, no se está distanciando de las personas, el trato a sus estudiantes es personal (con respeto, empatía, etc.), muestra algo de sensibilidad hacia

las personas, evidencia interés por los conflictos que atraviesan sus estudiantes. Podemos deducir que a pesar de que los educadores afronten situaciones de estresantes dentro y fuera de su centro de labores no están despersonalizados, es decir aun es capaz de socializar aún puede intercambiar emociones con sus pares. Así mismo, las actitudes negativas no se están acrecentando hacia el entorno, todo lo contrario, aun cuentan con respuestas emocionales ante situaciones ajenas a ellos. Además, se podría evidenciar que son personas no necesariamente hayan afrontado todos los problemas solos, sino que también han sido capaces de buscar ayuda, dado que es una característica de una despersonalización el temor a la pérdida del control.

Sin embargo, podemos observar que un 23% evidencia un nivel alto de despersonalización, luego del análisis de la dimensión se ha evidenciado que algunos educadores perciben que se han hecho duros con las personas lo cual demuestra que los docentes ya no poseen emociones que expresar en tal sentido se muestran insensibles, indiferentes frente a las demás personas, como bien se puntualiza en el ítem no son capaces de mostrar interés genuino ante las dificultades ajenas más si pueden mostrar emociones automáticas o rutinarias, consideran que el trabajo los está endureciendo emocionalmente es probable que así lo perciban porque ya no cuentan con emociones y la mayoría del tiempo se encuentran laborando, lo cual les incita a formar un escudo de defensa en su trabajo dado que su carrera profesional es relacional no únicamente con sus estudiantes sino con otros educadores así como con directivos, padres de familia; en vista de los indicadores prominentes en la despersonalización probablemente la motivación ha disminuido frente a la docencia, además se podrían haber distanciado de sus estudiantes, colegas, padres de familia y directivos como una muestra de defensa hacia ellos mismos siendo que como se evidencia los docentes perciben no ser emocionales, serían capaces de mostrar emociones planas, de esta manera estarían evidenciando frustración ante la imposibilidad de afrontar los nuevos retos de su carrera profesional.

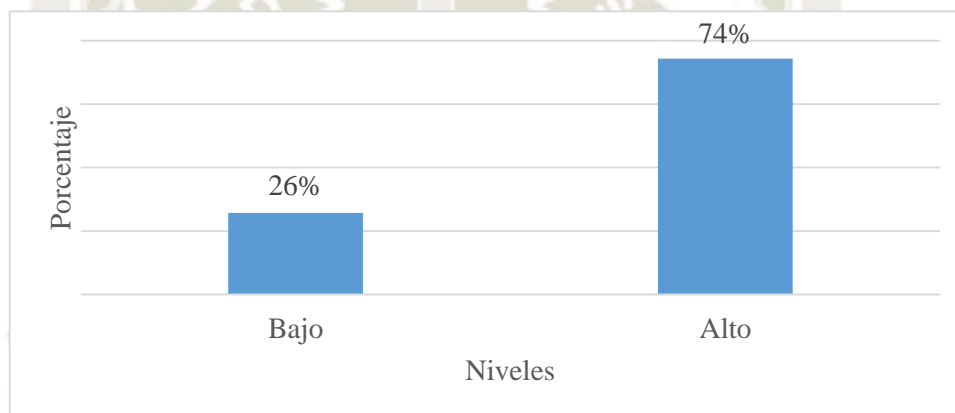
Tabla N ° 15

Dimensión Realización Personal

	N	%
Bajo	19	26
Alto	55	74
Total	74	100

Figura N° 15

Dimensión Realización Personal



Fuente: Tabla N ° 15

En la tabla N°15 y Figura N° 15 se presenta el nivel de estrés de los docentes con respecto a la dimensión realización personal que conforma las sub escalas de estrés.

Un 26% de docentes encuestados evidencian un nivel bajo en la dimensión realización personal y un 74% evidencian un nivel alto.

Podemos observar que un predominante 74% de docentes se perciben con un nivel alto de realización personal, podemos deducir que los docentes se sienten competentes y perciben tener éxito en su trabajo, además se sienten seguros de las actividades que desarrollan dentro de su desempeño, son eficientes en el trabajo, la comunicación con sus estudiantes es gratificante dado que pueden entenderse, tratan con eficacia los problemas que presentan sus estudiantes, sienten que influyen positivamente en sus estudiantes. Podemos deducir que son docentes que se

describen competentes frente al ejercicio docente, además la motivación es la clave, debido que les ayuda a enfrentar los retos educativos, respondiendo exitosamente lo cual ayuda en su afirmación docente basada en su desempeño y los resultados en sus estudiantes. Estos resultados guardan concordancia con la incidencia de niveles bajos en las anteriores sub escalas, son docentes que no presentan características de Burnout, pero eso no evita que enfrenten situaciones estresantes y aprendan de los errores que se hayan cometido.

Por otro lado, un 26 % de docentes se percibe con un nivel bajo de realización personal, es decir no sienten que tratan con eficacia los problemas de sus estudiantes, no sienten que los problemas emocionales sean tratados de forma adecuada en su trabajo, no es capaz de evidenciar buenos resultados después de haber interactuado con sus estudiantes. Es por ello que podemos deducir que los docentes perciben negativamente su trabajo, porque no han podido responder de acuerdo a las demandas o retos que se les propone en consecuencia podrían tener baja autoestima profesional, es decir no están seguros de las decisiones que toman profesionalmente, no confían en el trabajo que realizan y probablemente su valor frente a los demás haya disminuido. Un 26% de educadores que evidencian niveles altos de cansancio emocional y despersonalización llegando a concluir desrealizados en sus labores, percibiéndose sin las capacidades necesarias para seguir ejerciendo. Estos resultados responden a los niveles altos de las anteriores sub escalas.

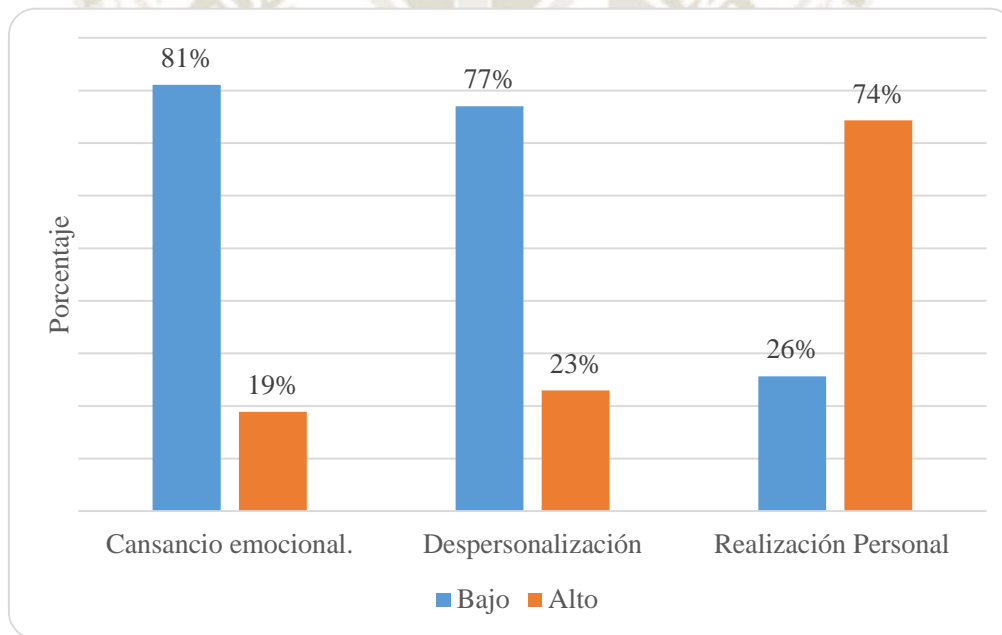
Tabla N ° 16

Resumen de dimensiones de Estrés

	Bajo		Alto	
	N	%	N	%
Cansancio Emocional	60	81	14	19
Despersonalización Realización	57	77	17	23
Personal	19	26	55	74

Figura N° 16

Resumen de dimensiones de Estrés



Fuente: Tabla N ° 16

En la tabla N°16 y Figura N° 16 se presenta el resumen de las dimensiones de Estrés.

Encontramos un 81% de docentes que se perciben en un nivel bajo en la dimensión cansancio emocional, seguido de un 19% de docentes en nivel alto dentro de la dimensión cansancio emocional.

Así mismo podemos indicar que en la dimensión despersonalización un 77% de docentes encuestados indican estar en el nivel bajo, seguido de un 23% de docentes que se percibe en un nivel alto.

Además, se puede observar que la dimensión realización personal un 74% de docentes percibe estar en el nivel alto, seguido de un 26% que indica estar en un nivel bajo.

Resultados con los que podemos inferir que la percepción del cansancio emocional alcanza un 81% sin embargo es el porcentaje más alto en nivel bajo, siendo que los docentes en su gran mayoría se perciben estables emocionalmente dentro de la labor docente, evidenciando que aún se sienten motivados en el quehacer docente; seguido de la dimensión despersonalización con un 77% de docentes dentro del nivel bajo, lo que nos permite indicar que los docentes no son indiferentes a las necesidades de sus estudiantes y las relaciones interpersonales en la comunidad educativa son positivas, aún pueden mostrar interés en las situaciones que son ajenas a ellos.

Luego encontramos un 74% en la dimensión satisfacción personal, que denota un resultado alentador dentro de la encuesta de estrés, una dimensión que puntúa el nivel de satisfacción personal frente en este caso a su desempeño en su entorno laboral, un 74 % de docentes que indican estar realizados personalmente, lo cual refleja además la identificación con su carrera profesional docente es decir el conocimiento de todo tipo de situaciones y cambios a los cuales se han visto enfrentados, además evidencian la satisfacción que les genera el quehacer docente la cual estaría basado en los resultados obtenidos así como lo vimos en la variable de identidad profesional, donde una de sus fortalezas era la dimensión docencia basada justamente en el aprendizaje logrado en los estudiantes , así mismo se perciben competente en el ejercicio de su profesión, son docentes que han adquirido las herramientas necesarias para enfrentar situaciones externas que les generan estrés y al verse como han logrado superar ciertas situaciones se sienten realizados.

4. Correlación de Identidad profesional y Estrés

4.1.- Objetivo general

Tabla N ° 17

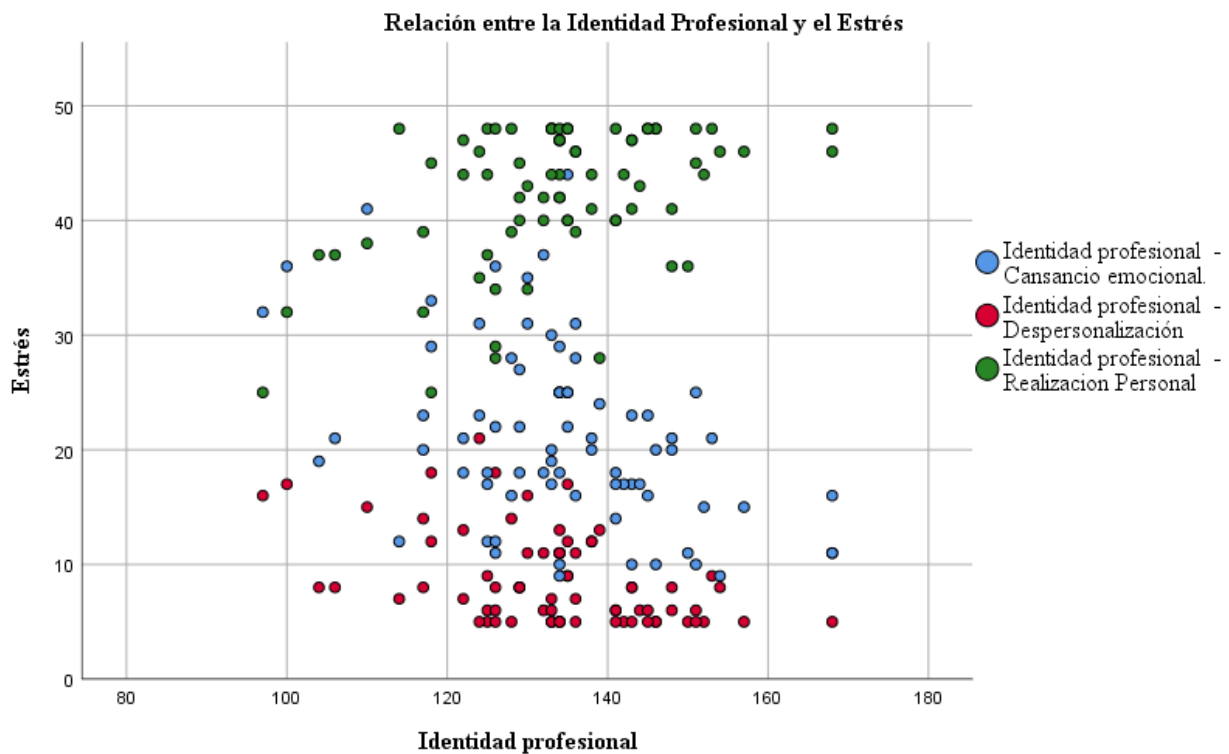
Relación entre la Identidad Profesional y el Estrés

			Estrés		
			Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Identidad profesional	Formación	Rho de Spearman	-0,103	-0,200	0,123
		p value	0,384	0,087	0,298
	Acceso y promoción	Rho de Spearman	-,288*	-0,064	,332**
		p value	0,013	0,585	0,004
	Clima de relaciones	Rho de Spearman	-,315**	-,263*	,339**
		p value	0,006	0,024	0,003
	Docencia	Rho de Spearman	-,251*	-0,214	,350**
		p value	0,031	0,068	0,002
	Investigación	Rho de Spearman	-0,125	-,331**	0,125
		p value	0,288	0,004	0,290
	Evaluación e incentivos	Rho de Spearman	-0,134	-0,152	0,194
		p value	0,255	0,197	0,098



Figura N° 17

Relación entre la Identidad Profesional y el Estrés



Fuente: Tabla N° 17

En la Tabla N° 17 al 95% de nivel de confianza se evidencia una relación significativa valor $p < 0.05$, entre la dimensión acceso y promoción de la variable identidad profesional en las dimensiones cansancio emocional y realización personal de la variable estrés, lo que significa que al aumentar el acceso y promoción el cansancio emocional disminuye en 28.8% y viceversa, siendo esta relación débil. Por lo que podemos inferir que la energía con la que no cuentan los docentes, lo cual los hace ubicar dentro del nivel cansancio emocional, podría ser promovida por medio de los accesos y promociones docentes, de este modo su esfuerzo, trabajo, formación son recompensados.

Además, al aumentar el acceso y promoción la realización personal aumenta en 33.2% y viceversa siendo esta relación débil. Resultados con los que podemos inferir, la influencia de las promociones en la realización personal basada en los logros dentro de la carrera profesional, lo cual ayuda en el fortalecimiento del quehacer docente.

También, se evidencia una relación significativa entre la dimensión clima de relaciones de la variable identidad profesional y todas las dimensiones de la variable estrés, es decir: al aumentar el clima de relaciones el cansancio emocional y la despersonalización disminuyen en 31.5% y 26.3% respectivamente y viceversa, siendo esta relación débil. Por otro lado, al aumentar el clima de relaciones la realización personal aumenta en 33.9% y viceversa, siendo esta relación débil.

Podemos inferir en base a los resultados, que un indicador importante para ayudar a los docentes en los niveles de estrés es el clima de relaciones, dentro de la comunidad educativa. Además, el docente desarrollándose en un buen clima de relaciones su realización personal, la valoración de su labor docente se incrementa.

Además, se evidencia una relación significativa entre el indicador docencia de la variable identidad profesional en las dimensiones cansancio emocional y realización personal de la variable estrés, es decir: al aumentar la docencia el cansancio emocional disminuye en 25.1% y viceversa, siendo esta relación débil.

Con los resultados mostrados podemos inferir que la propia percepción del buen ejercicio docente o las dimensiones que podrían probar la calidad del quehacer docente puede repercutir en una disminución del cansancio emocional, debido a que están logrando responder a las demandas que su ambiente laboral les propone en consecuencia al responder adecuadamente se sienten realizados o satisfechos de su actuar docente.

Es por ello que al aumentar la percepción de la dimensión docencia la realización personal aumenta en 35% y viceversa siendo esta relación débil.

En la misma línea, se evidencia una relación significativa entre la dimensión investigación de la variable identidad profesional y la dimensión despersonalización de la variable estrés, es decir: al aumentar la investigación la despersonalización disminuye en 33.1% y viceversa, siendo esta relación débil.

Podemos inferir que, a mayor preparación - formación en distintas áreas, como la investigación que se involucra en el quehacer docente, ayuda en la disminución de despersonalización debido a que la percepción de su propio desempeño cambia de manera positiva en consecuencia el trato a las personas que le rodean dado que es capaz de responder satisfactoriamente a los nuevos

retos ; sin embargo, sí no se tuviese el manejo de nuevas habilidades la percepción del docente lo imposibilita ante las nuevas demandas laborales llegando a despersonalizarse, adhiriendo este comportamiento como defensa.

Ante el objetivo general: “determinar la relación entre la identidad profesional y el estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú”, al 95% de nivel de confianza se evidencia la existencia de relación significativa entre algunas dimensiones de las variables identidad profesional y estrés.

Por lo tanto, ante la hipótesis:

“Dado que la identidad profesional es una construcción consciente individual, influenciada por la sociedad, específicamente en su entorno laboral, esta se ve afectada en la actualidad por el entorno y la coyuntura que estamos viviendo cuyo influjo se evidencia en un estrés marcado en el docente. Es probable que a mayor identidad profesional el estrés se reduzca y viceversa en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú”

Al 95% de nivel de confianza se rechaza la hipótesis de investigación y se concluye que la identidad profesional y el estrés no se relacionan significativamente al 100% entre las dimensiones de las variables, dado que la relación es moderada negativa pero no en su totalidad. Así mismo se puede afirmar con un 95% de confianza que ambas variables son independientes, es decir las variaciones en la variable Identidad profesional no determinan las variaciones del Estrés en su totalidad.

4.2.-Primer objetivo específico

Tabla N ° 18

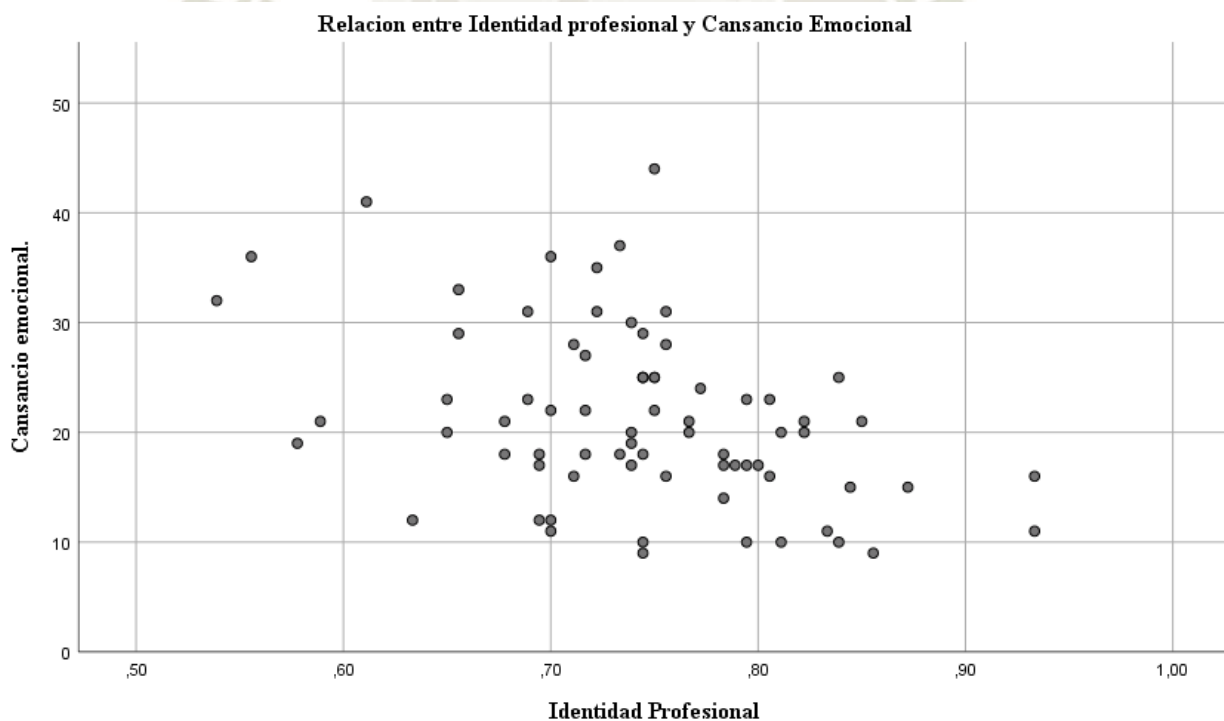
Relación entre la Identidad Profesional y el Cansancio Emocional

		Cansancio emocional				Total	
		Bajo		Alto		N	%
		N	%	N	%		
Identidad profesional	Regular	14	23	7	50	21	28
	Buena	46	77	7	50	53	72
	Total	60	100	14	100	74	100

Xc = 3.680 p value = 0.055

Figura N° 18

Relación entre la Identidad Profesional y el Cansancio Emocional



Fuente: Tabla N ° 18

H1: La identidad profesional y el cansancio emocional están relacionados en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

H0: La identidad profesional y el cansancio emocional no están relacionados en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

En la Tabla N° 18 al 95% de nivel de confianza, ante el objetivo específico: “*establecer la relación entre la identidad profesional y el cansancio emocional en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú*”, según la prueba de Chi calculado X_c (3.680) es $<$ Chi de tabla X_t (3.8415) y el p value $>$ 0.05 muestra que la relación entre identidad profesional y el cansancio emocional en los docentes presentan una nula relación.

Por lo tanto, ante la hipótesis: “la identidad profesional y el cansancio emocional se relacionan en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú”, al 95% de nivel de confianza se rechaza la hipótesis de investigación y se concluye que la identidad profesional y el cansancio emocional no se relacionan significativamente en los docentes.

Se acepta la hipótesis nula (H_0), es decir, las variaciones en la variable Identidad profesional no determinan las variaciones la dimensión Cansancio Emocional de la variable Estrés. Es decir, se puede deducir que no interviene una identidad profesional estable en la perdida de emociones, una buena identidad profesional no ayudaría en demostrar emociones a las personas que lo rodean siendo que el cansancio emocional no solo se limita a un agotamiento laboral sino por sobre todo al insuficiente bagaje de emociones, las cuales fueron utilizadas para enfrentar situaciones estresantes. La identidad profesional docente es una construcción constante basado en conocimientos y experiencias por otro lado el cansancio emocional es la respuesta ante constante episodios de estrés al ser opuestos no se relacionan, dado que ambos responden a diferentes sintomatología y situaciones.

4.3. Segundo objetivo específico

Tabla N ° 19

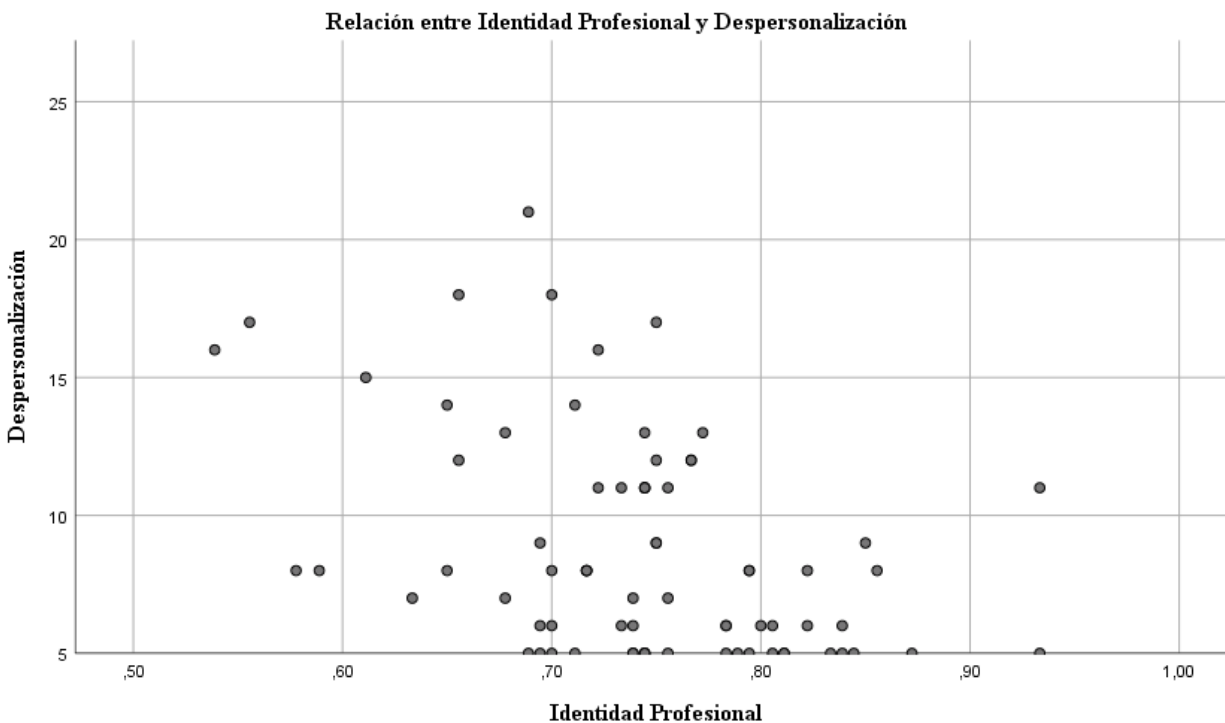
Relación entre la Identidad Profesional y la Despersonalización

		Despersonalización				Total	
		Bajo		Alto			
		N	%	N	%	N	%
Identidad profesional	Regular	12	21	9	53	21	28
	Buena	45	79	8	47	53	72
	Total	57	100	17	100	74	100

$X_c = 6.102$ p value = 0.014

Figura N° 19

Relación entre la Identidad Profesional y la Despersonalización



Fuente: Tabla N ° 19

H1: La identidad profesional y la despersonalización están relacionadas en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

H0: La identidad profesional y la despersonalización no están relacionadas en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

En la Tabla N° 19 al 95% de nivel de confianza, según la prueba de Chi calculado X_c (6.102) es $>$ Chi de tabla X_t (3.8415) y el p value $<$ 0.05, muestra una relación significativa entre la identidad profesional y la despersonalización

Por lo tanto, ante la hipótesis: “la identidad profesional y la despersonalización se relacionan en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.”, al 95% de nivel de confianza se acepta la hipótesis de investigación (H1) y se concluye que la identidad profesional y la despersonalización se relacionan significativamente en los docentes.

Del mismo modo se observa que un 79% de docentes con un nivel bueno en identidad profesional presentan en la dimensión de estrés una despersonalización baja; y esto se debe a que la relación que presentan ambos es negativa o inversa es decir ante una buena identidad profesional menos probabilidades de desarrollar despersonalización en los docentes. Lo cual nos permite inferir que unos de los puntos en común es el clima de relaciones por parte de la variable identidad profesional y despersonalización en la variable estrés; en ambas dimensiones se corresponden dado que en clima de relaciones los docentes se percibían con dificultades al relacionarse con sus pares y en la variable estrés en cuanto a la despersonalización los educadores consideran que se sienten emocionalmente agotados además de evidenciar que su propio ejercicio docente los endurece y es probable por la poca o nula interacción, aceptación que tiene entre colegas.

4.4. Tercer objetivo específico

Tabla N ° 20

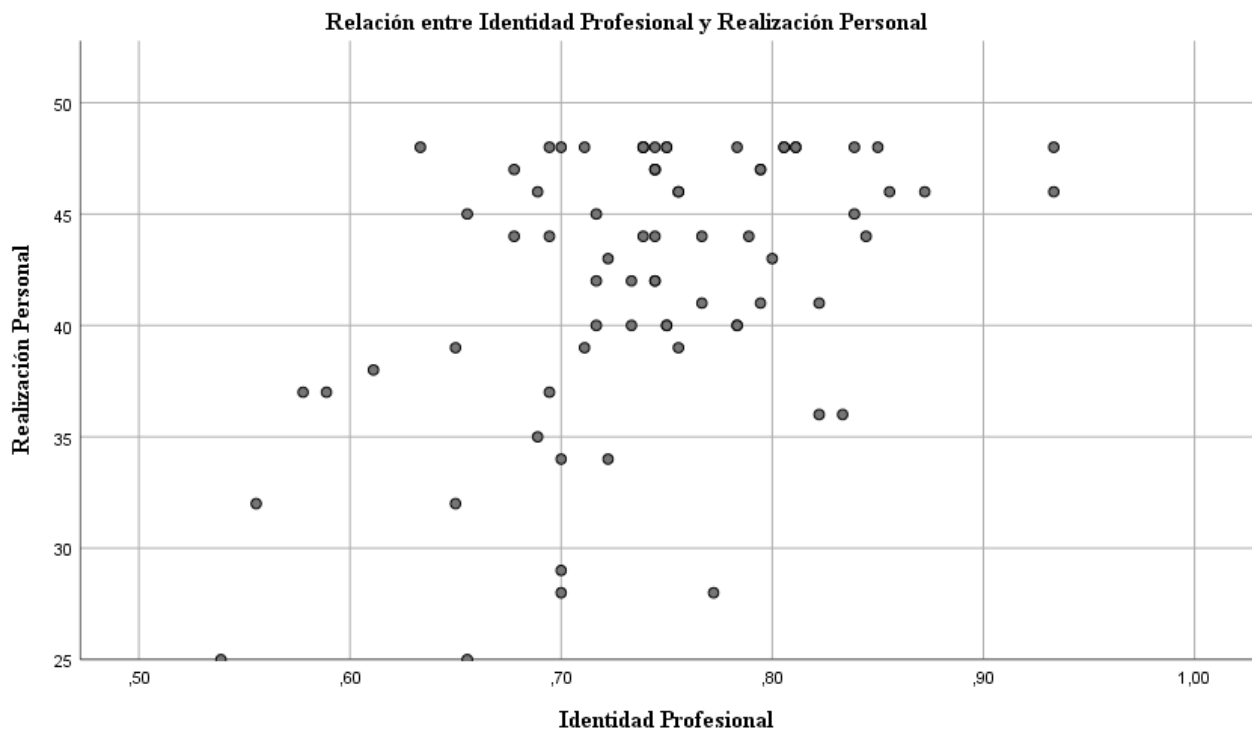
Relación entre la identidad profesional y Realización Personal

		Realización Personal				Total	
		Bajo		Alto			
		N	%	N	%	N	%
Identidad profesional	Regular	13	68	8	15	21	28
	Bueno	6	32	47	85	53	72
	Total	19	100	55	100	74	100

$X_c = 20.167$ p value = 0.000

Figura N° 20

Relación entre la identidad profesional y Realización Personal



Fuente: Tabla N ° 19

H1: La identidad profesional y la realización personal están relacionadas en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

H0: La identidad profesional y la realización personal no están relacionadas en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

En la Tabla N° 20 al 95% de nivel de confianza, según la prueba de Chi calculado X_c (20.167) es $>$ Chi de tabla X_t (3.8415) y el p value <0.05 , se evidencia la relación significativa entre la identidad profesional y la realización personal.

Por lo tanto, ante la hipótesis: “la identidad profesional y la realización personal se relacionan en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú”, al 95% de nivel de confianza se acepta la hipótesis de investigación (H1) y se concluye que la identidad profesional y la realización personal se relacionan significativamente en los docentes.

Así mismo se observa que un 85% de docentes con un nivel bueno de identidad profesional presentan un nivel alto en el indicador de estrés: realización personal. Estos resultados evidencian la relación positiva directa dado que la construcción de una buena identidad profesional docente se relaciona con la realización personal de los docentes; la cual se centra en la percepción de su competencia para llevar a cabo el ejercicio docente, esta percepción podría ser resultado de la identidad profesional docente que ha ido construyendo desde su formación inicial, en las experiencias laborales.

Es probable que esta relación se evidencie porque las dimensiones de identidad profesional como formación y docencia alcanzaron índices positivos y por otro lado en la sub escala de realización personal se basa en las competencias puestas a prueba para lograr el aprendizaje de los estudiantes, la influencia que tienen sobre los estudiantes y la satisfacción que conlleva la docencia. Los ítems de ambas variables se corresponden al igual que las respuestas es por ello que los resultados evidencian la relación positiva.

4.5. Cuarto objetivo específico

Tabla N° 21

Relación entre Identidad Profesional y el Manejo de Estrés

Manejo de estrés	Identidad profesional	
	p value	V de Cramer
Cansancio emocional	0.055	-
Despersonalización	0.014	0.298
Realización Personal	0.000	0.522

H1: La identidad profesional se relaciona fuertemente con el manejo de estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

H0: La identidad profesional no se relaciona fuertemente con el manejo de estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

Interpretación: ante el objetivo específico: “establecer la relación entre la identidad profesional y el manejo de estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú”, al 95% de nivel de confianza se evidencia la nula relación entre la identidad profesional y el cansancio emocional $p \text{ value} > 0.05$. Por otro lado, se evidencia una relación moderada entre la identidad profesional y la despersonalización, valor de V de Cramer 0.298; $p \text{ value} < 0.05$ De manera similar entre la identidad profesional y la realización personal, valor de V de Cramer 0.522; $p \text{ value} < 0.05$.

Por lo tanto, ante la hipótesis: “la identidad profesional y el manejo de estrés se relacionan fuertemente en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú”, al 95% de nivel de confianza se rechaza la hipótesis de investigación y se concluye que la identidad profesional y el manejo de estrés no se relacionan fuertemente. Podemos deducir que la buena identidad profesional alcanzada no interfiere para manejar es decir no brinda las herramientas necesarias para que el docente sea capaz de sobrellevar o salir exitosamente de episodios de estrés.

DISCUSIÓN

El ejercicio de la docencia conlleva muchos retos y esto desde siempre, los ajustes a nuevos sistemas educativos, el dominio de nuevas estrategias educativas, la actualización constante, la carga laboral, el clima dentro de la comunidad educativa, etc. Muchos de estos retos han llevado a los docentes a altos niveles de estrés, resultando difícil la práctica docente. A inicios de la pandemia del COVID-19 evidentemente el nivel de estrés de los docentes alcanzo un nivel superior, siendo que las responsabilidades, actividades pedagógicas se han incrementado, a pesar de ello siguen los docentes siguen desempeñándose dentro de las aulas virtuales por varias razones: vocación, responsabilidad ante sus alumnos, metas, identidad profesional docente, etc.

Es por ello que el objetivo planteado para la presente investigación fue determinar la relación entre la identidad profesional y el estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, sin embargo, los resultados comprueban que existe tal relación parcialmente negativa al 100% debido a que algunas dimensiones de las variables si se relacionan, pero no en su totalidad, por tanto, no se ha comprobado la hipótesis planteada.

Lo que nos da a entender que no existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la identidad profesional que construyen de manera constante los docentes no se relaciona con el estrés docente, es decir cada variable reacciona frente a otras variables, dimensiones. Frente a lo mencionado no se acepta la hipótesis de la investigación donde refiere que existe relación entre identidad profesional y estrés docente egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú.

Se ha encontrado que los docentes le atribuyen en gran medida su identidad profesional docente a la dimensión docencia con un 96% de docentes que afirman sentirse definidos en esta área , observando en el análisis de ítems de la dimensión se evidencia que la percepción sobre la disposición del tiempo en la preparación de las clases, así como el dominio de las materias y por último la satisfacción y motivación que sienten los docentes al enseñar han sido los ítems con alto porcentaje e incidencia en “siempre”. Esto nos demuestra, que las propias percepciones de su labor acompañada de autorreflexión sobre los resultados logrados con sus estudiantes, los cuales son constantes mientras ejerza su rol; además de la motivación y satisfacción que sienten

en su labor ayudan a definir su identidad profesional dentro del mismo quehacer docente. Estos resultados concuerdan con el estudio de Ore (2018), quien en su investigación encuentra que la identidad docente se configura desde un elemento subjetivo en base a su trayectoria, experiencias y reflexión personal constante sobre el propio ejercicio docente que realiza. Además, Olave (2020), en su pesquisa evidenció que la identidad formada del maestro está en constante aceptación de su quehacer docente dentro de la misma práctica, puesta a prueba en las relaciones sociales es decir dentro del aula. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados confirmamos que la dimensión docencia, es definitivo al configurar, construir su identidad profesional docente debido a la reflexión sobre los constantes procesos pedagógicos y didácticos, incidiendo ello en la satisfacción y motivación que sienten en la docencia y así afirmándolos en su identidad profesional docente.

En nuestro estudio se ha podido establecer que la mayoría de los docentes encuestados se encuentran medianamente definidos por la dimensión formación, considerando así que la formación profesional muchas veces les influye, asimismo la revisión de literatura actualizada congruente a su especialidad es verificada con regularidad, pero no constantemente, el intercambio de experiencias formativas con otros docentes es una actividad frecuente así como la actualización mediante su asistencia a congresos, reuniones científicas y cursos, obteniendo así que un 82% de docentes encuestados están medianamente definidos con respecto a la formación. Este resultado se puede considerar medianamente positivo porque muestra que una gran parte de docentes no es totalmente indiferente a la formación y actualización constante, además que su formación profesional básica aun ejerce influencia en su rol docente evidenciando que la formación recibida es significativa, sin embargo es necesario que la actualización docente se realice de manera constante debido a los cambios curriculares, nuevas modalidades, nuevos desempeños a desarrollar con los estudiantes, siendo que éstos últimos varían en forma y fondo para lo cual un docente requiere estar preparado y realizar su labor competentemente; por otro lado si bien es cierto la formación profesional inicial es valiosa, significativa y marca el inicio de la formación de identidad profesional docente sin embargo requiere ser actualizada, de esta manera los resultados obtenidos serán satisfactorios.

En el estudio de Santamaría (2018) evidencia que la identidad se encuentra influenciada en su totalidad por la formación constante que se recibe. Este estudio explica que la formación de la

identidad se realiza en base a una construcción e influencia colectiva por parte del Movimiento Renovación Pedagógica (MRP), el cual es llevado a cabo mediante lecturas, reuniones y conferencias a un grupo de docentes pertenecientes a este movimiento, además la identidad de los docentes presenta características comunes y éstas se unen a los ideales que defiende el MRP. Es por ello que el grupo de docentes pertenecientes al MRP evidencian una modificación en su identidad profesional docente. El estudio evidencia que la formación constante y colectiva influye, determina, forma y modifica la identidad profesional docente. Así mismo el estudio de Plasencia (2017) demostró que existe una relación significativa entre identidad y el acompañamiento pedagógico, denominado de esta manera a la acción de asistir técnicamente, formar permanentemente al personal docente de una I.E., es por ello que se evidencia que la formación también es promovida desde la misma Institución Educativa a la que pertenecen los docentes debido a la importancia que significa que un docente se encuentre actualizado. Según el estudio los docentes han recibido acompañamiento y formación mediante talleres de actualización los cuales han influido en la identidad docente en dimensiones como la reflexión de su práctica docente así el ejercicio docente con ética. En tal sentido, luego del análisis de los resultados se puede afirmar que la formación es significativa en la construcción de la identidad docente, por tal motivo la formación no debe limitarse únicamente a la formación profesional inicial, sino que es parte del quehacer docente, donde la propia identidad es una de las beneficiadas siendo que ayuda al ejercicio de la labor docente, mediante una renovación del verdadero significado de la docencia.

Además, evidenciamos en el presente estudio que un 41% de docentes perciben su identidad definida en cuanto a la dimensión acceso y promoción, tras un análisis del indicador su mayor satisfacción del grupo docente encuestado es en referencia a la promoción que le brinda la labor docente en su contexto profesional, es decir toman en cuenta las pruebas de escalafón docente dentro del magisterio, así mismo son conscientes que el acceso a ciertas promociones está incorporado tanto la calidad como la capacitación profesional lo cual evidencia que son conscientes que la formación constante ayudara dentro del proceso de promoción. Se puede demostrar que tanto el acceso y promoción intervienen significativamente en el proceso de construcción de identidad de un docente, así como lo plantearon Ritacco y Bolivar (2018) donde encontraron que la construcción de la identidad está influenciada por las interacciones, así como por el sistema de promoción, dado que la estructura de la Institución es la que promueve un

marco definido del desarrollo del rol docente y su posicionamiento social, la estructura es la que determina hasta donde puede progresar el docente y le brinda a la vez las herramientas para acceder. Es mediante la estructura que una Institución especifica el acceso y promoción que el docente puede aprobar, es por ello que el estudio de Ritacco y Bolívar demuestra que el sistema de la Institución es determinante por la injerencia que tienen con respecto al sistema de promoción, el itinerario en cuanto a las funciones y responsabilidades y la formación requerida, estos hallazgos fueron cotejados mediante una discusión grupal dentro de la comunidad educativa. De esta manera luego del análisis se puede concluir que desde el punto de vista docente el acceso y promoción son piezas significativas en el proceso de construcción de la identidad, es por ello que es importante que el área administrativa intervenga sin desligarse de su conocimiento docente de esta manera podrá promover la identidad del grupo docente así como beneficiar al grupo estudiantil en su proceso de aprendizaje, no se puede únicamente afirmar que las interacciones son las determinantes en la construcción de la identidad sino que promovemos a los docentes mediante oportunidades de acceso y promoción.

Por otro lado, se ha podido establecer que la dimensión “evaluación e incentivos” esta medianamente definido en cuanto a su identidad profesional docente en referencia al grupo de docentes encuestados, un 65% afirman percibirse medianamente definidos, luego del análisis en relación a los ítems en su mayoría los docentes consideran que el procedimiento de la valoración de su desempeño docente, el incentivo económico acorde a su actividad docente, el sistema de evaluación e incentivos de la I.E. y el reconocimiento a su labor investigadora son los ítems con alto porcentaje e incidencia en “a veces y muchas veces”. De este modo podemos observar que la dimensión “Evaluación e incentivos” según las encuestas analizadas, en este caso en particular no ayudan en la construcción de la identidad profesional docente, porque dichas acciones no son percibidas favorablemente por los docentes, es decir las gestiones que conllevan evaluar y a la vez incentivar no son constantes y/o no cumplen la función de reforzar la identidad profesional del docente. Es por ello que los docentes no se perciben identificados y en consecuencia no intervienen positivamente en la construcción de su identidad. Así mismo Vargas y Villalobos (2019), quienes en su estudio evidenciaron que el fomentar la motivación, mediante incentivos, desde el liderazgo de la Institución Educativa ayudan en la construcción de la identidad profesional docente, porque de este modo se puede activar el organismo hacia una meta en específico; la motivación es una acción que incentiva al docente a realizar su rol de

manera competente. Tanto Vargas y Villalobos proponen un programa de liderazgo motivacional que se desarrollaría directamente con los docentes, para de esta manera ayudarlos a sentirse más identificados con sus carreras, sentirse valorados en su rol y revalorar la carrera profesional docente. Si bien es cierto los estudios se encuentran en distintos escenarios, pero ambos determinan que es necesario un buen sistema de evaluación e incentivos, porque así se puede fortalecer la identidad docente desde un punto de vista profesional. De esta manera, luego de un análisis de ambos estudios en base a sus resultados se puede concluir que la construcción de la identidad profesional docente no debe depender únicamente del propio docente, ni tampoco se puede limitar los incentivos a la formación docente, sino que se debe iniciar por revalorar la propia carrera desde la Institución Educativa a través del reconocimiento de sus logros, motivarlos y de una correcta evaluación del rol docente, donde los docentes estén seguros que los criterios evaluativos corresponden a su ejercicio.

Así mismo, se ha encontrado que un 91 % de docentes se perciben dentro del nivel medianamente definido en la dimensión clima de relaciones, nos muestran un resultado medianamente alentador, siendo que los ítems de la dimensión exponen dos tipos de relaciones sociales: entre colegas y con los estudiantes. En relación al clima de relaciones con sus estudiantes es positiva porque se evidencia aceptación con el alumnado, confianza de parte de sus estudiantes, y se establecen relaciones positivas. Por otro lado las relaciones con sus colegas no es igual de favorable según el análisis realizado a los ítems de la dimensión podemos observar lo siguiente: el apoyo efectivo recibido por parte de los compañeros, así como el reconocimiento como docente de parte de sus compañeros tienen incidencia entre a veces y muchas veces, lo cual pone en evidencia que las relaciones entre docentes no son constantes por ende la influencia que tiene en la construcción de su identidad profesional es distinta al común denominador. No podríamos asegurar que las relaciones con sus colegas les influyen en su totalidad de manera positiva, o que entre ellos establecen intercambio de experiencia lo cual los renueva dentro del ejercicio docente, pero en definitiva si hay una influencia dentro de la construcción de su identidad profesional únicamente no se puede asegurar si es una influencia positiva o negativa. En el estudio de Ore (2018), se refiere en cuanto a la configuración de la identidad profesional dentro de un contexto de interrelaciones porque el docente le brinda un valor a las relaciones que instaura dentro de la comunidad educativa, en consecuencia lo influye, porque además se identifican así como lo propone Quinceno – Serna (2017) en consecuencia la construcción de la

identidad no se fundamenta en la formación profesional recibida sino que también es relacional, siendo además como propone Olave (2012) la identidad es influenciada por las características de las relaciones sociales. De esta manera la dimensión “clima de relaciones” ejerce una influencia dentro la construcción de la identidad, porque evidentemente el docente no se puede apartar de la misma comunidad educativa siendo que ésta es la base de su ejercicio docente, sin embargo esta influencia no se puede definir en su totalidad si es positiva o negativa dependerá mucho del clima laboral en cual se desenvuelven y los espacios creados para establecer relaciones positivos ya sea entre colegas así como con los estudiantes.

En la presente investigación en cuanto a la variable Estrés, se ha podido encontrar que los docentes presentan algunos signos de despersonalización, así como cansancio emocional. Sin embargo, en cuanto a la realización personal más de la mitad de la población encuestada se percibe realizada en relación a su profesión.

Los docentes encuestados se encuentran emocionalmente agotados por el trabajo y sienten estar demasiado tiempo en su trabajo estas percepciones son evidenciadas por los docentes algunas veces al mes, además al afrontar una jornada más de trabajo se sienten fatigados pocas veces al año, sienten que trabajar todo el día con personas lo cansa pocas a las veces al año y por ultimo sienten que su trabajo los está desgastando, lo cual explica que analizado la dimensión de manera general, se obtenga que un 23% de los docentes encuestados se encuentren en el nivel alto y esto se debe a la escala de valores elegida. Este resultado es medianamente alentador si bien es cierto no representan una gran cantidad de docentes con cansancio emocional, sin embargo, luego del análisis por ítem un 42% de docentes evidencia estar cansando emocionalmente por su trabajo “algunas veces al mes” es muy probable que este cansancio, fatiga y no poder dar de sí mismo a los demás es por el cambio de modalidad de trabajo de presencial a virtualidad, donde el trabajo se ha recargado en cada hogar de los docentes, donde se han extralimitado en el uso de sus recursos emocionales para motivar a sus estudiantes, a los padres y así mismos en estos tiempos de pandemia. En concordancia con el estudio de Alvarez (2018), se evidencian que un 18.3 % de docentes se encuentran en nivel alto de cansancio emocional sin embargo se considera alentadora esta cifra afirmando que no hay pérdida de recursos emocionales en consecuencia su desempeño laboral no está siendo afectado. A la luz de los resultados de ambos estudios se puede concluir con referencia cansancio emocional que si bien es cierto la población

que lo presenta no es mayoritaria sin embargo es de tomar atención porque avanzar a la siguiente sub escala en burnout es rápido agravándose el problema tanto para el docente como para los estudiantes.

En cuanto a la despersonalización, se evidencia que un 77 % de los docentes encuestados han alcanzado un nivel bajo, se encontró que no tratan a sus estudiantes como objetos impersonales, realmente les importa lo que les ocurra a sus estudiantes y no sienten que los estudiantes los culpan de sus problemas, dichos resultados son alentadores porque se observa una buena cantidad de docentes que no se han despersonalizado es decir no han desarrollado actitudes negativas hacia los estudiantes o colegas, no se han distanciado de las personas en consecuencia aún pueden seguir ejerciendo su labor docente de esta manera no han perdido su percepción de su realización personal. Sin embargo, es necesario intervenir al 23% de docentes quien si se han despersonalizado debido a que están en riesgo los estudiantes y el propio docente quien desarrollara insatisfacción ante su carrera profesional y así desertara. No es este el único estudio que ha determinado presencia de docentes despersonalización, podemos citar a Cardozo (2016) se encontró que los profesores han evidenciado manifestaciones psico somáticas de estrés como episodios de soledad, pensamientos críticos hacia los demás, estos son síntomas de despersonalización debido a que los recursos emocionales han sido agotados por el sobre esfuerzo. Si bien es cierto la despersonalización es negativa en la persona quien lo evidencia, es su defensa contra el estrés, pero lo paradójico, así como se precisó en el estudio de Cardoza es la calidad de la interacción humana la que ayuda a persistir ante el estrés. Luego del análisis de los estudios podemos afirmar que en una Institución Educativa se presentan casos de docentes despersonalizados y esto se debe al agotamiento de emociones de parte del docente es porque ellos saben de la constante interacción que se realiza y a la cual ya no es capaz de desarrollar, además la soledad voluntaria, el aislamiento es un signo de defensa ante la falta de recursos emocionales. por último, podemos concluir que paradójicamente es la misma comunicación positiva con otros lo que lo ayudara al docente a salir del burnout, sin embargo, a falta de recursos esto lo dificulta.

Por otro lado, en cuanto a la realización personal se ha encontrado que un 74% de docentes percibe un alto nivel en su realización personal, luego del análisis por ítems, las mayores satisfacciones que evidencian en su ejercicio docente son: generar un clima agradable con sus

estudiantes, sentir energía en su trabajo, sentir que influyen positivamente sus conocimientos en los estudiantes y sentirse estimados luego de trabajar con sus estudiantes; dichos ítems son aquellos en que la mayoría de docentes escogieron la escala “todos los días”. El análisis por ítems evidencia que los docentes perciben de manera positiva la interacción que realizan con los estudiantes, así como el proceso de enseñanza aprendizaje siendo que consideran que están “influyendo de manera positiva” a través de la enseñanza no es únicamente un traspaso de información, sino que es un cambio de actitud lo cual implica un proceso más largo y eficaz. Además, podemos inferir por las respuestas de los docentes, que los estudiantes se sienten cómodos con la interacción dentro del aula virtual y la estima es mutua. Todo esto en conjunto les permite sentirse realizados personalmente, porque ejercen un papel que va más allá del ejercicio profesional de su carrera, son aceptados y valorados por sus estudiantes por la guía y enseñanza que reciben. Según las sub escalas anteriores podemos inferir que, si existe estrés incluso burnout en los docentes encuestados, sin embargo, al parecer un 74% de docentes no se ve afectado en su realización personal, se sienten cansados incluso evidenciarían síntomas de estrés mas no dejarían su carrera profesional. Así como el estudio de Bonilla (2019) se evidencia que el estrés docente se relaciona positiva moderada y significativamente con el desempeño docente, se puede inferir entonces que este tipo de estrés no influye negativamente en el desempeño, es decir no desmotiva por el contrario es probable que los momentos de presión en el trabajo tengan como consecuencia mayor esfuerzo en su desempeño, dado que el autor plante que es un buen estrés el que se presenta en los docentes. Nuestro estudio concuerda por el gran porcentaje de docentes que se perciben realizados, es decir que el estrés evidenciado no interviene negativamente en el proceso de enseñanza aprendizaje, además porque el estrés no ha influido en su identidad profesional docente. Se puede concluir que son episodios específicos los cuales generan estrés mas no han logrado influir notablemente en los docentes encuestados. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente podemos concluir que el estrés no ha logrado alcanzar altos niveles, es probable que se encuentre en un inicio dentro del burnout más aún no ha logrado influir negativamente, sin embargo, no se debe dejar de observar el aumento de los niveles de estrés en los docentes, por otro lado, la fortaleza que ayuda a los docentes encuestado es su percepción de su labor docente, siendo que sus resultados avalan esta percepción.

Finalmente se puede agregar que en cuestión parcial negativa correlación que se ha encontrado estadísticamente, siendo que únicamente se han encontrado 8 relaciones de 19; no se puede

negar el alto grado identidad profesional docente alcanzada, así como el alto porcentaje de docentes realizados personalmente, lo cual nos permite inferir que existe cierto grado de relación entre las variables. Estos resultados no se pueden cotejar con previos estudios, debido a la inexistencia de estudios con ambas variables.

Sin embargo, podemos analizar el estudio por variable, en cuanto a identidad profesional se ha podido observar que en otros estudios el instrumento utilizado es la entrevista, autobiografía, etc., El uso de estos recursos ha facilitado la profundidad y análisis de los resultados, no obstante, en el presente estudio se ha desarrollado un cuestionario con preguntas cerradas, considerando el contexto pandémico en el cual vivimos ha sido beneficioso el uso de este instrumento siendo que se ha encuestado a docentes que se encuentran fuera de la región Arequipa, sin embargo ayudaría realizar una entrevista de apoyo a los docentes en futuras investigaciones.

Por otro lado, en cuanto a la variable estrés docentes considerando su relevancia teórico-conceptual, así como por sus implicancias contextuales, es decir la pandemia, debería ampliarse y/o contextualizarse, así como realizar mayor investigación a las inadaptaciones alcanzadas por los docentes durante esta pandemia. El instrumento usado posee una alta fiabilidad, sin embargo, el contexto propone otro tipo de cuestionamientos para evidenciar realmente el grado de estrés.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

Con respecto al objetivo general de la investigación se demuestra que existe una relación moderada negativa entre identidad profesional y el estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, debido a que 8 indicadores se encuentran relacionados de un total de 18 indicadores, por lo tanto, ambas variables no se relacionan en su totalidad. De esta manera no queda comprobada la hipótesis general de la investigación.

SEGUNDA.

Se demuestra que no existe relación significativa entre la identidad profesional y el cansancio emocional en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, siendo que el constructo de la identidad profesional de los docentes no se asocia con alguna característica del cansancio emocional. De esta manera no se comprueba el objetivo específico de la investigación obteniendo un $p. value = 0.055$ mayor a 0.05

TERCERA.

Se demuestra que existe relación significativa entre la identidad profesional y la despersonalización en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, encontrando que los docentes no están totalmente definidos en el área de clima de relaciones y evitan las interacciones dentro de la comunidad educativa, de esta manera se comprueba el objetivo específico de la investigación obteniendo un $p. value = 0.014$ menor a 0.05, con una correlación positiva muy débil

CUARTA

Se demuestra que existe relación significativa entre la identidad profesional y realización personal en los docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica

Luterana – Perú, encontrando que un gran porcentaje de docentes se perciben con una buena identidad profesional asociada notablemente con el alto porcentaje de docentes que se perciben realizados personalmente, debido que la identidad profesional y la realización personal se basan dentro del ejercicio profesional desde una perspectiva interna como externa, de esta manera se comprueba el objetivo específico de la investigación obteniendo un $p. value = 0.000$ menor a 0.05 , con una correlación nula.

QUINTA.

Se demuestra que no existe relación entre identidad profesional y el manejo de estrés en docentes egresados de una Institución Superior de la Asociación Iglesia Evangélica Luterana – Perú, encontrando que la identidad profesional de los docentes no se asocia, no se relacionan con el estrés que presenten los mismos, es decir no se unen para evitar que el docente llegue a niveles extremos de estrés o deserte de su carrera profesional, de esta manera no se comprueba el objetivo específico de la investigación.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.

Al área administrativa –directiva de las Instituciones Educativas, se les sugiere que tomen en cuenta los resultados evidenciados en la presente investigación debido a su relevancia en cuanto a la situación de la plana docente. De esta manera el presente estudio podrá aportar en la mejora de la identidad profesional, así como el estrés del personal docente.

SEGUNDA.

Se sugiere al órgano encargado del bienestar docente: planificar, organizar reuniones entre docentes con el fin de mejorar la interacción entre colegas para ello se recomienda hacer uso de actividades recreativas – reflexivas con un enfoque centrado en establecer un clima laboral positivo entre docentes, profundizando en fortalecer los lazos laborales, fomentar el apoyo mutuo, solidaridad entre compañeros de trabajo y promover equidad entre colegas. Además de reforzar el sentido de educar a través de charlas, etc. De este modo se afirmará la identidad docente y evitará deserciones de los educadores.

TERCERA.

Se sugiere realizar entrevistas personales a los docentes recurrentes con el fin de conocer su estado emocional frente a la educación virtual, así como detectar las causales que generan que se perciban cansados emocionalmente y despersonalizados, de este modo se podrá establecer estrategias en pro de la salud mental docente. Así mismo se recomienda realizar un seguimiento psicológico a la plana docente, de esta manera las estrategias de ayuda serán las acertadas según lo necesite cada educador.

CUARTA.

Se propone al órgano Directivo de las Instituciones Educativas seguir fomentando la formación y actualización continua del personal docente a fin de promover la construcción de la identidad docente, así como fomentar la investigación docente lo cual

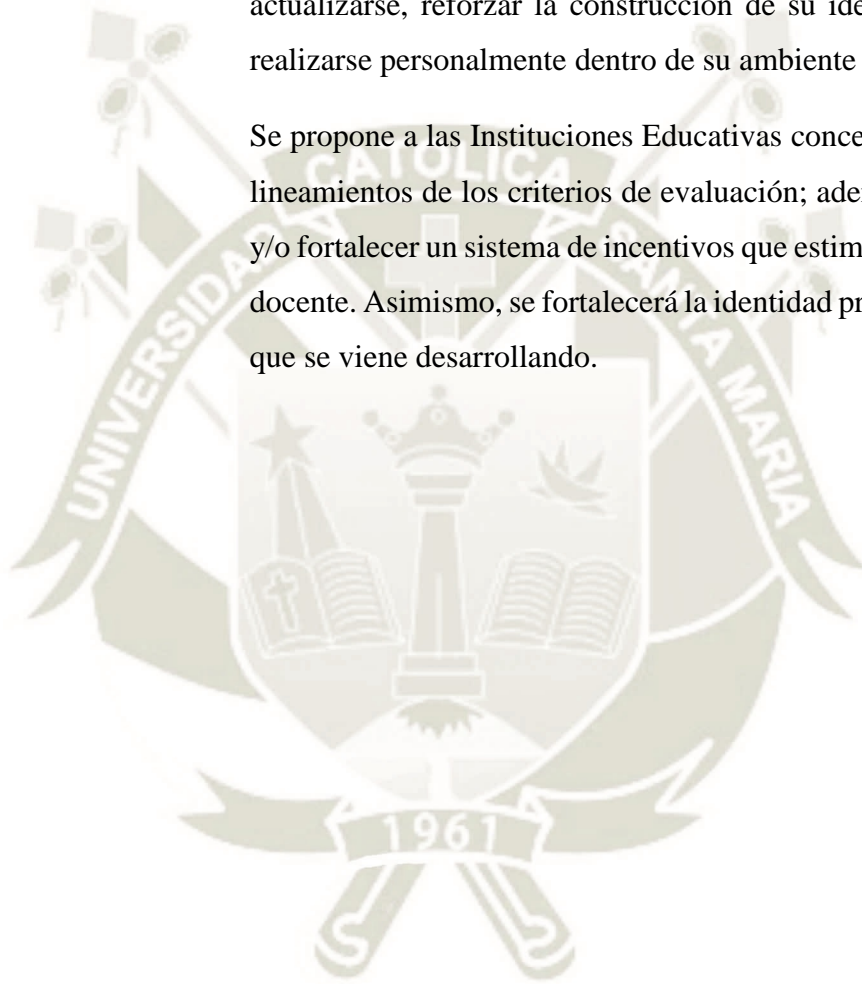
enriquecerá el desarrollo de las sesiones y la actualización del personal docente.

QUINTA

Se sugiere evaluar los parámetros y la difusión del sistema de acceso y promoción que se desarrolla dentro de las Instituciones Educativas. De esta manera los docentes podrán prepararse, actualizarse, reforzar la construcción de su identidad docente y realizarse personalmente dentro de su ambiente laboral.

SEXTA.

Se propone a las Instituciones Educativas concertar, clarificar los lineamientos de los criterios de evaluación; además de establecer y/o fortalecer un sistema de incentivos que estimule su desempeño docente. Asimismo, se fortalecerá la identidad profesional docente que se viene desarrollando.



REFERENCIAS

- (2007). “*EL ESTRÉS LABORAL COMO SÍNTOMA DE UNA EMPRESA*”. *PERSPECTIVAS*, (20),55-66. [fecha de Consulta 21 de Julio de 2021]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>
- Acuña, F. (2015). Incentivos al trabajo profesional docente y su relación con las políticas de Evaluación e incentivo económico individual. *Estudios Pedagógicos*, 41(1), 7-26.
- Alvarez, J. (2018). *Relación entre el síndrome Burnout y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar- Arequipa 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad San Pedro). Repositorio Institucional Universidad San Pedro.
- Alvites – Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141 – 178.
- Arapa, A. y Huanca, E. (2018). Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento al estrés en docentes de cebs de la ciudad de Arequipa (Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Repositorio Universidad Nacional de San Agustín
- Arias, W. Ceballos, K. Isasa, P. y Tapia, H. (2016). Identidad profesional y preferencias profesionales en estudiantes de Educación de una universidad privada en Arequipa (Perú). *EDUCATIONIS MOMENTUM*, 2(1), 51-92.
- Arias, W. y Ceballos, K. (2017). Preferencias profesionales e identidad profesional en estudiantes del curso de historia de la psicología. *Revista Peruana de Historia de la Psicología*, 7, 73-98.
- Arias, W. Delgado, E. y Ceballos, C. (2019). Preferencias profesionales e identidad profesional en los estudiantes de ingenierías de una universidad privada de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7, (2), 160 -195.
- Ávalos, B., y Sotomayor, C. (2012). Cómo ven su identidad los docentes chilenos. *Revista Perspectiva Educativa*, 51(1),77-95.
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista Con – Ciencia*, 1 (2), 115-124.
- Barahona, M. (2013). El papel de la investigación teórica en la construcción del conocimiento. *Revista Rupturas*, 3(1), 2-16.

- Barrio, J., García, M., Ruiz, I. y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *INFAD Revista de Psicología*, 1(1), 37-48.
- Bautista, L., y García, O. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho - 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional de Universidad Cesar Vallejo.
- Beltrán, M., Iparraguirre, A., Castagno, M., Fornasari, M., y Gutierrez, V. (2012). El proceso de construcción de la identidad profesional en prácticas pre -profesionales. Algunos sentidos construidos por alumnos de Psicología del Contexto Educativo. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 1(1), 424-434.
- Bonilla, R. (2019). *Estrés y desempeño docente en una Institución Pública del Distrito de Chaclacayo*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio Institucional de Universidad Cesar Vallejo.
- Cabal, J., Milena, D., y Castro, F. (2018) *Programa de Incentivos Docentes: Impactos y recomendaciones en el corto plazo*. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Evaluacion_incentivos_docentes_Documento_vf.pdf
- Campos, N. (2015). ¿Por qué es importante que el personal docente investigue? Reflexión a partir de datos de una experiencia de investigación etnográfica. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 1-16.
- Carlin, M., y Garcés, E. (2010) El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26 (1), 169 -180.
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado, *Revista Científica de Publicación del Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior*, 1 (1), 69-94.
- Cantón, I., y Tardif, M.(coords) (2018) *Identidad profesional docente*. Narcea. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0855.%20Identidad%20profesional%20docente.pdf>
- Changoluisa Caizaguano, Diana Rocío (2012). Como el estrés laboral afecta en el rendimiento de los servidores de la Dirección General de Aviación Civil. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2718/1/T-UCE-0007-62.pdf>
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., y Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional* (Tesis de titulación, Universidad Nacional de

- Cuyo). https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitisesenfermedadeslaborales.pdf
- Cortés, M., y Iglesias, M. (2004) *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* (1th. ed.). Universidad Autónoma del Carmen. https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Durán, M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Fernández, E. (2012). Identidad y personalidad: o como sabemos que somos diferentes de los demás. *Revista Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia*, 2(4), 1-18.
- Fernández, M., y Johnson, M. (2015) Investigación – acción en formación de profesores: Desarrollo histórico, supuestos epistemológicos y diversidad metodológica. *Psicoperspectivas*, 14(3),93-105.
- Galan, T. (2018). *Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en las Unidades Educativas Eloy Alfaro y Fiscomisional María Auxiliadora* (Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica Particular de Loja). Repositorio Dspace.
- García, A. (2007). La construcción de las identidades. *Cuestiones pedagógicas*, 18, 207-228. Recuperado en <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/10053/8856>.
- García, A. (2008). *Proceso de enseñanza/aprendizaje en Educación Superior* (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, Granada, España.
- García, A., Escorcía, C., y Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65-126.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Granata, M., Chada, M., y Barale, C. (2000). La enseñanza y la didáctica. Aproximaciones a la construcción de una nueva relación. *Fundamentos en humanidades*, 1(1), 40-49.
- Guerrero, E. (2001). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado. *Revista Iberoamericana de Educación*. Universidad, 2-21. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2911/3845>

- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., y Suarez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Medigraphic*, 11(4), 305-309.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jimenez, D. y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*. La Habana, Cuba.: Ciencias Médicas.
- Kelinger, F., y Lee, H. (2002) *Investigación del comportamiento* (4th. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Martín, R. (2017). El Aprendizaje de la Identidad Profesional. Expresiones sobre el Aprendizaje para el Trabajo. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 3(2), 401-409.
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), 123-144.
- Martínez, H., Rodríguez, L., y Cobeña, K. (2019). Estrés en los docentes y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*, 4 (1), 83-98.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Vivat Academia Revista de Comunicación*, (112), 42-80
- Mas, O. (2011). El profesor universitario: Sus competencias y formación. *Profesorado Revista de curriculum y formación del profesorado*, 15(3), 195 – 21.
- Melgosa, J. (2006). *¡Sin estrés!* Editorial Safeliz. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki_7boC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Moral, M., y Ovejero, A. (1999). La construcción retardada de la identidad profesional en jóvenes. *Psicothema*, 11(1), 83-96.
- Moreno, T. (2018). La evaluación docente en la universidad: visiones de los alumnos. *REIEC Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 16(3), 87-101.
- Montero, G. (2010). Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

<http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf>

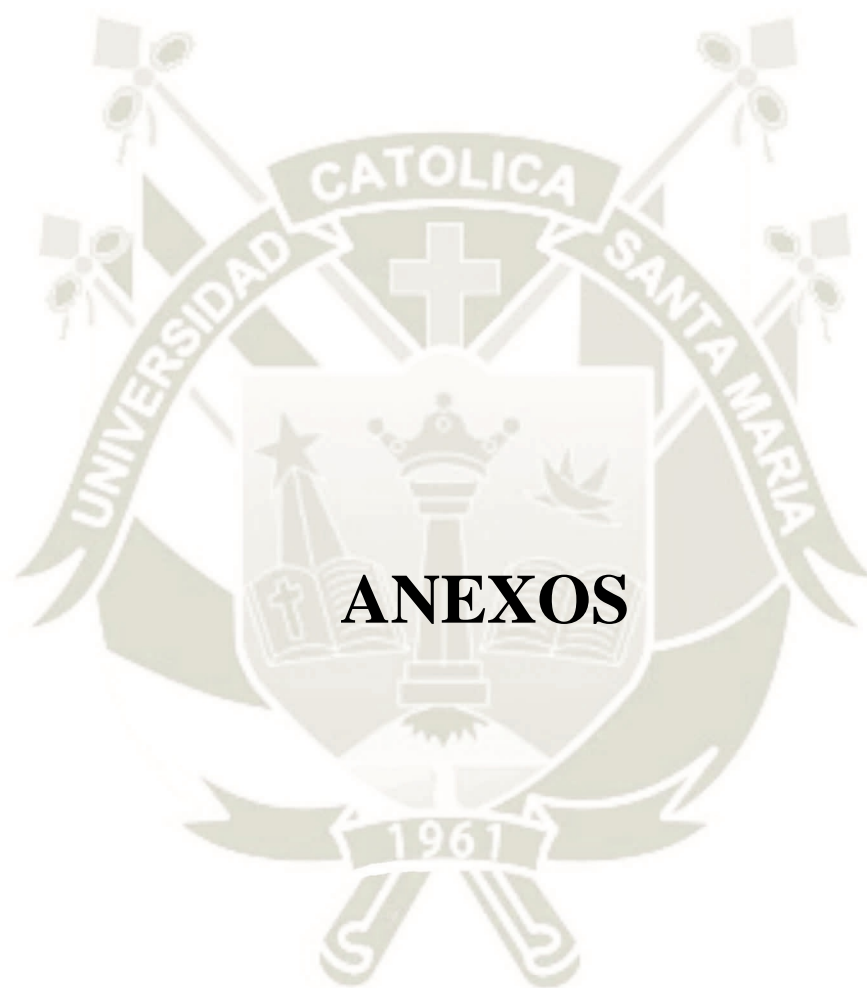
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190.
- Nava, M., y Rueda, M. (2014). La evaluación docente en la agenda pública. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1), 1-11.
- Ochoa, V. (2018). *El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín). Repositorio Universidad Nacional de San Agustín.
- Olave, S. (2020), Revisión del concepto de identidad profesional docente, *Revista Innova Educación*, 2 (3), 378-393.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63.
- Oré, N. (2018). *Identidad profesional de docentes de una Institución Educativa Pública de Lima* (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Repositorio Académico Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Ortiz, J. (2018). *Apoyo Social y Estrés en docentes de colegios de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Repositorio Académico Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Plasencia, O. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desarrollo de identidad profesional docente en la IE “Virgen de la Merced”, Huara, Lima 2017* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M., y Huertas, R. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI*, 8 (2), 87-112.
- Posada, E. (2011). La relación trabajo – estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2 (1), 66-73.
- Quiceno – Serna, Y. (2017). ¿Cómo nos hacemos los profesores de ciencias naturales? Una reflexión acerca de los saberes docentes en la constitución y re(constitución) de la identidad profesional. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13 (02), 151-176.

- Ritacco, M., y Bolívar, A. (2018) Identidad profesional y dirección escolar en España: la mirada de otros. *Revista Brasileira*, 23, 1-22.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de Investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
- Rodríguez, J. Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, (14), 45-67.
- Rodríguez, W. (2011) *Guía de Investigación Científica*. Lima, Perú.: Fondo Editorial Universidad de Ciencias y Humanidades.
- Rojas, M. (2004). Identidad y cultura. *Educere*, 8(27), 489-496.
- Roth, E., y Pinto, B. (2010). Síndrome de Burnout, personalidad y satisfacción laboral en enfermeras de la ciudad de la paz. *Ajayu*, 8(2), 62-100.
- Rué, J. (2013). Formación docente del profesorado universitario. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(3), 17-22.
- Ruiz, Valencia, F. M. (2017). *Identidad profesional y desempeños en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima-2017* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, G. (2015). *Síndrome de desgaste profesional y condiciones de trabajo en el primer nivel de atención público del partido de Junín*. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/05/884822/2015_sanchez_monografia_desdaste_profesional.pdf
- Santamaría – Cardaba, N., Torrego, L., y Ortiz, R. (2018). Identidad profesional docente y Movimientos de Renovación pedagógica. *Tendencias Pedagógicas*, 32, 177-192.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Sarmiento, M. (2004). *La enseñanza de las matemáticas y las nuevas tecnologías de la información y comunicación*. (Tesis de doctorado, Universidad Rovira I Virgili, Tarragona). <file:///D:/MAESTRIA%2019-20/tesis/TESIS%20IDENTIDAD%20ESTRES/MARCO%20TEORICO%20V1/docencia%20marco%201.pdf>
- Tenti, E. (Ed.). (2006). *El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Fundación OSDE.

- Torres, L. (2016). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals- Trujillo - 2016* (Tesis de Maestría, Universidad San Pedro). Repositorio Institucional Universidad San Pedro.
- Vaillant, D., y Marcelo, C. (2001). *Las tareas del formador*. Málaga, España.: Editorial Aljibe.
- Vallejo, R. (2018) Aspectos que conforman la identidad profesional del bibliotecólogo colombiano. *Revista Interamericana de Biotecnología*, 41(3), 231-240.
- Vanegas, C., y Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y practica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional. Formación de profesores*, 58(1), 115 – 138.
- Vargas, S. y Villalobos, G. (2019). *Liderazgo motivacional que afirme la identidad profesional en los docentes de Educación primaria de la Institución Educativa Particular “Federico Kaiser” de Atico, Arequipa – 2018* (Tesis de Bachiller, Universidad Nacional de San Agustín). Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín
- Vera, J., y Valenzuela, J. (2012). El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones. *Psicología & Sociedad*, 24(2), 272-282.
- Vivanco, C. (2017). *Identidad profesional y fuentes de presión laboral en docentes de Instituciones Educativas Publicas de Secundaria del distrito Barranco* (Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat). Repositorio Universidad Marcelino Champagnat.
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17 (32), págs. 67 -86.

Fecha:

Firma:





ANEXO N ° 1

MODELO DE INSTRUMENTO

Cuestionario de Identidad profesional docente y estrés docente 2021

Estimado docente, deseo invitarle a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas tienen por objeto recoger su importante opinión. Agradezco su tiempo y colaboración. Por favor complete la siguiente información que se le solicita.

Institución Educativa donde labora:

Sexo *

- Mujer
 Hombre

Edad:

Años de experiencia:

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN N.º 1

CUESTIONARIO DE VALORACIÓN DE LA IDENTIDAD DOCENTE

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a la identidad docente. Cada una tiene opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y seleccione solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

DIMENSION 1: Formación		1	2	3	4	5
1	En general, la formación profesional recibida hasta el momento me ha influido.					
2	Reviso literatura actualizada relacionada con mi actividad profesional.					
3	Asisto y participo en congresos, reuniones científicas, cursos, etc.					
4	Intercambio experiencias formativas con otros compañeros.					
5	Participo en proyectos de investigación e innovación.					
6	Público a través de diferentes medios (revistas, libros, etc.)					
DIMENSION 2: Acceso y promoción		1	2	3	4	5
7	La docencia me ofrece posibilidades de promoción.					
8	La labor docente me provee posibilidades de acceder a cargos de gestión.					
9	La labor docente me da posibilidades de promocionarme en mi contexto profesional.					
10	Considero que el acceso y la promoción están unidos a criterios de calidad y cualificación profesional.					
11	Siento satisfacción con respecto al sistema de acceso y promoción de esta institución.					
DIMENSION 3: Clima de relaciones		1	2	3	4	5
12	Predomina un clima positivo entre los compañeros/as.					
13	Recibo apoyo efectivo de los compañeros/as.					
14	Siento que mis iniciativas tienen aceptación.					
15	Tengo el reconocimiento como docente de los compañeros.					
16	Tengo aceptación de parte del alumnado.					
17	Los estudiantes me tienen confianza.					

18	Las relaciones que establezco con los estudiantes son positivas.					
	DIMENSION 4: Docencia	1	2	3	4	5
19	La enseñanza me motiva.					
20	Dedico tiempo y esfuerzo en la preparación de las clases.					
21	Enseñar es una labor que me produce satisfacción.					
22	Tengo dominio de la/s materia/s que imparto.					
23	Conozco métodos y estrategias de enseñanza.					
24	Tengo disponibilidad de medios y recursos para enseñar.					
25	Integro tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza- aprendizaje.					
	DIMENSION 5: Investigación	1	2	3	4	5
26	La investigación me motiva.					
27	Dedico tiempo y esfuerzo a la investigación.					
28	Tengo dominio de los procesos de investigación aplicables a mi área de trabajo.					
29	Integro las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de investigación.					
30	Tengo disponibilidad de medios y recursos para la investigación.					
	DIMENSION 6: Evaluación e incentivos	1	2	3	4	5
31	La institución reconoce mi labor docente.					
32	La institución reconoce mi labor de investigador.					
33	El método y los criterios que rigen la evaluación docente corresponde al área docente.					
34	Considero que el procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño es idóneo.					
35	El incentivo económico que percibo está acorde a mi actividad docente.					
36	Estoy satisfecho con el sistema de evaluación e incentivación en esta institución.					

Fuente: Adaptado de Ruiz, Flor de María 2017

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN N.º 2

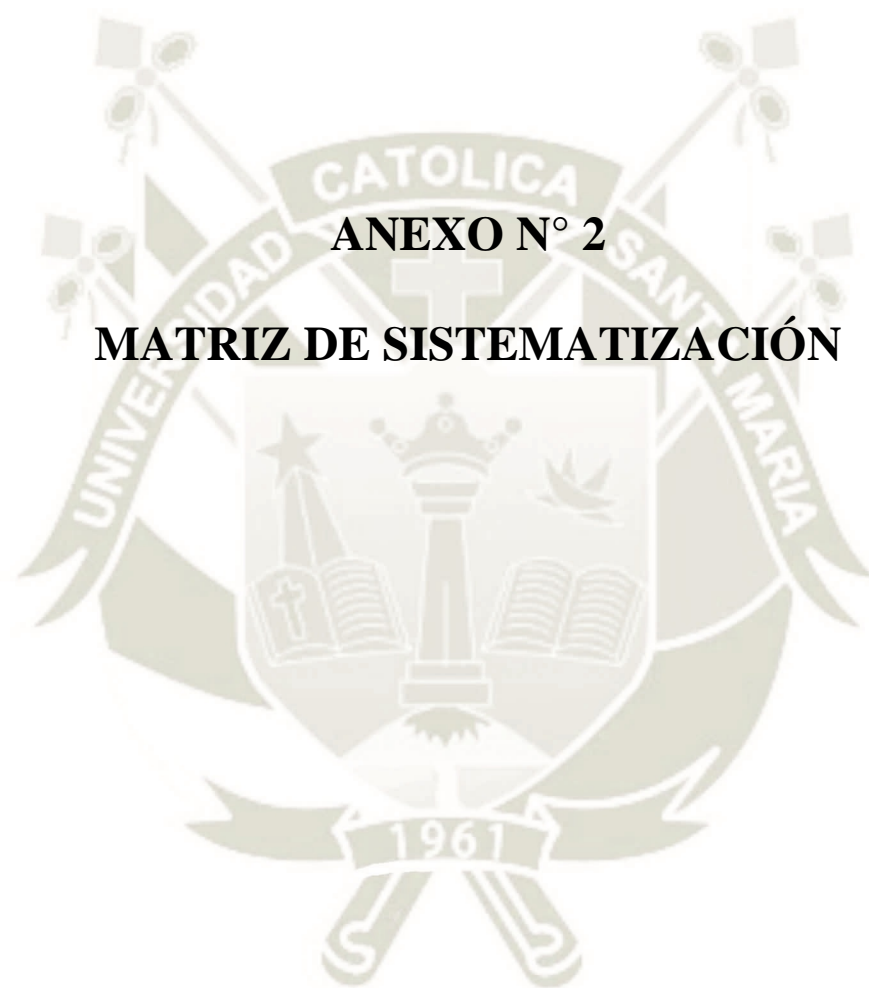
Cuestionario de Maslach Burnout Inventory adaptado

Lea cuidadosamente cada proposición y seleccione solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a).						
3	Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.						
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes.						
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.						
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.						
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.						
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.						
9	Siento que estoy influyendo positivamente mis conocimientos a los estudiantes.						
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						

12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.						
13	Me siento frustrado en mi trabajo.						
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.						
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes.						
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades en el dictado de clases.						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
22	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.						

Fuente: Adaptado de Torres, Luis 2016



ANEXO N° 2

MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN

ID	Institución Educativa donde labora	Sexo	Edad	Años de experiencia	idenonal_1	idenonal_2	idenonal_3	idenonal_4	idenonal_5	idenonal_6	idenonal_7	idenonal_8	idenonal_9	idenonal_10	idenonal_11	idenonal_12	idenonal_13
1	1	1	39	11	5	4	4	2	3	2	4	5	5	4	3	5	4
2	1	1	32	6	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	2
3	1	0	47	9	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4
4	1	1	26	4	3	5	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3
5	1	1	37	9	4	5	2	2	1	1	4	4	5	5	4	4	1
6	1	1	39	7	4	3	3	5	2	1	4	3	5	5	5	4	4
7	1	1	41	7	4	4	5	5	4	1	5	5	3	2	3	5	5
8	1	1	40	4	4	3	2	4	1	1	2	3	5	3	2	5	2
9	1	0	42	14	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3
10	2	0	25	3	4	5	3	3	4	2	2	4	5	4	5	3	5
11	2	0	40	12	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4
12	2	0	38	7	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5
13	2	0	54	10	5	3	2	3	2	1	4	2	3	4	4	5	5
14	1	0	42	14	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3
15	2	1	36	14	5	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	3
16	2	1	36	7	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5
17	1	0	30	2	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3
18	1	0	54	18	5	4	3	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5
19	1	0	38	5	5	3	3	4	3	2	3	2	1	4	2	5	4
20	2	0	49	18	2	5	4	4	4	1	4	2	4	5	5	5	5
21	1	1	38	8	3	2	5	5	3	3	1	2	5	5	5	5	5
22	2	0	41	6	4	4	4	5	5	2	3	2	2	3	3	5	4
23	1	1	35	2	3	4	3	5	3	1	1	3	5	3	3	3	3
24	2	0	33	11	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
25	2	1	40	7	5	4	2	4	2	1	3	3	3	3	2	4	2
26	2	0	39	13	4	4	2	3	3	1	3	4	3	5	3	4	4
27	1	0	47	10	4	4	2	4	1	1	2	1	2	2	2	4	2
28	2	1	29	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3
29	1	1	45	8	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4
30	2	0	38	6	4	4	4	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3
31	2	0	54	11	5	3	3	5	3	2	5	3	5	4	4	5	5
32	2	1	45	12	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	5	4
33	2	0	40	15	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3
34	2	0	28	3	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	3	5	4
35	2	0	57	33	5	4	4	5	2	2	5	4	4	3	5	5	4
36	2	0	57	33	5	4	4	5	2	2	5	4	4	3	5	5	4
37	2	0	57	33	5	4	4	5	2	2	5	4	4	3	5	5	4
38	2	0	26	3	5	5	4	4	3	2	4	3	5	4	4	5	5
39	1	1	40	16	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
40	3	1	47	10	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4

ID	Institución Educativa donde labora	Sexo	Edad	Años de experiencia	idenonal_1	idenonal_2	idenonal_3	idenonal_4	idenonal_5	idenonal_6	idenonal_7	idenonal_8	idenonal_9	idenonal_10	idenonal_11	idenonal_12	idenonal_13
41	3	1	51	15	4	3	4	4	2	1	1	3	4	4	4	5	5
42	3	0	55	23	3	3	4	4	4	3	5	2	3	4	4	5	4
43	2	0	40	8	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2
44	2	0	47	12	4	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	5	5
45	2	1	29	7	3	5	3	3	3	1	1	3	3	2	1	4	3
46	2	0	41	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4
47	2	1	26	2	5	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2
48	3	0	32	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3
49	3	1	39	12	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3
50	3	1	49	17	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	1	5	4
51	3	1	57	12	5	4	3	3	2	1	4	3	5	4	4	5	4
52	3	1	44	20	4	4	4	4	3	1	4	4	4	5	4	4	4
53	3	0	53	22	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4
54	3	1	41	18	4	4	5	5	2	1	3	3	4	5	3	4	3
55	3	1	51	23	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3
56	3	0	53	29	4	3	5	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5
57	3	1	46	15	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	5	3
58	3	1	58	32	5	3	5	4	3	2	2	3	4	5	3	5	3
59	3	0	55	29	5	5	4	5	3	1	4	4	4	5	4	5	4
60	3	0	37	5	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	4	5	4
61	3	1	55	33	5	4	3	3	1	1	4	3	4	5	3	4	4
62	3	0	47	24	4	4	3	4	2	1	3	2	4	4	3	5	5
63	3	1	58	30	5	5	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3
64	3	1	37	7	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3
65	3	1	47	10	5	4	4	5	3	1	2	3	3	3	2	5	4
66	3	1	47	20	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	3	4	4
67	3	1	48	15	5	4	4	4	2	1	2	1	3	5	3	4	2
68	3	1	50	15	4	5	5	4	3	1	4	4	4	4	3	5	5
69	3	1	43	11	4	4	5	3	3	1	3	2	4	4	4	4	3
70	3	1	52	33	3	3	4	4	1	1	1	1	3	3	3	5	1
71	3	0	37	5	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	5	5
72	3	1	46	15	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	5	3
73	3	1	63	23	5	5	5	4	2	1	3	3	4	5	5	5	5
74	3	1	50	22	5	4	4	4	3	1	4	4	4	5	3	5	4

ID	idenonal_14	idenonal_15	idenonal_16	idenonal_17	idenonal_18	idenonal_19	idenonal_20	idenonal_21	idenonal_22	idenonal_23	idenonal_24	idenonal_25	idenonal_26	idenonal_27	idenonal_28
1	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3
2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
5	2	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4
7	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
8	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	1	1	3
9	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
11	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
12	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3
13	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2
14	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
19	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
21	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
22	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4
23	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
24	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4
25	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3
26	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
28	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	2	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4
32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
33	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
39	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3
40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4

ID	idenonal_14	idenonal_15	idenonal_16	idenonal_17	idenonal_18	idenonal_19	idenonal_20	idenonal_21	idenonal_22	idenonal_23	idenonal_24	idenonal_25	idenonal_26	idenonal_27	idenonal_28
41	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
43	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
44	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	2	3
45	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3
46	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
47	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
48	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	1	3	3	2	3
49	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
50	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4
51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3
52	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
53	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
54	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	2
55	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
56	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5
57	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4
59	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4
60	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3
62	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
63	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
64	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
65	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3
67	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	2
68	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
69	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
70	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3
71	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	1	3
72	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4
73	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

ID	idenonal_29	idenonal_30	idenonal_31	idenonal_32	idenonal_33	idenonal_34	idenonal_35	idenonal_36	Formación	Acceso y promoción	Clima de relaciones	Docencia	Investigación	Evaluación e incentivos	Identidad profesional
1	3	3	4	3	5	5	5	4	20	21	28	30	18	26	143
2	3	3	4	3	5	4	2	4	18	18	21	30	17	22	126
3	3	3	4	2	4	3	2	3	20	14	27	30	16	18	125
4	3	3	4	3	4	4	3	2	21	21	28	31	17	20	138
5	2	2	1	1	4	3	1	2	15	22	21	33	14	12	117
6	4	3	5	1	5	2	1	4	18	22	31	30	17	18	136
7	4	4	5	5	4	3	3	3	23	18	32	31	21	23	148
8	1	1	4	1	5	5	3	2	15	15	29	32	7	20	118
9	2	2	3	2	3	3	3	2	19	19	22	28	13	16	117
10	3	3	4	3	3	4	3	5	21	20	29	29	17	22	138
11	3	4	4	3	4	4	4	3	20	17	28	30	16	22	133
12	3	3	4	3	4	3	2	4	20	20	33	30	16	20	139
13	2	2	4	4	4	2	2	3	16	17	33	30	10	19	125
14	3	3	4	2	5	5	3	5	18	19	28	35	17	24	141
15	4	4	4	3	4	3	3	3	21	19	26	29	19	20	134
16	4	4	5	5	5	5	3	5	24	23	35	35	23	28	168
17	4	2	4	3	4	4	3	3	22	16	27	33	17	21	136
18	4	2	3	3	5	5	4	4	20	22	34	34	18	24	152
19	5	4	5	4	5	4	2	3	20	12	31	35	21	23	142
20	5	5	5	2	5	5	4	4	20	20	33	35	24	25	157
21	4	2	4	1	4	5	2	1	21	18	28	31	18	17	133
22	3	3	4	3	4	4	3	3	24	13	31	29	16	21	134
23	5	5	3	1	3	3	1	1	19	15	24	34	22	12	126
24	3	3	4	3	4	3	3	3	21	19	27	29	16	20	132
25	4	3	4	3	4	3	3	3	18	14	27	32	18	20	129
26	3	3	1	1	5	5	4	4	17	18	26	28	16	20	125
27	2	2	4	2	3	4	2	3	16	9	25	28	10	18	106
28	2	2	4	3	3	3	4	3	18	17	28	28	11	20	122
29	4	3	4	3	4	3	3	1	19	16	28	28	19	18	128
30	4	4	3	3	3	3	4	4	18	12	23	34	21	20	128
31	3	3	5	4	5	5	2	3	21	21	34	30	16	24	146
32	3	3	4	3	3	3	3	3	14	12	30	28	15	19	118
33	5	5	5	3	4	2	3	5	26	19	28	33	23	22	151
34	5	5	5	5	5	5	5	3	26	21	33	35	25	28	168
35	3	2	1	2	3	3	2	2	22	21	33	32	13	13	134
36	3	2	1	2	3	3	2	2	22	21	33	32	13	13	134
37	3	2	1	2	3	3	2	2	22	21	33	32	13	13	134
38	4	4	5	4	5	4	1	3	23	20	34	33	21	22	153
39	3	2	2	2	3	3	2	3	18	12	24	31	14	15	114
40	4	4	5	4	4	4	2	4	19	16	28	35	20	23	141

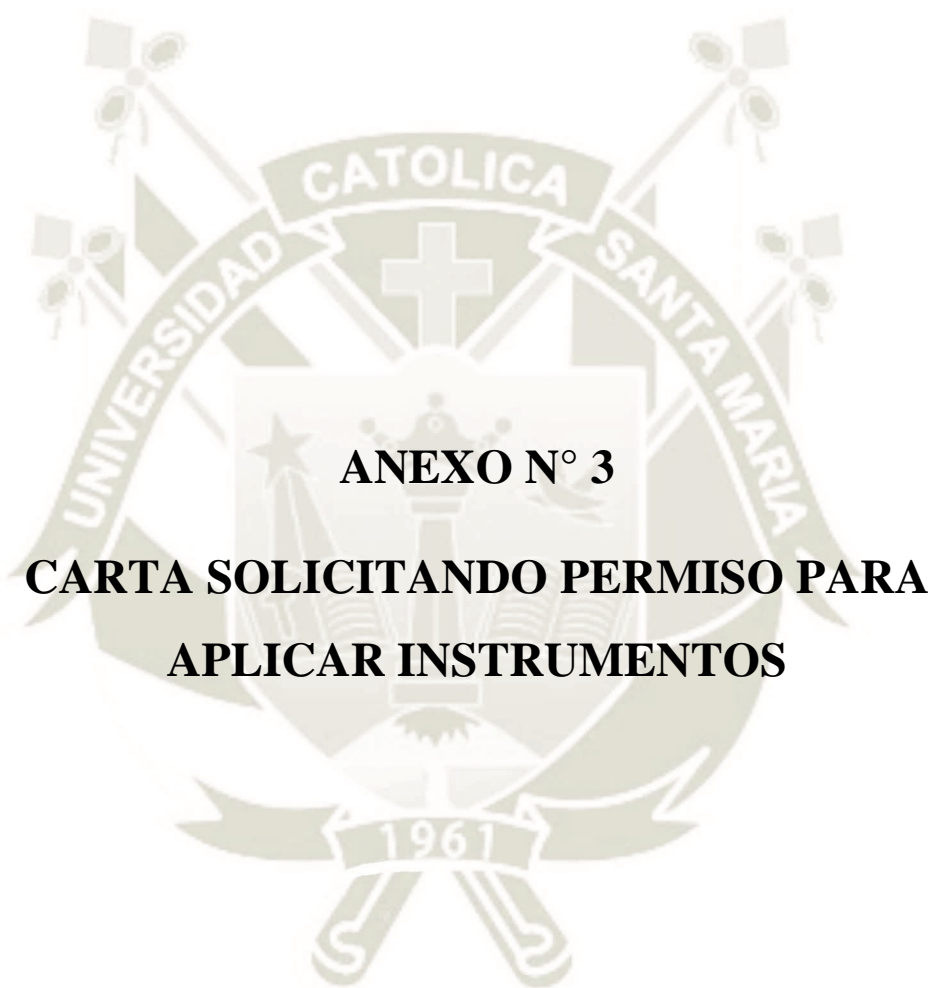
ID	idenonal_29	idenonal_30	idenonal_31	idenonal_32	idenonal_33	idenonal_34	idenonal_35	idenonal_36	Formación	Acceso y promoción	Clima de relaciones	Docencia	Investigación	Evaluación e incentivos	Identidad profesional
41	4	3	2	2	3	3	3	3	18	16	29	31	19	16	129
42	4	4	5	5	5	4	5	4	21	18	32	34	21	28	154
43	4	3	4	3	3	4	3	2	23	17	22	26	19	19	126
44	4	2	5	3	4	4	2	2	15	11	31	31	14	20	122
45	3	3	4	1	3	3	1	3	18	10	23	29	15	15	110
46	3	4	4	4	4	4	3	4	23	20	31	32	19	23	148
47	4	4	5	4	5	4	5	4	21	14	28	32	22	27	144
48	2	4	3	4	4	2	1	2	13	12	24	18	14	16	97
49	3	3	3	3	3	3	3	3	13	6	23	25	15	18	100
50	5	3	4	3	5	3	2	1	21	11	31	33	19	18	133
51	2	3	5	3	4	4	4	4	18	20	32	32	15	24	141
52	4	4	4	4	4	4	4	4	20	21	27	33	20	24	145
53	4	4	4	3	4	4	2	2	23	15	26	28	19	19	130
54	2	4	4	4	4	3	3	2	21	18	28	32	14	20	133
55	4	2	2	2	3	2	1	3	20	18	26	31	18	13	126
56	4	3	1	2	2	3	1	2	21	21	31	30	20	11	134
57	4	3	4	3	4	3	2	3	19	18	29	32	18	19	135
58	3	3	5	3	5	5	5	5	22	17	31	34	18	28	150
59	4	3	4	4	5	4	1	5	23	21	30	31	18	23	146
60	4	2	4	4	4	4	1	4	20	14	28	31	18	21	132
61	3	2	4	3	4	4	3	4	17	19	31	31	15	22	135
62	4	4	5	3	4	4	4	4	18	16	34	33	20	24	145
63	3	3	4	2	4	3	3	3	21	15	25	34	15	19	129
64	3	3	3	3	4	4	4	4	20	17	25	29	17	22	130
65	4	3	5	4	5	3	2	3	22	13	32	34	20	22	143
66	3	3	4	1	5	3	1	3	22	21	28	31	16	17	135
67	3	2	3	4	4	4	3	3	20	14	25	32	12	21	124
68	4	3	3	3	4	3	1	1	22	19	30	31	19	15	136
69	3	4	4	3	3	4	2	4	20	17	27	32	18	20	134
70	4	3	4	3	5	4	1	4	16	11	27	31	18	21	124
71	2	3	2	2	2	3	2	2	12	10	29	29	11	13	104
72	4	3	4	3	4	3	2	3	19	18	29	32	18	19	135
73	4	4	5	4	4	2	2	4	22	20	33	34	21	21	151
74	4	4	4	4	4	4	3	3	21	20	29	31	20	22	143

ID	Estrés_1	Estrés_2	Estrés_3	Estrés_4	Estrés_5	Estrés_6	Estrés_7	Estrés_8	Estrés_9	Estrés_10	Estrés_11	Estrés_12	Estrés_13	Estrés_14	Estrés_15
1	4	1	2	2	1	2	5	2	6	4	1	5	2	1	1
2	3	3	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	5	6	5
3	2	2	2	6	2	2	6	2	6	2	2	6	2	2	1
4	2	1	2	6	2	4	5	2	6	4	4	6	2	4	1
5	4	4	1	4	1	2	2	2	6	1	1	6	2	4	1
6	4	4	1	6	1	1	4	1	6	1	1	6	1	2	1
7	4	4	2	6	1	1	2	2	5	4	1	5	2	4	1
8	4	1	1	6	2	5	6	6	5	3	2	6	4	6	3
9	2	4	2	5	2	2	4	2	5	3	2	6	2	2	4
10	4	3	2	5	3	1	5	3	4	3	3	6	2	2	1
11	4	1	1	6	1	1	6	2	6	2	2	6	1	2	1
12	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	5	1	2	3
13	1	2	1	6	1	2	6	1	6	1	1	6	1	1	1
14	2	2	1	2	2	4	4	1	6	1	1	6	1	1	1
15	1	1	1	6	1	1	2	1	6	1	1	6	1	1	1
16	4	2	2	6	1	1	6	1	6	2	1	6	1	2	6
17	4	5	5	5	1	3	4	4	6	4	3	6	1	4	1
18	4	3	1	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	1	1
19	4	2	1	6	1	1	6	4	6	1	1	6	1	2	1
20	1	1	1	6	1	2	4	1	6	1	1	6	1	6	1
21	3	1	2	6	1	2	6	2	6	1	1	6	2	6	1
22	2	4	4	3	1	2	5	4	5	3	3	6	2	5	1
23	4	1	2	6	1	1	4	2	6	1	4	2	1	6	1
24	4	4	2	6	1	2	4	1	6	1	1	6	2	1	1
25	4	1	1	6	1	6	4	1	6	4	1	6	1	4	1
26	2	2	2	2	1	2	6	2	3	1	1	4	2	2	2
27	2	2	2	5	1	2	5	2	5	2	2	5	2	3	1
28	3	2	1	5	1	1	6	4	6	4	5	5	2	3	1
29	2	2	1	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	1	1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	1	4	1
31	1	1	1	6	1	2	6	1	6	1	1	6	1	1	1
32	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	2	5	2	4	4
33	4	4	4	4	1	2	6	2	6	1	1	6	1	3	1
34	1	2	1	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	2	1
35	5	4	3	6	2	2	6	3	6	2	2	6	2	1	2
36	5	4	3	6	2	2	6	3	6	2	2	6	2	1	2
37	5	4	3	6	2	2	6	3	6	2	2	6	2	1	2
38	4	2	2	6	1	2	6	2	6	4	2	6	1	4	1
39	2	1	2	6	1	1	6	1	6	1	2	6	1	2	1
40	4	2	2	2	2	2	2	2	6	1	1	6	1	2	1

ID	Estrés_1	Estrés_2	Estrés_3	Estrés_4	Estrés_5	Estrés_6	Estrés_7	Estrés_8	Estrés_9	Estrés_10	Estrés_11	Estrés_12	Estrés_13	Estrés_14	Estrés_15
41	5	2	4	6	2	4	6	2	6	2	2	6	1	4	1
42	1	1	1	6	1	1	6	1	6	4	1	6	1	1	1
43	1	1	1	6	1	1	5	2	6	2	1	6	1	1	1
44	4	2	4	6	1	1	6	2	6	2	2	6	1	2	1
45	6	2	6	5	1	5	4	5	3	6	6	6	2	6	1
46	3	2	1	2	1	3	5	2	5	1	2	6	1	1	1
47	5	4	2	6	1	1	1	1	6	2	1	6	1	1	1
48	6	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	1	5	6	1	1	6	4	6	1	1	6	4	6	1
51	2	1	2	6	1	4	6	2	6	1	1	6	1	4	1
52	2	1	2	6	1	1	6	2	6	2	1	6	2	2	1
53	3	4	4	4	1	4	4	4	6	2	2	4	4	4	2
54	4	2	2	6	1	2	6	2	6	2	1	6	1	1	1
55	2	1	2	6	1	1	6	2	6	1	1	6	1	1	1
56	1	1	1	6	1	1	6	2	6	1	1	6	1	1	1
57	4	1	1	6	1	2	6	4	6	2	2	6	2	6	1
58	2	1	1	2	1	1	2	1	6	1	1	6	1	1	1
59	4	1	4	6	1	2	6	4	6	1	1	6	1	1	1
60	6	4	5	5	3	3	5	6	6	3	2	5	2	4	1
61	2	2	2	6	1	2	4	2	5	2	2	6	2	6	6
62	2	2	2	6	1	2	6	2	6	1	1	6	2	4	1
63	2	1	2	6	1	2	6	4	6	2	2	6	1	2	1
64	5	3	5	3	2	2	6	3	6	5	5	6	3	5	2
65	2	1	1	5	1	1	6	1	6	1	1	6	1	1	1
66	5	4	5	6	1	4	6	6	5	5	6	5	4	6	1
67	6	1	4	4	5	2	6	4	6	6	5	4	4	4	1
68	4	4	4	6	1	4	6	4	6	2	2	4	2	6	1
69	4	1	1	6	1	2	6	2	6	1	1	6	2	4	1
70	4	6	4	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	4	1
71	4	2	2	6	2	1	4	1	6	2	2	6	1	4	1
72	4	1	1	6	1	2	6	4	6	2	2	6	2	6	1
73	2	1	1	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	1	1
74	4	1	2	6	1	2	6	2	6	2	2	6	2	6	1

ID	Estrés_16	Estrés_17	Estrés_18	Estrés_19	Estrés_20	Estrés_21	Estrés_22	Cansancio emocional	Desperso_nalización	Falta de realización
1	1	6	6	6	2	5	1	17	8	41
2	4	6	5	1	4	2	5	36	18	28
3	2	6	6	5	2	3	2	18	9	44
4	1	6	5	6	2	4	1	20	12	44
5	2	6	2	2	2	4	4	23	8	32
6	1	6	6	6	1	6	1	16	5	46
7	1	4	4	4	1	6	1	21	8	36
8	1	6	6	6	5	4	2	33	12	45
9	2	5	5	5	2	4	3	20	14	39
10	2	4	6	5	2	6	2	21	12	41
11	1	6	6	6	6	6	1	19	7	48
12	3	4	3	3	3	2	2	24	13	28
13	1	6	6	6	2	6	1	12	5	48
14	1	6	6	6	1	4	1	14	6	40
15	1	6	6	6	1	6	1	9	5	44
16	1	6	6	6	2	4	1	16	11	46
17	1	5	6	5	1	2	2	28	11	39
18	1	6	6	6	2	2	1	15	5	44
19	1	6	6	6	1	2	1	17	5	44
20	1	6	6	6	1	6	1	15	5	46
21	1	6	6	6	1	6	1	20	5	48
22	1	6	6	5	5	6	5	29	13	42
23	1	6	2	1	4	2	1	22	8	29
24	1	6	4	6	1	2	2	18	6	40
25	2	6	6	6	2	2	1	22	8	42
26	1	6	5	5	2	6	1	17	6	37
27	4	5	5	5	2	2	2	21	8	37
28	1	6	6	6	4	4	2	21	13	44
29	1	6	6	6	6	6	1	16	5	48
30	1	6	6	6	2	3	1	28	14	39
31	1	6	6	6	1	6	1	10	5	48
32	2	3	2	3	2	2	4	29	18	25
33	1	6	6	6	4	5	2	25	6	45
34	1	6	6	6	1	6	1	11	5	48
35	1	6	6	6	4	5	3	25	11	47
36	1	6	6	6	4	5	3	25	11	47
37	1	6	6	6	4	5	3	25	11	47
38	1	6	6	6	3	6	1	21	9	48
39	1	6	6	6	1	6	2	12	7	48
40	1	6	6	6	1	6	1	17	6	40

ID	Estrés_16	Estrés_17	Estrés_18	Estrés_19	Estrés_20	Estrés_21	Estrés_22	Cansancio emocional	Desperso_nalización	Falta de realización
41	2	6	4	5	3	6	1	27	8	45
42	1	6	6	6	1	4	1	9	8	46
43	2	6	1	2	1	2	1	11	6	34
44	1	6	5	6	1	6	1	18	7	47
45	4	5	5	6	5	4	1	41	15	38
46	1	6	5	6	6	6	1	20	6	41
47	1	6	6	6	1	6	1	17	6	43
48	3	5	2	2	2	2	2	32	16	25
49	4	4	4	4	4	4	1	36	17	32
50	1	6	6	6	4	2	1	30	5	44
51	1	6	6	6	1	6	1	18	5	48
52	2	6	6	6	2	6	1	16	6	48
53	2	4	4	4	2	4	4	31	11	34
54	1	6	6	6	2	6	1	17	6	48
55	1	6	6	6	1	6	1	12	5	48
56	1	6	6	6	1	6	1	10	5	48
57	1	6	6	6	4	6	3	25	9	48
58	1	6	6	6	2	2	1	11	5	36
59	2	6	6	6	1	6	1	20	5	48
60	5	5	6	5	2	5	2	37	11	42
61	2	6	6	5	2	2	1	22	12	40
62	1	6	6	6	6	6	1	23	5	48
63	2	6	2	6	2	2	2	18	8	40
64	4	6	6	6	5	4	2	35	16	43
65	1	6	6	6	1	6	1	10	5	47
66	5	5	6	5	5	2	4	44	17	40
67	3	5	3	3	3	4	4	31	21	35
68	2	6	6	6	1	6	1	31	7	46
69	1	5	5	6	1	2	1	18	5	42
70	1	6	6	5	1	5	1	23	5	46
71	2	6	4	3	2	2	1	19	8	37
72	1	6	6	6	4	6	3	25	9	48
73	1	6	6	6	1	6	1	10	5	48
74	2	6	6	6	2	5	2	23	8	47



ANEXO N° 3

CARTA SOLICITANDO PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTOS

SOLICITO: Permiso para aplicar instrumentos de recolección de datos para aplicar instrumentos del trabajo de Investigación de Tesis

Ps. Juan Pablo Paye Suca
PASTOR NACIONAL DE IGLESIA EVANGELICA
LUTERANA PERU

Yo, Estefani Núñez Alemán, identificada con DNI N° 46986276, estudiante del Programa de Maestría en Educación Superior de la Universidad Católica de Santa María, ante Ud. Respetuosamente me presento y digo:

Que, como parte de la investigación que se debe hacer para obtener el grado de Maestro en la Maestría antes mencionada, solicito a Ud. permiso para aplicar, en los docentes de las Instituciones Educativas que pertenecen a la IEL-P, los instrumentos de recolección de información de mi trabajo de Investigación de Tesis titulado **“Relación entre la identidad profesional y el estrés en docentes de Instituciones Educativas Privadas, Arequipa-2021”**, con el objetivo de que se permita analizar los datos recogidos y elaborar el informe de tesis.

La presente investigación, permitirá conocer la relación entre identidad profesional docente y estrés en los docentes de las Instituciones Educativas que pertenecen a la IEL-P. Además, con los resultados y conclusiones obtenidas, se podrá proponer posibles soluciones para optimizar el proceso de formación de identidad profesional de la Institución, así como el manejo de estrés.

POR LO EXPUESTO:

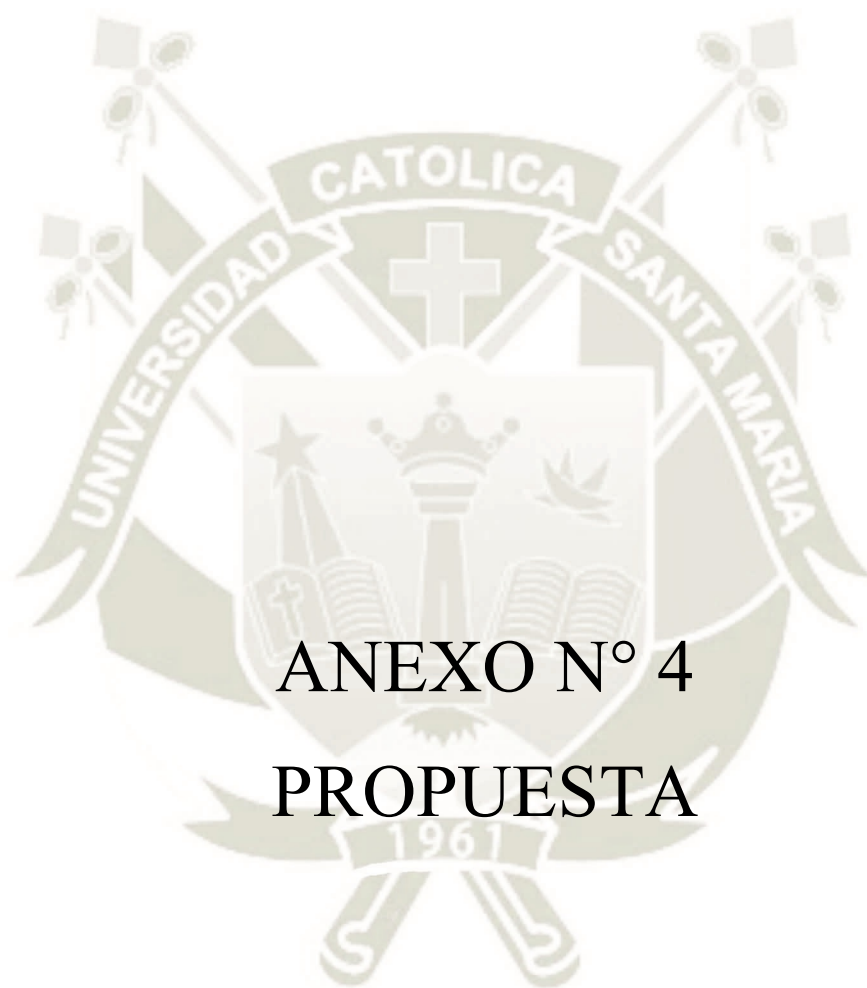
Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Arequipa, 15 de Enero del 2021



Estefani Melissa Núñez Alemán

DNI N° 46986276



ANEXO N° 4
PROPUESTA

PROYECTO

PRESENTACIÓN

El presente proyecto es un instrumento que orienta los procesos de gestión institucional que se implementará para contribuir positivamente en el quehacer docente integralmente.

Como propuesta recobra importancia porque responde a las necesidades actuales del personal docente, expectativas, necesidades y urgencias educativas articulando la problemática de las dimensiones personales, pedagógicas y relaciones. Además, pone énfasis en la problemática del rol docente.

El presente proyecto deberá ser asumido por toda la comunidad educativa involucrada en su diseño. En tal sentido se considera como componentes: La planificación, la organización, ejecución y evaluación.

El nivel operativo y sus significancias de la propuesta se evidenciarán con el involucramiento de cada uno de los sujetos de la Institución Educativa. En tal sentido constituirá una herramienta de gestión fundamental para la consecución de los grandes objetivos institucionales y hacer de la comunidad educativa un escenario positivo basado en la reflexión, la mejora y la toma de decisiones bajo los resultados que se evidenciarán en el área docente.

La revisión y actualización del proyecto será el producto del trabajo colectivo de Director, personal docente y administrativo, utilizando estrategias como: lluvia de ideas en base a la observación y resultados concretos de los avances de los docentes y así direccionar los objetivos y establecer los cambios positivos y pertinentes que pretendemos lograr en el desarrollo de la plana docente.

La presente propuesta proyecto está dirigida para todas las Instituciones educativas que cuenten con personal docente, y decidan contribuir en la identidad profesional, así como la disminución de los niveles altos de estrés de los mismos.

1.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO

Se ha detectado la problemática del proceso de construcción de identidad de un docente y la influencia que tiene el ambiente laboral en este desarrollo; además de los niveles altos que presentan los docentes esto en consecuencia de las interacciones dentro de la comunidad educativa, así como la complejidad del propio ejercicio docente; lo que se identifica como un riesgo.

2.- JUSTIFICACION

La presente propuesta proyecto busca mediante la implementación y aplicación de dimensiones en cuanto al quehacer de la plana docente, sobre la construcción de la identidad profesional, así como estrés docente; prevenir niveles altos de estrés en docentes, así como la crisis identitaria docente que afecta a los profesores y la comunidad educativa. La implementación de las dimensiones permitirá a las instituciones educativas verificar el estado de los docentes en relación a su identidad profesional, así como detectar qué niveles de estrés está desarrollando. Para lograr con el cumplimiento de los objetivos propuestos se acudirá a la implementación de dimensiones, utilizando el servicio de un profesional, un psicólogo, además del desarrollo de talleres que promuevan un buen clima de relaciones y finalmente la oficialización del área de acceso y promoción, de esta manera se apertura espacios para el docente y así adquiera nuevas competencias, herramientas en respuesta a los logros obtenidos y el buen desempeño.

El resultado de la implementación de las dimensiones es disminuir niveles altos de estrés, así como contribuir positivamente en el proceso de construcción de la identidad docente.

3.- OBJETIVO GENERAL

- Establecer una propuesta de intervención para fortalecer el proceso de construcción de identidad profesional docente y disminuir los niveles altos de estrés.

4.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer el sistema de acceso y promoción de la plana docente dentro del Proyecto Educativo Institucional.
- Fortalecer el clima de relaciones en la comunidad educativa, entre docentes.
- Disminuir el porcentaje en el nivel alto en la sub escalas de Cansancio emocional y Despersonalización desde directivas administrativas de la Institución.
- Brindar apoyo psicológico a los docentes de la Institución Educativa.

5.- METAS

- Contribuir en el proceso de construcción docente del 100 %, a través de directivas desde área administrativa, mediante la creación del área de Acceso y Promoción.
- Lograr que el 100% de los docentes superen el cansancio emocional a través de citas con el psicólogo.
- Lograr que el 100% de los docentes superen la despersonalización a través de citas con el psicólogo.
- Fortalecer el clima de relaciones entre docentes, en un 50%.

6.- DESCRIPCIÓN

Teniendo como base los resultados obtenidos en la presente investigación, donde se visualiza la relación entre algunas de las dimensiones de las variables identidad profesional y estrés, la propuesta de la investigación es la implementación y oficialización de algunas líneas de acción considerando según la presente pesquisa las dimensiones que permiten variaciones entre las variables.

Desde la Dirección de la Institución Educativa, se deberán realizar, programar líneas de acción en la plana docente, para ello es necesario implementar líneas de acción que pretenden estudiar, diagnosticar y proponer soluciones inmediatas de acuerdo a la relevancia que evidencie la dimensión con mayor complejidad. Las líneas de acción a implementar pertenecen a las

siguientes dimensiones, las cuales pretenden percibir, mostrar al docente de manera integral considerando su propia naturaleza:

1. Dimensión Personal
2. Dimensión Pedagógica
3. Dimensión Relacional

Cada una de ella compone un estudio de las diversas áreas contempladas como determinantes en cada Institución Educativa.

- En la dimensión personal: Identificar el desarrollo de niveles altos de estrés en la plana docente, además de encontrar las probables causales.
- En la dimensión pedagógica: Instituir el área de acceso y promoción dentro de la I.E. de esta manera contribuir en el proceso de construcción de la identidad profesional.
- En la dimensión relacional: Contribuir en la mejora de clima de relaciones entre docentes.

7.- METODOLOGÍA:

EN CUANTO A DIMENSION PERSONAL		
Procedimientos		Herramientas
01	Implementar la dimensión en el PEI, dentro del área del personal docente.	PEI
02	Tramitar convenio con psicólogos del Estado.	Convenio
03	Planificar citas de docentes con el psicólogo	Citas psicológicas
04	Elaborar un diagnóstico sobre estrés en los docentes.	Informe psicológico
05	Informar sobre los resultados de la plana docente a Dirección, promotoría	Informe psicológico de plana docente
06	Calendarizar citas con los docentes con niveles altos de estrés.	Cronograma de citas
07	Informar sobre el avance y complejidad de los casos.	Informe periódicos psicológicos.

EN CUANTO A DIMENSION PEDAGOGICA		
Procedimientos		Herramientas
01	Implementar, formalizar los requisitos de acceso promoción dentro del PEI a cargo de la dirección, administración y promotoría.	PEI
02	Organización del área de acceso y promoción: requisitos, escalas e incentivos; con el fin de asegurar un proceso justo a través de la experiencia, capacidades de los docentes.	Plan de funcionamiento del área de acceso y promoción.
03	Implementación de una comisión evaluadora de acceso y promoción, conformada por Director (a), Promotoría, Coordinadores, 1 o 2 padres representativos al nivel educativo correspondiente.	Comisión evaluadora.

EN CUANTO A LA DIMENSION RELACIONAL		
Procedimiento		Herramientas
01	Programación de retiro por trimestre en PAT desarrollando talleres prácticos.	Retiros Talleres
02	Evaluación de cada retiro – talleres realizados con la plana docente.	Ficha de evaluación
03	Coordinar seguimiento de los problemas más complejos.	Fichas de seguimiento.

8. - DESARROLLO

EN CUANTO DIMENSIÓN PERSONAL

	FASES	ACTIVIDADES
01	PLANIFICACIÓN	Implementar PEI con 3 dimensiones como líneas de acción en la plana docente.
		Realizar convenios con entidades de salud para el acompañamiento psicológico.
02	ORGANIZACIÓN	Informar a plana docente sobre la implementación de las 3 dimensiones
		Realizar un cronograma de citas psicológicas con la plana docente.
03	EJECUCIÓN	Desarrollar citas psicológicas de toda la plana docente.
		Realizar informe sobre el estado de los docentes en referencia a los niveles de estrés.
		Informar resultados de las entrevistas a dirección y promotoria.
		Calendarizar citas con docentes en niveles altos de estrés.
04	CONTROL	Informar sobre los avances, resultados de los docentes con altos niveles de estrés.
		Evaluar la implementación de las 3 dimensiones en el PEI.
		Evaluar el procedimiento de las citas psicológicas mediante entrevistas a docentes.
		Identificar si los índices altos de estrés se han reducido.

EN CUANTO A DIMENSIÓN PEDAGOGICA

	FASES	ACTIVIDADES
01	PLANIFICACIÓN	Implementar la creación del área de Acceso y promoción en la I.E.
		Implementar, formalizar los requisitos de acceso promoción dentro del PEI.
02	ORGANIZACIÓN	Conformación de la comisión encargada del programa de Acceso y promoción
		Elaboración del programa de Acceso y promoción
		Oficializar la comisión evaluadora del programa Acceso y promoción.

		Gestionar convenios con la UGEL para la participación en congresos, cursos, etc.
		Gestionar con entidades privadas la participación a cursos, capacitaciones, diplomados.
03	EJECUCIÓN	Presentar el área de Acceso y promoción a la plana docente en reunión de coordinación.
		Entregar documentación que contenga información básica del área a la plana docente.
		Iniciar con el desarrollo del área de acceso y promoción.
		Promover a los docentes de cursos, congresos, etc.
04	CONTROL	Evaluar el proceso del programa de acceso y promoción.
		Evaluar la asistencia de los docentes a los cursos, capacitaciones, etc.

EN CUANTO A LA DIMENSIÓN RELACIONAL

FASES	ACTIVIDADES
PLANIFICACIÓN	Programar retiro por trimestre en la calendarización anual.
	Coordinar con el psicólogo los temas y fecha de retiro.
ORGANIZACIÓN	Establecer presupuesto para cada taller.
	Gestionar fondos para el desarrollo de retiros-talleres por trimestre
EJECUCIÓN	Desarrollar retiro o taller por trimestre.
CONTROL	Evaluar con la participación de la plana docente sobre la ejecución del taller o retiro.
	Ajustar de acuerdo a la evaluación, el siguiente taller.

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION

9.1.CRONOGRAMA

DIMENSION PERSONAL

ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				OCTUBR E			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Implementar PEI con 3 dimensiones como líneas de acción en la plana docente.		x																						
Realizar convenios con entidades de salud para el acompañamiento o psicológico.			x																					
Informar a la plana docente sobre la implementación de las 3 dimensiones			x																					
Realizar un cronograma de citas psicológicas con la plana docente.						x																		
Desarrollar citas psicológicas de toda la plana docente.						x	x	x	x															
Realizar informe sobre el estado de los docentes en referencia a los niveles de estrés.										x														
Informar resultados de las										x														

DIMENSIÓN PEDAGOGICA

ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL				MAYO				JULIO				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Implementar la creación del área de Acceso y promoción en la I.E.		x																		
Implementar, formalizar los requisitos de acceso promoción dentro del PEI.			x																	
Conformación de la comisión encargada del programa de Acceso y promoción			x																	
Elaboración del programa de Acceso y promoción			x	x																
Oficializar la comisión evaluadora del programa Acceso y promoción.				x																
Gestionar convenios con la UGEL para la participación en congresos, cursos, etc.					x															
Gestionar con entidades privadas la participación a cursos, capacitaciones, diplomados.						x														

DIMENSIÓN RELACIONAL

ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL				MAYO				AGOSTO				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Programar retiro por trimestre en la calendarización anual.		x																						
Coordinar con el psicólogo los temas y fecha de retiro.			x																					
Establecer presupuesto para cada taller.				x	x																			
Gestionar fondos para el desarrollo de retiros-talleres por trimestre					x																			
Desarrollar retiro o taller por trimestre.						x																		
Desarrollar 1er taller												x												
Desarrollar 2do taller															x									
Desarrollar 3er taller																				x				
Evaluar con la participación de la plana docente sobre la ejecución del taller o retiro.																					x			
Ajustar de acuerdo a la evaluación, el siguiente taller.																						x		

9.2. - PRESUPUESTO

Elemento	Tipo de recurso	Tipo de unidad	Unidades	Precio por unidad	Costo
Dimensión relacional					
Personal	Psicólogo (taller de docente)	Jornada horaria	1	150	450
Personal	Materiales de talleres	Piezas	50	20	1000
Dimensión pedagógica					
Congreso	Capacitación	Duración del congreso	4	150	600
Dimensión personal					
Hojas de papel	Uso continuo durante el proyecto	Caja con 5000 hojas	1	130	130
Bolígrafos	Papelería en general	Caja con 60	1	25	25
Viáticos	Institución educativa	Tarde	1	50	50