

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA



**IDENTIDAD PROFESIONAL Y FUENTES DE PRESIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE
SECUNDARIA DEL DISTRITO DE BARRANCO**

CARLOS ALBERTO VIVANCO PAREDES

Asesor:

Dra. DORIS ELIZABETH MONTOYA FARRO

Tesis para optar al Grado Académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN

Con Mención en Gestión Educativa

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

A mis padres Jesús y Carmen, a mis
buenos y queridos hermanos, Antonio y
José, a quienes les debo humildemente
lo que soy.

A mi esposa Guiliana y a Luana mi hija,
a quienes amo y son la razón de mi ser.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto, con la salud para ir logrando mis objetivos y haberme puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo este periodo.

A la Universidad Marcelino Champagnat, por haberme acogido y brindado los conocimientos necesarios para la obtención de este grado, así como a sus directivos y docentes.

Al Hermano Marino, por su calidad humana y su don de gente al mostrar siempre su preocupación e interés por mantener en alto el nivel del post grado.

A mi asesora de investigación, profesora Doris Montoya, por su acompañamiento y apoyo en la elaboración del presente trabajo.

A los docentes de la Maestría por sus conocimientos impartidos y que me han permitido crecer aún más como profesional.

Gracias a mis familiares, padres, hermanos y a mi esposa e hija, por ser la motivación que me empuja a querer seguir creciendo como profesional y como persona.

Gracias a todos ustedes.

ÍNDICE GENERAL

	<u>Pág.</u>
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice general.....	iv
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	1
I. Planteamiento del problema.....	5
1.1. Descripción del problema.....	5
1.2. Formulación del problema.....	8
1.3. Justificación.....	9
II. Marco Teórico.....	12

	<u>Pág.</u>
2.1. Antecedentes.....	12
2.2. Bases Teóricas.....	18
2.3. Definición de términos básicos.....	40
III. Objetivos.....	44
3.1. General.....	44
3.2. Específicos.....	44
IV. Hipótesis.....	46
4.1. General.....	46
4.2. Específicas.....	46
V. Método.....	48
5.1. Tipo de investigación.....	48
5.2. Diseño de investigación.....	48
5.3. Variables.....	49
5.4. Población y muestra.....	51
5.5. Instrumentos.....	55
5.6. Procedimientos.....	68

	<u>Pág.</u>
VI. Resultados.....	71
VII. Discusión.....	78
VIII Conclusiones.....	83
IX. Recomendaciones.....	86
Referencias.....	87
Apéndices.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución de la población.	51
Tabla 2: Distribución de la muestra según variables socio-demográficas.	54
Tabla 3: Análisis de ítems de la dimensión identificación con su grupo profesional.	57
Tabla 4: Análisis de ítems de la dimensión percepción del estatus y prestigio profesional.	58
Tabla 5: Valores Alfa de Cronbach para las dimensiones del Cuestionario de Identidad Profesional.	59
Tabla 6: Baremos percentilares para el Cuestionario de Identidad Profesional.	60
Tabla 7: Análisis de ítems de la dimensión presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula.	62
Tabla 8: Análisis de ítems de la dimensión presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.	64
Tabla 9: Análisis de ítems de la dimensión presiones originadas por la organización administrativa.	65

Tabla 10:	Análisis de ítems de la dimensión flexibilidad con respecto a la tarea docente.	66
Tabla 11:	Valores Alfa de Cronbach para las dimensiones del Inventario de Fuentes de Presión Laboral.	67
Tabla 12:	Baremos percentilares para el Inventario de Fuentes de Presión Laboral.	68
Tabla 13:	Estadísticas descriptivas para la variable identidad profesional.	71
Tabla 14:	Estadísticas descriptivas para la variable fuentes de presión laboral.	72
Tabla 15:	Prueba de normalidad para las variables de estudio.	73
Tabla 16:	Correlación entre identificación con su grupo profesional y las dimensiones de fuentes de presión laboral.	75
Tabla 17:	Correlación entre percepción del estatus y prestigio profesional y las dimensiones de fuentes de presión laboral.	76
Tabla 18:	Correlación entre identidad profesional y fuentes de presión laboral.	77

RESUMEN

El objetivo general fue establecer la relación entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco. El diseño fue correlacional. La muestra fue probabilística y estuvo conformada por 157 docentes. Se aplicó el Cuestionario de Identidad Profesional y el Inventario de Fuentes de Presión Laboral. Los resultados indicaron que la muestra presenta un nivel por debajo de la media de identidad profesional y de igual modo en las fuentes de presión laboral. Asimismo, se halló que la identificación con el grupo profesional se relaciona de manera significativa e inversa con la mayoría de fuentes de presión laboral. Por otro lado, no se halló correlaciones significativas entre percepción del estatus y prestigio profesional y las fuentes de presión laboral. Se concluye que la identidad profesional no se relaciona significativamente con las fuentes de presión laboral. Las implicancias de los resultados han sido discutidas.

Palabras clave: Docentes, Fuentes de presión laboral, Identidad profesional.

ABSTRACT

The main objective was to establish the relationship between the relationship between professional identity and sources of work pressure in teachers of public secondary educational institutions in the district of Barranco. The design was correlational. The sample was probabilistic and conformed for 157 teachers. The Professional Identity Questionnaire and the Inventory of Occupational Pressure Sources were applied. The results indicated that the sample has a level below the average of professional identity and in the same way in the sources of labor pressure. Likewise, identification with the professional group was found to be significantly and inversely related to most sources of work pressure. On the other hand, there were no significant correlations between perception of status and professional prestige and sources of work pressure. It is concluded that the professional identity is not related significantly to the sources of labor pressure. The implications of the results have been discussed.

Keywords: Professional identity, Sources of work pressure, Teacher.

INTRODUCCIÓN

A partir de los 90 se observó una evolución del paradigma de las organizaciones, enfocándose al capital humano (Peiró, 1998, como se citó en Cavalcante, 2004) como estrategia de éxito y de eficacia de las organizaciones y del bienestar de sus miembros. Actualmente tanto a nivel nacional como internacional, existe un gran interés por contar con organizaciones que sean lugares excelentes de trabajo y esta preocupación no debe excluir a las organizaciones que brindan el servicio educativo.

La presente investigación pretende estudiar la identidad profesional de los docentes y su relación con las fuentes de presión laboral, debido a que constituyen problemas centrales de la educación actual (Echandía & Casas, 2012). Las fuentes de presión agrupan una serie de circunstancias que forman un factor que influye y condiciona significativamente el proceso de enseñanza – aprendizaje (Alvarado, 2012); mientras que la identidad profesional corresponde a la pertenencia que tienen los sujetos a su grupo profesional, evitando visiones sesgadas y parciales (Echandía & Casas, 2012).

Las variables de interés constituyen aspectos imprescindibles en las organizaciones interesadas en potencializar su capital humano (Fuk, 2012), por ello el presente estudio plantea como objetivo comprobar la relación que existe entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en los docentes, contribuyendo así

a demostrar la necesidad de mejorar las condiciones bajo las cuales se brinda el servicio educativo.

El tipo de investigación es el correlacional, ya que se pretende brindar información de cada una de las variables en estudio, identificando el grado de relación entre ambas.

Ambas variables se presentan en el ámbito escolar y motivó la presente investigación, donde se plantea conocerlas, analizarlas y relacionarlas, de tal manera que los resultados nos permitan reflexionar con respecto a las medidas que serán necesarias implementar, a fin de que se revierta la problemática identificada y que el ámbito escolar constituya un espacio saludable donde laborar y los docentes se integren de manera armonizada, comprometida e identificada con su profesión.

Se espera que esta investigación promueva la realización de otros que vayan en la misma línea, lo cual permitirá que se contribuya con el mejoramiento de los aspectos de gestión que tengan que ver con las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje y con el grado de identificación de los responsables de conducir dicho proceso, lo cual permitirá la mejora de la calidad educativa.

A partir de lo señalado surge el interés por determinar si existe relación significativa entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

La investigación ha sido estructurada en siete capítulos: en el primer capítulo, se desarrolla el problema de investigación, teniendo en cuenta la descripción de la realidad problemática y la definición del problema de la investigación, señalando además la importancia del tema a investigar del problema general.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico que contextualiza la investigación y los antecedentes.

En el tercer capítulo, se encuentran los objetivos generales y los objetivos específicos; el resultado del conocimiento más complejo que se desea alcanzar.

En el cuarto capítulo, se presenta la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas y su relación entre las variables que proponen las hipótesis observables y medibles.

En el quinto capítulo, se explica el método que incluye el tipo y diseño de investigación, las variables, la población y muestra, los instrumentos de investigación y los procedimientos realizados.

En el sexto capítulo, se muestran los resultados para cada variable y la relación entre ambas.

En el séptimo capítulo, se expone la discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación. Asimismo, en los capítulos octavo y noveno, se presentan las conclusiones y recomendaciones, respectivamente.

Finalmente, se señala las referencias bibliográficas y apéndices respectivos del trabajo de investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Las condiciones sociales, laborales y profesionales del profesorado en el Perú son lamentables, lo que en sí mismo ya atenta contra una positiva identidad profesional (Cuenca & Stojnic, 2008; Diaz & Saavedra, 2000), esto los lleva muchas veces al abandono de la carrera docente en busca de mejores condiciones de vida y de prestigio profesional o a la vivencia del desgano, la apatía, la falta de esperanza y la desesperanza como un tipo de acción profesional, descrito como síntomas del “Síndrome del Malestar Docente” (Esteve, 1987; como se citó en Echeandía & Casas, 2012) o del Burnout (Fernández, 2002); sin embargo, a pesar de ello, también se constata cómo a pesar de este desprestigio y condiciones desfavorables muchos docentes se abocan con gran compromiso a la formación de los jóvenes (Vaillant, 2008).

Las instituciones educativas públicas, vienen mostrando un cambio en la visión que tenían hace algunos años con respecto a la atención que brindaban a su comunidad educativa, probablemente debido a que cada vez se capacitan más docentes, debido a la gran oferta de post-gradados y cursos existentes hoy en día, ofrecidos por el sector público y privado. Ello, les ha permitido tomar conocimiento de los nuevos enfoques de la administración moderna, los cuales

señalan la necesidad de promover la congruencia entre los procesos de gestión y los pedagógicos, tomando en cuenta que en estos procesos, juegan un rol preponderante los recursos humanos, para la optimización del funcionamiento institucional (Ráez, 2013).

A pesar de ser conscientes de la importancia de controlar o eliminar los factores que afecten el proceso educativo, en las instituciones educativas, se suscitan circunstancias que se convierten en fuentes de presión laboral, tales como: conflictos laborales, sobrecarga de trabajo, etc., lo cual genera un inadecuado clima educativo, con las posteriores consecuencias: desprestigio institucional, disminución de la matrícula por descontento de los padres, bajo rendimiento escolar y falta de identidad del personal docente, entre otros (Ministerio de Educación-Unidad de Medición de la Calidad Educativa, 2006).

Esta falta de identidad en el docente, provoca una consecuencia muy delicada en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. La revisión de la literatura sobre el tema, ha determinado que los problemas en los aprendizajes, en su mayoría, tienen como causa a la falta de actuación o desinterés por parte del docente (Arcia, Porta & Laguna, 2004).

Toda esta problemática se debe a que aún muchos docentes y directivos no se identifican con su rol profesional docente y en consecuencia, tampoco comparten la misma visión con respecto a su rol frente a la comunidad educativa. Esta falta de

identidad limita la posibilidad que existan reuniones en las que se discutan sobre los objetivos y prácticas en el aula, falta de diálogo acerca de su ejercicio docente y que no se relacione dicho ejercicio con los fines institucionales propuestos en los documentos de gestión, lo cual les hace percibir que no hay un objetivo común, con sus ya mencionadas consecuencias (Ráez, 2013).

Las fuentes de presión laboral y la identidad profesional son variables relacionadas con el recurso humano, ya que tienen que ver con el manejo de personal, distribución de la carga laboral, acciones de supervisión, incentivos, entre otros, y se ha reportado que son manejadas correctamente en instituciones exitosas (Palma, 2000), constituyéndose de este modo en ejemplo a seguir para alcanzar calidad de servicio. En consecuencia, se ha demostrado que estas variables influyen en la calidad educativa (Pinto, 2004; Peralta, 2009).

Muchas veces se pasa por alto la situación profesional del docente y no se ha prestado la debida importancia a las condiciones profesionales que se dan en las mismas escuelas (Montes, 2008).

Tomando los argumentos señalados en los párrafos precedentes, se desea indagar cómo se manifiestan y se relacionan las variables identidad profesional y fuentes de presión laboral en los docentes de instituciones educativas de Barranco, en tal sentido, se han formulado las interrogantes que se presentan en la siguiente sección.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo se manifiesta la identidad profesional en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?
- b) ¿Cómo se manifiestan las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?
- c) ¿Qué relación existe entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?
- d) ¿Qué relación existe entre la identificación con su grupo profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?
- e) ¿Qué relación existe entre la identificación con su grupo profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?
- f) ¿Qué relación existe entre la identificación con su grupo profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?

- g) ¿Qué relación existe entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?
- h) ¿Qué relación existe entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?
- i) ¿Qué relación existe entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?
- j) ¿Qué relación existe entre la percepción del estatus y prestigio profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?

1.3 Justificación

Para comprender mejor la justificación de la presente investigación creemos pertinente organizarla a nivel teórico, nivel práctico y nivel metodológico.

A nivel teórico:

La presente investigación nos ayuda a generar conocimiento sobre cómo en la actualidad, las condiciones institucionales bajo las cuales se ejerce la docencia; es decir, las fuentes de presión laboral, se relacionan con la identidad profesional de los docentes. Ello se encuentra dentro de la línea de investigación que estudia los modelos de eficacia escolar y que ubican al contexto laboral entre los factores que inciden en los resultados del aprendizaje de los alumnos (Fernández, 2006;

Echandía & Casas, 2012). Los resultados del presente estudio incrementan la información teórica en esta línea.

Además, en nuestro medio no se han hallado estudios que específicamente relacionen la identidad profesional con las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas, lo cual nos aporta interesantes datos para reflexionar y debatir sobre cómo se encuentran ambas variables y cómo se relacionan en nuestra realidad.

A nivel práctico:

Al comprender la relación entre las variables de estudio, se podrán recomendar acciones que contribuyan a mejorar su situación laboral y profesional (Montes, 2008) y ello a su vez tendrá implicancias en la mejora de la educación en general y la calidad profesional de los docentes, en particular (Vaillant, 2008).

Del mismo modo, los datos de esta investigación benefician al grupo profesional docente, debido a que se podrán emplear para retroalimentarlos y generar en ellos una mayor auto-comprensión que les ayudará a la mejora de los niveles de compromiso, satisfacción profesional y manejo de la presión laboral.

Del mismo modo, los resultados servirán de insumos para la formulación de políticas generales y estrategias orientadas a dotar a la profesión docente de un mayor reconocimiento social, así como políticas de formación docente (Montes,

2008), diseño de planes de desarrollo institucional más específicos, dirigidos a generar ambientes de trabajo más saludables y motivadores, que repercutirán en el bienestar del docente y en la mejora de su productividad.

A nivel metodológico:

La presente investigación ofrece información valiosa sobre la validación determinación de las propiedades psicométricas de los instrumentos empleados en una muestra de docentes de un distrito de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Se ha considerado la recopilación de investigaciones que se han realizado sobre las variables identidad profesional y fuentes de presión laboral que constituyen el tema de estudio, las que se detallan a continuación:

Antecedentes internacionales

Se consultó diferentes bases de datos: Dialnet, Scielo, Google Académico y Redalyc durante los veinte últimos años, halándose los siguientes antecedentes.

Serrano (2013) investigó la identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en maestros de secundaria. La muestra estuvo integrada por 335 estudiantes del Máster de Formación del Profesorado de Enseñanza Secundaria (FPES) de la Universidad de Córdoba, durante los años académicos 2009- 2011. Se empleó un diseño descriptivo y una encuesta para medir las variables. Los resultados identificaron distintos perfiles de los participantes y necesidades de formación específicas. El 68.1% de encuestados relacionó la definición de identidad profesional docente a aspectos del ejercicio de la profesión y un 25.7% relacionó el concepto de identidad con la capacidad de enseñar. Asimismo, un 47.1% lo definió como un proceso de autoconciencia, la cual conlleva al desarrollo de una imagen positiva de sí mismo en la labor docente

(18.8%), el desarrollo de una vocación e interés por la docencia (17%) y la aceptación social (11.3%), principalmente de la familia hacia la profesionalización docente. Por otro lado, los resultados indicaron que todos los alumnos consideran que su identidad profesional mejoraría al realizar estudios de maestría. Sólo un 10.1% de encuestados, indicó que una formación específica en aspectos vinculados a los procesos de enseñanza durante la formación universitaria mejoraría el desarrollo de la identidad profesional.

Torres (2005) investigó la identidad profesional docente del profesor de Educación Básica Primaria en México, en 13 Estados de ese país, con una muestra a 292 docentes. Su objetivo fue brindar una aproximación sistemática hacia la comprensión del fenómeno de la conformación de la identidad profesional docente en el transcurso de su vida y su carrera. Hizo una propuesta de ciclos de vida docentes válida para México, conformada por: acceso a la carrera (15 a 17 años), novatez docente (20 a 25 años), inicio de la consolidación (25 a 30 años), consolidación docente (31 a 35 años), plenitud docente (36 a 40 años), inicio de la dispersión (41 a 45 años), dispersión docente (46 a 50 años), preparación para la salida (51 a 55 años) y salida inminente (55 a 60 años). Finalmente realizó un análisis de las particularidades sobre la percepción de los docentes sobre la vida profesional en estas diferentes fases o períodos de su vida laboral y profesional. Los resultados indicaron que la construcción de la identidad depende en gran medida de su actividad docente, de su ejercicio profesional, de la seguridad o inseguridad que deriven de su posición respecto de su trabajo, de su grupo, de su

escuela, de los padres de familia y de sus superiores. Asimismo, tomaron la decisión para elegir su carrera básicamente de manera circunstancial, casi accidental; es decir, su arribo a la carrera tuvo que ver con los bajos costos de la carrera, su corta duración o con las dificultades que se tuvieron en los exámenes de admisión a las universidades; de esta forma los estudiantes ingresaron bajo el estigma de tener que elegir esta opción como la única viable.

Montes (2001) investigó la identidad profesional de los profesores de Educación Básica Primaria de Chile. Estudió el fenómeno descrito para un distrito desde una perspectiva psicosocial sustentada en la Teoría de la Identidad Social. A través de un instrumento elaborado por el mismo investigó la identificación con el su grupo profesional (endogrupo), las percepciones de status – prestigio profesional, la percepción de autonomía profesional, la percepción de las fronteras grupales (permeabilidad e impermeabilidad de fronteras) y la percepción del nivel de preparación, correlacionándolos con la experiencia laboral y el tipo de gestión del centro donde laboraban los profesores. Los resultados indicaron que los profesores de la muestra tendían a percibirse de manera desfavorable con respecto a los exogrupos del contexto escolar. Asimismo, encontró una marcada distinción a nivel intragrupal asociada a la variable “Tipo de Establecimiento”. En el plano intergrupala se verificó la ausencia del sesgo favoritista hacia la propia categoría y la presencia de fuertes tensiones en su grupo profesional (endogrupo), relacionadas con la percepción de que existe invasión del campo profesional por parte de algunos exogrupos. Por último, cabe resaltar que para los profesores de la muestra

su grupo profesional (endogrupo) se caracterizaba por tener la menor autonomía y el más bajo status profesional.

Antecedentes nacionales

El presente estudio se ha realizado una exhaustiva búsqueda de investigaciones; para ello, se consultó diferentes bases de datos: Dialnet, Scielo, Google Académico y Cybertesis Perú durante los veinte últimos años.

Echandía y Casas (2012) realizaron un estudio con la finalidad de indagar la relación entre la experiencia laboral y la identidad profesional de los docentes del nivel primario en instituciones educativas públicas y privadas del distrito de Miraflores. Se realizó una muestra aleatoria de 197 docentes (160 de instituciones privadas y 37 de instituciones públicas). Los resultados indicaron que en los colegios privados había más profesores que tenían de 1 a 10 años de experiencia laboral (39.1%); mientras que en los colegios públicos se encontraron profesores con más de 20 años de experiencia laboral (40.5%). Al comparar la experiencia laboral según el tipo de gestión de la institución educativa, no se hallaron diferencias significativas ($p > .05$). Por otro lado, se halló un nivel bajo de identidad profesional en la muestra general. Al analizar los componentes de la variable identidad profesional, se halló que los docentes se ubicaron en un nivel promedio de identificación con su grupo profesional y en un nivel bajo en cuanto a su percepción del estatus y prestigio de su grupo profesional. Además, se halló que los docentes de instituciones privadas tenían ligeramente mayor promedio en

identificación con su grupo profesional, así como en estatus y prestigio de su grupo profesional; sin embargo, estas diferencias no fueron significativas ($p > .05$). Finalmente, no se halló relación significativa entre las variables estudiadas ($p > .05$).

Manya (2008) investigó las fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana, con la finalidad de establecer una correlación entre estas variables. La muestra estuvo conformada por 308 profesores, quienes fueron evaluados con el Cuestionario de Presiones Laborales de Travers y Cooper, el Cuestionario de Personalidad de Eysenck y el Inventario de Burnout de Maslach. Se empleó un diseño descriptivo-correlacional. Los resultados indicaron la existencia de correlaciones moderadas y significativas entre las tres variables, observándose que a mayor extraversión corresponde menor presión laboral, menor cansancio emocional y despersonalización, y una mayor realización personal; por su parte quienes obtuvieron puntuaciones elevadas en neuroticismo y psicoticismo perciben mayor presión laboral y experimentan mayor cansancio emocional y despersonalización y una menor realización personal. Del mismo modo, a mayor presión laboral se observó mayor cansancio emocional y despersonalización y una menor realización personal.

Álvarez (2007) realizó un estudio con la finalidad de determinar la relación entre fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes universitarios. El

diseño empleado fue transeccional correlacional y comparativo. Los participantes fueron 506 docentes, seleccionados de manera probabilística y por conglomerados, a quienes se les aplicó un cuestionario de datos personales, la Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente, los cuales cuentan con evidencias de validez y confiabilidad. Los resultados indicaron que las variables de estudio se relacionan de manera inversa. Además, se hallaron diferencias significativas entre docentes de universidades estatales y privadas, tanto en satisfacción laboral como en fuentes de presión laboral. Del mismo modo, se hallaron diferencias en fuentes de presión laboral y en satisfacción laboral según la universidad de procedencia y su centro de formación profesional. Finalmente, las fuentes de presión laboral se diferenciaron según el estado civil.

Cuenca y Portocarrero (2003) investigaron las actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión en el caso peruano, para la Agencia de Cooperación Técnica Alemana – GTZ. La población estuvo conformada por profesores de primaria, provenientes de colegios estatales polidocentes de Lima Metropolitana. Los resultados indicaron que los docentes presentaban actitudes positivas hacia su profesión y su desarrollo profesional. Según el tiempo de servicios, los docentes que pertenecen a los grupos entre 11-15 y 16-20 años de servicios tienden a manifestar mayor acuerdo en que “otros poderosos” influyen en ellos (12.1% y 12.2%, respectivamente). En cuanto al “locus de control externo”, la tendencia corresponde a los grupos entre 16-20 y 21-30 años de servicio (11.0% y 11.1%, respectivamente). Con respecto al “locus de control interno”, los mayores

índices de respuesta se ubican indistintamente en las categorías “muy de acuerdo” y “de acuerdo”.

En síntesis, los antecedentes nacionales e internacionales encontrados demostraron que podría existir una relación entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en instituciones de todos los niveles educativos, en algunos casos presentándose un bajo nivel de identificación o asociando ésta a la falta de preparación académica.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 La identidad profesional

La identidad profesional y la Perspectiva de la Identidad Social.

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del campo de la psicología social aplicada a la educación. Dentro de este consideramos y asumimos la perspectiva de la Identidad Social la cual ha tenido una importante influencia en la psicología social en las últimas décadas (Canto & Moral, 2005; Scandroglio, López & San José, 2008). Esta perspectiva está conformada por la Teoría de la Identidad Social (TIS) y la Teoría de la Autocategorización del Yo que han proporcionado grandes aportes a la comprensión de la dimensión social de la conducta y de la relación entre las categorías sociales o grupos de pertenencia, el autoconcepto y las relaciones entre grupos (Hogg & Vaughan,

2010; Scandroglio, López, & San José, 2008). La Teoría de la Identidad Social tiene sus orígenes en los trabajos de Henry Tajfel y John Turner (como se citó en Echandía & Casas, 2012) como un intento de explicar los procesos psicológicos en el comportamiento intergrupar profundizando en procesos como los de categorización social, relaciones intergrupales, comparación social, prejuicios y estereotipos.

La idea básica de esta perspectiva es que parte de la identidad personal estaría dada por la pertenencia a ciertos grupos sociales, los cuales son comparados con otros grupos que en un contexto social determinado son importantes para la persona, este proceso lleva a una comparación intergrupar para determinar un estatus y prestigio al grupo que afecta a la valoración de la persona. Aplicado al campo educativo encontramos que los docentes pertenecen a un grupo social determinado que se compara y compite con otros grupos sociales (Montes, 2001).

La identidad profesional desde la identificación con su grupo profesional

La perspectiva de la identidad social parte de la relación entre tres procesos psicosociales: la categorización social, la identidad social y la comparación social que son fundamentales para nuestra identidad social. Los dos primeros relacionados con la identificación con su grupo profesional y el tercero de ellos relacionado con el estatus y prestigio profesional (Autín, 2008).

El proceso psicosocial básico es la categorización social. Las personas tienden a categorizar objetos para entenderlos, de manera similar categorizamos a las personas, para comprender el entorno social. Categorización social es el proceso que permite segmentar, clasificar y ordenar el entorno social, sirviendo de eje orientador para ayudar al individuo a encontrar su lugar en la sociedad. Los individuos pueden categorizarse y ser categorizados en distintos niveles de abstracción que son: el nivel superordinado de humanidad (identidad humana de un sujeto), el nivel intermedio de la relación endogrupo-exogrupo (identidad social de un sujeto) y el nivel subordinando del sí mismo (identidad personal), que define la identidad como única en comparación con la de otros miembros del endogrupo (Turner, 1990; como se citó en Echandía & Casas, 2012).

Específicamente es en el segundo nivel donde se da la identificación social. Por ello este proceso viene seguido de la Identificación social. Nuestra identidad personal estaría dada por la identificación con determinados grupos sociales a los que creemos pertenecer porque el individuo se evalúa a sí mismo en términos de los atributos que describen a la categoría a la que pertenece y por tanto como portadores de las características comunes que describen a los miembros del grupo. En tal sentido, las ideas que los individuos tengan de sí mismos están influenciadas por sus grupos sociales de pertenencia (Tajfel, 1984; como se citó en Autin, 2008).

Esta identidad social tiene tres componentes: el componente cognitivo que es referido al conocimiento de que uno es parte de un grupo; al componente evaluativo, puesto que la pertenencia al grupo tiene una connotación positiva o negativa y el componente emocional ya que se despiertan una serie de sentimientos y emociones en torno a la pertenencia al propio endogrupo y hacia los grupos a los que uno hace referencia (Tajfel, 1984; como se citó en Autin, 2008).

Se puede hablar de elevada o alta identificación o baja identificación con un determinado grupo si se percibe como parte del grupo, siente satisfacción por lo que hace y desea permanecer en él a pesar de los problemas que pudiera encontrar en su práctica cotidiana. La identificación con un grupo o su arraigo propicia la aparición de fenómenos psicosociales como la discriminación intergrupala o la percepción de diferencias significativas frente a otras categorías sociales próximas (Echandía & Casas, 2012).

Podemos identificar la identidad profesional docente de los profesores como un tipo de identidad social que guarda relación con la pertenencia al grupo profesional de profesores, se expresa mediante el conocimiento que tienen los profesores de su propio grupo junto con el significado emocional y valorativo de esta pertenencia (Montes, 2011). “Pero esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del grupo profesional docente y les permite reconocerse y ser

reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación con los no docentes” (Vaillant, 2008, p. 4).

Esta identidad tiene un carácter psicosocial, porque nos remite a sujetos que se perciben a sí mismos como pertenecientes a un grupo social determinado. En este caso, la percepción obedece a una realidad objetiva pues nos hace referencia a procesos reales gestados históricamente en el grupo profesional al que pertenece. La identidad profesional es a la vez causa y consecuencia de las conductas que sostienen y sostendrán en el futuro los miembros del endogrupo con los exogrupos relevantes del contexto escolar (Montes, 2011).

La identidad profesional desde la percepción del estatus y prestigio.

La percepción del Status y Prestigio Profesional es un juicio de valor acerca de la posición que ocupa en un contexto donde participan un conjunto de diversos grupos profesionales el grupo profesional al que uno pertenece (Montes, 2001). En la medida en que la identificación con el endogrupo resulta relevante para un individuo, se esperaría que el resultado de la comparación intergrupar que perjudique o favorezca a este grupo, también lastimará o favorecerá al individuo en cuestión en determinados contextos sociales. Por ello el tercer proceso psicosocial desarrollado por esta perspectiva es la Comparación que se relaciona directamente con el estatus y el prestigio.

La identidad social es el resultado evaluativo de la pertenencia a una determinada categoría social en un contexto en donde también existen otros grupos sociales con los cuáles se producen procesos de comparación intergrupal en términos tales como: ventajas Sociales; remuneración e incentivos; estatus y prestigio; autonomía profesional entre otros fenómenos psicosociales. De esta manera la identidad social siempre deriva en juicios evaluativos y comparativos que permiten reconocer en los integrantes de los distintos grupos sociales percepciones tanto positivas como negativas (Montes, 2011).

Las personas buscan construir una identidad social positiva mediante la comparación entre el grupo social al que pertenecen y otros grupos favoreciendo siempre a su grupo (Tajfel & Turner, 1979; como se citó en Autin, 2008). El estatus percibido puede ser alto estatus o bajo estatus.

Este supuesto básico de la teoría de la Identificación social ayuda además a entender los prejuicios y la discriminación, por ello Canto y Moral (2005) señalan que para Tajfel se debería definir a la sociedad como una agrupación de distintas categorías sociales relacionadas por el poder y estatus entre ellas.

Una identidad social positiva nace de la comparación favorable entre mi grupo social y otros grupos sociales (el endogrupo se distingue positivamente de los exogrupos) y una identidad social negativa nace de la comparación

desfavorable entre mi grupo social y otros grupos sociales). De aquí nace el autoconcepto del estatus del grupo que significa la posición que un grupo social ocupa en la sociedad o dentro del conjunto de grupos sociales con los que mi grupo se relaciona (Turner, 1990; como se citó en Echandía & Casas, 2012).

De lo señalado en el párrafo precedente y de la comparación que realiza con exogrupos se derivan las siguientes consecuencias (Autin, 2008):

1. Un individuo decidirá permanecer como miembro de un grupo o ingresar a nuevos grupos si este el grupo contribuye a los aspectos positivos y satisfactorios de su identidad social, es decir si la identidad social es positiva.
2. Si el grupo no le brinda una imagen social positiva (identidad negativa) tenderá a abandonarlo (movilidad individual) salvo que no pueda por razones objetivas o que existan valores importantes que entren en conflicto con esta imagen negativa y que ayuden a mantenerse en el grupo y mejorar la imagen que se tiene de esta. La pertenencia a un grupo de estatus alto es a menudo satisfactoria de varios modos. La salida es, por tanto, poco probable por regla general. A diferencia del grupo marginado que tienen estatus bajo, en donde los miembros no tienen nada que perder, pero mucho que ganar al salir.
3. Si pueden surgir consecuencias por abandonar el grupo, entonces buscará cambiar la interpretación que uno hace de los atributos del grupo, de forma

que, las características desagradables se hagan agradables Muchas veces este cambio no se da a nivel personal sino grupal (creatividad grupal). Otra actitud se da cuando se presenta dificultades para el abandono del grupo (competencia grupal), a diferencia de la actitud anterior aquí la persona o los miembros del grupo aceptan la situación y se comprometen a cambiar la situación desfavorable frente a otros grupos.

Aplicado a la educación vemos que parte de la identidad profesional docente nace de la percepción del estatus y el prestigio asignado a su endogrupo profesional, comparándose con otras profesiones con las que comparten espacios comunes, específicamente referimos en este trabajo a los terapeutas del lenguaje, psicólogos y profesionales de otras especialidades que se dedican a esta labor (Montes, 2011). La identidad profesional de los profesores no es un proceso que se da en el vacío sino en interacción con otros grupos profesionales significativos y en un contexto determinado. De tal modo que, la identidad profesional sólo es posible plantearla en coexistencia de diversos grupos profesionales con los cuáles los profesores se comparan y mantienen relaciones ya sean implícitos como explícitos en los escenarios sociales (Montes, 2011).

Se debería relacionar directamente la identidad social positiva con un alto estatus y prestigio profesional con una identificación mayor y viceversa. Sin embargo, en la carrera docente juegan un papel preponderante elementos como: La vocación, la formación profesional, la satisfacción que produce

enseñar independientemente de que el resultado de la comparación intergrupala sea positiva o negativa. (Vaillant, 2008; Montes, 2011). Por esta razón encontramos profesores con una elevada identificación en el endogrupo a pesar de las desventajas comparativas en términos de estatus y prestigio profesional (Montes, 2001).

La identidad profesional de los profesores es un proceso dinámico y en permanente construcción. Por ello la posibilidad de cambio e intervención mediante estrategias psicosociales, sociológicas, organizacionales y de acción política por parte de sus propios miembros (Montes, 2011).

2.2.2 Fuentes de presión laboral

Por fuentes de presión laboral “se entiende cualquier situación, condición o factor psicosocial que puede desencadenar la percepción de estrés y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico o social a los individuos. Los factores psicosociales implican condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores” (Gil-Monte, 2009, p. 171).

Dentro de las organizaciones educativas, hay numerosas fuentes de estrés, como son la falta de colaboración con las familias, la indisciplina de los

alumnos o la falta de reconocimiento social. Guerrero y Vicente (2001) han planteado como estresores: las condiciones de trabajo, los sistemas de premios, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, las presiones del tiempo, la ambigüedad de rol, la evaluación del profesorado, la falta de promoción, la orientación vocacional, la falta de disciplina, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado. Guerrero et al. (2010) destacan como principales fuentes de estrés: la indisciplina de los alumnos, la falta de interés de los estudiantes, de colaboración de la familia, el escaso reconocimiento de los padres, la heterogeneidad de los alumnos, la carencia de recursos, la falta de apoyo por parte de los compañeros, etc. También señalan que las condiciones laborales precarias (falta de recursos, de oportunidades para realizar actividades o de desarrollo profesional) son las principales fuentes generadoras de estrés” (Gómez del Amo, Cárdenas, Caballero, Brígido & Borrachero, 2011, p. 228).

En el presente estudio se tomará en cuenta la Teoría de Travers y Cooper (1997; como se citó en López, 2014), quienes indican que, en el modelo de estrés orientado a la respuesta, el agente desencadenante atenta contra la homeostasis o balance del individuo. Exponen que este modelo describe la respuesta como una variable dependiente, en términos de la reacción que tiene la persona frente a algún estímulo amenazador o desagradable. Explican que la manera más fácil de ver el estrés es al percibir los síntomas que presenta el individuo ante el factor que le provoca la tensión. Indican que otros sinónimos de estrés pueden ser tensión, esfuerzo o presión. A su vez, las respuestas frente

al estrés pueden darse en tres niveles: el psicológico, el fisiológico y el conductual. Aunque el modelo da la impresión de que los tres tipos de respuesta son elementos distintos, no es así. Establecen que se encuentran interrelacionados, aunque la relación no sea clara entre los mismos.

Esta teoría expone que cada individuo posee un nivel de tolerancia que es superable y que si se supera este nivel, se puede provocar daños temporales o permanentes en el individuo; un suceso insignificante puede ser suficiente para desequilibrar los balances, la actitud resolutive y provocar un completo hundimiento potencial en el individuo por el factor conocido como estrés. Se enfoca en las reacciones y recursos para desarrollar la resistencia que posee el maestro y cómo los usa para lidiar con el estrés (López, 2014).

En términos docentes, esta teoría se enfoca en las presiones que se ejercen sobre los maestros en su empleo. Se percibe al docente como un sujeto al que se le somete a presión y como consecuencia surge una respuesta que es el estrés (Hanif, 2004).

Travers y Cooper (1997, como se citó en López, 2014) señalan que las transacciones del estrés “son producto de dos sistemas que interactúan. Explican que el estrés tiene lugar en el punto en el que la magnitud de los estímulos estresantes supera la capacidad que tiene el individuo de resistirlos. Para poder controlar la experiencia del estrés, una persona puede intentar alterar

su entorno o aprender las formas de modificar su forma de reaccionar frente a una situación concreta. Por tanto, la actitud de enfrentarse al estrés se produce para tratar que la persona y el entorno logren alcanzar una etapa de adaptación” (p. 47).

En la perspectiva de lo señalado en los párrafos precedentes, las fuentes de presión que padece el docente son (Travers & Cooper, 1997; como se citó en Álvarez, 2007):

1. Factores intrínsecos al trabajo.

- a. Condiciones físicas de trabajo. Grupos de docentes que trabajaban en entornos más adversos eran los que evidenciaban síntomas más depresivos, mientras que los que trabajaban en centros con mejores condiciones mostraban pocos síntomas de depresión; los que trabajaban en una escuela con grupos más reducidos tendían a considerar que el tamaño de la clase causaba poco o nada de estrés; la falta recursos, edificios inadecuados, material y ambiente de trabajo desagradable, malas instalaciones, enseñar en una escuela repartida en varios edificios, originando el desplazamiento de los profesores a lugares diversos, constituyen otros factores que causantes el estrés docente (Guerrero & Vicente, 2001).

b. Exceso y defecto de trabajo. La sobrecarga o falta de ésta, la ratio docente/dicente, alumnos con una amplia gama de capacidades diferentes, la cantidad de trabajos que debe realizarse cada día, la cantidad de trabajo que debe llevarse a sus casas interfiriendo con su vida privada, están relacionadas con la experiencia del estrés en el docente (Hanif, 2004).

c. Períodos de trabajo muy largos. Las investigaciones reportan que la necesidad de trabajar durante muchas horas, las demasiadas horas de trabajo en casa evaluando el trabajo de los alumnos, preparando y evaluando su propio trabajo, los horarios que permiten pocas interrupciones o ninguna, especialmente “el nivel general de actividad y vigilancia que se les exige”, el volumen laboral exigido en diferentes épocas del año (principio, final de cada semestre y final del período), la acumulación de estrés a lo largo del año, constituyen fuente de estrés en los maestros (Austin,2008).

d. Insensibilidad administrativa. Según los profesores, los encargados de la administración no brindan el apoyo suficiente ni son sensibles a su temor a la violencia haciendo poco o nada para elaborar normas o promover un ambiente de aprendizaje seguro. Los profesores perciben que los administradores están “contentos” realizando trabajo de tipo burocrático y evitando, en lo posible, enfrentarse a los estudiantes problemáticos (Castro, 2008).

e. Salarios inadecuados. El salario de los docentes es mucho más bajo que el de otros profesionales. Esta situación lleva a los docentes a tener que trabajar durante las vacaciones, los fines de semana o en dos turnos durante todo el período académico. Una consecuencia de esta situación, es el resentimiento del profesor por tener que desempeñarse en otros turnos, menos tiempo para compartir con la familia y para realizar tareas relacionadas con la escuela y la preparación de clases (Cavalcante, 2004).

2. Función del docente

a. Ambigüedad de roles. Ocurre cuando el docente no cuenta con la debida información en el momento de ejercer su rol o no comprende las funciones que debe desempeñar en el puesto asignado. Esta confusión es provocada por la imposición en el trabajo, cambios en el método de trabajo, nuevos sistemas organizacionales y modificaciones en las demandas laborales reales; del mismo modo, la coherencia en los ascensos y el comportamiento al realizar las supervisiones constituyen significativas causas de estrés (Cuenca & Portocarrero, 2003).

b. Conflicto de roles. Ocurre cuando el docente se halla entre requerimientos contradictorios, propuestos por otros individuos que pertenecen a la institución educativa, o al surgir una disyuntiva entre su labor y sus convicciones personales. La diversidad de tareas asumidas por el docente

comprende desde realizar diagnósticos, consejería, intervención psicopedagógica, registrar información de los progenitores, psicólogo y, hasta cumplir con su rol de profesor. El rol de “trabajador social” va incorporando poco a poco a las tareas del maestro. En algunos casos, los dilemas que padece el docente ante los diversos roles, puede provocar que rechace sus principios. Un ejemplo de ello, ocurre cuando el docente debe ocupar más tiempo en vigilar a los estudiantes indisciplinados en lugar de emplear ese tiempo para desarrollar sus clases (Cuenca & Stojnic, 2008).

c. Tipo de responsabilidad. Las responsabilidades deben estar bien delimitadas, ya que su incumplimiento puede producir estrés si es considerado como un demérito laboral (Álvarez, 2007).

d. Preparación inadecuada. No estar capacitado o no ser competente para ejercer la docencia constituye un probable estresor. Tomando en cuenta los avances que ocurren rápidamente en educación, es factible creer que la formación o capacitación obtenida quede desfasada al momento en que se inserte en el mundo laboral (Peralta, 2009).

e. Excesivo trabajo de oficina. El docente promedio trabaja aproximadamente 50 horas a la semana, de éstas 25 horas realiza actividades de escritorio tales como elaborar evaluaciones, revisar trabajos, revisar pruebas tomadas, preparar las sesiones de aprendizaje, etc. (Álvarez, 2007).

3. Relaciones laborales

a. Relaciones con los colegas. Los docentes consideraban las relaciones laborales con los docentes como una fuente de estrés, descubrimiento que otros estudios han corroborado. Se ha dicho que la fuente dominante es la calidad de esas relaciones interpersonales, y que las buenas relaciones sociales tienen un gran valor cuando ofrecen ayuda para combatir el estrés (Peralta, 2009).

b. Relación con los alumnos. El mal comportamiento de los alumnos y los problemas de disciplina no eran causas principales del estrés. En tanto que la amenaza de daños físicos e insultos por parte de los alumnos problemáticos producía sobre el docente un impacto mucho mayor que cualquier otro aspecto de su experiencia profesional, como podría ser la administración y los métodos pedagógicos. Se ha concluido que las actitudes y el comportamiento de los alumnos constituyen causas del estrés entre el profesorado. La causa más frecuente del estrés era la “mala actitud de los alumnos hacia sus estudios” y la preocupación de los maestros por mantener estándares elevados, o el interés por el aprendizaje de sus alumnos (Peralta, 2009).

c. Relaciones con la dirección. Los individuos particulares pueden causar dentro de su entorno laboral, un estrés indebido a otras personas, dado que no reconocen los sentimientos ajenos ni las sensibilidades que están en juego en la interacción social. La clasificación de “personalidad abrasiva” describe a ese tipo de personas que se orientan hacia el éxito; son inteligentes y constantes, pero no tan eficientes en el campo de las emociones. Se ha sugerido que, si un líder pertenece a este tipo de personalidad, puede provocar estrés en sus subordinados. Otro rasgo importante es el estilo de liderazgo, ya sea que se trata de una causa potencial de estrés de los empleados, cualquiera que sea su profesión, así como los efectos de la exposición de un estilo de liderazgo autoritario (Pinto, 2004).

4. Desarrollo de carrera

Los factores estresantes en esta área son:

a. Falta de seguridad laboral. Dos de los rasgos comunes de la vida laboral son el temor a perder el trabajo y la amenaza que se supone el desempleo; se ha descubierto que están relacionados con algunos problemas graves de salud, tales como las úlceras, la colitis y la alopecia, así como mayores problemas musculares y también emocionales. Con la inseguridad laboral se produce un consecuente deterioro de la moral y la motivación de los

trabajadores, lo cual puede incidir negativamente en su forma de desempeñar el trabajo, en su eficiencia y compromiso (Rodríguez, Oramas & Rodríguez, 2007).

b. Incongruencia de estatus, exceso o defecto de promoción y frustración. Se refiere a la situación en la que se le confiere un estatus a un individuo que no corresponde a las expectativas y esperanzas que él tenía. Esto es importante para los maestros ya que se quejan de tener una mala imagen en términos de prestigio, salario y respeto por su estatus profesional (Montes, 2008).

5. Estructura y clima organizacional

a. Política y cultura organizacional. Podemos considerar que la cultura dentro de una institución educativa influye sobre el estrés de los docentes. A nivel general, se considera que la cultura de una organización tiene que ver con los valores y normas compartidos, y que constituye una fuerza principal del cambio organizacional. Algunos aspectos más públicos y cruciales de la cultura son las normas de comportamiento, los valores dominantes, las reglas normativas, y la ética global que demuestre la organización. La fuente de estrés puede darse cuando existe un vacío entre lo que el docente espera que implique el trabajo y lo que dicen las reglas que hay que hacer. Se están presentando ciertos problemas en las instituciones educativas. Así podemos

ver que se dan muchos cambios que transforman buena parte de la ética poniéndose más énfasis en aspectos financieros y cambios curriculares. Muchos docentes se quejan que la enseñanza no es lo que era. También se están produciendo cambios en la función de tutor (Manassero, Vásquez, Ferrer, Fornés & Fernández, 2003).

b. Nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones. A nivel general, al hablar de participación nos estamos refiriendo al aspecto en que interactúan los subordinados con sus superiores en el proceso administrativo de tomar decisiones, en los casos en que se debe tomar decisiones en relación a la organización educativa, la dirección y los subordinados responsables del control en ese proceso de coordinar el propósito de la compañía o el negocio. El hecho de ser considerado a participar en forma efectiva en la toma de decisiones puede dar como resultado un mejor desempeño del trabajo y reacciones psicológicas y conductuales positivas (Palma, 2000).

c. La evaluación del desempeño del cargo. A algunas personas les puede resultar estresante el hecho que otras las evalúen, en especial si estos resultados tendrán consecuencias laborales y sobre el desarrollo de su carrera (Manya, 2008).

6. Aspectos individuales

a. Factores de personalidad. Las variables de personalidad están relacionadas con la forma de afrontar situaciones estresantes (Travers y Cooper, 1997; como se citó en Álvarez, 2007).

b. El efecto de cambios en la vida. Estos cambios implican que el individuo se ajuste o adapte a ellos, lo cual genera estrés (Fernández, 2014).

c. Factores demográficos. Muchos docentes se inician en la carrera a una edad joven y van desarrollándose conforme pasan los años pasando de etapa en etapa evolutiva del desarrollo humano, lo cual los vuelve vulnerables ante el estrés, ya que demandan adaptaciones para las cuales no se prepara el docente (Peralta, 2009).

Finalmente, el avance de la tecnología también provoca estrés (Martínez, 2004). La exigencia de emplear las TICs en la enseñanza provoca estrés ya que muchos docentes no son nativos digitales.

2.2.3 Relación entre las variables de estudio

Los conflictos laborales, la sobrecarga de trabajo y otras circunstancias estresantes, que se han convertido en fuentes de presión laboral, ocurren en las

instituciones educativas y generan un inadecuado clima laboral, trayendo como consecuencia el descontento de los docentes, el bajo rendimiento escolar, la insatisfacción de los padres de familia y una falta de identidad del personal docente (Ministerio de Educación-Unidad de Medición de la Calidad Educativa, 2006).

Otras fuentes de presión dentro de las organizaciones educativas, lo constituyen la indisciplina de los alumnos, la falta de reconocimiento social (Alvarado, 2012), las condiciones de trabajo, los sistemas de premios, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, las presiones del tiempo, la ambigüedad de rol, la evaluación del profesorado, la falta de promoción, la baja autoestima y estatus social y los conflictos entre el propio profesorado (Guerrero & Vicente, 2001; Guerrero et al., 2010; Gómez del Amo et al., 2011).

Del mismo modo, la sobrecarga de trabajo en la institución, la cantidad de trabajo que debe llevarse a sus casas interfiriendo con su vida privada, están relacionadas con la experiencia del estrés en el docente (Hanif, 2004). Del mismo modo, los horarios que permiten pocas interrupciones o ninguna, el volumen laboral exigido en diferentes épocas del año (principio, final de cada semestre y final del período), también constituyen fuente de estrés en los maestros (Austin, 2008).

A todo lo mencionado se suman los salarios inadecuados de los docentes, que es mucho más bajo que el de otros profesionales. Esta situación lleva a los docentes a tener que trabajar durante las vacaciones, los fines de semana o en dos turnos durante todo el período académico. Una consecuencia de esta situación, es el resentimiento del profesor por tener que desempeñarse en otros turnos, menos tiempo para compartir con la familia y para realizar tareas relacionadas con la escuela y la preparación de clases (Cavalcante, 2004), lo cual muchas veces ocasiona que se compare con otros profesionales o lo lleve a pensar en la posibilidad de cambio de profesión. Ello ocasionaría en los docentes una crisis en cuanto a la identificación con su grupo profesional y también a cuestionar el estatus y prestigio de su grupo profesional.

La presión laboral que soporta el docente influye en la construcción de su identidad (Torres, 2005); es decir, la identidad del docente depende del ejercicio de la profesión, de la seguridad o inseguridad que deriven de su posición respecto de su trabajo, de su grupo, de su escuela, de los padres de familia y de sus superiores, que muchas veces provocan situaciones estresantes, como se ha mencionado en los párrafos precedentes.

Se ha demostrado que la presión laboral provoca mayor cansancio emocional y despersonalización y una menor realización personal en los docentes (Manya, 2008), del mismo modo disminuye la satisfacción laboral

(Álvarez, 2007), responsabilizando a “otras personas más poderosas” por esta situación (Cuenca & Portocarrero, 2003).

Estas consecuencias de la presión laboral influirían en la identidad del docente, debido a la comparación que realizan los docentes, entre el grupo social al que pertenecen y otros grupos profesionales, debilitando su identidad profesional. Es por ello que se esperaría encontrar una relación entre la identidad profesional y las fuentes depresión laboral.

2.3 Definición de términos básicos

- Autonomía profesional: se refiere a cómo los sujetos perciben el grupo profesional (endogrupo) como portador de una adecuada autonomía profesional que les permita tomar decisiones en asuntos que le atañen como especialistas del quehacer educativo (Montes, 2001).
- Endogrupo: Grupo de referencia al cual uno pertenece (Tajfel, 1984; como se citó en Echandía & Casas, 2012).
- Exogrupos: Grupo referencial diferente al que uno pertenece (Tajfel, 1984; como se citó en Echandía & Casas, 2012).

- Experiencia laboral: Es definido como el tiempo en que una persona señala haber estado desempeñando una actividad profesional u ocupacional (Montes, 2001).

- Flexibilidad con respecto a la tarea docente: Implica la presencia de flexibilidad con respecto a la tarea docente hacia el modo en que el profesor se adapta, modifica y enriquece su trabajo docente (Álvarez, 2007).

- Fuentes de presión laboral: Se entiende por fuentes de presión laboral a los estímulos generados en el ambiente laboral, que pueden tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento, que emanan del entorno o del propio individuo y se convierten en estresores (Travers & Cooper, 1996; como se citó en Álvarez, 2007).

- Identidad docente: Es la definición que realiza el docente de sí mismo en función a su rol profesional y que lo diferencia de los no docentes (Vaillant, 2008).

- Identidad con su grupo profesional: Es la pertenencia que tienen los sujetos a su grupo profesional, evitando visiones sesgadas y parciales (Echandía & Casas, 2012).

- **Identidad social:** Conocimiento que posee el individuo de que pertenece a un determinado grupo social junto con el significado emocional y evaluativo resultante de esta pertenencia (Tajfel, 1984; como se citó en Echandía y Casas, 2012).
- **Percepción del estatus y prestigio profesional:** se refiere a cómo los sujetos perciben la valoración y el reconocimiento social que recibe un grupo profesional en referencia y relación a otros (Montes, 2001).
- **Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula:** Se refiere a la dinámica efectiva que se establece entre el docente y sus alumnos; además, implica la evaluación del trabajo del docente que se refiere a la problemática de enjuiciamiento que él hace de su propio trabajo y enfatiza la percepción de todas las tareas que el profesor cumple fuera del aula pero que están vinculadas con el trabajo académico en general (Álvarez, 2007).
- **Presiones originadas por la organización administrativa:** Alude a las presiones originadas por la organización administrativa, comprende los estresores que surgen de las directivas y normas de la organización (Álvarez, 2007).
- **Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula:** Se refiere a estresores que resultan de la labor educativa del docente, es decir, su trabajo concreto en el aula y está fuertemente influido por la percepción que tiene el

docente de la calidad del trabajo en relación con la atmósfera concreta del aula (Álvarez, 2007).

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Relacionar la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

3.2 Objetivos específicos

- a) Describir la identidad profesional en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- b) Describir las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- c) Determinar si existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- d) Determinar si existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- e) Determinar si existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

- f) Determinar si existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- g) Determinar si existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- h) Determinar si existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- i) Determinar si existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
- j) Determinar si existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

IV. HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

H₁: La identidad profesional y las fuentes de presión laboral, se encuentran relacionadas significativamente, en instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

4.2 Hipótesis específicas

H₁: La identidad profesional en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco es elevada.

H₂: Las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco son bajas.

H₃: Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

H₄: Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

H₅: Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones originadas por la organización administrativa

en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

H₆: Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

H₇: Existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

H₈: Existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

H₉: Existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

H₁₀: Existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

V. MÉTODO

5.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es cuantitativa y nomotética, que consiste en utilizar fundamentalmente métodos cuantitativos y pretende establecer leyes o normas generales (Bisquerra, 1989). En la presente investigación el aporte está orientado a brindar mayor información acerca de la relación entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral.

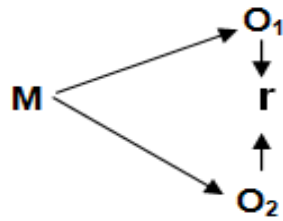
5.2 Diseño de investigación

Es no experimental porque la investigación que se realiza no manipula deliberadamente las variables. Es decir, se trata de un estudio en el que no se varía de forma intencional la variable. Se observa el fenómeno o situaciones, tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. Se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por quien la realiza (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Así mismo es transversal o transeccional porque recolectan datos en un solo momento, un tiempo único, según Liu y Tucker (como se citó en Hernández et al., 2014). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Finalmente, es correlacional porque se busca indagar la relación entre las variables estudiadas (Hernández, et al., 2014).

A continuación, se presenta el esquema del diseño correlacional:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

5.3 Variables

Variables atributivas:

- Identidad profesional

Puntuación obtenida en el Cuestionario de Identidad Profesional, cuyas dimensiones son: identificación con su grupo profesional y percepción del estatus y prestigio profesional.

- Fuentes de presión laboral

Puntuación obtenida en el Inventario de Fuentes de Presión Laboral, cuyas dimensiones son: presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula, presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, presiones originadas por la organización administrativa y flexibilidad con respecto a la tarea docente.

Variables controladas:

▪ Factores ambientales

La aplicación de las pruebas se realizó en ambientes con iluminación y ventilación adecuada, así como en espacio libre de ruidos y distracciones.

- Fatiga y/o cansancio de los participantes

Los instrumentos fueron aplicados en las primeras horas de la jornada diaria, previo al inicio de sus actividades laborales.

- Deseabilidad social

Se controló dado que la aplicación del instrumento se realizará en forma anónima, por lo que se presume que existen mayores probabilidades para que los participantes respondan de forma honesta.

Variable extraña:

- Efecto reactivo del instrumento

Los participantes no necesariamente responden ante el instrumento como lo hacen en su vida cotidiana, por lo tanto, se puede presumir que sus respuestas son honestas.

5.4 Población y muestra

5.4.1 Población

La población del presente estudio está conformada por la totalidad de docentes de secundaria, de las instituciones educativas estatales ubicadas en el distrito de Barranco, que ascienden a 266 personas, de ambos sexos. En la Tabla 1 se presenta la distribución de la población.

Tabla 1

Distribución de la población

Institución educativa	Población
Institución educativa 1	18
Institución educativa 2	64
Institución educativa 3	18
Institución educativa 4	45
Institución educativa 5	27
Institución educativa 6	48
Institución educativa 7	46
Total	266

5.4.2 Muestra

Marco muestral

El marco muestral abarca el personal docente que labora en las instituciones educativas estatales de secundaria, ubicadas en el distrito de Barranco.

Tipo de muestreo

El muestreo fue probabilístico, estratificado por institución educativa.

Unidades de muestreo

Las unidades primarias de muestreo son cada uno de los docentes que laboran en las instituciones educativas estatales de secundaria, ubicadas en el distrito de Barranco.

Tamaño de la muestra

Para la selección de los docentes, en primer lugar, se calculó la muestra necesaria requerida para el estudio. La muestra fue de 157 personas. Dicha muestra fue calculada empleando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z\alpha)^2 * S^2 * N}{(N-1) * E^2 + (Z\alpha)^2 * S^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

Z α = Nivel de confianza para un error de tipo I al 95% de confianza.

S²= Varianza de la variable de estudio.

N = Tamaño de la población.

E = Error.

Reemplazando:

n = 157.

Z α = 1.96.

S²= (0.5)².

N = 266.

E = 0.05.

En la Tabla 2 se presenta la distribución de la muestra según variables socio-demográficas. Se observa que, en su mayoría, los docentes son de sexo femenino (67.5%), se encuentran entre 41 a 50 años de edad (45.9%), son nombrados (62.4%) y con 21a 30 años de servicio (45.9%).

Tabla 2

Distribución de la muestra según variables socio-demográficas

VARIABLES	Fr.	%
Sexo		
Femenino	106	67.5
Masculino	51	32.5
Intervalos de edad		
21 a 30 años	5	3.2
31 a 40 años	19	12.1
41 a 50 años	72	45.9
51 a 60 años	49	31.2
61 a 70 años	12	7.6
Condición laboral		
Nombrado	98	62.4
Contratado	59	37.6
Tiempo de Servicio		
1 a 10 años	31	19.7
11 a 20 años	41	26.1
21 a 30 años	72	45.9
31 a 40 años	13	8.3
Total	157	100.0

Nota: Fr. = Frecuencia

En la presente investigación se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

Haber cumplido un año de servicio en la institución educativa.

Aceptar participar voluntariamente en la investigación, lo cual se confirma mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Encontrarse con licencia o de vacaciones.

Responder con errores los instrumentos (doble marca o ítems en blanco).

5.5 Instrumentos

A continuación, se presenta los instrumentos a utilizados, el primero de ellos es el Cuestionario de Identidad Profesional.

Cuestionario de Identidad Profesional.

Para medir la variable identidad profesional se utilizó el Cuestionario de Identidad Profesional que fue elaborado por Montes (2001) en Chile y fue adaptado para la realidad peruana por Echandía y Casas (2012). Su objetivo fue evaluar la identidad profesional del docente de educación básica, desde dos dimensiones: Identificación con su grupo profesional y percepción del estatus y prestigio de su grupo profesional.

Este instrumento consta de 2 partes: En la primera parte se recogen los datos generales del evaluado y consta de 8 preguntas. En la segunda parte se recogen los datos correspondientes a las dimensiones de la identidad profesional y consta de 13 preguntas.

Validez y confiabilidad:

Echandía y Casas (2012) realizaron una validación de contenido del instrumento, mencionan que sometieron el instrumento al juicio de expertos, sin embargo, no reportaron datos estadísticos al respecto, sólo mencionan que obtuvieron consenso de los jueces que realizaron la revisión del instrumento. En cuanto a su fiabilidad, se encontró la prueba de consistencia interna Alpha de Cronbach obtuvo coeficientes muy cercanos a 0.70 en las sub-escalas “Identificación con su grupo profesional” (0.690) y por encima de 0.70 en la sub-escala “Percepción del estatus y prestigio profesional de su grupo profesional” (0.782), así como en el puntaje total del cuestionario (0.82).

Para la presente investigación, se realizó un análisis de ítems, para cada dimensión del instrumento. Ello se realizó con la finalidad de indagar sobre la contribución de los ítems a la medición de la dimensión a la cual pertenecían. En la Tabla 3 se presentan los resultados del análisis de ítems para la dimensión identificación con su grupo profesional. Como se puede observar, las correlaciones se encuentran en un rango desde 0.358 hasta 0.609 (superiores a 0.20), quedando esta

dimensión con todos sus ítems, debido a que todas las correlaciones son positivas, ello implica que las puntuaciones obtenidas en cada ítem contribuyen a la medición de la dimensión a la que pertenecen.

Tabla 3

Análisis de ítems de la dimensión identificación con su grupo profesional

Item	Correlación ítem-test
1	.358
2	.559
3	.609
4	.418

En la Tabla 4 se presentan los resultados del análisis de ítems para la dimensión percepción del estatus y prestigio profesional. Como se puede observar, las correlaciones se encuentran en un rango desde 0.145 hasta 0.602 (la mayoría superiores a 0.20), quedando esta dimensión con todos sus ítems, debido a que todas las correlaciones son positivas, ello implica que las puntuaciones obtenidas en cada ítem contribuyen a la medición de la dimensión a la que pertenecen. Se decidió no eliminar el ítem 8-2, debido a que ello no incrementaría significativamente la confiabilidad de consistencia interna (el coeficiente Alfa de Cronbach sólo aumentaría en milésimas) y además, se conservaría la estructura original del instrumento.

Tabla 4

Análisis de ítems de la dimensión percepción del estatus y prestigio profesional

Item	Correlación ítem- test
5	.383
6	.386
7	.467
8-1	.341
8-2	.145
9	.550
10	.602
11-1	.327
11-2	.526
11-3	.228
12-1	.490
12-2	.524
12-3	.487
13-1	.456
13-2	.475
13-3	.535
13-4	.466

Por otro lado, se calculó la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se aprecian en la Tabla 5. Se observa que todas las dimensiones, así como el instrumento en su totalidad, alcanzaron valores del coeficiente Alfa por encima de lo esperado; es decir, superiores a 0.65 (Reidl-Martínez, 2013), por lo tanto, se considera al instrumento confiable.

Tabla 5

Valores Alfa de Cronbach para las dimensiones del Cuestionario de Identidad Profesional

Dimensión	Coefficiente Alfa
Identificación con su grupo profesional.	0.689
Percepción del estatus y prestigio profesional.	0.831
Instrumento global.	0.800

Seguidamente se elaboraron baremos para la interpretación de los resultados obtenidos, lo cual se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6

Baremos percentilares para el Cuestionario de Identidad Profesional

Pc	Identificación	Percepción	Total
5	10	34	49
10	11	38	54
15	11	42	56
20	12	44	58
25	13	46	59
30	14	46	61
35	14	47	61
40	14	49	62
45	15	50	65
50	16	50	66
55	16	52	67
60	16	53	68
65	17	54	70
70	17	55	71
75	18	56	72
80	18	57	74
85	19	58	75
90	19	62	78
95	20	64	80

Se podrá apreciar un ejemplar del instrumento en el apéndice A.

Inventario de Fuentes de Presión Laboral.

Para medir la variable fuentes de presión se empleó el Inventario de Fuentes de Presión Laboral. Este instrumento fue elaborado por Travers y Cooper en 1997 y adaptado en nuestro medio por Fernández (2001). Su objetivo fue identificar las fuentes de presión para toda persona en un momento dado y la forma como los individuos perciben esas fuentes potenciales de presión.

El instrumento consta de 84 ítems, organizados en 4 factores: Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula, presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, presiones originadas por la organización administrativa y flexibilidad con respecto a la tarea docente.

Validez y confiabilidad:

Fernández (2001) reportó que la confiabilidad obtenida a través del Alfa de Cronbach fue de 0.96 (factor I), 0.94 (factor II) 0.91 (factor III) y 0.81 (factor IV).

Posteriormente Álvarez (2007) realizó un análisis de ítems del factor I (Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula) y obtuvo correlaciones superiores a $r = 0.47$, siendo en todos los casos estadísticamente significativas ($p < .05$). El análisis de confiabilidad por consistencia interna obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.96. En el factor II de la Escala de Presión Laboral (Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula) obtuvo correlaciones superiores a $r = 0.40$, siendo en todos los casos estadísticamente significativas ($p < .05$), lo que nos permite indicar que todos los ítems son relevantes para constituir la escala. El Alfa de Cronbach fue de 0.94. En el factor III (Presiones originadas por la organización administrativa) obtuvo correlaciones superiores a $r = 0.40$, siendo en todos los casos estadísticamente ($p < .05$). El Alfa de Cronbach fue de 0.91. En el factor

IV (Flexibilidad con respecto a la tarea docente) obtuvo correlaciones fluctuantes entre 0.33 y 0.75, siendo en todos los casos estadísticamente significativas ($p < .05$). El Alfa de Cronbach fue de 0.90.

Para la presente investigación, se realizó un análisis de ítems, para cada dimensión del instrumento. En la Tabla 7 se presentan los resultados del análisis de ítems para la dimensión presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula. Como se puede observar, las correlaciones se encuentran en un rango desde 0.489 hasta 0.684 (superiores a 0.20), quedando esta dimensión con todos sus ítems, debido a que todas las correlaciones son positivas, ello implica que las puntuaciones obtenidas en cada ítem contribuyen a la medición de la dimensión a la que pertenecen.

Tabla 7

Análisis de ítems de la dimensión presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula

Item	Correlación ítem-test
22	.530
23	.565
24	.489
26	.597
27	.581
29	.509
30	.669
33	.554
34	.568
35	.625
38	.640
39	.510
49	.568
52	.518
53	.629
54	.570
56	.499
58	.533
59	.636
60	.594
61	.641
63	.491
66	.557
67	.561
69	.540
70	.614
71	.644
76	.665
77	.498
78	.532
79	.573
80	.538
81	.684
82	.636
83	.620
84	.562

En la Tabla 8 se presentan los resultados del análisis de ítems para la dimensión presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula. Como se puede observar, las correlaciones se encuentran en un rango desde 0.425 hasta 0.734 (superiores a 0.20), quedando esta dimensión con todos sus ítems, debido a que todas las correlaciones son positivas, ello implica que las puntuaciones obtenidas en cada ítem contribuyen a la medición de la dimensión a la que pertenecen.

Tabla 8

Análisis de ítems de la dimensión presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula

Item	Correlación ítem-test
1	.431
3	.468
4	.544
5	.619
10	.585
11	.609
15	.668
16	.660
26	.425
28	.482
31	.704
32	.616
37	.676
40	.661
42	.656
43	.648
44	.731
45	.670
46	.643
47	.622
50	.631
51	.656
55	.578

Tabla 8 (*Continuación*)

Item	Correlación ítem- test
57	.625
72	.734
73	.619
74	.659
75	.486

En la Tabla 9 se presentan los resultados del análisis de ítems para la dimensión presiones originadas por la organización administrativa. Como se puede observar, las correlaciones se encuentran en un rango desde 0.265 hasta 0.649 (superiores a 0.20), quedando esta dimensión con todos sus ítems, debido a que todas las correlaciones son positivas, ello implica que las puntuaciones obtenidas en cada ítem contribuyen a la medición de la dimensión a la que pertenecen.

Tabla 9

Análisis de ítems de la dimensión presiones originadas por la organización administrativa

Item	Correlación ítem-test
2	0.265
9	0.321
12	0.607
13	0.598
14	0.635
17	0.603
18	0.649
19	0.604
20	0.568
21	0.520
25	0.608
48	0.521
62	0.562
64	0.478
65	0.510
67	0.570
68	0.616

En la Tabla 10 se presentan los resultados del análisis de ítems para la dimensión flexibilidad con respecto a la tarea docente. Como se puede observar, las correlaciones se encuentran en un rango desde 0.335 hasta 0.733 (superiores a 0.20), quedando esta dimensión con todos sus ítems, debido a que todas las correlaciones son positivas, ello implica que las puntuaciones obtenidas en cada ítem contribuyen a la medición de la dimensión a la que pertenecen.

Tabla 10

Análisis de ítems de la dimensión flexibilidad con respecto a la tarea docente.

Item	Correlación ítem-test
6	.698
7	.733
8	.655
41	.335

Por otro lado, se calculó la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se aprecian en la Tabla 11. Se observa que todas las dimensiones, así como el instrumento en su totalidad, alcanzaron valores del coeficiente Alfa por encima de lo esperado (superiores a 0.65), por lo tanto, se considera al instrumento confiable.

Tabla 11

Valores Alfa de Cronbach para las dimensiones del Inventario de Fuentes de Presión Laboral

Dimensión	Coefficiente Alfa
Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula.	0.951
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.	0.948
Presiones originadas por la organización administrativa.	0.894
Flexibilidad con respecto a la tarea docente.	0.786
Instrumento global.	0.976

Seguidamente se elaboraron baremos para la interpretación de los resultados obtenidos, lo cual se muestra en la Tabla 12.

Tabla 12

Baremos percentilares para el Inventario de Fuentes de Presión Laboral

Pc	Dimensión I	Dimensión II	Dimensión III	Dimensión IV	Total
5	62	39	36	6	154
10	79	51	43	7	188
15	84	59	46	8	211
20	90	69	51	9	225
25	97	75	54	10	240
30	103	78	57	11	252
35	111	83	58	12	269
40	115	86	60	14	278
45	119	91	61	14	287
50	125	94	64	14	299
55	129	96	66	15	309
60	134	99	68	16	315
65	136	103	69	17	321
70	141	105	71	17	332
75	145	108	73	18	341
80	149	111	75	19	347
85	154	116	79	19	358
90	160	123	82	20	370
95	172	129	85	21	406

Se podrá apreciar un ejemplar del instrumento en el apéndice B.

5.5 Procedimientos

Una vez obtenida la autorización para ejecutar el presente estudio, se procedió a la aplicación de los instrumentos de manera colectiva. Para ello se coordinó con las autoridades correspondientes, a fin de no interferir con sus actividades.

Antes de evaluar a los participantes, se aplicó el consentimiento informado (Apéndice C), en el cual se indicó el nombre del investigador responsable, cuál era el objetivo del estudio; se resaltó que la participación era anónima y que los datos serían manejados de modo estrictamente confidencial; finalmente se les brindó un correo electrónico a través del cual pudieran hacerles consultas al investigador.

Reunidos los datos, se realizó la tabulación respectiva, luego se elaboraron las tablas estadísticas. Con los datos obtenidos se efectuó el análisis mediante estadísticas descriptivas y análisis inferencial, empleando el Paquete Estadístico SPSS, versión 22. Las estadísticas que se emplearon fueron:

- Análisis descriptivo: medias, desviación estándar y coeficientes de variación.
- Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para analizar si los datos cumplen con el supuesto de distribución normal.

- Se utilizó para el análisis de correlación de Pearson debido a que los datos tuvieron una distribución normal.

Todos los resultados fueron analizados con un nivel de significancia estadística de $p < .05$.

VI. RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivo de las variables

En la Tabla 13 se observa que la muestra ha obtenido medias por debajo del percentil 50 en identificación con su grupo profesional y en el puntaje total; mientras que en percepción del estatus y prestigio profesional, se ubica en el percentil 50; es decir, con una tendencia por encima del promedio.

Por otro lado, el coeficiente de variación indica que la dispersión de las puntuaciones es aceptable, lo que significa que los puntajes de la muestra son homogéneos, en las dimensiones y el puntaje total de la variable de estudio.

Tabla 13

Estadísticas descriptivas para la variable identidad profesional

Variable	Media	Desviación estándar	Coefficiente de variación
Identificación con su grupo profesional.	15.19	3.19	21.00
Percepción del estatus y prestigio profesional.	50.27	8.96	17.81
Puntaje total	65.53	9.59	14.63

En la Tabla 14 se observa que la muestra ha obtenido medias por debajo del percentil 50; es decir, con una tendencia por debajo del promedio en todas las dimensiones y el puntaje total.

Por otro lado, el coeficiente de variación indica que la dispersión de las puntuaciones es aceptable, lo que significa que los puntajes de la muestra son homogéneos.

Tabla 14

Estadísticas descriptivas para la variable fuentes de presión laboral

Variable	Media	Desviación estándar	Coeficiente de variación
Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula.	121.15	32.33	26.68
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.	90.17	26.25	29.11
Presiones originadas por la organización administrativa.	62.83	14.82	23.58
Flexibilidad con respecto a la tarea docente.	14.00	4.76	33.98
Puntaje total	288.15	72.07	25.01

6.2 Análisis de la relación entre las variables

En la Tabla 15 se aprecia los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables estudiadas. Estos resultados demuestran que todos los puntajes presentan una distribución normal ($p > .05$).

En consecuencia, se decidió usar la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

Tabla 15

Prueba de normalidad para las variables de estudio

Variables	Estadístico	P
Identificación con su grupo profesional.	.082	.074
Percepción del estatus y prestigio profesional.	.068	.200
Identidad profesional	.058	.200
Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula.	.076	.135
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.	.081	.073
Presiones originadas por la organización administrativa.	.058	.200
Flexibilidad con respecto a la tarea docente.	.052	.200
Fuentes de presión laboral	.080	.072

En la Tabla 16 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Pearson, así como los coeficientes de determinación como medición del tamaño del efecto (Iraurgi, 2009; Igartua, 2012). Se observa que la identificación con su grupo profesional se relaciona de manera inversa y significativa ($p < .01$) con las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula; es decir, a mayor presión social derivada de la labor educativa en el aula existirá menor identificación con su grupo profesional. El coeficiente de determinación hallado indica que esta relación explica el 5.3% de la identificación con su grupo

profesional en función a la variabilidad de la presión social derivada de la labor educativa en el aula, teniendo este resultado un tamaño del efecto moderado (Igartua, 2012).

Por otro lado, se halló que la identificación con su grupo profesional no se relacionó de manera significativa con las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula ($p > .05$).

En cuanto a la relación entre la identificación con su grupo profesional y las presiones originadas por la organización administrativa, se halló que ambas variables se relaciona de manera inversa y significativa ($p < .05$); es decir, a mayor presión originada por la organización administrativa existirá menor identificación con su grupo profesional. El coeficiente de determinación hallado indica que esta relación explica el 2.5% de la identificación con su grupo profesional en función a la variabilidad de la presión originada por la organización administrativa, teniendo este resultado un tamaño del efecto pequeño (Igartua, 2012).

En cuanto a la relación entre la identificación con su grupo profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente, se halló que ambas variables se relaciona de manera inversa y significativa ($p < .05$); es decir, a mayor flexibilidad con respecto a la tarea docente existirá menor identificación con su grupo profesional. El coeficiente de determinación hallado indica que esta

relación explica el 2.6% de la identificación con su grupo profesional en función a la variabilidad de la flexibilidad con respecto a la tarea docente, teniendo este resultado un tamaño del efecto pequeño (Igartua, 2012).

Por último, se observa que la identificación con su grupo profesional se relaciona de manera inversa y significativa ($p < .05$) con el puntaje total de fuentes de presión laboral; es decir, a mayor fuente de presión laboral existirá menor identificación con su grupo profesional. El coeficiente de determinación hallado indica que esta relación explica el 4% de la identificación con su grupo profesional en función a la variabilidad de las fuentes de presión laboral, teniendo este resultado un tamaño del efecto moderado (Igartua, 2012).

Tabla 16

Correlación entre identificación con su grupo profesional y las dimensiones de fuentes de presión laboral

Variables	Identificación con su grupo profesional		
	"r"	r ²	P
Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula.	-0.230**	0.053	.004
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.	-0.153	0.023	.058
Presiones originadas por la organización administrativa.	-0.158*	0.025	.049
Flexibilidad con respecto a la tarea docente.	-0.161*	0.026	.045
Fuentes de presión laboral	-0.201*	0.040	.012

Nota: "r" = Coeficiente de correlación de Pearson; r² = Coeficiente de determinación. Significativo ($p < .05$), ** Muy significativo ($p < .01$)

En la Tabla 17 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Pearson, así como los coeficientes de determinación como medición del tamaño del efecto (Iraurgi, 2009; Igartua, 2012). Se observa que la percepción del estatus y prestigio profesional no se relacionó de manera significativa con las dimensiones de fuentes de presión laboral, ni con el puntaje total ($p > .05$).

Tabla 17

Correlación entre percepción del estatus y prestigio profesional y las dimensiones de fuentes de presión laboral

Variables	Percepción del estatus y prestigio profesional		
	"r"	r ²	P
Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula.	.040	0.00	.680
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.	.163	0.03	.089
Presiones originadas por la organización administrativa.	-.015	0.00	.877
Flexibilidad con respecto a la tarea docente.	.161	0.03	.093
Fuentes de presión laboral	.085	0.01	.375

Nota: "r" = Coeficiente de correlación de Pearson; r² = Coeficiente de determinación. Significativo ($p < .05$), ** Muy significativo ($p < .01$)

En la Tabla 18 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Pearson, así como los coeficientes de determinación como medición del tamaño del efecto (Iraurgi, 2009; Igartua, 2012). Se observa que el puntaje total de identidad profesional no se relacionó de manera significativa con el puntaje total de fuentes de presión laboral ($p > .05$).

Tabla 18

Correlación entre identidad profesional y fuentes de presión laboral

Variables	Identidad profesional		
	"r"	r ²	P
Fuentes de presión laboral	.024	0.00	.801

Nota: "r" = Coeficiente de correlación de Pearson; r² = Coeficiente de determinación.

Significativo (p < .05), ** Muy significativo (p < .01)

VII. DISCUSIÓN

La discusión del presente estudio se organiza en función de las hipótesis formuladas, las implicancias de los resultados, la contrastación de estos con investigaciones similares y las limitaciones. Asimismo, se empieza con las hipótesis específicas, para concluir con la hipótesis general.

En la presente investigación se esperaba encontrar que la identidad profesional en docentes de secundaria del distrito de Barranco sea elevada; sin embargo, se halló que la media de la muestra se ha ubicado en el percentil 45 para el puntaje total de esta variable, lo cual indicaría que el personal estaría en un nivel por debajo del promedio. Al respecto Echandía y Casas (2012) encontraron que un nivel bajo de identidad profesional en su muestra, coincidiendo de este modo con los hallazgos del presente estudio, a pesar de ser docentes de otro nivel educativo.

Este hallazgo podría explicarse tomando en cuenta lo manifestado por Torres (2005) quien señala que la construcción de la identidad depende en gran medida de su actividad docente, de su ejercicio profesional, de la seguridad o inseguridad que deriven de su posición respecto de su trabajo, de su grupo, de su escuela, de los padres de familia y de sus superiores, situaciones ante las cuales están expuestos, tanto los docentes de primaria como los de secundaria.

Asimismo, Serrano (2013) ha señalado que a pesar que el perfil del profesorado es distinto y demanda una formación específica en cada uno de los niveles educativos,

estos son parte de un mismo colectivo que comparte una misma vocación y el desarrollo de un fin común, la enseñanza.

Con respecto a la hipótesis que señalaba que las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco son bajas, no se probó. Se halló que la muestra ha obtenido una media que se ubica cerca del percentil 50, lo cual indicaría que el personal docente estaría con una tendencia a un nivel promedio en esta variable.

Al respecto Manya (2008) encontró niveles promedio de fuentes de presión laboral en docentes de educación especial, al parecer como lo señaló Serrano (2013), las variables estudiadas en esta investigación son independientes del nivel o modalidad educativa a la que pertenezca el docente, ello debido a que todos tienen las mismas exigencias frente a la productividad que deben alcanzar en el sector educación.

El hecho de que las fuentes de presión laboral no sean bajas, sino por el contrario son mayores, podría deberse a las exigencias que el sistema educativo ejerce sobre los docentes, más aún si a ello se le suma que algunos docentes tomaron la decisión para elegir su carrera básicamente de manera circunstancial, casi accidental; es decir, su arribo a la carrera tuvo que ver con los bajos costos, su corta duración o con las dificultades que se tuvieron en los exámenes de admisión a las universidades; de esta forma los estudiantes ingresaron bajo el estigma de tener que elegir esta opción como la única viable (Torres, 2005).

Por otro lado, con respecto a las hipótesis que señalaban la existencia de relaciones significativas entre la identificación con su grupo profesional y las dimensiones de las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco, se probaron 3 de ellas. Se hallaron relaciones significativas entre la identificación con su grupo profesional y Presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula, Presiones originadas por la organización administrativa y Flexibilidad con respecto a la tarea docente. No se halló una relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula.

Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Álvarez (2007) quien encontró también que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana. Asimismo, señaló que los factores de las fuentes de presión laboral influyen sobre los factores de la satisfacción laboral. Al respecto Manyá (2008) halló que a mayor presión laboral existirá una menor realización personal.

Esto se explicaría debido a que según Serrano (2013) la identidad profesional docente está vinculada a aspectos del ejercicio de la profesión, tales como los relacionados con los aspectos sociales inherentes a la labor educativa en el aula (relación docente alumno, docente-padre de familia, docente-autoridad educativa), aspectos originadas por la organización administrativa (cumplimiento de clases,

programación de sesiones de aprendizaje y monitoreo, etc.) y otros aspectos que tienen que ver con el cumplimiento de tareas del docente.

Estas circunstancias implicadas en la labor docente provocarían que los profesores manifiesten una tendencia a percibirse de manera desfavorable con respecto a los otros grupos profesionales que se encuentran fuera del contexto escolar, caracterizándose por tener la menor autonomía y el más bajo status profesional.

(Montes, 2001).

Por otro lado, con respecto a las hipótesis que señalaban la existencia de relaciones significativas entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las dimensiones de las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco, no se probó ninguna. Del mismo modo, la hipótesis que señalaba la existencia de una relación significativa entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral, tampoco se probó.

Estos resultados podrían explicarse, debido a que existe un grupo de docente que, en menor proporción han seguido esta carrera por vocación y valoran la profesión. Del mismo modo, se preocupan por mejorar su estatus realizando estudios de Postgrado y consideran que este avance en su formación mejoraría el desarrollo de la identidad profesional docente Serrano (2013). Estos docentes, tomarían a las fuentes de presión laboral, como aspectos que no pueden ser evadidos, sino asumidos como algo cotidiano a su práctica profesional.

Finalmente, cabe señalar que una limitación muy importante cuando se realiza investigaciones con docentes, es su temor a la evaluación, lo cual fue puesto de manifiesto al firmar los consentimientos informados, por lo cual se considera que podría haber un efecto muy importante de deseabilidad social en las respuestas brindadas en los instrumentos aplicados. En tal sentido estos resultados deben ser interpretados con cautela, por esta característica peculiar de la muestra.

VIII. CONCLUSIONES

1. La identidad profesional en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco se encuentra por debajo del promedio.
2. Las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco no son bajas.
3. Existe relación significativa e inversa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
4. No existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
5. Existe relación significativa e inversa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

6. Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
7. No existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
8. No existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
9. No existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.
10. No existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

11. No existe relación significativa entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.

IX. RECOMENDACIONES

1. Realizar investigaciones en otros distritos de Lima Metropolitana, para tener una mayor muestra de docentes y comprender mejor su identidad profesional y sus fuentes de presión laboral.
2. Construir un nuevo instrumento para medir la identidad profesional del docente peruano que sea válido y confiable.
3. Construir un nuevo instrumento para medir otras fuentes de presión laboral, de acuerdo a la realidad del sector educativo peruano, que es cambiante en cada gobierno de tueno, que sea válido y confiable.
4. Analizar las variables estudiadas desde la perspectiva de un diseño correlacional-causal.
5. Proponer a las autoridades competentes de la UGEL 7, que desarrollen acciones para promover la identidad profesional del docente.
6. Emplear los hallazgos de este estudio para proponer programas que promuevan la disminución y el adecuado manejo de las fuentes de presión laboral a las que son sometidos los docentes.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2012). *Clima escolar y rendimiento académico en los estudiantes de educación secundaria de la institución educativa Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray de Collique – Comas 2012*. (Tesis Maestría inédito). Universidad César Vallejo, Lima.
- Álvarez, D.V. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis Doctorado inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Arcia, G.; Porta, E. y Laguna, J.R. (2004). *Análisis de los factores asociados con el rendimiento académico en 3° y 6° grados de primaria*. Managua, Nicaragua: PREAL-UNICEF.
- Austin, F. L. (2008). *La théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner*. Pitiers, Francia: Université de Poitiers.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- Canto, J., y Moral, F. (2005). El sí mismo desde la teoría de la identidad social. *Escritos de psicología*, 7, 59-70.
- Castro, P.P. (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública*. (Tesis de Maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina Bahía-Brasil*. (Tesis Doctoral inédito). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Cuenca, R. y Portocarrero, C. (2003). *Actitudes y valoración de los profesionales en servicio hacia su profesión*. Lima: Ministerio de educación, GTZ, KFW.
- Cuenca, R. y Stojnic, L. (2008). *La cuestión docente: Perú carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional*. Buenos Aires: Fundación Laboratorio de Políticas Públicas.
- Díaz, H. y Saavedra, J. (2000). *La carrera del maestro en el Perú. Factores institucionales, incentivo económico y desempeño*. Lima: GRADE.
- Dormann, C. y Zapf, D. (2004). Customer-related social stressor and burnout. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 61-82.
- Echandía, J.F. y Casas, L.C. (2012). *Experiencia laboral e identidad profesional en docentes del nivel primario en instituciones públicas y privadas del distrito de Miraflores*. (Tesis Maestría inédito). Universidad Marcelino Champagnat, Lima.
- Fernández, M. (2002). *Satisfacción laboral, fuentes de estrés y bournout en docentes primarios*. (Tesis Doctor inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Fernández, M. (2006). *Desarrollo profesional docente*. Granada: GEU.

- Fernández, V. (2014). *Evaluación de la salud laboral docente: Estudio psicométrico del Cuestionario de Salud Docente*. (Tesis Doctoral, inédita). Universidad Ramón Llull, Barcelona, España.
- Fuk, N.E. (2012). *Percepción del clima laboral y su relación con la satisfacción laboral y el absentismo en la Caja de Pensión Militar Policial, Lima 2008*. (Tesis Doctoral inédito). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Gómez del Amo, R., Cárdenas, J., Caballero, A., Brígido, M. y Borrachero, A. (2011). Construcción de una escala para medir las fuentes de estrés en el profesor de secundaria de matemáticas. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(3), 227-234).
- Guerrero, E., López, M., Caballero, A., Moreno, J.M., Marredo, J. y Gómez, R. (2010). Asociación estrés laboral y riesgo de padecimiento de trastornos psiquiátricos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. INFAD. *Revista de Psicología*, 22(1), 509-516.
- Guerrero, E. y Vicente, F. (2001). *Síndrome de burnout o desgaste profesional y estrés en el profesorado*. Cáceres: Servicio de publicaciones de la Universidad de Extremadura.

- Hanif, R. (2004). *Teachers stress, job performance and self-efficacy of woman school teachers*. (Tesis PH.D. inédito). Quaid-i-Azam University, Islamabad, Pakistán.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hogg, M., y Vaughan, G. (2010). *Psicología social*. Madrid: Médica Panamericana.
- Igartua, J.J. (2012). Tendencias actuales en los estudios cuantitativos en comunicación. *Nueva Época*, 17, 15-40.
- Iraurgi, I. (2009). Evaluación de resultados clínicos (II): Las medidas de la significación clínica o los tamaños del efecto. *Norte de Salud Mental*, 34, 94-110.
- López, Z. (2014). *Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del Departamento de Educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes: Un estudio mixto de exploración en secuencia de fases*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Metropolitana, San Juan, Puerto Rico.
- Manassero, M., Vázquez A., Ferrer, V., Fornés, J. y Fernández, M.C. (2003). *Estrés y Burnout en la enseñanza*. Palma de Mallorca, España: Universitat de les Illes.
- Manya, A. (2008). Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana. *Cultura*, 22, 387-414.

- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall.
- Ministerio de Educación del Perú-Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: Estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Montes, I. (2001). *Estudio de la identidad profesional de los profesores de Educación Básica Primaria*. (Tesis doctoral inédita). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- Montes, I. (2008). La Identidad profesional de los maestros en crisis. *Persona y Cultura*, 2(2), 49-64.
- Montes, I. (setiembre 2011). *Paradigmas educativos y construcción en la identidad docente*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Paradigmas educativos en América Latina, Lima
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21.
- Peralta, J. (2009). *Evaluación de la calidad educativa en nivel secundaria desde la perspectiva de docentes y alumnos*. (Tesis Maestría inédito). Universidad Pedagógica Nacional, Hermosillo, México.
- Pinto, M. A. (2004). El clima escolar como factor de calidad. ¿Estamos los docentes formados para facilitar buenos climas escolares? *Educar*, 30, 9-18.

- Ráez, H.T. (2013). *Motivación y clima institucional en docentes de dos instituciones educativas del distrito de San Juan de Miraflores – Lima*. (Tesis Maestría inédito). Universidad César Vallejo, Lima.
- Reidl-Martínez, L.M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*, 2(6), 107-111.
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Scandroglio, B., López, J., y San José, M. D. (2008). La teoría de la identidad social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema*, 20(1), 80-89.
- Serrano, R. (2013). *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria*. (Tesis Doctorado inédita). Universidad de Córdoba, Córdoba, España.
- Torres, M. (2005). *La identidad profesional docente del profesor de Educación Básica Primaria en México*. Pátzcuaro, Michoacán, Mexico: CREFAL.
- Vaillant, D. (2008). La Identidad docente. Importancia del profesorado. *Revista de Investigaciones en Educación*, 8(1), 15-34.

APENDICES

APÉNDICE A

CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL

Estamos desarrollando una investigación cuyo objetivo es conocer las opiniones que tienen los Profesores de Educación Secundaria acerca de su grupo profesional y sobre otros grupos profesionales del contexto educativo.

En este sentido, solicitamos su colaboración en calidad de Profesor de Educación Primaria y le pedimos **contestar a todas las preguntas del cuestionario** adjunto. Gracias a su aporte, será posible concretizar este estudio, el mismo que pretende proporcionar información relevante que contribuya a establecer acciones de desarrollo profesional y personal del profesorado.

Este cuestionario es **anónimo** y toda la información recabada será absolutamente confidencial.

Este instrumento es una adaptación del Instrumento elaborado por el Dr. Iván Montes Iturrizaga en el marco del programa de Doctorado de Ciencias de la Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile y la fundación Kellogg (EEUU) denominado “Instrumento para el estudio de la Identidad profesional de los Profesores de Educación” y fue adaptado en nuestro medio por Echandía y Casas (2012).

La presente investigación se desarrolla en el marco institucional del Programa de Maestría de la Universidad Marcelino Champagnat de Surco, cuyo responsable es el investigador Carlos Vivanco.

Muchas gracias por su participación

I PARTE

1. Sexo:
 - Masculino
 - Femenino

2. ¿Qué motivos lo(a) impulsaron a estudiar para Profesor de Educación Secundaria? (Marque solamente una alternativa).
 - No pude ingresar a otra carrera.
 - La vocación de servir a los otros.
 - El deseo de mejorar a la sociedad.
 - Me gusta el trato con los jóvenes.
 - Mi familia deseó que fuera Profesor.
 - Siempre me interesó la Educación.

3. Lugar de estudios de Pedagogía:
 - Instituto Pedagógico.
 - Universidad.

4. ¿Ha realizado o está realizando otros estudios en la Universidad?
 - No
 - Si → ¿Qué tipo de estudios?
 - Estudios de pre-grado en otra Carrera.
 - Licenciatura.
 - Especialización o diplomados de post-grado
 - Post-grado (Magister-Doctorado).

5. ¿Posee usted algún Post-título o Acreditación como Terapeuta o Psicopedagogo?
 - Si
 - NO

6. ¿Cuántos años de ejercicio como Profesor de Educación Secundaria tiene usted?.

- 1 a 10 años
- 11 a 20 años
- más de 20 años

7. ¿Qué tipo de gestión tiene el Centro donde se desempeña actualmente?

- Estatal
- Financiación mixta: Convenio/Iglesia – Estado o de las Fuerzas Armadas

8. Si usted tuviera la oportunidad para cambiar, ¿Cuál de las siguientes profesiones le gustaría estudiar? (Señale solamente una alternativa).

- Terapistas de trastornos del aprendizaje o lenguaje
 - Medicina
 - Psicología
 - Profesor de Educación Media
 - Derecho
 - Ingeniería Comercial y afines
 - Enfermería
 - Sociología
 - Administración
 - Historia
 - Arte
 - Otra actividad (especificar)
-

PARTE II

A continuación le serán presentadas un conjunto de preguntas referidas a su grupo profesional y a otros grupos profesionales que también laboran en el mundo de la Educación. Luego de cada pregunta usted verá una escala de 5 puntos. Por favor, encierre con un círculo el número que mejor exprese su opinión en cada caso.

1. ¿Cuán identificado se siente con el grupo profesional de Profesores de Educación Secundaria?

1	2	3	4	5	
Poco identificado					Muy identificado

2. ¿Cuál es el grado de satisfacción que usted tiene siendo Profesor de Educación Secundaria?

1	2	3	4	5	
Muy poco satisfecho					Plenamente satisfecho

3. ¿Ha sentido deseos de cambiar de profesión?

1	2	3	4	5	
Casi nunca					Casi siempre

4. ¿Cuánta disposición tendría usted para dejar el mundo de la educación en el caso que una empresa le ofreciera un trabajo con un sueldo superior al que tiene actualmente?

1	2	3	4	5	
Escasa					Altísima

5. ¿Cuán valorados socialmente están los Profesores de Educación Secundaria?

1	2	3	4	5	
Poco valorados					Muy valorados

6. ¿Cuánto reconocimiento por su trabajo reciben los Profesores de Educación Secundaria de los padres y/o apoderados?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Escaso Altísimo
7. ¿En qué medida las acciones de capacitación y actualización pedagógicas contribuyen a que el Profesor de Educación Secundaria tenga un mayor reconocimiento social?
- 1 2 3 4 5
Muy poco Muchísimo
8. A su juicio; cómo es el prestigio profesional que tienen los Profesores de Educación Secundaria egresados de las siguientes instituciones formadoras:
- * Profesores egresados de las Universidades 1 2 3 4 5
- * Profesores egresados de los Institutos Superior 1 2 3 4 5
Muy bajo Muy alto
9. Piensa usted que el prestigio profesional de los Profesores de Educación Secundaria en los últimos 20 años:
- 1 2 3 4 5
Ha disminuido Ha aumentado
10. ¿Cuál es su consideración acerca del prestigio profesional de los Profesores de Educación Secundaria en los próximos 5 años? Pienso que...
- 1 2 3 4 5
Empeorará Mejorará
11. ¿Cómo es la valoración social que hace la sociedad de los siguientes grupos de Profesores de Educación Secundaria?
- * Profesores de colegios estatales 1 2 3 4 5
- * Profesores de colegios de financiación mixta:
(Convenio Iglesia - Estado o de las Fuerzas Armadas) 1 2 3 4 5
- * Profesores de colegios Particulares 1 2 3 4 5
Muy baja Muy alta
12. Compare el prestigio profesional que tienen los Profesores de Educación Secundaria con el de las profesiones que a continuación se señalan:
- * Profesionales de otras carreras dedicados a la Educación escolar 1 2 3 4 5
- * Terapistas de lenguaje 1 2 3 4 5
- * Psicólogos Educativos 1 2 3 4 5
Tienen menos Tienen más

prestigio

prestigio

13. ¿Cuál es su percepción sobre el nivel de las remuneraciones de los siguientes grupos profesionales?

* Profesores de secundaria 1 2 3 4 5

* Profesionales de otras carreras dedicados a la Educación escolar 1 2 3 4 5

* Terapistas de lenguaje 1 2 3 4 5

* Psicólogos Educativos 1 2 3 4 5

Muy bajas

Muy altas

APÉNDICE B

INVENTARIO DE FUENTES DE PRESIÓN LABORAL

(Travers & Cooper, 1977 – Adaptado en Lima por M. Fernández)

En la actualidad muchas situaciones pueden convertirse en una fuente de presión para todas las personas en un momento dado; los individuos perciben esas fuentes potenciales de presión de distinta manera. La persona que dice: “ahora mismo estoy sometido a una enorme cantidad de trabajo”, por lo general quiere decir que tiene demasiadas cosas que hacer y lo expresa de ese modo.

Los enunciados listados a continuación son aquellos que los profesores han identificado como fuentes de presión en su trabajo. Les solicitamos que los evalúe de acuerdo al grado de presión que cada uno de ellos puede ejercer sobre usted y su trabajo.

Para responder debe marcar con un aspa (X) el número que, según su evaluación, corresponda considerando la siguiente escala:

No es una fuente de presión.	Es una muy baja fuente de presión.	Es una baja fuente de presión.	Es una Moderada fuente de presión.	Es una alta fuente de presión.	Es una muy alta fuente de presión.
1	2	3	4	5	6

ÍTEMS		No es una fuente de presión.			Es una muy alta fuente de presión.		
		1	2	3	4	5	6
1.	La adecuada relación con los alumnos.						
2.	El limitado manejo de recursos pedagógicos.						
3.	La relación con los padres de los alumnos.						
4.	Involucrarme con los alumnos en un plano emocional.						
5.	Solucionar problemas de conducta o disciplina.						
6.	Sustituir a profesores de cursos cuyo contenido conozco poco.						
7.	Lo impredecible del tiempo que se debe sustituir a un profesor.						
8.	El hecho de sustituir a un profesor dictando más horas de clase.						
9.	Saber que mi ausencia creará problemas a otros colegas.						
10.	La probable evaluación del profesorado.						
11.	Las horas que paso corrigiendo trabajos de los alumnos en						

ÍTEMS		No es una fuente de presión.			Es una muy alta fuente de presión.		
		1	2	3	4	5	6
	casa.						
12.	Las demandas de la administración en esta institución.						
13.	Falta de tiempo para descansos breves o pausas.						
14.	Las tareas administrativas que debo realizar.						
15.	Tener que hacer evaluaciones de cada alumno.						
16.	Tener que hacer reuniones con los padres de familia.						
17.	La poca influencia de los docentes en las decisiones de la institución.						
18.	La limitada participación en la toma de decisiones en la institución.						
19.	Los conflictos entre las necesidades de mi área y los puntos vista de la dirección.						
20.	La desvalorización de la enseñanza.						
21.	La falta de apoyo gubernamental para la educación.						
22.	Las agresiones verbales por parte de los alumnos hacia los profesores.						
23.	La agresión física de los alumnos hacia los profesores.						
24.	La falta de respaldo familiar en los problema de disciplina.						
25.	La falta de respaldo por parte de las autoridades.						
26.	Ser testigo de las crecientes agresiones entre los alumnos.						
27.	La falta de apoyo en la institución por parte de las autoridades.						
28.	La duración de las vacaciones.						
29.	El limitado respeto de la sociedad hacia mi profesión.						
30.	El número de enfrentamientos diarios en el aula.						
31.	La cantidad de horas de clases que dicto.						
32.	Los cambios constantes que se dan en mi especialidad.						
33.	La falta de información sobre cómo poner en práctica los cambios.						
34.	Tener que abarcar mucho sin posibilidad de profundizar.						
35.	La rivalidad entre los miembros del personal en la institución.						
36.	La presión académica dentro de la institución.						
37.	Las exigencias de los padres que piden buenos resultados.						
38.	La falta de apoyo por parte de las autoridades.						
39.	Sentir que mi formación no es la adecuada.						
40.	Cuando otros evalúan mi actuación.						
41.	La inseguridad laboral dentro de mi profesión.						
42.	Guiar en el aprendizaje a quienes no valoran la enseñanza.						
43.	Guiar en el aprendizaje a personas que ya tienen ideas preestablecidas						
44.	Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata.						

ÍTEMS		No es una fuente de presión.			Es una muy alta fuente de presión.		
		1	2	3	4	5	6
45.	Tener que establecer nuevas relaciones frecuentemente con alumnos y profesores.						
46.	Mantener la disciplina en el aula.						
47.	Que los alumnos intenten retarte a cada instante.						
48.	Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo realizado.						
49.	La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en los asuntos de la institución.						
50.	Reaccionar ante las quejas de los alumnos.						
51.	Tener que trabajar durante los períodos de refrigerio y las pausas.						
52.	La cantidad de ruido que hay en esta institución.						
53.	Tener que laborar en aulas con muchos alumnos.						
54.	El número de interrupciones en clase.						
55.	Cuando los alumnos se quejan constantemente.						
56.	El vecindario en que está situada esta institución.						
57.	Guiar el aprendizaje para alcanzar un nivel aceptable.						
58.	Contacto muy escaso con los alumnos.						
59.	La inadecuada proporción existente entre docente / alumno.						
60.	Los esquemas de trabajo imprecisos o cambiantes.						
61.	Las crecientes presiones en el centro por parte de los jefes.						
62.	La falta de tiempo para resolver los problemas particulares de ciertos alumnos.						
63.	La falta de consenso entre el personal sobre asuntos disciplinarios.						
64.	Las condiciones laborales que ofrece esta institución.						
65.	El presupuesto ajustado en esta institución.						
66.	La inadecuada comunicación entre el personal.						
67.	La falta de posibilidades de promoción docentes (ascensos).						
68.	El llevarme trabajo a casa que interfiera con mi vida familiar.						
69.	Ser consciente de la desprotección social y económica de mis alumnos.						
70.	Mi poca familiaridad con las exigencias que se me formulan.						
71.	La inadecuada conducción de los cambios en esta institución.						
72.	Las presiones a las que me somete mi rol.						
73.	El número de actividades de supervisión que he de realizar en esta institución.						
74.	Que los demás esperen demasiado de mí.						

ÍTEMS		No es una fuente de presión.			Es una muy alta fuente de presión.		
		1	2	3	4	5	6
75.	Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen.						
76.	La falta de apoyo administrativo.						
77.	El vandalismo en las instalaciones de la universidad.						
78.	La falta de apoyo auxiliar.						
79.	La presencia de alumnos con necesidades educativas especiales.						
80.	La inasistencia a clase de los alumnos.						
81.	Las tensiones que existen en la institución.						
82.	La existencia de pandillas juveniles.						
83.	El tener que trabajar en otras instituciones.						
84.	Faltar al dictado de las clases por diferentes motivos.						

APÉNDICE C

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, _____, acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de dos cuestionarios para un estudio sobre la identidad profesional y las presiones laborales de los docentes, realizado por el Lic. Carlos Vivanco, candidato a Magíster de la Universidad Marcelino Champagnat.

Me ha informado que:

- La aplicación de los cuestionarios forma parte para la realización de su tesis de Maestría.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi anonimato: la alumna no conocerá la identidad de quien llena cada cuestionario, pues no se registra el nombre en ellos en los cuestionarios.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarse al siguiente correo: charvipar@hotmail.com

Lima, ___ de _____ de 2016

Firma del participante

APÉNDICE D

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA / DISEÑO
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se manifiesta la identidad profesional en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco según género? 2. ¿Cómo se manifiestan las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco según género? 3. ¿Qué relación existe entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Relacionar la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la identidad profesional en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco según género. 2. Describir las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco según género. 3. Determinar si existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco. 	<p>Hipótesis principal:</p> <p>La identidad profesional y las fuentes de presión laboral, se encuentran relacionadas significativamente, en instituciones educativas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La identidad profesional en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco es elevada. 2. Las fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco son bajas. 3. Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco. 	<p>VARIABLES A RELACIONAR 1:</p> <p>X: Identidad profesional.</p> <p>Es un tipo de identidad social que guarda relación con la pertenencia al grupo profesional y se expresa mediante el conocimiento, que tienen los profesionales, de su propio grupo, junto con el significado emocional y valorativo de esta pertenencia (Montes, 2011).</p> <p>VARIABLE A RELACIONAR 2:</p> <p>Y: Fuentes de presión laboral.</p> <p>Se entiende por presión laboral a los estímulos generados en el ambiente laboral, que pueden tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento, que emanan del entorno o del propio individuo y se convierten en estresores (Travers & Cooper, 1996; citados por Álvarez, 2007).</p>	<p>Tipo de investigación: Correlacional.</p> <p>Diseño del estudio: No experimental, transversal, descriptivo-correlacional.</p> <p>POBLACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • 266 docentes. <p>MUESTRA:</p> <p>Probabilística de 157 docentes distribuidos proporcionalmente por institución educativa.</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario de Identidad Profesional adaptado por Echandía y Casas (2012). ▪ Inventario de Fuentes de Presión Laboral de Travers y Cooper, adaptada por Fernández (2001).

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA / DISEÑO
<p>4. ¿Qué relación existe entre la identificación con su grupo profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la identificación con su grupo profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre la identificación con su grupo profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?</p> <p>7. ¿Qué relación existe entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?</p> <p>8. ¿Qué relación existe entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?</p> <p>9. ¿Qué relación existe entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?</p>	<p>4. Determinar si existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>5. Determinar si existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>6. Determinar si existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>7. Determinar si existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>8. Determinar si existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>9. Determinar si existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas</p>	<p>4. Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>5. Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>6. Existe relación significativa entre la identificación con su grupo profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>7. Existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones sociales derivadas de la labor educativa en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>8. Existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>9. Existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y las presiones originadas por la organización administrativa en docentes de instituciones educativas</p>		<p>Métodos de análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se usará el software SPSS Versión 22. • Se realizará los siguientes cálculos: <ul style="list-style-type: none"> – La media aritmética, la desviación estándar. – Prueba de Kolmogorov-Smirnov.. – Correlación de Pearson.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA / DISEÑO
<p>10. ¿Qué relación existe entre la percepción del estatus y prestigio profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco?</p>	<p>públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>10. Determinar si existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p>	<p>públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p> <p>10. Existe relación significativa entre la percepción del estatus y prestigio profesional y la flexibilidad con respecto a la tarea docente en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco.</p>		