

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**Transición e identidad: Las experiencias de disonancia y la construcción de la identidad de docentes en los primeros años de su carrera**

**Rafaella Vanessa Bermeo Rovayo**

**Daniela Sevilla Ricaurte**

**Ciencias de la Educación**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito  
para la obtención del título de  
Licenciado en Ciencias de la Educación

Quito, 19 de mayo de 2024

# **UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

## **HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**Transición e identidad: Las experiencias de disonancia y la construcción de la identidad de docentes en los primeros años de su carrera**

**Rafaella Vanessa Bermeo Rovayo**

**Daniela Sevilla Ricaurte**

**Tiago Bittencourt, PhD**

Quito, 19 de mayo de 2024

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos:                   Rafaella Vanessa Bermeo Rovayo

Código:                                    00215135

Cédula de identidad:                 1719506428

Lugar y fecha:                         Quito, 19 de mayo de 2024

Nombres y apellidos:                 Daniela Sevilla Ricaurte

Código:                                    00213120

Cédula de identidad:                 1721239109

Lugar y fecha:                         Quito, 19 de mayo de 2024

## **ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN**

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

## **UNPUBLISHED DOCUMENT**

**Note:** The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

## RESUMEN

Esta tesis analiza altos índices de abandono debido a la desconexión de la identidad de un docente. Se aborda la falta de estabilidad, bajos salarios, y el trabajo no remunerado que contribuyen a un entorno laboral insostenible para los docentes. La investigación se centra en cómo la identidad personal y profesional de los docentes influye en su decisión de abandonar la profesión, especialmente en los primeros años de su carrera. Se realizó un estudio en Quito, Ecuador, enfocado en docentes de escuelas privadas con hasta tres años de experiencia, revelando que la desconexión entre identidad personal y profesional genera incertidumbre e inseguridad. Los resultados destacan la necesidad de apoyo institucional para mitigar estos conflictos y sugieren que los métodos actuales para manejar esta desconexión no resuelven la problemática mayor del abandono docente, subrayando la urgencia de comprender y abordar esta cuestión para mejorar la profesión.

**Palabras clave:** abandono, identidad profesional, precariedad, grupo de amistades, apoyo institucional, tensión, comunidades de práctica.

## ABSTRACT

This thesis analyses high dropout rates due to disconnection from a teacher's identity. It addresses the lack of stability, low salaries, and unpaid work that contribute to an unsustainable working environment for teachers. The research focuses on how teachers' personal and professional identity influences their decision to leave the profession, especially in the early years of their career. A study was conducted in Quito, Ecuador, focusing on public school teachers with up to three years of experience, revealing that the disconnection between personal and professional identity generates uncertainty and insecurity. The results highlight the need for institutional support to mitigate these conflicts and suggest that current methods of managing this disconnect do not resolve the larger issue of teacher attrition, highlighting the urgency of understanding and addressing this issue in order to improve the profession.

**Keywords:** attrition, professional identity, precarity, friendship group, institutional support, tension, communities of practice.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Introducción .....</b>	<b>8</b>
<b>Revisión de literatura .....</b>	<b>11</b>
<b>Abandono.....</b>	<b>11</b>
<b>Identidad.....</b>	<b>12</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>15</b>
<b>Hallazgos .....</b>	<b>17</b>
<b>Tensión Natural.....</b>	<b>17</b>
<b>Alivio Profesional .....</b>	<b>20</b>
<b>Comunidades de práctica .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Discusión y conclusiones .....</b>	<b>26</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>29</b>
<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>31</b>

## INTRODUCCIÓN

La docencia es una profesión que siempre está en constante evolución y cambio. Junto con la educación, se adapta al contexto sociocultural presente y sigue el modelo educativo que va de la mano con la hegemonía e ideología vigente. En los últimos años, ha habido varios estudios, como el de Lindner (2023), e investigaciones que señalan lo demandante que puede ser este ámbito laboral para un docente y el constante crecimiento de los índices de abandono. El abandono, es muchas veces señalado como el problema principal que afronta la docencia como profesión. Se menciona que los altos niveles de abandono, en particular el constante cambio de profesores por la escuela, empiezan a afectar negativamente al clima escolar y a los resultados del aprendizaje (Kelly, et al., 2015). No obstante, esta solo es la causa de un problema sistemático mayor. La docencia se puede considerar una línea de trabajo precaria debido a las condiciones laborales que pueden llegar afectar al docente tanto mental como físicamente.

La docencia es considerada una profesión “precaria” dado que hay poca estabilidad como tampoco tiene los medios y recursos necesarios para un buen desarrollo profesional. Breshears (2019) menciona que, bajos salarios, dependencia del trabajo a tiempo parcial, incertidumbre sobre el trabajo en curso, amenazas de recortes de financiación, falta de apoyo administrativo y excesivo trabajo no remunerado son algunas de las condiciones que hacen que esta carrera sea precaria. Todo esto ha creado que las condiciones para que los profesores trabajen sean insostenibles, lo cual significa que un gran porcentaje abandona su puesto de trabajo. Un ejemplo de precariedad en la docencia se ilustra en un estudio realizado en Chile a profesores de secundaria de la ciudad de Santiago. En el estudio se mostró que la mayoría de docentes tienen una remuneración baja a pesar del nivel profesional de la carrera. Asimismo, el 75% de la muestra no se encuentran sindicalizados, haciendo que por promedio

sólo permanezcan alrededor de 3 años en una misma institución educativa. Lo más relevante, sin embargo, es que alrededor de 50% de ellos necesita (o prefiere) tener otro trabajo (Cornejo Chávez, 2009).

Aunque gran parte de la literatura sobre el abandono docente se ha centrado en nociones de precariedad y las condiciones materiales de la docencia, es pertinente también mencionar que existen condiciones simbólicas que igualmente influyen en la precariedad de esta profesión. Una de ellas es la desconexión entre la identidad personal con la identidad profesional. Por esta razón, existe un interés creciente entre los académicos por comprender mejor cómo las concepciones de identidad pueden influir en la decisión de los docentes de permanecer o abandonar la profesión. Kelly, (2015) menciona que, los profesores tienen más probabilidades de abandonar la docencia en los primeros cinco años, el mismo periodo de la carrera en el que los profesores declaran sufrir más estrés y agotamiento emocional. Por esto, es relevante analizar porque esta tasa de abandono sucede tan temprano en el desarrollo de la carrera profesional. Es posible que la desconexión entre la identidad personal e identidad profesional al inicio de la carrera sea una de las causas por las que el abandono sucede en un rango de experiencia temprana. Dado esto, el enfoque de esta investigación es entender los diferentes factores de esta problemática, centrándose en cómo la identidad del profesor al inicio de la carrera juega un papel importante en la transición y construcción de una identidad profesional.

Parte de la literatura existente sobre el abandono docente y la identidad del profesorado se ha centrado en experiencias que ocurren en el norte global, con algunas excepciones como el estudio previamente citado sobre Chile. Cuando se habla de Ecuador hay una gran brecha de información con respecto al tema de precariedad laboral en docentes. La perspectiva es limitada y no se puede crear un panorama amplio que muestre cómo se

experimenta y se vive esta problemática dentro de las instituciones educativas del país. Nuestro estudio busca abordar este problema mayor a través de la identidad. Se enfoca en docentes de escuelas privadas en la ciudad de Quito, Ecuador que están en los primeros años de su carrera y como ellos negocian su identidad dentro de la institución educativa en la que están trabajando. Asimismo, trata de investigar cómo los docentes alivian las tensiones que se generan en su identidad durante esta primera etapa de su carrera y qué métodos utilizan para lidiar con esto. La identidad tiene un rol importante en cómo el profesor concibe su profesión. En las entrevistas con estos docentes pudimos entender mejor cómo cada uno de ellos ha construido su identidad basada en experiencias vividas en este periodo inicial de su carrera.

Nuestros hallazgos nos ayudaron a comprender cómo los docentes se acoplan y lidian con sentimientos como la incertidumbre e inseguridad que se generan a raíz del conflicto y desentendimiento entre su identidad personal e identidad profesional. Estos sentimientos pueden aumentar o disminuir en base a la falta o no del apoyo institucional. Por ende, hallamos que tipos de métodos los docentes novatos prefieren y priorizan al momento de sobrellevar este conflicto de identidad y cómo estos métodos no son una solución permanente a la problemática más grande que es el abandono docente que mantiene a la docencia como una profesión precaria. Por esto, es inminente que se deba discernir qué es y cómo se da el abandono docente y por consiguiente entender qué es la identidad y cómo está conectada con el rol docente.

## REVISIÓN DE LITERATURA

### Abandono

El abandono de los profesores dentro de la carrera cada vez va aumentando en porcentaje. Por ejemplo, en un estudio en Estados Unidos encontraron que, el 20% de los profesores han dejado la profesión en menos de cinco años y el 40% en menos de 10 años (Lindner, 2023). Dado estos porcentajes podemos ver que cada vez esta profesión va teniendo menos candidatos y menos entusiasmo y motivación por la carrera. Adicionalmente, las tasas de abandono durante los últimos 10 años han subido exponencialmente, en Chile y Canadá se ha estimado que han incrementado un 40% (Gonzalez-Escobar, et al., 2020).

La literatura dentro del abandono o “attrition” más conocido en inglés, de profesores es mencionada bastante y es importante mencionar y analizar las razones más comunes de estos sucesos que están afectando a la comunidad. Los profesores cada vez pierden el amor a su trabajo y esto también se da a partir de una falta de apoyo de parte de la administración, y un ambiente laboral complicado. Y como mencionado anteriormente, el abandono y la precariedad dentro de la carrera están interconectados ya que la falta de condiciones laborales hace que los profesores se agoten y se desmotiven temprano en la carrera (Garzón, 2022).

Dentro de las condiciones laborales existe de los docentes, la falta de pago, horarios laborales extra, carga excesiva de trabajo y más. Estos son considerados las condiciones materiales que causan el abandono dentro de una institución. Por otro lado, existen las condiciones simbólicas, las cuales causan igual o más impacto dentro de las experiencias de los profesores (Walker, 2016). Algunas de estas condiciones son: falta de reconocimiento social, poca autonomía al momento de tomar decisiones dentro del aula, estereotipos negativos, desconexión de la identidad personal y profesional, entre otros. Todas estas

condiciones ya sean materiales como simbólicas causan que los docentes se vean afectados negativamente dentro de su lugar de trabajo y aumentando las tasas de abandono.

Todo esto hace que los educadores se sientan desvalorizados y sientan una falta de apoyo y reconocimiento de su lugar de trabajo. La literatura tiene una postura fuerte dentro de este tema, y se menciona en diferentes contextos como también en diferentes países el impacto que ha tenido el abandono en instituciones escolares. Esto no solamente afecta a los profesores sino también a los estudiantes, ya que, tienen uno o varios cambios de docentes dentro de un año escolar y su enseñanza se vuelve inestable (Hochstetler, 2011).

Para poder entender mejor de dónde viene el abandono, hay que tomar en cuenta la cantidad de estrés y cansancio que tiene el docente para llegar a renunciar. Goddard (2006), menciona que el cuerpo no logra adaptarse al estrés crónico, lo cual lleva al agotamiento y más adelante al abandono del trabajo. Dentro del artículo, se refiere a los profesores que comienzan la carrera con una mentalidad abierta y después de tener experiencias negativas y estrés constante, no logran manejarlo y muestran muchos síntomas de agotamiento. Una de las variables constantes que se investigaban es que un porcentaje alto de profesores dejan la carrera dentro de sus primeros años de ella, y las razones detrás de esto. Existen varias, como sentirse abrumados y la necesidad de apoyo dentro y fuera de la institución. A pesar de que estas razones son importantes, una de las que más puede impactar a un profesor es el hecho de no encontrar o sentirse separados de quiénes son (identidad) ya sea de manera personal como profesional.

## **Identidad**

La identidad se crea a partir de nuestra relación tanto con el entorno, la historia, las prácticas culturales, las comunidades como también con el contexto en el que el individuo

participa (Battey & Franke, 2008). Gracias a esta relación intrínseca que tiene la identidad con la historia y otros elementos más el docente puede hacer sentido a lo que significa ser maestro, lo que significa ser un profesor blanco, mestizo o negro, lo que significa ser un profesor de escuela privada o escuela pública, lo que significa ser un profesor “tradicional” o “innovador” y lo que significa ser un “buen” profesor. Puede saber qué tipo de profesor es ahora y que tipo de profesor quisiera ser en el futuro. (Battey & Franke, 2008) La identidad del docente surge de la relación entre las características innatas del individuo y las características socioculturales que adquirimos del exterior, ya sea clase social, raza, religión, género. La identidad es el elemento que nos dice cómo un docente se relaciona con la profesión, como usa sus características innatas, características socioculturales y experiencias para mostrar qué tipo de docente es (Sexton, 2008).

En lo que concierne a la identidad del profesor, al inicio de la carrera, lo que comúnmente se cree es que hay un conflicto vigente entre la identidad personal y la identidad profesional. Sin embargo, Alsup (2006) argumenta que esto es una forma simple de ver este tema. En su artículo ella define a este conflicto como la frontera, donde hay otros agentes que también influyen en la construcción de la identidad del docente. La negociación de lo profesional y personal, cuando recién se comienza en la profesión, es el espacio que Alsup (2006) alude como frontera. Este espacio no es algo blanco o negro, cuando se refiere a la identidad existen varias “subjetividades” y posiciones situadas de identidad que se basan en discursos preestablecidos y experiencias de vida, estos se entrelazan entre sí y están en constante cambio. Por ende, no necesariamente es algo aislado que se construye una sola vez (Jenlick, 2019).

Cuando el docente es aún un estudiante y sigue en formación, muchas veces tanto implícita como explícitamente se crean discursos en torno a la objetividad y la supresión de

elementos personales que puede que se desvíe de lo que usualmente está culturalmente “aceptado” en una institución educativa. Cuando aún el docente es un practicante, según Alsup (2006) enmascarado en el discurso de objetividad se le suele sugerir al practicante que es mejor no revelar ideologías personales o tomar decisiones basadas en características individuales como género, raza, sexualidad o etnia. Se debe optar por ser objetivamente neutral en todo momento así se puede ser justo con todos los estudiantes. El problema es que la supresión de la identidad personal y las creencias no desaparecen, sino que se quedan y por consiguiente la omisión de estas puede crear tensión y disconformidad en el individuo. Ahora bien, qué pasa cuando se pierde de vista esta identidad privada. Profesores novatos que no entienden la conexión y desconexión entre la identidad personal y la identidad profesional que conlleva la profesión se les dificultará conectar con el rol docente. Si no se da una oportunidad al docente de hacer una propia transición entre ser un estudiante y ser un docente y pasar de ser una persona privada a pública es mucho más probable que terminen dejando la profesión, manteniendo así, en constante aumento, las estadísticas de abandono docente (Hochstetler, 2011).

El contexto sociocultural individual tiene un rol importante en la construcción de la identidad docente. Es relevante porque la identidad también se forma en base a cómo respondemos tanto racionalmente como emocionalmente a discursos y condiciones que se dan en torno a prácticas docentes basadas en el contexto sociocultural (Song, 2016). En nuestra investigación nos enfocamos en cómo los docentes en sus primeros años de carrera negocian su identidad en un ambiente social específico, que en este caso sería la institución educativa en la que trabajan. Igualmente, el contexto sociocultural forma parte de la construcción de la identidad como docente. Asimismo, nos enfocamos en cómo la identidad se ve afectada o se adapta a este nuevo entorno.

## METODOLOGÍA

El propósito de este estudio fue entender más a fondo el fenómeno del abandono, analizando cuestiones sobre cómo profesores principiantes, conciben y construyen su identidad dentro de una institución educativa. Para abordar este objetivo, llevamos a cabo un estudio de caso cualitativo con profesores de diferentes instituciones educativas privadas en Quito. Los profesores debían tener máximo tres años de experiencia en la profesión. Elegimos esta muestra de personas en específico porque consideramos que nos ayudaría a entender mejor cómo la identidad se transforma y se negocia en el contexto laboral actual cuando aún se encuentra en una etapa temprana del desarrollo profesional. Asimismo, utilizamos nuestras propias experiencias como docentes en los primeros años de carrera en relación con las entrevistas de la muestra, ya que lo consideramos relevante para el desarrollo del estudio.

La recolección de datos comenzó con entrevistas semiestructuradas con 10 docentes. Los participantes de las entrevistas fueron seleccionados a partir de compañeros de la universidad como también conocidos, que se encontraban dentro del rango de años de experiencia en el área laboral. Las entrevistas duraron entre 20 y 50 minutos y las preguntas se centraron en sus experiencias con su identidad, amistades y vivencias a lo largo del tiempo que han trabajado.

Una vez completada la recolección de datos, comenzamos el proceso de análisis. El análisis de datos consistió en dos enfoques complementarios. El primer paso fue inductivo y consistió en reuniones periódicas del equipo para discutir las percepciones emergentes, que más tarde se escribieron formalmente como memorandos analíticos. Las ideas emergentes de los memorandos analíticos se utilizaron para crear un esquema de codificación. Esto permitió

el segundo paso, que fue en gran medida deductivo y consistió en usar el esquema de codificación para codificar formalmente la totalidad del conjunto de datos. A través del proceso de codificación, pudimos identificar una serie de temas como la desconexión de la identidad, abandono y precariedad dentro de la profesión, soluciones que buscan los docentes. Una vez establecidos los temas, examinamos su relación en el esfuerzo por escribir afirmaciones. Después de las afirmaciones, regresamos al conjunto de datos en el esfuerzo por identificar cualquier evidencia que los desmintiera.

## HALLAZGOS

### Tensión Natural

Una tensión natural se crea al no entender la convergencia entre la identidad profesional y la identidad personal, o lo que se hace llamar como “la frontera” (Alsup, 2006). Esto se pudo evidenciar en varios de nuestros participantes. Para entender de una mejor manera esta tensión que se genera en la identidad de los docentes es relevante mencionar que Vedder-Weiss et al. (2018) en su artículo *Reflexive Inquiry as a Scaffold for Teacher Identity Exploration during the First Year of Teaching* concibe a la identidad del docente como un sistema dinámico complejo y proponen un modelo para analizar rigurosamente la identidad de los profesores en el primer año de carrera. Este modelo se llama *Dynamic Systems Model of Role Identity* o DSRMI como abreviación. Puesto de manera muy simple este modelo sigue la premisa de que, en cualquier tipo de situación, las personas actúan en dirección a un cierto objetivo propuesto en relación con su percepción de la realidad de la situación y como se ven a ellos mismos inmersos en esa realidad. Este modelo es utilizado para conceptualizar la identidad del docente en un sistema dinámico complejo, en el que cuatro diferentes componentes se interrelacionan y construyen esta identidad. Estos elementos son: creencias epistemológicas y ontológicas; propósitos y metas; auto-percepción y auto-definición; y posibilidades de acción percibidas.

Para esta sección en la que analizamos las tensiones naturales que se generan en la identidad del docente, es solo relevante explicar el componente de autopercepción y autodefinición. Este componente en específico se centra en cómo el profesor se construye a sí mismo en el rol de docente. Esto incluye cómo se relacionan en esta construcción atributos auto-percibidos, características, y la pertenencia a grupos sociales que destaquen y se relacionan en quién es como profesor (Vedder-Weiss et al., 2018)

Se destaca este concepto porque, la auto-percepción y la auto-definición también cumplen un rol en cómo se generan estas tensiones en la identidad del docente. Se puede argumentar que durante los primeros años de carrera la autopercepción y la autodefinición del individuo en relación con su construcción de su rol docente es frágil en comparación a docentes con más experiencia. Es frágil porque el individuo aún se encuentra haciendo una transición entre ser un estudiante practicante a un docente profesional, y por ende, se crea una falta de entendimiento en la convergencia entre la identidad profesional e identidad profesional.

En algunas entrevistas con nuestros participantes se puede evidenciar sentimientos auto-infligidos de falta de confianza y se ve una necesidad de tomar un rol que demuestre seguridad, aunque sea falsa, y un sentido de control de la situación, evitando que estudiantes y colegas se den cuenta de esto. Al ser los primeros años dentro de una institución educativa, este desentendimiento de la conexión entre las identidades puede generar sentimientos de inseguridad e incertidumbre que puede llevar a una frágil construcción de la identidad profesional.

Un ejemplo es el de Camila, que se encuentra trabajando por primera vez como docente con niños de primer grado, al responder una pregunta acerca de cómo se siente en su rol como maestro dijo que siente una falta de confianza en su preparación académica y en sí misma como persona desempeñando este rol de profesor. Camila explica que:

Yo siento que no he confiado mucho en mi forma de ser como profesora y en mi capacidad y en mi propia intuición, entonces siento que me ha faltado como tener esa confianza(...) como que, si he tenido este miedo a equivocarme y hacer las cosas mal porque en cualquier momento me pueden estar viendo, por ejemplo, mi jefe me puede

decir que estoy haciendo las cosas mal o puedo escalar mucho más una situación con un niño.

Como se mencionó antes, también para aliviar esta tensión se toma un rol demostrativo en el cual se intenta mantener los sentimientos de inseguridad o sentimientos que no parezcan “adecuados” de mostrar en público reprimidos atrás de este acto. Miranda, una asistente de profesor de 7mo grado, al preguntarle qué cosas sobre ella misma no se siente cómoda compartiendo con sus estudiantes nos dijo que:

Verás, yo intento ser un pro model súper positivo, aunque eso tenga que ver con tabús conmigo. Se me hace súper difícil compartir cosas como inseguridades. Es súper difícil porque tú eres la persona que tiene que estar en control, tú eres la persona que tiene que ser el role model. Tú tienes que estar ahí, presente y grounded, pero es muy difícil cuando tú por dentro no te sientes así entonces me cuesta un montón, intento compartirlo, pero no lo hago mucho(...)

En este ejemplo se ilustra cómo a Miranda aún le cuesta conectar su identidad profesional con su identidad personal. Lo sigue viendo como un conflicto y no entiende cómo pueden converger ambas identidades, por lo que estos sentimientos desfavorables se crean.

Sentimientos de inseguridad e incertidumbre eran comunes entre nuestros participantes, aunque es importante señalar que ninguno de los participantes de nuestro estudio se identificó con identidades minorizadas o vulnerabilizadas. Como se evidencia en la literatura, la frontera entre la identidad personal y profesional puede volverse mucho más compleja para individuos cuyas identidades no son vistas como normativas. De hecho, para individuos que se identifican con identidades no normativas, el proceso de adaptación y negociación de una identidad profesional puede llevar a problemas que van más allá de las

cuestiones de inseguridad. Para ejemplificar esta afirmación, utilizaremos un ejemplo personal que ocurrió durante uno de nuestras propias prácticas docentes. Sin embargo, se utilizará un nombre distinto para relatar la experiencia.

María, una practicante en una institución privada en Quito, trabajaba con niños de 3er grado junto a la maestra principal y la adjunta. Un día, una de las niñas del salón le preguntó sobre una pulsera arcoíris que llevaba, la cual era un símbolo del colectivo LGBTIQ. María dudó en cómo responder, temiendo posibles reacciones negativas de los padres, profesores o la niña misma. Aunque inicialmente evadió la pregunta, la niña siguió insistiendo en los días siguientes. Finalmente, María decidió ser honesta y explicó de manera sencilla que la pulsera representaba al grupo LGBTIQ. La niña, sorprendida, mencionó que conocía lo que significaba y no hizo más preguntas. María se sintió aliviada y orgullosa de haber sido sincera sobre una parte importante de su identidad.

Al inicio de la carrera como docente, se puede argumentar también, que docentes que pertenecen a grupos sociales minoritarios deben lidiar con dos tipos de negociaciones diferentes de la identidad, tanto la frontera entre lo profesional y lo personal pero también con respecto a ese atributo personal que los diferencia de la ideología predominante.

### **Alivio Profesional**

Las tensiones pueden aumentar o disminuir la situación por la cuál los docentes están viviendo. Dado que los profesores principiantes están pasando por un proceso arduo en el cuál están transicionando de ser estudiantes universitarios y asistentes por parte de pasantías universitarias a ser profesores titulares o asistentes formales dentro de un aula. Esta transición puede ser complicada para algunos, dado que el cambio puede ser complejo. Esta transición de ser estudiantes a ser profesores a tiempo completo, puede ser un shock para muchos ya

que existen muchos cambios no esperados como trabajar horas extra, planificaciones, el cansancio de trabajar a tiempo completo con estudiantes de cualquier edad y las ideas que uno tiene de ser profesor muchas veces no se comparan con la realidad (Caires, 2012). Por lo tanto, existen diferentes ayudas para que los profesores no se sientan tan solos durante el proceso, una de ellas es el apoyo institucional. Cuando existe este soporte los profesores suelen tener un mejor desempeño laboral, su motivación está más alta para seguir trabajando y su desarrollo personal como profesional puede crecer de mejor manera. Al momento de conversar con uno de los profesores entrevistados Gabriel, sobre su experiencia con administración y colegas mencionó:

Siento que el ambiente de trabajo en el que estoy es super. O sea, es inclusivo, entonces todos pueden opinar cómo se sienten. Si hay algún cambio que quieran hacer, son muy receptivos también. También he tenido la suerte de tener colegas que son buenas.

A seguimiento de esto, habla sobre cómo esto ha ayudado a seguir trabajando ahí unos años más y cómo este apoyo ha jugado un rol fundamental dentro de su desarrollo y su aprendizaje como profesor.

El apoyo institucional puede ser una ayuda para un profesor, como también puede causar más problemas en un profesor al haber una carencia de ese apoyo. Dentro de algunas instituciones, se puede ver una falta de ayuda y apoyo por parte de administración como también de los colegas y otros profesores. La insuficiencia de apoyo de la administración puede aumentar este malestar dentro de los docentes por varias razones. Una de ellas es que la docencia es una carrera que requiere de mucho esfuerzo y dedicación y al momento de no tener el reconocimiento y valoración del trabajo de parte de autoridades puede causar un

sentimiento de desmotivación y esto también lleva a falta de orientación y de liderazgo que se necesita para desarrollarse profesionalmente (Tsang, 2016). Segundo, en temas de recursos, la administración juega un rol importante al momento de asignarlos. Por ejemplo, los materiales educativos como hojas de papel, lápices, y más, tecnología y personas de apoyo (dependiendo del caso). Dentro de una de las entrevistas, Carla dice:

(...)Entonces eso se ha sido un reto súper grande y sentir como que yo como profesora no tengo apoyo de la administración, como ellos y yo tenemos objetivos completamente diferentes y tener que estar como luchando y luchando como por lo que yo considero que es como lo mínimo ellos dicen como no, o sea y lo más básico como en materiales y en cosas así, es como tenemos que estar, porque tienen que tener todo tan controlado.

Muchos profesores cuando trabajan dentro de una institución, buscan maneras de encajar con la administración y la manera en la cuál ellos enseñan. Cuando existen momentos que no hay una conexión y hay muchas diferencias entre las visiones de los profesores con las visiones de la institución, puede causar muchos problemas con la identidad del docente y empeorando su experiencia del trabajo (Tsang, 2016). Es importante entender que al momento de que tener la lucha entre los objetivos y visiones personales con los de la institución, pueden causar un menor sentido de pertenencia creando las tensiones y una desvinculación entre el profesor y su identidad.

Adicionalmente, al momento de no tener una base de soporte con estas cosas, los profesores pueden comenzar a perder la motivación y sentirse frustrados, causando que su desarrollo personal descienda, al igual que su desempeño en clase, causando también que el aprendizaje baje como menciona Tania: *“Yo sentía que tenía que irme porque ya no podía*

*más con la falta de apoyo, con la falta de profesores, de recursos, de seguimiento, me sentía completamente aislada.*” Este sentimiento de aislamiento también causa que muchos profesores dejen la carrera por completo ya que sienten como si están ellos contra el colegio, administración y puede causar frustración.

Como resultado de las tensiones, y la falta de apoyo como también el apoyo como tal la institución y los colegas, podemos entender que al tener experiencias negativas y una falta de comunicación como también de conexión, los docentes tienen problemas de su identidad, por lo tanto el abandono de la carrera se mantiene alto. Esto ocurre ya que, los docentes están tratando de asentarse dentro de su trabajo pero tienen muchos aspectos que evitan una transición fluida. Cuando los profesores y la institución no tienen los mismos objetivos como también valores y creencias, el profesor se ve obligado a cambiar su forma de ser profesionalmente y creando descontento en él.

### **Comunidades de práctica**

Etienne Wenger (1998) en su libro *Communities of Practice: learning, meaning and identity*, habla del término que da nombre al libro, *communities of practice* o comunidades de práctica. Este concepto engloba diferentes elementos como el significado, la identidad, la práctica y la comunidad. Es una teoría que ve al aprendizaje como una forma de participación social. La participación aquí no se refiere solo a la participación en ciertas actividades en un contexto local donde solo algunas personas participan, sino en un proceso más general de participación activa en las prácticas sociales y la construcción de la identidad en relación a estas comunidades. Este tipo de participación social no solo forma lo que hacemos, sino quienes somos y cómo interpretamos las acciones que tomamos.

Según Wegner (1998) las comunidades de práctica se encuentran en todas partes. Se crean con el tiempo a partir de la participación constante de personas que comparten un mismo objetivo, laboral o personal, del cual requiere una interacción, intercambio de conocimiento y colaboración para resolver problemas relacionados con este objetivo común. Las podemos encontrar en la casa, en el trabajo, en la escuela o cuando realizamos alguna afición. Están siempre presentes y las personas forman parte de una o varias a lo largo de su vida. Las comunidades de práctica son una parte integral en nuestras vidas. Son muy informales y a la vez omnipresentes, que es raro que se les tome en cuenta de una manera explícita, pero por esas mismas razones el término se nos hace tan familiar.

Se hace énfasis en el concepto comunidades de práctica para ejemplificar un hallazgo importante durante este estudio. Durante las entrevistas, más de la mitad de la muestra hizo referencia a la relación con sus colegas. A pesar de haber recibido o no apoyo institucional, este no fue su medio principal de apoyo en esta etapa inicial de la carrera. Las palabras que usaban para describir la relación con sus pares hacían alusión a la prioridad que se le daba a estas relaciones sobre otros aspectos laborales, como el apoyo institucional. Se referían a estas amistades como “red de apoyo”, “son como familia” o “BIFIS”. Para ejemplificar la importancia que se les da a estas amistades laborales, Carla que trabaja como asistente de profesor en el área de preescolar, ella en reiteradas ocasiones durante la entrevista muestra su inconformidad con la institución en la que trabaja, pero cuando se le pregunta acerca del apoyo que le han brindado sus colegas ella nos cuenta,

O sea creo que, claro hay momentos más duros y hay días mejores y peores, pero creo que tener este grupo como de apoyo ha sido toda la diferencia, o sea en días en los que yo estoy como que bestia, no sé cómo voy a llegar al final del día o del año escolar, o sea que duro que ha sido. Siempre tengo mis colegas que me apoyan y que

me ayudan a solucionar cualquier cosa y que me motivan un montón, entonces creo que eso ha sido, o sea incluso cuando he tenido momentos más como de, no sé, como más como de desanimarme y todo, siempre son ellas las que me ayudan un montón.

A pesar de su insatisfacción con la institución en la que trabaja encuentra un reemplazo de la falta de apoyo institucional en esta comunidad de práctica, creada en su entorno laboral, como soporte y motivación para continuar en el trabajo.

Formar parte de una comunidad de práctica requiere que los participantes que realizan la práctica interactúen y se reconozcan entre ellos. Por consiguiente, la práctica implica la negociación de cómo ser una persona en ese contexto. Es una negociación implícita o explícita, pero se denota a través de las acciones y las relaciones de los miembros de la comunidad. Por ende, se podría decir que ser parte de una comunidad de práctica es una forma también de negociar la identidad (Wegner, 1998).

Los profesores que dan prioridad a estos grupos de apoyo o comunidades de práctica negocian sus identidades al ser participar en estos grupos. No es algo explícito, pero se nota, en cómo se ven a sí mismos a través de la comunidad. Ana María menciona, cuando se le pregunta acerca de la relación con sus colegas y el cuerpo administrativo de la institución, *“(...)normalmente ellos intentan estar presentes, también porque hay algo súper importante y es que todo el mundo en la comunidad, en la institución, intentan estar en una misma sintonía, ¿sabes?”* Construir una identidad también implica negociar el significado de nuestras experiencias de pertenencia dentro de estas comunidades sociales. No podemos convertirnos en seres humanos por nuestra cuenta (Wegner, 1998).

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Dentro de los hallazgos del estudio encontramos tres puntos importantes que nos pueden dar un entendimiento a cómo el docente concibe su rol y como el entendimiento o desentendimiento de la convergencia entre su identidad profesional y personal o la frontera (Alsup, 2016) influye en esto. Primero encontramos cómo en muchos de nuestros participantes, de forma natural, se genera una tensión en su identidad, esto por consiguiente puede llegar a crear sentimientos de inseguridad e incertidumbre. Estos sentimientos pueden llevar a una continua perpetuación hacia la desconexión entre las dos identidades, profesional y personal. Igualmente, pudimos inferir que comunidades minoritarias sufren un mayor grado de tensión en su identidad y la construcción de su rol docente al no ser parte del contexto sociocultural normativo. Por lo que estos grupos se encuentran en un mayor riesgo de dejar la profesión.

Por otro lado, encontramos como el apoyo o la falta de apoyo por parte de la institución educativa puede afectar al rendimiento del profesor en cuestión. Cada uno de los participantes tienen diferentes experiencias dentro de este aspecto, sin embargo, se puede concluir que este apoyo puede ser un elemento determinante en la decisión de abandonar o permanecer en la profesión docente. Esto sucede porque el apoyo, ya sea negativo o positivo, afecta al rendimiento y motivación del docente dependiendo de la institución educativa que se encuentre.

Por último, el hallazgo más relevante en nuestro estudio fue cómo los docentes priorizan métodos informales para sobrellevar las dificultades o tensiones que se generan en estas primeras etapas de la carrera. Los grupos de amistad tienen una importancia más grande de la esperada dentro del estudio. Para empezar, es importante denotar que fue un tema que 7

de los 10 participantes que entrevistamos estaban de acuerdo y lo mencionaron con mucho entusiasmo. Se denota que estos grupos de apoyo generaron un gran impacto dentro de la motivación de los profesores, ya que se indica varias veces que las amistades han sido un gran momento dentro de su enseñanza.

Estas comunidades de práctica, como lo menciona Wenger (1998) en su libro, son grupos de participación social donde elementos como el significado, y más notoriamente la identidad se entrelazan para construir lo que hacemos, quienes somos y cómo interpretamos las acciones que tomamos. Las comunidades de práctica se encuentran en todas partes, como lo pudimos ver en nuestros hallazgos, pero más que nada son informales. Por esto llegamos a la conclusión que a pesar de que esta creación de comunidades de práctica que han optado los docentes como forma de apoyo no son una solución permanente al desentendimiento de la frontera entre las identidades y la desconexión con el rol docente. Dado que estas son soluciones a corto plazo, la docencia se sigue viendo como un trabajo precario y con tasas altas de abandono, de hasta el 40% (Gonzalez-Escobar, et al., 2020), que aún se mantienen. Goddard (2006) menciona en su artículo como sentir que no hay apoyo dentro de la institución en los primeros años de carrera puede llevar a un abandono. Sin embargo, este apoyo no solo debe depender de grupos de apoyo o amistades creados por los propios docentes al ver que hay una necesidad de esto por medios formales, sino que el apoyo se debe garantizar en todos los aspectos y a todo el personal que conforma la institución educativa. Pero hasta que esto suceda, el problema sigue extendiendo sus raíces sin manera de cortarlo y, por ende, se vuelve un ciclo en el cual los docentes siguen buscando estos métodos informales, que tienen una duración a corto plazo, para así aliviar las dificultades que conlleva su rol.

Tomando esto en cuenta, es necesario entender para poder tomar acciones que puedan solucionar a largo plazo este problema, ya sean sistemáticas o introspectivas. De esta manera, se va a poder reducir la tasa de abandono (sin tomar en cuenta el resto de aspectos que forman parte de la tasa) y también de encontrar maneras en las cuales los docentes puedan desarrollarse profesionalmente de una manera sana, y sin tener que poner en conflicto su identidad profesional y personal.

## RECOMENDACIONES

Considerando lo mencionado sobre la identidad de profesores, el abandono y más, centrado en profesores de instituciones privadas en Quito, es importante tener en cuenta algunas recomendaciones. Para empezar, hemos visto que la información recogida en el estudio está basada en las experiencias de 10 profesores dentro de Quito, dado esto, debemos pensar y entender este fenómeno más allá de estas instituciones. Como se menciona anteriormente, no existe mucha información dentro de Ecuador sobre las condiciones laborales que viven los profesores, ni lo que sienten ellos al momento de trabajar dentro de colegios, ni cómo pueden verse afectados. Esto crea una brecha entre lo que sabemos y lo que investigamos de otras fuentes. Para esto, recomendamos hacer más investigaciones sobre el tema, y sobre lo que diferentes profesores en distintas situaciones están viviendo. Nuestro estudio se centra en colegios privados en la capital, sin embargo, existen muchos más colegios ya sean privados o públicos que pudieran ser entrevistados, para así tener más información sobre las condiciones laborales dentro de instituciones educativas nacionalmente. Esto ayudaría a mejorar la educación del país, como también las experiencias y condiciones que viven los docentes actualmente.

Teniendo en cuenta que la construcción de la identidad en las primeras etapas de la carrera influye en la transición entre ser estudiante a ser profesional, es pertinente recomendar que se incorporen programas o se haga un espacio en los diferentes cursos del currículo universitario donde se trate y analice la identidad docente. Así, el estudiante podrá tener expectativas claras sobre lo que conlleva ser profesor y entonces entender de mejor manera su rol docente, para que así la convergencia entre la identidad profesional y la identidad personal sea más llevadera.

A partir de esto, una parte importante de mejorar estas condiciones y por ende cambiar la perspectiva de los profesores a partir de sus experiencias y su identidad que mantienen dentro de clases es fomentar programas de bienestar. Con estos programas, los docentes se pueden capacitar en diferentes temas sociales como: salud mental, diversidad, liderazgo, entre otras. De esta manera, con este tipo de programas, los docentes podrán crear una comunidad más cercana entre ellos y tener diferentes recursos que podrían ayudarles a mantener una buena salud mental. Adicionalmente, esto ayuda a crear más vínculos no solamente entre docentes, sino también con administración y superiores ya que aprenden más uno de los otros. Considerando estos puntos, estas recomendaciones crearían un cambio importante para la identidad de los profesores y el abandono de los mismos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alsup, J. (2006). SPEAKING FROM THE BORDERLANDS: Exploring Narratives of Teacher Identity. In B. T. WILLIAMS (Ed.), *Identity Papers: Literacy and Power in Higher Education* (pp. 109–121). University Press of Colorado.  
<https://doi.org/10.2307/j.ctt4cgp83.10>
- Battey, D., & Franke, M. L. (2008). Transforming Identities: Understanding Teachers across Professional Development and Classroom Practice. *Teacher Education Quarterly*, 35(3), 127–149. <http://www.jstor.org/stable/23478985>
- Breshears, S. (2019). The precarious work of English language teaching in Canada. *TESL Canada Journal*, 36(2), 26-47. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1242708.pdf>
- Caires S., Almeida L & Vieira D (2012): Becoming a teacher: student teachers' experiences and perceptions about teaching practice. *European Journal of Teacher Education*, 35:2, 163-178 <http://dx.doi.org/10.1080/02619768.2011.643395>
- Cornejo Chávez, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & sociedade*, 30, 409-426.
- Garzon-Godoy, Y. F., & Pineda Duque, J. A. (2022). Condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad y economía*, (46).  
<https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>
- Goddard, R., O'Brien, P., & Goddard, M. (2006). Work Environment Predictors of Beginning Teacher Burnout. *British Educational Research Journal*, 32(6), 857–874.  
<http://www.jstor.org/stable/30032711>
- Gonzalez-Escobar M, Silva-Peña I, Gandarillas AP, Kelchtermans G. ABANDONO DOCENTE EN AMÉRICA LATINA: REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Cad Pesqui* (176):592–604. <https://doi.org/10.1590/198053146706>
- Hochstetler, S. (2011). Focus on Identity Development: A Proposal for Addressing English Teacher Attrition. *The Clearing House*, 84(6), 256–259.  
<http://www.jstor.org/stable/41304386>
- Jenlink, P. M. (Ed.). (2019). Sexual orientation and teacher identity: Professionalism and LGBTQ politics in teacher preparation and practice. *Rowman & Littlefield Publishers*.
- Kelly, S., & Northrop, L. (2015). Early Career Outcomes for the “Best and the Brightest”: Selectivity, Satisfaction, and Attrition in the Beginning Teacher Longitudinal Survey. *American Educational Research Journal*, 52(4), 624–656.  
<http://www.jstor.org/stable/24546770>

- Lindner, J. (2023, December 20). *Teachers leaving the profession Statistics: Market Report & Data* • GitNux. GITNUX. <https://gitnux.org/teachers-leaving-the-profession-statistics/>
- Sexton, D. M. (2008). Student Teachers Negotiating Identity, Role, and Agency. *Teacher Education Quarterly*, 35(3), 73–88. <http://www.jstor.org/stable/23478982>
- Song, J. (2016). Emotions and Language Teacher Identity: Conflicts, Vulnerability, and Transformation. *TESOL Quarterly*, 50(3), 631–654. <http://www.jstor.org/stable/44984706>
- Tsang, K. K., & Liu, D. (2016). Teacher demoralization, disempowerment, and school administration. *Qualitative Research in Education*, 5(2), 200-225. doi:10.17583/qre.2016.1883
- Vedder-Weiss, D., Biran, L., Kaplan, A., & Garner, J. K. (2018). Reflexive inquiry as a scaffold for teacher identity exploration during the first year of teaching. In *The negotiated self* (pp. 225-235). Brill.
- Walker, V. S. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles educativos*, 38(153), 105-119.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge university press.