

**Universidad Nacional**  
**Facultad de Ciencias Sociales**  
**Escuela de Historia**

**El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño  
laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica**

**Sustentantes**

**Vanessa Badilla Vásquez**

**Alberto Hernández Agüero**

**Yunior Marín Solano**

**Juan Diego Saborío Delgado**

**Informe final de seminario de graduación sometido a consideración de  
Tribunal Evaluador para optar al grado de Licenciatura en la  
Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica**

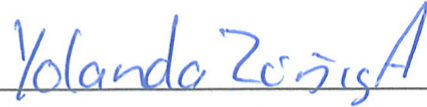
**Heredia, Costa Rica, 2019**

**Tribunal Examinador**



---

**Máster Raúl Ortega Moreno**  
**Representante**  
**Facultad de Ciencias Sociales**



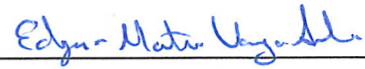
---

**MSc. Yolanda Zúñiga Arias**  
**Directora**  
**Escuela de Historia**



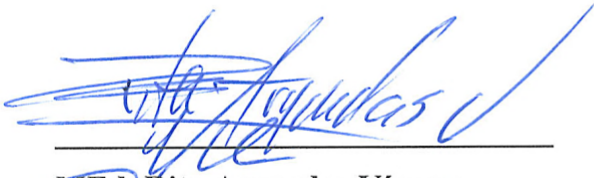
---

**MSc. Margarita Torres Hernández**  
**Responsable Académico**



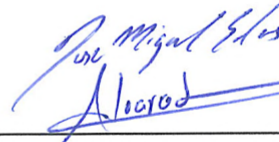
---

**MEd. Edgar Martín Ávila Vargas**  
**Responsable Académico**



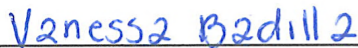
---

**MEd. Rita Arguedas Viquez**  
**Lectora**



---

**Lic. José Salas Alvarado**  
**Lector**



---

**Vanessa Badilla Vásquez**  
**Sustentante**



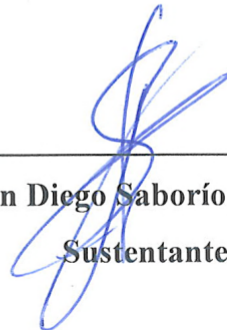
---

**Alberto José Hernández Agüero**  
**Sustentante**



---

**Yunion Alonso Marín Solano**  
**Sustentante**



---

**Juan Diego Saborío Delgado**  
**Sustentante**

## **Agradecimiento**

La vida se encuentra plagada de retos y uno de ellos, es la universidad. Estudiando dentro de ella nos hemos dado cuenta de que, más allá de ser un reto, ha significado una base, no solo para el entendimiento de nuestro campo en el que nos vemos inmersos, sino para la vida misma y el futuro.

Agradecemos profundamente a cada uno de los colaboradores los cuales, nos brindaron toda la ayuda necesaria para poder desarrollar esta investigación. A las instituciones que colaboraron durante el proceso, por abrir sus puertas y creer en nosotros. Y muy especialmente a nuestras familias quienes han significado, durante este proceso, el mayor apoyo en los buenos y no tan buenos momentos dando siempre una palabra de aliento para llegar al éxito.

## **Dedicatoria**

Dedico este proyecto de graduación, a las forjadoras de mi camino, mamá y tía Grace, quienes han sido un ejemplo de vida, me acompañan y guían desde el cielo; y a mami, por su amor, apoyo y compañía durante este proceso.

**Vanessa Badilla Vásquez**

Dedico este trabajo, primero a Dios quien me ha dado vida y salud para llegar a esta etapa. A mis padres Ronald Hernández Ureña y Flora Agüero Arias quienes, a través de una palabra de aliento, una muestra de amor me ha motivado y acompañado en los momentos no tan buenos y buenos al igual que mis hermanos, siempre aspirando al crecimiento personal y profesional. A mis amigos quienes han sido un soporte y han alentado a seguir adelante hasta el final. Y a mis estudiantes quienes, con sus muestras de amor, aprecio y apoyo me han motivado en los momentos turbios para seguir creciendo como ser humano y profesional. Este trabajo se los dedico con mucho amor y aprecio a ustedes

**Alberto José Hernández Agüero**

Dedico este logro a las personas colaboradoras del estudio, a mi familia y muy especialmente a mi hermano Gerardo por su apoyo incondicional.

**Yunior Alonso Marín Solano**

Dedico este trabajo a mi amor y compañera de vida Gaby, a mis hijos Anelena y Adrián por su apoyo, paciencia, sacrificio y sobre todo su amor en esta etapa de crecimiento personal y profesional. También a mis papas Juan y Marcela por todo el apoyo que me han dado cada instante de mi vida, y a mis hermanos Ronald y Alex que son parte importante siempre para mí, los amo chicos. Todo lo que hago es por todos ustedes.

**Juan Diego Saborío Delgado**

## Tabla de contenido

Agradecimiento.....	ii
Dedicatoria.....	iv
Resumen Ejecutivo.....	vii
Presentación .....	viii
Paradigma de investigación .....	xiii
Enfoque cualitativo .....	xiv
Tipo de investigación .....	xiv
Participantes .....	xv
Fuentes.....	xv
Instrumentos.....	xvi
Estrategias de procesamiento de información .....	xvii
Capítulo I. Sistema educativo formal costarricense .....	1
Organización y funcionamiento del sistema educativo diurno público de secundaria en Costa Rica .....	2
Legislación del sistema educativo.....	5
Caracterización de la educación en el Sector de Occidente y de los colegios académicos diurnos seleccionados.....	9
Capítulo II. Características del personal docente .....	21
Caracterizaciones de docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica desde la perspectiva del Asesor Regional de la disciplina .....	21
Capítulo III. El estrés y su incidencia .....	30
Caso 1. <i>Adela</i> .....	31
Caso 2. <i>Damián</i> .....	38
Caso 3. <i>Rogelia</i> .....	43
Caso 4. <i>Andrés</i> .....	48
Caso 5. <i>Luisa</i> .....	53
Capítulo IV: Atención, prevención del estrés y devolución de los resultados a personas colaboradoras .....	62
Atención y prevención del estrés laboral .....	62
Conclusiones generales.....	67
Bibliografía .....	72
Anexos.....	83
Anexo N 1: Consentimiento Informado .....	84
Anexo N 2: Consentimiento informado estudiantes. ....	86
Anexo N 3: Entrevista a profundidad dirigida al director de la Dirección Regional de Educación de Occidente.....	88

Anexo N 4: Entrevista a profundidad dirigida a docentes de los centros educativos seleccionados para el estudio .....	89
Anexo N 5: Entrevista a profundidad dirigida al Asesor de Estudios Sociales y Educación Cívica .....	91
Anexo 6: Test estrés laboral.....	92
Anexo N 7: Entrevista a profundidad sobre el estrés dirigida a docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica .....	97
Anexo 8: Entrevista semiestructurada dirigida a directores y (as) de los colegios seleccionados .....	99
Anexo 9: Entrevista semiestructurada dirigida a estudiantes inscritos en los colegios seleccionados .....	101

## **Resumen Ejecutivo**

El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y que presenta serias consecuencias en la salud física y mental de las personas. Además, es un elemento empobrecedor de la eficiencia, tanto individual como social, y actúa en gran medida en el lugar de trabajo, convirtiéndose en un elemento inherente del ambiente laboral.

El objetivo de este trabajo es evidenciar el estrés como problemática entre los docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica, ya que influye en el desarrollo del sistema educativo costarricense, y no solamente como un padecimiento que afecta individualmente; a través del estudio de caso de los docentes participantes que pertenecen a los colegios Instituto Superior Julio Acosta (Circuito 01), Liceo Nuestra Señora de los Ángeles (Circuito 02) y el Colegio Experimental Bilingüe de Palmares (Circuito 06), de la Dirección Regional de Educación de Occidente.

En este contexto, se pretende analizar en qué medida incide el estrés laboral en el desempeño docente, a través del estudio del funcionamiento del Sistema de Educación formal académica diurno, y la caracterización de los contextos educativos en estudio y docentes participantes. Esto con la finalidad de concientizar la problemática del personal docente, en lo referente a su invisibilización y vulnerabilidades presentes en los contextos educativos analizados a escala nacional, regional y local.

# **El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica <sup>1</sup>**

## **Presentación**

El presente es un informe final del seminario de graduación, titulado: Educación inclusiva: *Análisis de los contextos educativos vulnerabilizados en Costa Rica desde la Perspectiva de los Derechos Humanos*. En este sentido, el interés de los sustentantes es evidenciar la existencia de una problemática la cual no ha sido abordada a profundidad con el sector docente, donde se pretende demostrar el estrés laboral como un problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica.

El proyecto tiene una vinculación directa con el eje problematizador, ya que su enfoque se centra en uno de los actores importantes del sistema educativo: el docente en la disciplina de Estudios Sociales y la Educación Cívica. La sociedad está sometida a diversas transformaciones económicas, sociales, políticas y culturales; en la actualidad se requieren procesos educativos integrales que promuevan la aplicación de valores, actitudes, habilidades y destrezas necesarias para el aprendizaje continuo. Sobre esto Edgar Solano (2006) menciona que desde una ruta programática:

“Existe un interés por potenciar una ciudadanía informada, crítica y propositiva, en y desde el tema de Educación y los Derechos Humanos, no solo como receptores de la institucionalidad legitimada e instalada por el Estado, sino también como promotores de acción y reflexión permanente desde cada grupo de población y/o colectivo, como agentes de cambio desde sus escenarios cotidianos: prestando atención a las transgresiones de los derechos esenciales de la vida, de la convivencia y de los espacios de participación.”<sup>2</sup>

El personal docente conforma un gremio que la sociedad ha invisibilizado sus necesidades, pues la mayor parte de los estudios en el campo de la educación se concentran en el proceso educativo, la población estudiantil o bien en aspectos propios de cada disciplina.

---

<sup>1</sup> Nota aclaratoria: Las personas interesadas en consultar este apartado, es de suma importancia aclarar que esto es un resumen del diseño de graduación presentado y aprobado en la sesión número 2-18 de la comisión de trabajos finales de graduación de la Escuela de Historia, los interesados en consultarlo pueden dirigirse a dicha escuela.  
<sup>2</sup>Édgar Solano, "¿Enseñamos Estudios Sociales o Historia?". *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 2 (2006), 2. URL: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-2006/archivos/historia.pdf>.



A partir de esto, se realizó un análisis del contexto educativo que permitió visualizar la vulnerabilidad de los docentes en Costa Rica, desde la perspectiva de los derechos humanos. Razón por la cual, esta investigación fue generada, a partir de la interdisciplinariedad, abordaje del estrés y el desempeño laboral, como parte de la dinámica profesional en el ámbito educativo.

El sector educativo debe promover el desarrollo de capacidades, competencias y destrezas, cuya finalidad es lograr la formación académica y humana del educando, además debe crear y reproducir condiciones necesarias para adquirir una educación de calidad, para lo cual es imprescindible considerar riesgos o agentes de estrés que incidan en el desempeño docente y por consiguiente afecten la educación que recibe el educando.

El conocimiento temprano del estrés y la atención de esta problemática puede contribuir al beneficio educativo, personal, social e incluso económico de un país. La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) estableció que “para junio-julio del 2016, se reportaron 2.438 docentes que habían dejado de dar clases por complicaciones en su salud mental.”<sup>3</sup>

El estrés como tal, no es considerado una enfermedad, esto puede explicar el motivo por el cual esta institución no existen registros de incapacidades por causa de estrés sin embargo, es necesario precisar que “la falta de conocimiento para enfrentar la labor genera sentimientos de frustración e incompetencia que se manifiesta en el ausentismo, incapacidades e incluso renunciadas.”<sup>4</sup> Aunado a ello “son más de 60 mil docentes, quienes se enfrentan todos los días a sobrecargas y estrés laboral, volviendo cada vez más crítica las relaciones interpersonales en el centro educativo, con niños, otros docentes y padres de familia.”<sup>5</sup>

Para esta investigación colaboraron únicamente docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica, debido a que comúnmente imparten dos asignaturas y por lo general,

---

3 “Cerdas: 2400 docentes fuera de las aulas por males psiquiátricos y ortopédicos”, *Diario La Nación*, 10 de julio del 2016, URL:<https://www.nacion.com/el-pais/educacion/2-400-docentes-fuera-de-aulas-por-males-psiquiatricos-y-ortopedicos/5SFMNVMVURHRFKAXCT52TWFAAE/story/> (Fecha de acceso: 5 de junio 2018)

4 Los elementos mencionados fueron abordados por las académicas e investigadoras Yensi Vargas, Rebeca Cordero y María Román y a su vez fueron recopilados en una nota periodística confeccionada por “Katzky O’neal: Sobrecarga de trabajo y estrés aqueja a docentes costarricenses”, *Ciencia y Tecnología UCR*, 14 de octubre del 2017. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2010/10/14/sobrecarga-de-trabajo-y-estres-aqueja-a-docentes-costarricenses.html> (Fecha de acceso: 5 de junio 2018).

5 Esta afirmación fue plasmada por la Doctora Teresita Cordero que es directora del Instituto de Investigaciones en Educación (INIE) de la UCR y aparece escrita en la nota de la periodista de Katzy O’neal.

deben involucrarse más en la planificación y elaboración de actividades culturales, artísticas, cívicas o patrióticas, entre otras; situaciones que conllevan al aumento de responsabilidades, las cuáles pueden producir estrés.

Además, los Estudios Sociales y la Educación Cívica, forma parte de las disciplinas donde se concentran altas cantidades de profesores interinos, en relación con esto Leonardo Sánchez (2014) a través de un estudio sobre docentes en secundaria estableció que “de una muestra de 1.949 profesores de esta asignatura, 951 son interinos, alcanzando un porcentaje de 48,8 y los restantes 51,2 en propiedad.”<sup>6</sup>

Lo anterior define la inseguridad laboral como uno de los agentes causales de estrés en docentes del área. No se conoce en Costa Rica ni en el extranjero un estudio que aborde el estrés docente en la especialidad mencionada. Por otra parte, se suele concebir que el estrés si bien es muy frecuente en el gremio docente, muchas investigaciones evitan incursionar sobre este tipo de temáticas con disciplinas específicas porque consideran que los mecanismos de afrontamiento que una persona pueda usar para lidiar el estrés, no están necesariamente relacionados con la asignatura que desempeñe, además porque este fenómeno es multicausal.<sup>7</sup>

Existe una realidad concreta, inherente al ser humano, como lo es el estrés que se produce diariamente, sin embargo, a partir de esta concepción, se ha minimizado su impacto, ignorando, en muchas ocasiones las consecuencias de no dar tratamiento adecuado al estrés laboral.

---

<sup>6</sup>Leonardo Sánchez, “Efecto de las características del docente, el centro educativo y el entorno en el cuál se localizan los colegios sobre la deserción y la repitencia”, Informe Estado de la Educación, (2014), 32 [https://estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/educacion/005/Leonardo\\_Efectos\\_de\\_las\\_caracteristicas\\_del\\_docente.pdf](https://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/005/Leonardo_Efectos_de_las_caracteristicas_del_docente.pdf) (Fecha de acceso: 2 de agosto 2018).

<sup>7</sup> Magaly Cárdenas, Luz Méndez y Mónica González, “Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios”, *Istmo. Revista electrónica actualidades investigativas en educación*, 1 (enero-abril, 2014). URL: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729876006.pdf> (Fecha de acceso: 1 de junio 2018). y José Frutos, Patrocinio González, Antonio Maíllo, José Peña y Manuel Riesco, “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid”, *Revista Educación y futuro* (España), 12 (2007).

Todos estos autores y (as) coinciden en trabajar temáticas de condiciones laborales y estrés, sin hacer una distinción por disciplina.

Luis Carlos Morales, “Políticas y condiciones laborales del sector docente en Costa Rica”, *Revista de Gestión Educación* (mayo-junio 2011): 13, URL: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/download/8506/8031>

Paola García, “Las condiciones laborales y el desempeño docente” *Revista latinoamericana de Educación*, 1 (2013): URL:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5878022>

Valentín Martínez, “Estrés y ansiedad en docentes”, *Pulso*, 26 (2003): 11, URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/499144.pdf>

En este sentido, existen ciertos gremios que presentan mayor vulnerabilidad a que dicho padecimiento afecte su desempeño. Alonso Fernández estableció una clasificación en la plasmaba que:

“Los trabajadores más castigados por el estrés son aquellos cuya actividad se sitúa en medio de lo intelectual y lo manual, dentro de los cuáles los educadores son solo un ejemplo de trabajadores que tienen que atender a muchas personas, suelen estar muy controlados por sus superiores, deben lidiar con reclamaciones e incluso demandas, aunado a que están cotidianamente entregándose a los demás sin tener espacio suficiente para ocuparse de sus propios problemas.”<sup>8</sup>

Además de esto, el estrés y la salud laboral deben visualizarse y atenderse desde la integralidad, donde instituciones y personas alcancen un nivel óptimo de empatía y respeto de la dignidad humana. En ese sentido diversos organismos han intentado asumir un rol destacado.<sup>9</sup>

La insistencia de relacionar el estrés con la salud mental obedece a que investigaciones sobre el estrés nunca pierden de vista que se trata de un problema de salud, debido principalmente a que la sintomatología del estrés es múltiple “incluyendo tensión muscular, indigestión, taquicardia, sudoración, preocupación excesiva, ansiedad, falta de confianza, sentimientos de inutilidad, repulsión a las responsabilidades”,<sup>10</sup> lo que refuerza la hipótesis de que el estrés es uno de los problemas que dentro de la salud mental no debe pormenorizarse, sino más bien complejizarse.

Con relación al tema, la Asociación Nacional de Educadores (ANDE) ha realizado dos estudios sobre cargas laborales de docentes, en conjunto con el Instituto Nacional de Investigación en Educación (INIE) de la Universidad de Costa Rica (UCR). En estos estudios se señalan “las principales cargas que agobian a docentes y que, en muchas ocasiones, han generado que deban incapacitarse por lapsos de tiempo prolongados”,<sup>11</sup> pudiendo afectar la funcionalidad del sistema educativo costarricense.

El contexto social, ambiental y la legislación laboral constituyen factores potenciales del estrés, donde “el riesgo de contraer trastornos psíquicos y psicosomáticos

---

8 Alonso Fernández. “El estrés laboral y sus tipos”, *Psicopatología*, 19, n. 1 (1999): 34-39.

<sup>9</sup> Las personas interesadas en abundar acerca de la conceptualización usada en esta investigación puede consultar el apartado respectivo en el diseño indicado en la nota aclaratoria número 1. Al respecto se debe indicar que ahí se aborda conceptualmente, conceptos sistema educativo, salud, estrés y desempeño.

<sup>10</sup> Ministerio de la protección social, *Batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales* (Colombia: Ministerio de protección social, 2010).

<sup>11</sup> “ANDE y SEC presentan políticas de salud ocupacional al MEP”, Página electrónica ANDE, 2 de junio de 2017, <https://ande.cr/noticia/Q8XpQ8Xp> (Fecha de acceso: 28 de mayo 2018).

en el trabajo es mayor en ciertas áreas profesionales, como, por ejemplo, en los servicios de la salud o en el área educativa.”<sup>12</sup> Generalmente los docentes perciben su ocupación como una labor altamente estresante, al definir el estrés en docentes se entiende como “una respuesta afectiva negativa en forma de ansiedad o depresión, generalmente acompañada por cambios bioquímicos y fisiológicos que potencialmente puede desarrollar sintomatología crónica como hipertensión arterial y enfermedades mentales.”<sup>13</sup>

Incluso existen autores que defienden la posición de que “la asignación de una carga docente debe considerar los tiempos necesarios para la preparación de las clases, calificación de tareas y participación en proyecto de investigación.”<sup>14</sup> La educación debe replantearse, sin perder de vista al educador como un ser humano con limitaciones.

La relevancia de esta investigación recae en que, para alcanzar parámetros de calidad deseada en educación, no se debe descuidar la importancia de que el sistema tenga docentes con buenas condiciones emocionales y mentales. Se debe dejar abierta la posibilidad de que la “salud mental es un aspecto inherente al sujeto, integral de las personas, del cual no puede desligarse y sin embargo no siempre se le confiere la atención y el cuidado”<sup>15</sup> por lo tanto queda constatada la urgente necesidad de considerar dicho fenómeno.

La investigación se realizó con base a los derechos humanos, contemplando la relevancia de aprender a convivir en un mundo heterogéneo, “mostrando sensibilidad ante el que tiene problemas de estrés agobiantes que requieren de un respaldo social e institucional de respeto por la dignidad.”<sup>16</sup>

Por tanto, se abordaron diversas complicaciones estructurales que atentan contra el equilibrio emocional del educador. Este aspecto es fundamental, ya que para alcanzar alta calidad de enseñanza es preciso considerar la influencia que tiene laborar o desempeñarse en ambientes nocivos. Por este motivo, es preciso comprender esta problemática, sus causas y consecuencias, con el propósito de generar propuestas en favor de la prevención y atención del estrés docente.

---

12 Sieglin y Ramos, 2007.

13Cris Kyriacou y John Sutcliffe, “Esfuerzo del maestro: prevalencia, fuentes y síntomas”, *Revista Británica de Educación Psicológica* 2 (junio 1978): 159-167.

14Miguel Páez, “Factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios” *Ciencia América*, 6, n. 3 (2017): 5.

15Irma Piña Jiménez, “Pensar en la salud mental y en la formación de sus docentes” *Enfermería Universitaria*, 2, n.3 (2005): 38.

16*Ibid.*, 40.

## Metodología

Como opción teórico-metodológica, esta investigación se centró en el paradigma socio crítico y enfoque cualitativo, los cuales permitieron visualizar contextos a profundidad. Se abordó a través de la pedagogía de la empatía, la cual permitió adoptar una actitud de sensibilidad y comprensión de las principales opiniones que surgieron de una serie de instrumentos utilizados como el test de estrés, entrevistas a profundidad y semiestructuradas.

## Paradigma de investigación

Es un “sistema teórico dominante en la ciencia en cada período de su historia, que organiza y dirige la investigación científica en determinada dirección.”<sup>17</sup> La presente investigación se desarrolló bajo el paradigma socio crítico, el cual alberga insumos que sirvieron de amplia garantía para lograr desarrollar con mayor exactitud y profundidad el estudio abordado.

Desde las Ciencias Sociales el paradigma socio crítico busca un equilibrio teórico-práctico, además “plantea una crítica al positivismo y la necesidad de una realidad sustantiva que incluya juicios, valores e intereses de la sociedad, así como su compromiso para la transformación desde su interior.”<sup>18</sup>

El paradigma socio crítico se deriva de la concepción de que el conocimiento también se construye mediante intereses que emergen de necesidades grupales o individuales. Otra de las pretensiones intrínsecas de este paradigma es “la autonomía racional y liberación del ser humano que se consiguen mediante la capacitación de los sujetos para la participación y la transformación social.”<sup>19</sup>

Es a través del conocimiento de las causas de estrés y la urgente necesidad de que esto sea atendido como un problema de salud ocupacional que en el presente estudio va acompañado del ideal transformador propio del paradigma socio crítico, que busca el “(...) mejoramiento de la calidad de vida y desempeño de las personas.”<sup>20</sup>

---

17Alicia Guardián Fernández, El paradigma cualitativo en la investigación Socio-educativa (San José, Costa Rica: Colección Investigación y desarrollo educativo regional, 2007), 1.

18Luzmidia Alvarado y Margarita García, “Características más relevantes del paradigma socio crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el doctorado de educación del Instituto Pedagógico de Caracas”, *Revista Universitaria de Investigación* (Venezuela) 2 (diciembre 2008): 189, URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3070760.pdf>

19*Ibid.*, 190.

20*Ibid.*, 191.

## Enfoque cualitativo

La interacción social y de contexto propia del enfoque cualitativo a través de principios epistemológicos dicta que “el investigador interactúa con aquellos que estudia, ya sea mediante la convivencia o mediante la observación directa y admite los valores en la naturaleza de estudio”,<sup>21</sup> esta interacción se plantea como enriquecimiento cultural mutuo.

El estrés al ser un fenómeno común y complejo debido a que sus detonantes son multicausales y no inciden de forma homogénea en la sociedad hace necesario crear estudios de carácter cualitativo que “busquen examinar la realidad tal como otros la experimentan a partir de la interpretación de sus significados, sentimientos, creencias y valores.”<sup>22</sup>

## Tipo de investigación

Se utilizaron estudios de caso en tres instituciones educativas a nivel de secundaria inscritas a la modalidad académica diurna, de las cuales se selecciona dos docentes de la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica de cada institución para un total de seis, sin embargo, un docente se retiró en una fase avanzada de la aplicación de los instrumentos, motivo por el cual se terminó trabajando con cinco.

Esto se realizó mediante estudios de casos, los cuáles “permiten estudiar el fenómeno desde múltiples perspectivas y no solo desde la influencia de una sola variable y que es ideal en estudios en las que las teorías existentes son inadecuadas.”<sup>23</sup> Para el caso del estrés las categorías a utilizar fueron especificadas en el apartado metodológico titulado *Procesamiento de la información*, con el sentido de respaldar la concepción multicausal que provoca el estrés.

Se plantea, además, una crítica a la estructura teórica en cómo están concebidos y definidos el sistema educativo y el desempeño laboral. El primero de estos alberga componentes políticos administrativos, directrices curriculares que no necesariamente

---

21Susana Garduño, “Enfoques metodológicos en la investigación educativa”, *Revista de investigación administrativa* (México) 91 (julio-diciembre 2002): 4, URL: <http://132.248.9.34/hevila/InvestigacionAdministrativa/2002/vol31/no90/2.pdf>

22Jorge Martínez Rodríguez, “Métodos de investigación cualitativa” *Silogismo. Revista de la corporación internacional para el desarrollo educativo*, 8 (julio-diciembre 2011), 11. URL: <http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>

23Piedad Martínez. “El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica”. *Pensamiento & Gestión* (20) (2006): 175

generan un clima favorable en el equilibrio emocional del personal docente y por otra parte el concepto de desempeño laboral siempre se concibe referente a un proceso exigencia de calidad de enseñanza docente, muchas veces en contextos o realidades desfavorables.

La investigación es exploratoria porque sacó a relucir como se manifiesta un fenómeno (¿De qué forma incide el estrés laboral en el desempeño docente?), sin embargo, debido a la complejidad y factores multicausales del estrés se combinó una investigación de tipo descriptivo que permitió medir el grado de estrés docente mediante la utilización de un test que albergue variables personales, sociodemográficas, problemas laborales y del entorno social (Ver Anexo N 4)

## **Participantes<sup>24</sup>**

Para el abordaje de la investigación se seleccionaron tres colegios del sistema educativo formal académico diurno de la Dirección Regional de Educación de Occidente que es una de las 27 que componen el sistema educativo público nacional, ubicada en un escenario que históricamente ha logrado encabezar fuertes focos de luchas o resistencias.

El contexto laboral y docente fue abordado con mayor amplitud al momento del procesamiento de la información de los capítulos I y II. De esta forma la labor se centró en vislumbrar características del personal docente de la asignatura seleccionada y que laboraran para alguno de los tres centros educativos.

## **Fuentes**

Los criterios que determinaron la selección de las fuentes, están en función de lo siguiente: se describieron características internas de la bibliografía consultada, donde la mayoría de estudios albergan un carácter psicológico, aunque también se buscó complementar con teorización de la rama educativa, social y político-administrativo, las cuales aportaron elementos sustanciales para la elaboración de la problemática, estado de lo conocido y marco conceptual, para lo cual las fuentes nacionales e internacionales tuvieron un papel notable, especialmente en la obtención de artículos con rigurosidad

---

<sup>24</sup> Nota aclaratoria: Debido a la naturaleza de esta investigación, se siguieron los protocolos de buenas prácticas clínicas, en las cuales se utilizó el consentimiento informado para las personas colaboradoras. Se le informó a cada persona sobre los fines, beneficios e inconvenientes que pueden surgir de la investigación. Esto queda evidenciado en los anexos del trabajo. Y en el caso de personas menores de edad, se contó con el consentimiento escrito firmado por sus padres o en su defecto, sus representantes legales.

científica, así como una larga lista libros, informes, conferencias, trabajos finales de graduación, entre otros.

Se usaron reportes del MEP, Informes del Estado de la Nación, Ley General de Educación, Ley de Carrera Docente, los cuales contienen parámetros judiciales, laborales, sociodemográficos, caracterizaciones del sistema educativo, entre otros insumos que permitieron más aproximación al funcionamiento del sistema educativo, particularmente en la modalidad académica diurna. Además de esto, a través del enfoque cualitativo se obtuvieron muchas fuentes primarias que fueron contrastadas entre distintos actores y en algunos casos con información bibliográfica pertinente.

## **Instrumentos**

*Tablas de información, ficha resumen;* se trabajó con documentos publicados en la web y lo que se pretendió fue un acercamiento al contexto mediato costarricense del sistema educativo, por lo tanto, la amplia información bibliográfica obtenida, fue triangulada, tabulada y plasmada en forma de síntesis.

*Bitácora:* Este instrumento fue utilizado especialmente para recopilar información referente a características sociales, económicas y del entorno de los colegios que serán objeto de estudio, el cual permite clasificar la información obtenida de entrevistas a profundidad.

*Entrevista a profundidad:* Esta es una de las técnicas que más se aproxima al enfoque cualitativo y es clave en la presente investigación para el desarrollo de la incidencia del estrés en el desempeño laboral, la principal razón de la selección de este instrumento para el caso docente estuvo en función de la coordinación de un espacio en el cual el profesorado no se sienta observado y pueda expresarse libremente, sin necesidad de ser juzgado o criticado, está es una de las razones por las cuáles se privilegio está técnica antes que la observación participante “en la cual los observadores realizan sus estudios en situaciones de campos naturales, los entrevistadores realizan lo suyo en situaciones específicamente preparada.”<sup>25</sup>

---

25 Tomas Campoy y Elda Gomes, “Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos” (2009) Editorial EOS: 289.



*Entrevista semiestructurada:* Estuvo destinada para alumnos (as) y el director o (a) de los respectivos centros educativos con la intención de reflejar otras versiones del desempeño de docentes de la asignatura.

*Grabaciones de audio y video:* Se usó primordialmente para compartir y divulgar los resultados de la investigación, los cuales a través de esta técnica pueden tener una mayor difusión, ya que no se limitan necesariamente a un espacio y lapso concreto para acceder a este.

## **Estrategias de procesamiento de información**

A continuación, se ofrecen etapas que se interrelacionan y se abordan de lo general a lo específico y cada una tiene su nivel de relevancia como parte de la estructura diseñada.

### I Fase: Descripción del contexto educativo y sus características

Se usaron insumos generales sobre el funcionamiento del sistema educativo en la modalidad académica diurna costarricense, considerando Informes sobre el Estado de la Educación, Ley de Carrera Docente, Informes del Ministerio de Educación Pública, entre otros. Los principales hallazgos fueron analizados y sistematizados, utilizando como herramientas fichas resumen, tablas de información para evidenciar el funcionamiento del sistema educativo.

Se caracterizó la Dirección Regional de Occidente a nivel de secundaria como parte del contexto inmediato de los circuitos educativos seleccionados, para lo cual se recurrió a la aplicación de una entrevista semiestructurada al asistente del Director Regional, la cual fue elaborada considerando aspectos del entorno socioeducativo y medio ambiente (ver anexo N° 4). La información obtenida fue triangulada para detectar tendencias, similitudes o divergencias de la Dirección Regional de Occidente con relación a la dinámica nacional dentro del sistema educativo.

Posteriormente se hizo referencia al contexto particular de cada uno de los centros educativos estudiados. La recolección de la información se efectuó mediante entrevistas dirigidas a miembros de la dirección de los colegios y personal docente del área de Estudios Sociales y Educación Cívica, la cual sacó a relucir datos generales como la edad, lugar de procedencia, años de trabajo para el MEP y concretamente para la institución en

servicio, así como experiencias propias del contexto inmediato y el ambiente laboral (Ver anexo N° 5).

En primera instancia se estableció como criterio de selección docentes que tuviera mínimo tres años de laborar en la institución para que pudieran brindar una versión más objetiva del entorno social y laboral presente en cada institución, sin embargo, debido a la persistencia de la huelga en contra del Combo Fiscal en el segundo semestre del año 2018 tuvo como causa directa serias dificultades para ubicar docentes en centros educativos, por lo tanto, la muestra termino siendo menos selectiva. Se recurrió a análisis de contexto a través de bitácoras, así como informes sobre características de los colegios facilitados por la misma institución o concretamente por el personal a cargo de la coordinación académica.

## II Fase: Caracterización de docentes participantes

Esta fase tuvo un enfoque más cualitativo, en el sentido de que exigió una mayor participación e interacción con la población colaboradora. Se enfatizó la descripción y caracterización del personal docente a través de una entrevista (ver anexo N° 5) en la cual se hizo referencia a la realidad vivencial, personal, profesional y educativa. Elementos similares a estos fueron abordados desde la perspectiva del Asesor Regional de la asignatura (ver anexo N° 6), aunque con una óptica de amplitud, a través una caracterización de docentes inscritos a la modalidad académica diurna de la Dirección Regional de Occidente

La herramienta usada fue la entrevista a profundidad para desatacar aspectos sociodemográficos de docentes en torno a la edad, género, condición laboral (años laborados, tipo de contratación y composición de la jornada), estado civil, composición familiar (integrantes, edades, residencia, tiempo de desplazamiento), estilo de vida.

### III Fase: Estrés y su influencia en el desempeño laboral

Adquiere mayor profundidad que las dos fases anteriores, ya que se encuentra directamente relacionada con el objeto de estudio referente a la incidencia del estrés en el desempeño laboral, en primera instancia se ejecutó un test de estrés laboral<sup>26</sup>, dentro del cual se confeccionaron interrogantes que fueron divididas según su naturaleza, tales como; ambiente laboral, relaciones personales, estado de ánimo y planificación (ver anexo N° 7), con el objetivo de recrear una aproximación más cercana a la condición del personal docente.

Para complementar y contrastar los insumos se realizó una entrevista a profundidad (Ver anexo N° 8), que contiene elementos que van desde la jornada laboral, situaciones favorables o desfavorables, relaciones con el entorno inmediato, con colegas, estudiantes, padres de familia hasta la posibilidad de que el docente exprese libre y específicamente lo que implica el estrés en el desempeño laboral.

Además, se trianguló la información con criterios de directores y estudiantes inscritos al contexto inmediato, donde se desenvuelve el docente, mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas (ver anexo N° 9), con la intención de que visualice el desempeño de docentes analizados, desde su propia percepción, sin perder de vista el impacto que este pueda tener a causa del estrés.

La relevancia de esto reside en que “distintas estrategias arrojan resultados muy similares, esto corrobora los hallazgos; pero cuando, por el contrario, estos resultados no lo son, la triangulación ofrece una oportunidad para que se elabore una perspectiva más amplia en cuanto a la interpretación.”<sup>27</sup>

Un aspecto fundamental de la triangulación permitió reflejar que las mediciones para el desempeño docente ameritan complejizarse mediante las perspectivas que puedan arrojar otros actores, apartándose de criterios de medición y cuantificación del desempeño

---

<sup>26</sup> Pese a que este instrumento está más relacionado al enfoque cuantitativo, se utilizó por la dificultad de encontrar docentes colaboradores a causa de la huelga contra el Combo Fiscal, sin embargo, una vez que está concluyó, el proceso de buscar docentes colaboradores continuó, pero muchos de estos se negaron ya que consideraron que la metodología era exhaustiva, y por consiguiente les iba a demandar mucho tiempo. De esta forma algunos de los ajustes que se realizaron fue la integración de la entrevista de contexto y de características del personal docente en un solo documento y se procedió a elaborar un test como un instrumento de apoyo, el cual el personal docente pudiera contestar en un tiempo reducido.

<sup>27</sup> Mayumi Okuda y Carlos Gómez, “Métodos en investigación cualitativa: triangulación”, *Revista de psiquiatría* (Colombia) 34, n. 1 (2005): 120.

docente aplicados por el MEP carentes de seriedad y complejidad, por lo tanto, no se intentó extraer de los actores una cuantificación sobre el desempeño de docentes analizados, sino más bien una descripción cualitativa.

#### IV Fase: Devolución de los resultados

Finalmente, se elaboró un material audiovisual con los principales hallazgos, basado en el aporte de docentes colaboradores. El interés principal del producto es generar conciencia sobre el prejuicio y deterioro que puede llevar al personal docente estar expuesto a múltiples estresores.

No se contempló la participación directa de los docentes en el material debido a la imposibilidad de reunirlos a todos en un mismo espacio y tiempo, así como para respetar la confidencialidad de la información obtenida durante el proceso de investigación, al respecto se debe indicar que se trabajó con el respaldo de un consentimiento informado, que los participantes sin excepción, aceptaron y firmaron.

Contemplando además que la participación y colaboración del personal docente en este estudio fue bastante exhaustiva, no se consideró oportuno convocar a una última reunión para tal efecto, ya que en estos momentos se encontraban muy ocupados, en proceso de finalización del primer trimestre.

## **Capítulo I. Sistema educativo formal costarricense**

El primer capítulo detalla el funcionamiento del sistema educativo formal, académico diurno en Costa Rica, a partir de la revisión de la legislación educativa contenida en la Constitución Política de Costa Rica, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenios Internacionales, Ley Fundamental de Educación y la Ley de Carrera Docente. Mediante el análisis de esta información, se reconoce el contexto educativo costarricense y su influencia en la labor y desempeño docente.

Posteriormente se procede a examinar aspectos propios del funcionamiento y características de la Dirección Regional de Occidente usando como referentes principales insumos facilitados por funcionarios de esta Dirección Regional, mediante la aplicación de entrevistas, cuyo objetivo principal es tener una aproximación del contexto educativo presente en el Occidente del Valle Central.

Por último, se ofrecen elementos facilitados por docentes participantes en el estudio, que laboran concretamente en las instituciones educativas seleccionadas referente al contexto educativo inmediato del Instituto Superior Julio Acosta García (Instituto Julio Acosta), Liceo Nuestra Señora de los Ángeles (Liceo Nuestra Señora) y Colegio Experimental Bilingüe de Palmares (Bilingüe de Palmares).

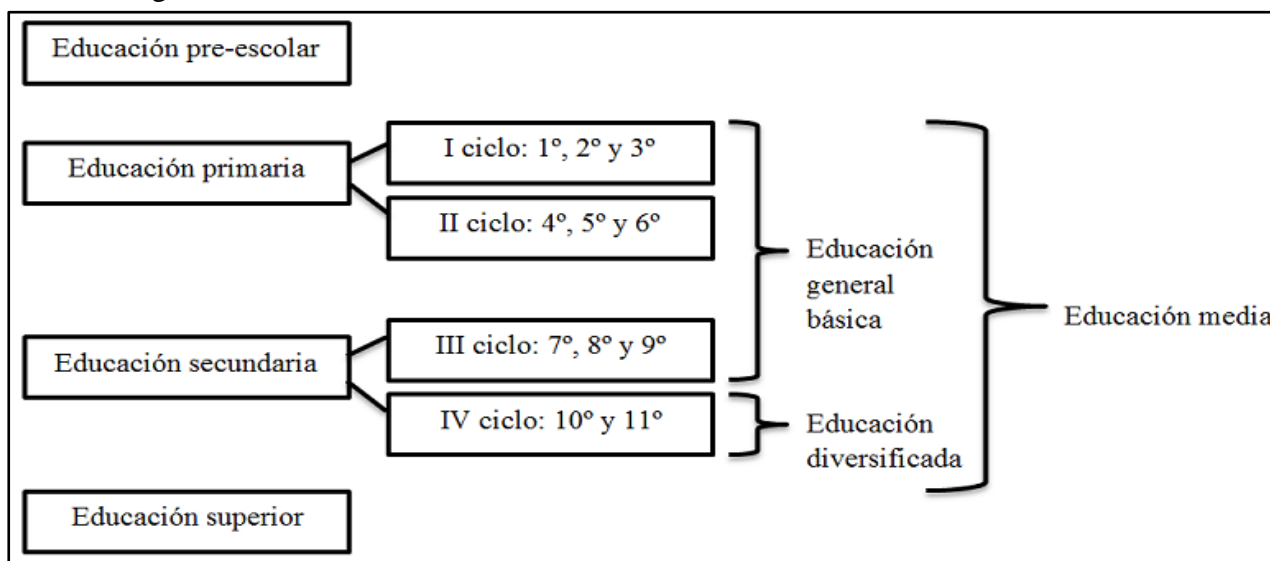
En este sentido, se concibe en primera instancia una escala nacional, luego una regional y por último la local, intentando seguir una línea de continuidad siempre y cuando la información disponible lo permita, y estableciendo a su vez, puntos de encuentro y divergencias halladas en las distintas escalas de análisis.

## Organización y funcionamiento del sistema educativo diurno público de secundaria en Costa Rica

El sistema educativo “es un conglomerado o agrupamiento oficial de escuelas y el cuerpo administrativo que las trasciende y organiza o un conjunto de escuelas, maestros, autoridades, instalaciones, normas con una fuerte vinculación al Estado a través de un aparato administrativo.”<sup>28</sup>

Concretamente el sistema educativo costarricense posee diferentes programas y modalidades como la educación académica, técnica, artística, colegios virtuales, educación abierta, bachillerato por madurez, Centro Integrado de Educación para Adultos (CINDEA), entre otros. Para efectos del presente trabajo, ha quedado sobre entendido que se trabajó con la modalidad académica diurna, por lo tanto, es importante la visualización de la siguiente Figura N° 1 que explica de forma básica la organización de esta modalidad.

Figura 1: Sistema educativo formal costarricense



Fuente: Elaboración propia, con base en el artículo 7 de la Ley Fundamental de Educación, Ley 2160 de 1957.

La figura anterior, evidencia una línea de continuidad común que el educando debe llevar como parte de un proceso de educación formal, pero esto no constituye en sí mismo un criterio para no abordar centros educativos desde la complejidad correspondiente, en ese sentido “pierden importancia los conceptos de orden, estabilidad, y control, frente a

<sup>28</sup>Ferico Zayaz y Angélica Rodríguez, “Educación y educación escolar”, *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación* (Costa Rica) 10, n. 1 (2010): 5. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068014.pdf>

los de desorden, conflicto, inestabilidad y diálogo como fuentes de estrategias creativas, favoreciendo la auto organización espontánea.”<sup>29</sup>

Con esto, se pretende reflejar que pese a que existen principios legislativos comunes, indudablemente cada organización, en este caso educativa, debe estar pendiente del entorno, valores, actitudes, demandas sociales, económicas, culturales, políticas con la finalidad de responder adecuadamente a las necesidades comunitarias, para esto necesariamente se requiere “evaluar el medio ambiente en el que se desenvuelve, determinar la brecha del desempeño, diagnosticar problemas organizacionales, articular y comunicar una visión para el futuro, desarrollar y poner en práctica plan acción y vigilar los cambios.”<sup>30</sup>

Con relación a esto, independientemente de la modalidad, el sistema educativo tiene como principal objetivo la formación de futuras generaciones en aras del beneficio y desarrollo del país, tal y como se refleja en la Ley Fundamental de Educación en sus artículos 2 y 3, incisos a; los cuáles especifican de forma colectiva la necesidad de cumplir con “la formación de ciudadanos amantes de su patria, mejorar la salud mental, moral del hombre y de la colectividad.”<sup>31</sup>

Para lo anterior, es imprescindible contar con docentes capaces de asumir con la debida responsabilidad y profesionalismo la función que les ha sido encomendada, aunque cabría preguntarse, ¿Tienen las condiciones necesarias para cumplir a cabalidad con esta tarea?, dicha interrogante amerita considerar múltiples variables a nivel de contexto que son abordadas en esta investigación.

En general, la Ley N° 2160, conocida como Ley Fundamental de Educación; determina derechos, alcances, deberes y libertades que la educación contiene. Determina la ampliación de la educación secundaria y formación docente, al mismo tiempo refuerza el papel del Consejo Superior de Educación como ente rector de este campo. Otro punto importante de dicha normativa es que asume un papel de desarrollo para la sociedad, en el que la educación ciudadana es esencial para el progreso.

---

<sup>29</sup> Joaquín Guarín, “Gestionar la complejidad de los centros educativos actuales”, en: *El liderazgo y equipos directivos en educación secundaria*, (ed.) Joaquín Guarín (Madrid, España: Ministerio de Educación y Ciencia: Instituto Superior de Formación del Profesorado, 2010), 155.

<sup>30</sup> Guiselle Garbanzo Vargas, “Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación”, *Revista Educación* (Costa Rica) 40, n. 1 (2016): 72.

<sup>31</sup> Ley Fundamental de Educación (Costa Rica: Asamblea legislativa, 1957), artículos 2 y 3, capítulo 1, incisos a.

Es precisamente, el cumplimiento de esta misión, lo que le da sentido de existencia al sistema educativo, sobre esto, es pertinente hacer referencia a que las escuelas y colegios son organizaciones, las cuales “no existen en sí mismas, sino para alcanzar los objetivos y producir resultados”,<sup>32</sup> que desde luego no están exentas de problemáticas que produzcan cuestionamientos de la finalidad y cumplimiento de los objetivos educativos. Algunos de los problemas que continúan afectando, en el marco del sistema educativo costarricense a nivel de secundaria, son explicados en el Informe sobre el Estado de la Educación Secundaria 2017, cuyo eje de análisis son principalmente los educandos, docentes, ambiente político y educativo.

La noción idealista que ha intentado reproducir el Estado, a través de leyes o reglamentos, tienen problemas profundos de aplicabilidad y se hacen visibles prácticamente desde cualquier ángulo que se les observe. Lo cual se respalda, con los informes del Estado de la Educación, los cuáles continúan haciendo énfasis sobre situaciones que ameritan una atención eficiente y eficaz, con la intención de que los objetivos en la materia educativa se cumplan sin mayores resabios.

Con relación al último informe del Estado de la Educación 2017, una de las principales críticas, es que se reconoce abiertamente que en “los próximos años Costa Rica necesita avanzar en la valoración del desempeño docente.”<sup>33</sup> Sin embargo, esto se concibe más como un criterio medible y observable, antes que, una valorización humanística, que contempla la dificultad de brindar un adecuado desempeño por parte del personal docente, sino se brindan las condiciones laborales más adecuadas.

Por otra parte, históricamente, la educación se ha centrado en aspectos ajenos a las condiciones laborales del docente, en ese sentido, en líneas generales, la Constitución Política de 1949, ampara al sistema educativo costarricense actual. El marco jurídico del sistema educativo se fortaleció con la promulgación de la Constitución Política vigente del año 1949, la cual destina su título VII (artículos 76 a 89) a la educación y a la cultura.<sup>34</sup>

Al formar parte del régimen político constitucional costarricense, implica que “responde a valores de la democracia representativa, la división de poderes, garantía de

---

<sup>32</sup> Idalberto Chiavenato, “Teoría Neoclásica de la Administración: Definición del papel del administrador”, en: *Introducción a la teoría general de la administración* (ed.) Noe Islas (México D.F, México: Cámara Nacional de la Industria Editorial mexicana, 2006), 131.

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Constitución Política (Costa Rica: Asamblea Legislativa, 1949), artículos del 76 al 89, título VII.



derechos individuales, sociales y políticos, el sufragio universal y secreto, el respeto a la dignidad humana.”<sup>35</sup> En pocas palabras, el sistema educativo ha pretendido buscar el fortalecimiento del Estado Social de Derecho.

Sin embargo, al igual que muchas otras leyes o legislaciones carecen de propuestas o argumentos que esclarezcan de qué forma se buscará cumplir con todo lo que se estipula y como el hecho de residir en un mundo cambiante y dinámico puede alterar el orden, siendo necesario aplicar reestructuraciones que se adecuen a la realidad actual.

No cabe la menor duda, de que constitucionalmente en cuanto a la educación, el principal cometido es vislumbrar la obligatoriedad de la educación (hasta el tercer ciclo de la antigua educación media según el artículo 78), así como garantizar la enseñanza de forma gratuita desde la etapa de preescolar hasta la educación diversificada, como se hará constancia en la figura N° 2, la cual establece que para finales del siglo XX la educación diversificada será considerada como obligatoria, además de esto no se debe pormenorizar el compromiso que pueda asumir el Estado para que el ciudadano (a) logre proseguir y concluir con estudios superiores para lograr mayor desarrollo personal y profesional.

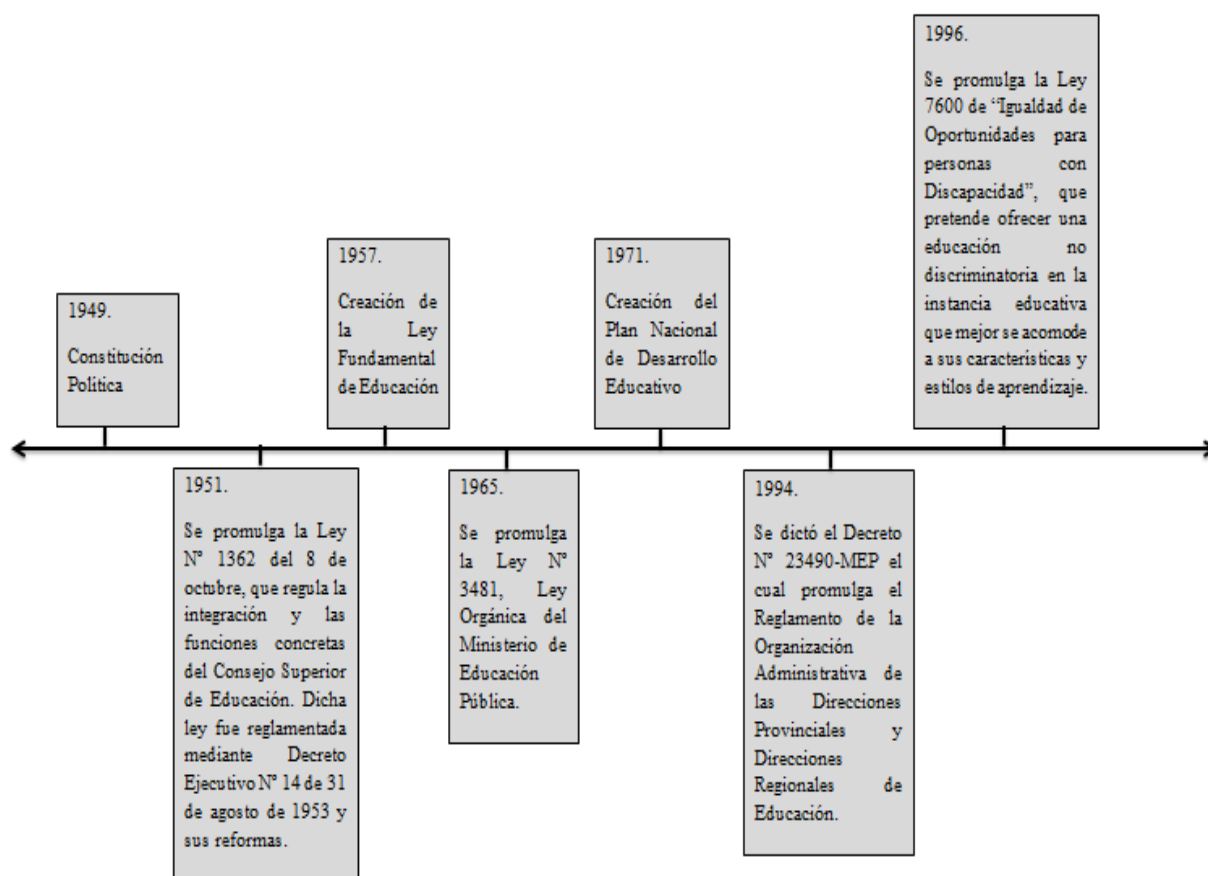
### **Legislación del sistema educativo**

El sistema educativo costarricense está amparado por un marco legal que parte, desde la Constitución Política, hasta una serie de leyes que regulan toda la educación nacional. A continuación, se reflejará en la figura N° 2, una línea de tiempo en la que se plasman principios y legislaciones vigentes que rigen el sistema educativo.

---

<sup>35</sup> Ministerio de Educación Pública, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, *Informe Sistema Educativo* (Costa Rica: MEP-OEI, 1997).

Figura 2: Principios y legislaciones del sistema educativo costarricense



Fuente: Elaboración propia con base en Principios y legislación vigente para el Sistema Educativo Nacional (Costa Rica: Sistema Educativo Nacional, s.f)

Esta línea de tiempo permite vislumbrar la amplitud del sistema educativo, posterior a la segunda mitad del siglo XX, cuyo principal cometido, estuvo en función de dar respuestas al país quien en esos momentos aumentaba de población, “en 1864 registro 120.499, alcanzando en 1950 la cifra de 800.750, mientras que de 1950 al 2000 la población prácticamente se quintuplicó registrándose 3.810.179 habitantes.”<sup>36</sup>

Un elemento clave para comprender el contexto anterior, reside en que el aumento poblacional significó un incremento de necesidades y nuevas demandas, dentro de las cuáles, el mejorar las condiciones y oportunidades educativas eran parte de un proyecto

<sup>36</sup> Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, *IX Censo Nacional de Población y Vivienda* (Costa Rica: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001), 3.

nacional. Además de esto, durante la segunda mitad del siglo XX Costa Rica fue escenario de distintos convenios internacionales que paralelamente a los preestablecidos evidenciaron el papel medular y transformador que estaba teniendo el ámbito educativo dentro de la conciencia política y colectiva.

En este sentido, el marco jurídico de la política educativa vigente, lo constituyen principalmente, la Constitución Política de Costa Rica de 1949, que es la que orienta y delimita la acción del Estado en materia educativa, la Ley Fundamental de Educación de 1957, así como lo contemplado por el Consejo Superior de Educación. Entre todas definen la educación como un proceso de formación integral, obligatorio y costado por la Nación.

Aunado a esto, a través de los años Costa Rica ha suscrito múltiples convenios internacionales, relevantes en el ámbito educativo. En virtud del artículo 7 de la Constitución Política, estos convenios tienen autoridad superior a las leyes de la República. Dentro de los cuales destacan los siguientes:

- a. Adhesión de Costa Rica a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO): Decreto Ley N° 758 de 11 de octubre de 1949.
- b. Convenio Centroamericano sobre la Unificación Básica de la Educación: Ley N° 3726 del 16 de agosto de 1966.
- c. Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Ley N° 4229 del 11 de diciembre de 1968.
- d. Protocolo de institución de la Comisión contra Discriminaciones en la Enseñanza: Ley N° 4463 del 11 de octubre de 1969.
- e. Convención Americana sobre los Derechos Humanos: Pacto de San José, 22 de noviembre de 1969.
- f. Convención sobre los Derechos del Niño: Ley N° 7184 del 18 de julio de 1990.
- g. Convenio Centroamericano de Integración Educativa y Cultural (CECC) proyecto de Ley N° 11629 del 15 de marzo de 1993.
- h. Convenio para la Cooperación en el Marco de la Conferencia Iberoamericana Proyecto de Ley 12780 del 5 de diciembre de 1996.
- i. Convenio básico de Cooperación Técnica y Científica entre el Gobierno de la República de Costa Rica y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Proyecto de ley 12844 del 2 de abril de 1997.<sup>37</sup>

Estos acuerdos, responden, según el MEP, a una educación que se compromete con el desarrollo integral de la población nacional, de modo que se armonicen relaciones entre

---

<sup>37</sup> Sistema costarricense de información jurídica, “legislación y convenios internacionales en educación”, Procuraduría General de la República, Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_temas.aspx](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_temas.aspx) (Consultado el 2 de enero de 2019)

el ser humano y la naturaleza en un marco de respeto por la diversidad cultural y étnica, que involucre un sentido de responsabilidad de los actuales habitantes, con respecto a las necesidades de futuras generaciones.<sup>38</sup> Ante este contexto, se pretende respetar los derechos humanos, específicamente de la persona menor de edad, por lo tanto, se ratifica que está en función de responder a las necesidades de la persona estudiante y no del docente.

Otro principio legislativo es el Decreto Ejecutivo N° 2235, conocido como Reglamento de Carrera Docente, que surge en la década de 1970, cuya intencionalidad es develar las principales garantías y derechos que tiene el personal docente, no obstante, también fija obligaciones, prohibiciones y sanciones en caso de que se incumpla el régimen disciplinario, por lo tanto el personal docente debe conocer este documento, ya que es el marco jurídico que regula su función, un planteamiento importante es el siguiente:

“impartir lecciones en cualquiera de los niveles de enseñanza de acuerdo con los programas oficiales, planificación, orientación, asesoramiento y cualquier otra actividad técnica para cuyo desempeño se requiere poseer un título o certificado que lo faculte para la función docente.”<sup>39</sup>

Los insumos que se detallan en este reglamento son parte de la cotidianidad docente. Para ejemplificarlo, el artículo 12 hace referencia a las faltas que son consideradas relativamente graves, como por ejemplo “demostrar de forma evidente desinterés por el ejercicio docente, no informarse acerca las causas de las ausencias de los alumnos o del bajo rendimiento escolar y no comunicarlo al servidor o encargado legal respectivo.”<sup>40</sup>

La cita anterior, permite visualizar que el desinterés de una persona por la docencia, no se debe necesaria ni exclusivamente a la falta de vocación, sino que el desinterés es multicausal, por un lado, puede ser el resultado de problemas estructurales a nivel del sistema educativo e incluso a nivel de contexto educativo inmediato, lo cual puede generar alteraciones en el desempeño docente.

---

<sup>38</sup> Ministerio de Educación Pública, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, *La Educación, un derecho de todos y todas: compendio de normas acerca del derecho a la Educación de la población migrante y refugiada* (Costa Rica: ACNUR, 2013).

<sup>39</sup> *Ibid.* Artículo 2

<sup>40</sup> Reglamento de Carrera Docente (Costa Rica: Presidencia de la República y Ministros de Educación Pública, 1970), artículo 12, capítulo IV, inciso b, h.

Además, de que posibles alteraciones físicas, biológicas o mentales pueden ser el resultado de un ambiente laboral poco saludable para el docente. Por lo tanto, mucho de lo estipulado en el Reglamento de Carrera Docente, en la práctica debe regirse por la flexibilidad, es decir, analizando cada situación o caso desde distintas aristas y no limitado exclusivamente a la rigidez con la que muchas veces se imponen las leyes, decretos o reglamentos.

### **Caracterización de la educación en el Sector de Occidente y de los colegios académicos diurnos seleccionados**

El sistema educativo costarricense, como se mencionó anteriormente posee un orden e interrelación de elementos, procesos y actores, a través de los cuales se desarrolla la acción educativa. Involucra diversidad de programas y modalidades como la educación académica, educación técnica, colegios virtuales, educación abierta, bachillerato por madurez, Centro Integrado de Educación de Adultos (CINDEA), entre otros. Se pretende, en esta sección, analizar, desde una óptica general, el espacio al que se encuentran inscritos los colegios seleccionados para el estudio.

En la Dirección Regional de Educación de Occidente (DREO), funcionan actualmente cerca de 30 colegios con modalidad académica diurna ubicada en los cantones de San Ramón, Sarchí, Naranjo, Palmares y Zarcero, y presenta a su vez 8 circuitos educativos. Según el Asistente del Director Regional de Occidente, mediante la aplicación de una entrevista, algunos de los colegios a los que se pueden hacer referencia son:

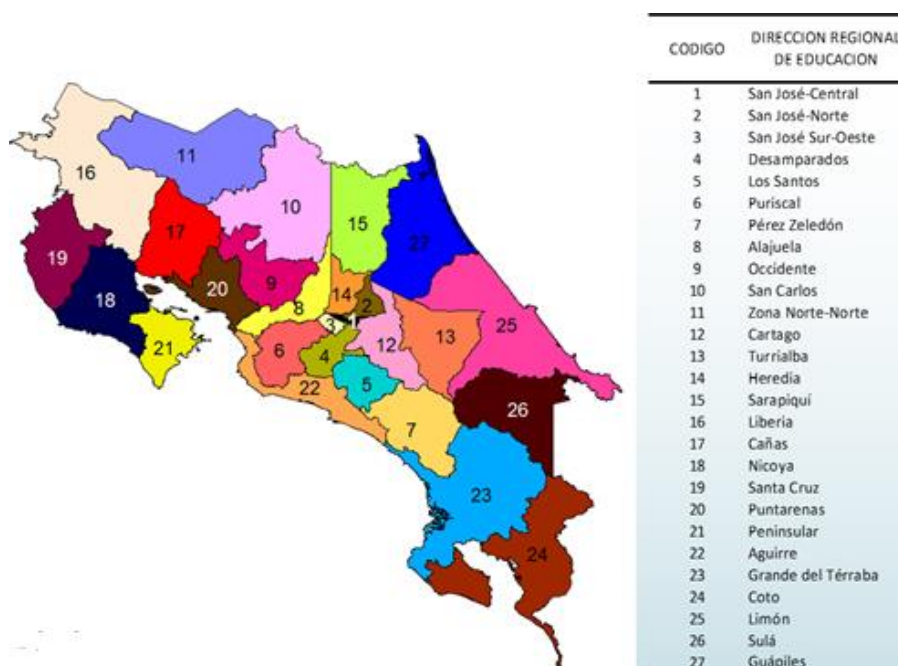
“El Colegio Patriarca San José, Instituto Julio Acosta, Colegio Bilingüe de San Ramón, el de Calle Zamora, el Liceo Nuestra Señora, el Colegio Técnico Profesional (CTP) de Piedades Sur, Colegio Rural de San Antonio, Liceo Magallanes, Colegio Científico, Colegio Bilingüe de San Ramón, Telesecundaria Bajos del Toro Amarillo, Experimental de Sarchí, Francisco Orlich, el CTP Rosario, Colegio de Naranjo, el Experimental Bilingüe de Palmares, Colegio Dr. Ricardo Moreno Cañas, el CTP de Santo Cristo de Esquipulas, el CTP de Zarcero, Liceo Alfaro Ruiz, Liceo Laguna, Telesecundaria Anateri, el Colegio Valla Azul, Chachagua y el rural de San Juan, entre otros.”<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Entrevista al Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica de la Dirección Educativa de Occidente, realizada en las instalaciones de la Dirección Regional, San Ramón, 8 de noviembre de 2018.

Queda constancia de la cantidad de colegios que abarca esta región y su vez de los cantones que cubren. En la figura N° 3 se logra constatar distintas divisiones regionales educativas registradas a nivel nacional, siendo el código 9 el que establece los márgenes de la Dirección Regional de Occidente.

Figura 3: Direcciones Regionales Educativas de Costa Rica



Fuente: Departamento de Análisis estadístico del Ministerio de Educación Pública.

Para efectos de este apartado se ofrecen caracterizaciones propias de Dirección Regional de Occidente. Para el desarrollo de este apartado, se trianguló e interrelacionó la información, con aportes brindados por uno de los Asistentes del Director Regional, planteamientos del Asesor de Estudios Sociales y Educación Cívica, personal docente de la asignatura que labora para alguna de las tres instituciones seleccionadas y con fuentes bibliográficas para finalmente establecer similitudes, divergencias o tendencias concretas.

Algunos factores que son importantes de traer acotación y que se profundizaron fueron las condiciones físicas del centro educativo, ambiente institucional, principalmente en lo referente a vínculos socioeducativos y socio laborales que se forjan dentro de las instituciones y la ampliación de la oferta educativa, así como posibles conflictos laborales. En primera instancia, la Dirección Regional de Occidente se describe generalmente de una forma positiva a nivel interno y externo, principalmente en lo referente a infraestructura. De acuerdo con el asistente del Director Regional;

“el ex ministro de educación Leonardo Garnier Rómulo junto con el Director Regional anterior gestionaron inversiones mayores a los 1.500 millones de colones en el Instituto Julio Acosta, junto con otros proyectos grandes, como el Liceo Experimental Bilingüe de San Ramón, con un anfiteatro nuevo, y creación de liceos rurales que se están inaugurando.”<sup>42</sup>

En este aspecto, informes periodísticos reconocen el aumento de centros educativos y por consiguiente la inversión. Una de ellas indica que;

“en el año 2006 cuatro colegios iniciaron labores, el Liceo de Santo Cristo de Esquipulas de Palmares, Alfaro Ruiz, y dos en San Ramón en barrio San José y Magallanes en el distrito de Santiago, sin infraestructura propia, este proyecto se creó con la intención de descentralizar y descongestionar los centros de educación actuales.”<sup>43</sup>

Cabe resaltar, que en el año 2006 además se funda el Liceo Experimental Bilingüe de San Ramón, en la localidad de San Isidro, y “el 7 de mayo del 2018 se hizo entrega de nuevas y mejoradas instalaciones, con una inversión de casi 2.000 millones de colones, mejorando sustancialmente las condiciones que se tenían en materia de planta física e implementos educativos”,<sup>44</sup> aspecto que justifica porque el personal de la Dirección Regional mencionó el ejemplo de dicho colegio, ya que indudable es un referente actual de la inversión educativa en la región.

Posteriormente, a estos colegios se les proporcionó infraestructura propia y cuentan con condiciones adecuadas. Adicionalmente,

“en el año 2012 se funda el Colegio Técnico de San Ramón en la comunidad de Calle Zamora, dos años más tarde se inaugura la planta física de este colegio y el proyecto en una primera etapa superó los 512 millones de colones y en total se destinó más de 1.000 millones de colones.”<sup>45</sup>

En relación con estas referencias, la Dirección Regional se caracteriza por una fuerte inversión en proyectos de infraestructura, no obstante, en palabras de uno de los entrevistados a nivel de circuitos aún persisten múltiples problemas que deben atenderse

---

<sup>42</sup> Entrevista a asistente del Director Regional, realizada en las instalaciones de la Dirección Regional de Educación de Occidente, San Ramón, 20 de febrero de 2019.

<sup>43</sup> Lo antes referenciado fue establecido por Grace Cabezas quien en ese entonces se desempeñaba como Directora de Desarrollo Administrativo de la Dirección Regional de Educación en San Ramón, esto fue plasmado en una nota periodística de la Nación. “Mora: MEP aprueba abrir cuatro colegios en Occidente”, La Nación, 6 de enero del 2006. URL: <http://www.google.com/amp/s/www.nacion.com/el-pais/mep-aprueba-abrir-4-colegios-en-occidente/BMNLX7S5QRFHJXFW7OLMWQT5I/story/%3foutputType=amp-type>

<sup>44</sup> “Costa Rica, gobierno del bicentenario: Estudiantes de San Ramón reciben instalaciones del Liceo Experimental Bilingüe de San Ramón”, gobierno del bicentenario 2018-2022, 7 mayo del 2018.

<sup>45</sup> “Picado: Colegio Técnico en San Ramón estrena instalaciones”, Ministerio de Educación Pública, 12 de febrero del 2014. URL: <https://www.mep.go.cr/noticias/colegio-tecnico-san-ramon-estrena-instalaciones>

y la infraestructura no es la excepción. Para el caso de los colegios seleccionados como lo son el Liceo Nuestra Señora y el Instituto Julio Acosta, en estos momentos se encuentran en proceso de remodelación, además mediante la observación se pudo comprobar que tienen condiciones de infraestructura adecuada.

En relación a lo anterior, es posible percibir en las alusiones del personal docente, conformidad con las condiciones físicas de los colegios, incluso a nivel de escala regional, aunque algunas de las personas colaboradoras, afirman categóricamente que las condiciones podrían mejorar, principalmente en cuanto a la tenencia de material de apoyo para impartir lecciones, por ejemplo las lecciones de cómputo en el Liceo Nuestra Señora y el Instituto Julio Acosta; ya que como se reflejará posteriormente el Bilingüe de Palmares presenta condiciones más avanzadas tanto estructurales como de recursos tecnológicos.

Cada uno de los colegios tiene características específicas que los distinguen, el Instituto Julio Acosta tuvo para el año 2018 “una matrícula estudiantil de 1.116, posee gimnasios, canchas de fútbol y básquet, zonas verdes, biblioteca, ochenta computadoras, comedor estudiantil, sodas, sesenta aulas, diez proyectores, cerca de cien docentes inscritos, ocho de los cuáles son de Estudios Sociales y Educación Cívica.”<sup>46</sup> El Liceo Nuestra Señora para el año 2018 reportó “una matrícula estudiantil de 846, tiene un gimnasio, diez proyectores, una soda, zonas verdes, biblioteca, veinte computadoras, comedor estudiantil, cuenta con un total de sesenta y dos docentes, cinco de los cuáles son de Estudios Sociales y Educación Cívica.”<sup>47</sup>

Por otra parte, “el Bilingüe de Palmares cuenta con laboratorios de informática, idiomas y biología, amplias zonas verdes, bachillerato Internacional a partir del 2008, servicio de comedor y cafeterías, biblioteca con tres salas y doce mil libros de texto, salas de videoconferencias.”<sup>48</sup> Además, presenta una matrícula estudiantil superior a los 1.700 estudiantes y según este informe provienen principalmente de clases media y baja, aunado a que es el único de los centros educativos de la Dirección Regional que ofrece

---

<sup>46</sup>Juan Bautista Lobo Coordinador Académico, *Reseña histórica del colegio* (Costa Rica: Instituto Superior Julio Acosta García, 2018).

<sup>47</sup> Liceo Nuestra Señora de los Ángeles, *Informe inicial Académico diurno* (Costa Rica: Liceo Nuestra Señora de los Ángeles, 2018).

<sup>48</sup> Colegio Experimental Bilingüe de Palmares, *Política lingüística del colegio* (Costa Rica: Ministerio de Educación Pública, Dirección Regional Educativa de Occidente, 2017), Disponible en: <https://bipalmares.com/wp-content/uploads/2017/10/Politica-Linguistica-del-Colegio-de-Palmares-actualizada-octubre-del-2017.pdf> (consultada el 20 de enero de 2019).



bachillerato internacional, elementos que en su conjunto, lo convierte en un centro educativo con amplias condiciones para el desempeño laboral docente, pero que igualmente no lo exime de múltiples problemáticas comunes que se derivan del quehacer docente.

Lo anterior, nos permite abordar otro tópico importante que tiene que ver con el ambiente laboral. Para mantener un orden lógico se procederá en primera instancia a ofrecer aportes del Asistente del Director Regional y esto será contrastado con las versiones que ofrece el personal docente dentro de su espacio laboral inmediato, respetando las diferencias a nivel de centros educativos.

Los aportes que brindó el Asistente de la Dirección Regional de Educación de Occidente, no solo se centraron en la exaltación de las grandes inversiones en infraestructura, sino que además afirma que como organización:

“nos preocupamos mucho por el control interno, valoración humanística, la dedicación y el empeño, mostrar apoyo hacia las capacitaciones sobre temas de relevancia nacional, como el uso de la tecnología, hay fácil acceso a los centros educativos, desde inicios de siglo atravesamos un proceso de amplitud de la oferta educativa, la promoción en bachillerato es una de las más altas del país, hay mucha diversidad estudiantil, para los de escasos recursos se cuenta con amplios programas de becas. Sin embargo, reconozco que el desgaste emocional en los docentes es elevado y no conozco a nivel regional intentos serios por brindar apoyo emocional al docente.”<sup>49</sup>

En relación a esto, la experiencia del personal docente, el cuál como se ejemplificará en el capítulo II, cinco de los seis docentes cuentan con más de diez años de experiencia en el ejercicio y varios se han desempeñado en diversos colegios de la Dirección Regional de Occidente; al momento de preguntárseles sobre su percepción general de esta región, existe la tendencia de fijarla como adecuada y tranquila, a diferencia de otros lugares o regiones más problemáticas que tienen menos recursos, aunque surgieron algunos criterios negativos, en contra de la Dirección Regional que incluso contradicen varios de los elementos reflejados por el Asistente, sin embargo, por cuestiones de discreción no fueron plasmados en este documento escrito.

Debe aclararse además que lo comentado por el personal docente a cerca de la Dirección Regional corresponde únicamente a un criterio local de Occidente. Para el caso

---

<sup>49</sup> Entrevista al asistente del Director Regional de Occidente, realizada en las instalaciones...

del Bilingüe de Palmares, las personas colaboradoras, coinciden en señalar las buenas condiciones de este colegio, incluso en cuanto al tipo de población estudiantil, debido en parte, a que se requiere aprobar un examen de admisión, para cursar estudios en esta institución, por lo que es posible plantear que la población que se atiende pasó por un proceso de selección, situación que no está presente en las otras instituciones estudiadas.

Por otra parte, más allá de los problemas o responsabilidades inherentes del quehacer docente, como lo son planeamientos anuales, mensuales, trimestrales, minutas, problemas de relación con estudiantes, padres o madres de familia, secciones que superan incluso los treinta estudiantes, informes de adecuaciones significativas, la falta de comunicación para prevenir o solucionar problemas, entre otros, que directa o indirectamente son acotados por colaboradores del estudio.

Igualmente, afirman que las relaciones con estudiantes, colegas, administrativos, suelen ser positivas, aunque esto lógicamente no los exime de sufrir algún conflicto con alguno de los miembros de la comunidad educativa en determinado momento, incluso, por el hecho de que “el docente ejecute o hable sobre algo que vaya en contra de las creencias del estudiante o del grupo familia”,<sup>50</sup> por lo tanto hasta en este tipo de circunstancias el personal docente debe tener precaución.

En palabras de una docente, “un evento que me perjudicó fue que el año pasado hubo un cambio en la dirección del colegio, no quiero hablar mucho sobre esto, pero uno se acostumbra a un ritmo de trabajo y luego con el cambio vienen modificaciones y adaptaciones”,<sup>51</sup> situación que al mismo tiempo fue compartido por el docente, con la diferencia que no lo visualiza como una afectación extrema, sino que forman parte de los cambios o variaciones que son muy frecuentes en el sistema educativo.

En esta línea, pueden citarse los cambios o modificaciones a los planeamientos y más recientemente la directriz emanada por el Ministerio de Educación (MEP) a inicios del año 2019, referente a la eliminación de exámenes de bachillerato e introducción de pruebas de Fortalecimiento de los Aprendizajes para la Renovación de Oportunidades (FARO)<sup>52</sup>, que hasta el momento ha generado bastante desconcierto, porque muchos

---

<sup>50</sup> Entrevista al docente Roberto (seudónimo), realizada en el Colegio Bilingüe de Palmares, 20 de diciembre del 2018.

<sup>51</sup> Entrevista a la docente Adela (seudónimo), realizada en el colegio Bilingüe Palmares, 9 de noviembre del 2018.

<sup>52</sup> Es necesario aclarar que, al momento de redactar este informe final, las pruebas FARO están en un proceso de implementación, por lo que no se dispone de más información.

docentes no saben ampliamente en que consiste, generando preocupación porque implica un cambio en la forma en que se ha venido trabajando.

Un planteamiento que realiza el asistente referente a la transición de pruebas de bachillerato a pruebas de Fortalecimiento de los Aprendizajes para la Renovación de Oportunidades (FARO) fue;

“si una política es inflexible no sirve, ya que no podría amoldarse a los diferentes contextos educativos y personales del estudiantado, este reto será complicado porque las personas por naturaleza somos resistentes al cambio, hay que ver cómo nos va a ir, debemos escuchar a los docentes, ya que ellos desde su día a día tienen mayor capacidad de detectar fortalezas y debilidades.”<sup>53</sup>

Esto involucra en ocasiones mucho esfuerzo, más en el ámbito educativo donde constantemente se presentan situaciones, contingencias y modificaciones espontáneas que exigen respuestas rápidas y apropiadas, para las cuáles lo ideal es que el personal docente encuentre condiciones laborales apropiadas, precisamente para disminuir la posibilidad de generar un ambiente institucional adverso.

En el Instituto Julio Acosta, igualmente ambos docentes, afirman sentirse cómodos en el colegio, haciendo referencia a la infraestructura y al hecho de residir en el cantón ramonense, aunque no necesariamente piensan igual de la Dirección Regional y de otros aspectos referentes a la población estudiantil, padres y madres de familia, como se evidencia en la siguiente afirmación, “referente a las oficinas y a la parte administrativa, este colegio lo tienen totalmente abandonado.”<sup>54</sup> Una referencia más esclarecedora y cargada de disconformidad y preocupación la ofrece una de las docentes colaboradoras del estudio referente al ambiente laboral en esta institución;

“Este colegio, ha sido relevante para la historia de San Ramón, lástima que se encuentra en decadencia, porque tenemos una infraestructura excelente, pero no tenemos pluses para ofrecer, como si los tienen los colegios técnicos, o el Bilingüe de San Ramón, entre otros. Se ha convertido, en una segunda opción para muchos. Para los padres, madres o encargados legales, hay estudiantes que vienen aquí, porque no pudieron entrar la Bilingüe de San Ramón, al colegio de Zamora, entre otros. Esto nos ha traído un problema serio, porque nos ha dejado con una base estudiantil que quizás no es la más preparada, quizás no es la que quería estar aquí, no es la más motivada, hay problemas

---

<sup>53</sup> Entrevista a asistente del Director Regional Occidente, realizada en las instalaciones.

<sup>54</sup> Entrevista al docente Andrés (seudónimo) realizada en el Instituto Superior Julio Acosta García, San Ramón, 20 de febrero del 2019.

serios de desmotivación, deserción, ausentismo, sobre todo en los niveles bajos, en sétimo y octavo, y esto ocasiona que el rendimiento académico sea bajo, así como en las pruebas nacionales, además de desintegración familiar, drogadicción, abuso sexual.”<sup>55</sup>

Se denota en el testimonio anterior, serias complicaciones que giran alrededor de la población estudiantil que se atiende, argumentando que su relación con los jóvenes podría mejorar; al mismo tiempo establece la distinción de que en este colegio, se da el caso particular, de que dividen las secciones de acuerdo a si el estudiante es de procedencia rural o urbana, afirmando que el trabajo con grupos rurales suele ser más favorable el educando provienen de familias tradicionales, con padres o madres muy responsables, que demuestran una gran preocupación por sus hijos e hijas, contrario a lo que sucede con los grupo urbanos.

Definitivamente, el hecho de que el colegio sea uno de los más longevos de la región, fundado en 1952 y que “ha graduado a miles de jóvenes ramonenses, hombres y mujeres que años más tarde han destacado en diversos campos del conocimiento, la cultura, el deporte y la política nacional”,<sup>56</sup> hacen que sea innegable su contribución para el cantón y la región, por no hablar del país en general.

El otro docente colaborador perteneciente a la misma institución no establece ninguna distinción, sino que más bien generaliza la concepción de que su relación con el educando es positiva, sin embargo, esto solamente constituye una de las pocas diferencias claras referente al criterio entre los dos colegas del Instituto Julio Acosta, ya que como se evidenciará próximamente, existen más puntos de encuentro que de desencuentro en sus planteamientos.

Uno punto en común es respecto a las relaciones con padres, madres de familia y encargados, en donde se resaltan que en muchas ocasiones existe indiferencia a lo que suceda con los estudiantes, sobre esto uno de los docentes reconoció que;

“los padres y madres de familia creen que esto es una guardería, que vienen a dejar a los jóvenes y los vienen a recoger cuando tienen que recogerlos, nunca vienen ni a recoger las notas, el colegio les abre las puertas en reuniones y actividades y no participan y cuando vamos a huelga se refieren a nosotros como los vagos.”<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Entrevista a la docente Luisa (seudónimo), realizada en el Julio Acosta, 11 de noviembre del 2018.

<sup>56</sup> Informe Juan Bautista Lobo Coordinador Académico del Colegio Julio Acosta...

<sup>57</sup> Entrevista al docente Andrés, realizada en el colegio Julio Acosta...

Situación contraria, sucede con los administrativos forjándose relaciones armoniosas, así como entre colegas, pese a que el colegio viene atravesando desde hace varios años una reducción pronunciada de la matrícula que dejó como resultado que algunos docentes se les redujeran sus lecciones en la institución y se diera una competencia entre ellos por captar más lecciones, y evitar en la medida de lo posible tener que desplazarse a otros colegios en aras de completar la jornada lectiva máxima establecida por ley, como fue el caso de una de las docentes colaboradoras del presente estudio. Este tipo de acontecimiento es importante, ya que tener que desplazarse a dos o más colegios, implica destinar más tiempo, más recursos materiales y económicos.

De esta situación, son conscientes no solamente docentes del Instituto Julio Acosta, sino que también el Asistente del Director Regional y el Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica:

“Cuando llegue aquí, en 1996 habían más de 2.000 estudiantes, ahora yo creo que no llegamos ni a los 1.000, el hecho de que disminuya la matrícula, implica que se disminuya el número de lecciones.”<sup>58</sup> Sumado a esto, el docente establece un punto de inflexión, al señalar que “en 1995 se crea el colegio de San Juan y el Instituto Julio Acosta mantuvo la matrícula, pero luego se construyó el Bilingüe de San Isidro, Colegio de Piedades Sur, Colegio Nocturno, Patriarca San José los nuevos programas de nuevas oportunidades, bachillerato por madurez han repercutido en la baja en la matrícula porque el muchacho ya no ve rentable venir a este colegio.”<sup>59</sup>

Esta referencia que ofrece el docente tiene relación con procesos de regionalización de la oferta educativa que se han venido promoviendo en la Dirección Regional de Occidente, como bien se ejemplificó anteriormente con los artículos periodísticos, acarreado como resultado una baja en la matrícula de los colegios tradicionales e históricos como lo es el Instituto Julio Acosta.

Sin embargo, el Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica, se muestra escéptico sobre esto, afirmando que lo que existen son hipótesis, que no se pueden comprobar “algunos alegan que el declive en la matrícula se debe a una mayor oferta educativa, otros alegan que es por causa del bajo rendimiento académico e incluso a la construcción de un estereotipo en el que se suele asociar al colegio con problemas de drogadicción y violencia”,<sup>60</sup> o bien como agrega un docente la baja en la tasa de natalidad.

---

<sup>58</sup> Entrevista a Luisa, realizada en el Colegio Julio Acosta...

<sup>59</sup> Entrevista a docente Andrés, realizada en el Julio Acosta...

<sup>60</sup> Entrevista a Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica de la Dirección Regional de Occidente, realizada en las instalaciones...

En perspectiva todos estos elementos pueden haber incidido, lo que resulta bastante difícil de comprobar es el grado de impacto que cada uno de estos haya podido provocar, debido a la gran cantidad de generaciones estudiantiles que han sido acogidos por alguno de los colegios de la región, particularmente San Ramón.

Referente al Liceo Nuestra Señora el personal docente considera que se forjan buenas relaciones con colegas, administrativos (al director lo catalogan como una persona muy comprometida y que sabe delegar muy bien), con el estudiantado las relaciones pueden ser buenas o malas, algunos provienen de familias bien constituidas o desintegradas. Una docente hace la salvedad que su relación con estudiantes es bastante más complicada debido a que alega que “fue formada en una época cuyos valores éticos, religiosos, cívicos eran muy rígidos y esto es chocante con la realidad actual donde los niveles de corrupción son muy altos, donde los padres incluso han sustituidos los valores por las regalías económicas y materiales.”<sup>61</sup>

Mientras el otro docente, que a diferencia del anterior tiene muy poca experiencia establece como criterio que “las buenas relaciones que se forjen con los estudiantes son dependientes del interés que este logre despertar en el educando y del nivel de agrado que transmita el docente.”<sup>62</sup>

De igual forma, surgen alusiones referentes a la necesidad de reforzar la comunicación y el diálogo para lograr establecer relaciones humanas y educativas más productivas y beneficiosas entre los distintos actores del centro educativo, incluyendo estudiantes, padres y madres de familia.

Otro punto en común, que se puede encontrar entre el personal docente colaborador es que están conformes con la infraestructura del centro educativo al que pertenecen, aunque confiesan la necesidad de introducir más material educativo o didáctico, como lo son libros de texto y equipos de cómputo. Referente a algunas problemáticas del contexto inmediato, alegan que geográficamente está ubicados en un lugar muy vulnerable a las inundaciones, del cual tiene muchas anécdotas desfavorables, además catalogan que el centro educativo está ubicado en una zona urbano marginal, pero

---

<sup>61</sup> Entrevista a la docente Rogelia (seudónimo) realizada en Liceo Nuestra Señora los Ángeles, San Ramón, 13 de noviembre del 2018.

<sup>62</sup> Entrevista al docente Damián (seudónimo), realizada en el domicilio, San Ramón, 10 de noviembre del 2018.

esto no implica que la población estudiantil sea conflictiva, sino que al igual que otros colegios la población no es homogénea.

A nivel de contexto regional y local, existen condiciones adecuadas de infraestructura, así como de espacios de recreación. Sin embargo, sale a relucir la necesidad de introducir más equipo didáctico o material de apoyo (principalmente en el Instituto Julio Acosta y el Liceo Nuestra Señora) y al mismo tiempo atender problemáticas concretas de cada centro educativo, como la de los dos colegios antes referenciados que tienen la tendencia de atender a población educativa mucho más vulnerable que la que asiste al Colegio Bilingüe Palmares.

Todos estos colegios logran converger en que la relación con los padres, madres o encargados, muchas veces se torna conflictiva o la relación es de indiferencia, se forjan relaciones armoniosas o problemáticas en ocasiones con los estudiantes, así como con otros actores directos de la educación o administración. Esta serie de elementos, así como otros intrínsecos en la dinámica educativa deben entenderse desde la heterogeneidad, considerando que los tres colegios según registros oficiales, del 2018 superan una matrícula estudiantil de 800 estudiantes y como se bien mencionó el Bilingüe de Palmares incluso duplicó esta cantidad.

Constituye un reto a su vez en la región la introducción de medios tecnológicos, brindar capacitaciones y a su vez incentivar al profesorado al uso eficiente para el mejoramiento educativo. Esto no es tarea sencilla, considerando además que el personal docente colaborador en su mayoría nació y se desarrolló en un contexto donde aún la tecnología estaba poco presente, (en la figura 4 del segundo capítulo se detalla la edad del personal docente), así como la descripción de otras características propias de éstos.

En este sentido, se concluye que la principal función del sistema educativo es el fortalecimiento del Estado Social de Derecho, dado que responde a valores de democracia representativa, de división de los poderes, garantía de derechos individuales, sociales y políticos, el sufragio universal y secreto, el respeto a la dignidad humana.

Ante esto, las principales legislaciones en materia educativa, como lo son la Constitución Política de 1949, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Ley Fundamental de Educación de 1957, decretos internacionales y la Ley de Carrera Docente, concuerdan en la responsabilidad del Estado, para brindar las herramientas

necesarias para el óptimo desarrollo de la educación costarricense, garantizando y proponiendo espacios donde no se transgredan derechos laborales, esenciales de la vida, convivencia, espacios de participación.

Además, queda en evidencia que cada uno de los centros educativos, presenta similitudes como lo son la calidad de infraestructura y número de estudiantes que supera los 800 discentes, así como diferencias en las relaciones interpersonales con estudiantes y padres de familia. No obstante, la legislación vigente, obvia en gran medida los estresores potenciales a los que se encuentra sometido el personal docente, esto debido a que en el sistema educativo el centro de atención es sin lugar a duda el estudiantado.

Referente a ello un funcionario de Salud Ocupacional hacía referencia a que “Costa Rica tiene un problema cultural, las personas y los docentes no son la excepción buscan ayuda, física, emocional o mental cuando el trauma ya se encuentra avanzado, es decir no se ha forjado una cultura de prevención a nivel individual, ni de sistema educativo.”<sup>63</sup>

Funcionarios y docentes de la Dirección Regional de Occidente, reconoce que existe un vacío enorme en este rubro de vital importancia para el sistema educativo. En perspectiva este tipo de problemas no se solucionan con capacitaciones, sobre cómo lidiar con los inconvenientes, sino más bien, introduciendo reformulaciones que permitan mejorar las condiciones laborales.

---

<sup>63</sup> Entrevista a funcionario de la Oficina de Salud Ocupacional del MEP, realizada en San José, 20 de julio de 2018.



## **Capítulo II. Características del personal docente**

En este capítulo se ofrece un análisis de diferentes aportes del personal docente colaboradores y funcionarios administrativos de la Dirección Regional de Occidente. Este apartado, caracteriza aspectos como condiciones laborales, familiares vocacionales, etarias, origen o procedencia geográfica, entre otras, al personal docente participante y colaborador de la investigación y develar hasta qué punto los criterios o insumos facilitados por el Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica, guardan alguna relación con docentes activos.

Se debe tomar en cuenta, que el estrés es una problemática que puede ser multicausal y multidimensional<sup>64</sup>, por lo tanto, resulta necesario establecer y precisar caracterizaciones de los participantes de la investigación, para determinar las características y particularidades de los docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica, de las instituciones educativas Bilingüe de Palmares, Liceo Nuestra Señora y el Instituto Superior Julio Acosta. Para el desarrollo de la investigación se utilizan seudónimos, con el fin de proteger la identidad de las personas participantes.

### **Caracterizaciones de docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica desde la perspectiva del Asesor Regional de la disciplina**

El Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica, posee pocos meses de ocupar dicho cargo en esta Dirección Regional, sin embargo, tiene diez años de residir en San Ramón, y ha ejercido la docencia en instituciones educativas tales como El Colegio Técnico Profesional de Piedades Sur, Colegio de Naranjo, Colegio de Candelaria y Ricardo Moreno Cañas, todos pertenecientes a esta región que es objeto de estudio. Criterios que, en conjunto, constituyen indicadores de que este miembro activo, tiene un vasto conocimiento de la zona, y del personal a su cargo.

El asesor ha podido observar y asegurar con base en su experiencia, que gran parte del profesorado de la asignatura de Estudios Sociales y Educación Cívica, cuentan con muchos años en la labor docente, y la mayoría están en propiedad, detallando puntualmente que si existe algo que caracteriza a la Dirección Regional de Educación de Occidente es que;

---

<sup>64</sup> Nota aclaratoria: Véase en el diseño de investigación, en el apartado de referente conceptual, se puede ampliar con autores como Manuel Acosta, Ana Burguillos, Luis Cardoso, María del Hoyo, Patricia del Pilar, entre otros.

“Cerca del 90% de los docentes tienen propiedad y concretamente en Estudios Sociales y Educación Cívica tienen un alto nivel académico-profesional, la mayoría con al menos 15 años de ejercer la docencia. El hecho de conocer a muchos de estos me permite asegurar que tienen muchas competencias y compromiso con la profesión.”<sup>65</sup>

En relación a esto, no fue posible encontrar otro tipo de fuente que haga referencia directa a que el personal docente de la disciplina, tenga alta preparación profesional, sin embargo, en el informe del Estado de la Educación 2017, se deja en evidencia que no existen problemas graves referentes en la titulación del personal docente en secundaria, expresándose que a nivel país “el 96% del personal docente de secundaria se encuentra titulado y esta cifra aumenta en proporción en la Dirección Regionales de Occidente, Guápiles, Zona Norte y San Carlos, con más del 99% de los docentes titulados.”<sup>66</sup> La titulación es un aspecto importante dentro de la profesionalización. Pero, no se debe perder de vista que las competencias también son parte de un proceso en constante construcción dentro de la cual la experiencia que logre adquirir el personal docente es esencial en el mejoramiento de su desempeño.

Al hacer referencia a un proceso de constante construcción, una muestra clara de esto es que actualmente pese al gran auge de la Tecnología “aún los y las docentes requieren de capacitaciones en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y más que esto saber cómo utilizarlas adecuadamente.”<sup>67</sup>

En procesos de enseñanza y aprendizaje existen distintos retos, principalmente en cuanto a la utilización de las tecnologías, tal y como se expresa en la siguiente referencia “el desconocimiento del uso de tecnologías y las modificaciones que suponen en los espacios de la vida cotidiana, son equiparables a lo que hasta hace pocos años representaba no saber leer ni escribir, con la consecuente exclusión en muchos campos y sectores de la sociedad.”<sup>68</sup>

A partir de esto, el Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica, resalta la importancia de las competencias que el docente requiere. Además, las

---

<sup>65</sup> Entrevista a Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica de la Dirección Educativa de Occidente, realizada en las instalaciones...

<sup>66</sup> Educación secundaria en Costa Rica, 2012.

<sup>67</sup> Entrevista a Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica de la Dirección Educativa de Occidente, realizada en las instalaciones...

<sup>68</sup> María Badilla, *Análisis y evaluación de un modelo socio constructivo de formación permanente del profesorado en la incorporación de las TIC* (Tesis doctoral en pedagogía, Universidad Ramón Llull, Barcelona, España, 2010), 54.

competencias del docente deben estar orientadas “al desarrollo del estudiantado para llegar a la meta, no para transmitir conocimientos aislados y sin importancia, requieren de coordinación, no suelen ser asiladas ni espontaneas y las competencias requieren aprendizajes para que sean eficaces.”<sup>69</sup>

Por más competencias y compromiso que un docente demuestre, si esto no se traduce en acciones pedagógicas que propicien el mejoramiento del aprendizaje del estudiantado existiría un problema para el estudiante y el profesorado, ya que de no poder lograr buenos resultados en el estudiantado, el docente puede generar motivos de frustración, estrés e incluso afectaciones que comprometan su bienestar general y su labor, tal y como se demuestra en el siguiente comentario de los docentes colaboradores:

“yo en ocasiones me siento muy intranquilo, preocupado e incluso me estreso si siento que no estoy rindiendo adecuadamente en mis lecciones, si no logro despertar el interés en los alumnos y si persisten problemas de bajo rendimiento académico, aunque siempre trato de dar mi máximo esfuerzo.”<sup>70</sup>

La cita anterior, pertenece al docente más joven que colaboró en el estudio y que de todos se muestra más preocupado por esto. Se desprende además de dicha expresión a un docente comprometido con su labor hasta el punto de inquietarse mucho por aspectos que impiden el tránsito hacia un proceso de enseñanza y aprendizaje más productivo.

Ahora bien, existen muchas más variables que determinan las competencias y resulta difícil estar al pendiente de todas, razón por la cual es conveniente relativizarlas. El hecho de que el personal docente de la región posea grados académicos altos, no responde necesariamente al hecho de que tengan altas competencias y compromiso. Sin embargo, es probable que, a través de la experiencia docente acumulada, se vayan generando o fortaleciendo las competencias, de ahí una posible razón del porque el Asesor Regional caracteriza al docente de una forma tan trascendental.

Según el Asesor Regional de la Dirección de Occidente, los servicios institucionales (odontología, psicología, medicina, gimnasio) no son de uso docente, dado que “estos están confinados casi exclusivamente al estudiantado, además servicios como orientación

---

<sup>69</sup>Julia González, “El concepto de competencia y su aplicación a la formación del profesorado,” en: *Las competencias profesionales para la enseñanza-aprendizaje de las Ciencias Sociales ante el reto europeo y a globalización*, (eds.) Rosa Ávila, Rafael López y Estibaliz Fernández (España: Asociación Universitaria de profesores de didáctica de las Ciencias Sociales, 2007), 19-32.

<sup>70</sup> Entrevista a Damián, realizada en su domicilio...

psicológica atiende concretamente las necesidades del estudiantado, quedando el profesor al margen de este servicio.”<sup>71</sup> Esta aseveración a su vez es compartida por el Asistente del Director Regional, así como los otros docentes cooperadores de la investigación. Por lo tanto, elementos necesarios.

Con base en esto se podría plantear que una vía alterna que tiene el profesorado para poder cubrir sus necesidades o problemas psicológicos, si es que los presenta, sea estableciendo alguna relación o vínculo con el personal a cargo de este departamento, ya que por regla general el centro de atención es del estudiantado y por consiguiente todos los servicios ofrecidos giran en torno a cubrir sus necesidades.

Este problema adquiere dimensiones nacionales, tomando como referencia la actual Política Educativa dentro de la cual “todas las funciones del sistema educativo se orientan a potenciar el desarrollo integral de la persona estudiante”,<sup>72</sup> y la función del docente esta confinada en brindar los medios o instrumentos para promover la enseñanza y el aprendizaje, dando poca o nula importancia a los males a las situaciones personales, familiares, sociales, laborales, económicos o de otra índole que puede presentar o desarrollar a lo largo del ejercicio de la docencia.

Esto implica una gran disparidad, ya que un buen sistema educativo necesita un equilibrio y bienestar de todas las partes involucradas. Pese a esto, no se denota de forma generalizada en el profesorado entrevistado referencie que su estilo de vida sea nocivo o totalmente desequilibrado. Más bien destacan en muchos casos valoraciones positivas, y estables, sobresaliendo el aporte que ofreció Rogelia la docente más longeva, “considero que mi estilo de vida es muy bueno en todos los sentidos, a nivel integral, laboral, familiar, económico tengo mucha estabilidad.”<sup>73</sup>

En cambio Andrés el docente participante de 52 años, tiene un situación concreta ajena al ejercicio de la docencia que lo afecta de una u otra forma “considero que mi vida es estable en muchos sentidos, sin embargo confieso que emocionalmente sigo afectado a causa del fallecimiento de mi esposa”<sup>74</sup>, la tercera docente con más años en ejercicio

---

<sup>71</sup> Entrevista a Asesor Regional de Estudios Sociales y Educación Cívica de la Dirección Educativa de Occidente, realizada en las instalaciones...

<sup>72</sup> Sonia Martha Mora, “Política Educativa hacia el siglo XXI” (Costa Rica: Consejo Superior de Educación, Administración presidencial Solís Rivera, 2014-2018) 1-28.

<sup>73</sup> Entrevista a la docente Rogelia (seudónimo), realizada en San Ramón...

<sup>74</sup> Entrevista al docente Andrés (seudónimo), realizada en San Ramón...

Luisa refleja en su comentario que la estabilidad la ha adquirido en gran medida gracias a que su hijo ya no depende tanto de ella: “ mi estilo de vida es estable en este momento, cuando mi hijo era pequeño, el hecho de ser madre soltera, trabajar en dos colegios era de locos, ahora es que él ya tiene 18 años, se fue a estudiar a la Universidad a Cartago, pues entonces hay mucha más tranquilidad.”<sup>75</sup>

Si bien los tres docentes señalados, tienen el común denominador de ser los que poseen más años de experiencia, a su vez, son los que según su criterio poseen una adecuada estabilidad a diferencia de los que tiene menor cantidad de años en ejercicio de la docencia, los cuáles albergan expresiones que hacen constar que tienen más problemas referentes a su estabilidad.

En este sentido, el hecho de desempeñarse como educadores y educadoras implica en muchos casos la desatención de otras aristas de la vida social esenciales para el goce de un equilibrio emocional y mental, como por ejemplo la familia. Tal y como lo expresó directamente un docente del Bilingüe de Palmares: “consideró que mi estilo de vida podría mejorar si tuviera más tiempo para dedicar a la familia y practicar deporte, el papeleo impide mucho esto.”<sup>76</sup>

Aunado a esto, la docente del Bilingüe de Palmares expresa opiniones bastante concretas, del porqué considera que su estilo de vida es poco saludable, en donde salió a relucir la distancia de su domicilio al centro de trabajo como una variable que tiene injerencia directa en la reducción de su calidad de vida.

“El hecho de vivir en Bajo La Paz y estar lejos de esta institución y coger bus, tengo que levantarme de madrugada, como a las 4:00 a.m.... para estar a tiempo en el colegio, a mí me gusta levantarme temprano, pero ya los años de trabajar y los años míos, todo lo que implica el trabajo, pues se va sintiendo el cansancio, el hecho de no realizar mucho ejercicio me afecta.”<sup>77</sup>

Otra de las afirmaciones referentes al estilo de vida un docente lo catálogos como bastante perjudicial, debido a “las dificultades propias de la planeación, cuestiones extracurriculares y las variaciones o modificaciones espontáneas. Soy muy estructurado y me afectan mucho las variaciones o los cambios que no se avisan con anticipación.”<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> Entrevista a la docente Luisa (seudónimo), realizada en San Ramón...

<sup>76</sup> Entrevista al Roberto, realizada en el Colegio Bilingüe de Palmares...

<sup>77</sup> Entrevista a Adela, realizada en Colegio Bilingüe de Palmares...

<sup>78</sup> Entrevista a Damián, realizada en su domicilio...

Por lo tanto, el personal docente coincide en la afirmación de que el tiempo personal y profesional se limita y se reduce.

La siguiente figura contiene características de docentes participantes del estudio, dentro del cual es posible deducir ciertas homogeneidades y heterogeneidades entre sí. Posterior a esto y para finalizar el presente capítulo se procederá a efectuar un balance comparativo entre los planteamientos propios del Asesor Regional y del profesorado, para detectar puntos de encuentro, desencuentro y similitudes.

Figura 4: Síntesis de las características de docentes colaboradores

	<b>Numeración de docentes entrevistados</b>					
<b>Datos clave</b>	<b>1 Adela</b>	<b>2 Luisa</b>	<b>3 Rogelia</b>	<b>4 Damián</b>	<b>5 Roberto</b>	<b>6 Andrés</b>
<b>Género</b>	Femenino	Femenino	Femenino	Masculino	Masculino	Masculino
<b>Edad (años)</b>	38	46	61	26	41	52
<b>Lugar de Nacimiento</b>	Tilarán (Guanacaste)	San Ramón	San Ramón	Ciudad Quesada	San Ramón	San Ramón
<b>Residencia actual y tiempo de residir</b>	Bajo la Paz, San Ramón. 7 años	Santiago, San Ramón. (toda la vida)	Volio, San Ramón. (toda la vida)	Urbanización los Parques, San Ramón. 18 años	Zaragoza de Palmares. (toda la vida)	San Juan, San Ramón. (toda la vida)
<b>Medio de desplazarse</b>	Autobús	Vehículo	Vehículo	Bus, taxi o caminando	Vehículo	Vehículo
<b>Duración de desplazamiento</b>	2 horas	10 minutos	5 minutos	30 minutos	Menos de 10 minutos	10 minutos
<b>Estudios actuales</b>	Filosofía y Floristería	No presenta	No presenta	No presenta	No presenta	No presenta
<b>Hijos e hijas</b>	Uno hijo de 11 años	Uno hijo de 18 años	4 hijos mayores de 30 años	No tiene	Tiene una hija de 8 años	Un hijo de 20 años
<b>Colegio y tiempo de laborar</b>	Bilingüe de Palmares 12 años	Instituto Julio Acosta 12 años	Liceo Nuestra Señora 15 años	Liceo Nuestra Señora 5 meses	Bilingüe de Palmares 6 años	Instituto Julio Acosta 27 años
<b>Años laborados en el MEP</b>	13 años	22 años	30 años	2 años	18 años	27 años
<b>Instituciones en que laboraron en la Dirección de Occidente</b>	Naranjo y en San Ramón para el Julián Volio Llorente y Instituto Julio Acosta	CTP de Piedades Sur (San Ramón)	Liceo Alfaro Ruiz, Patriarca San José, Diurno de Naranjo.	CTP de Pocosí y de Atenas	Bilingüe de Palmares	Instituto Julio Acosta
<b>Nombramiento</b>	Interina	Propiedad	Propiedad	Interino	Propiedad	Propiedad
<b>Jornada laboral</b>	Completa	Completa	Completa	Completa	Completa	Completa

Fuente: Elaboración propia con base a las entrevistas aplicadas al personal docente

De acuerdo con la Figura 4, el 83% del personal docente colaborador poseen hijos e hijas de variadas edades, esto no implica necesariamente que vivan con su pareja actualmente. Absolutamente todos y todas tienen en común el hecho que sus años de servicio como docentes han sido en todo momento con el MEP, y presenten en su mayoría muchos años de servicio, lo que puede ser un indicativo de estabilidad laboral.

Los docentes colaboradores, se encuentran muy familiarizados con el contexto por los siguientes criterios; unos nacieron y crecieron en los cantones de San Ramón o Palmares, y han impartido lecciones en otros colegios de la Dirección Regional de Occidente; otros son de distintas zonas del país, pero llevan residiendo muchos años en el cantón ramonense, incluso muy cerca de su lugar de trabajo, a excepción de Adela que labora en el Bilingüe de Palmares, que como se detalla en la figura 4, tarda dos horas de su tiempo en desplazarse al centro educativo. Esto se debe principalmente a que reside en Bajo la Paz de San Ramón, lugar que se encuentra lejos de Palmares y debe sujetarse al horario del autobús público para trasladarse.

Referente al estilo de vida, existen distintos criterios, que incluso se polarizan entre sí, por un lado, Rogelia la docente con más experiencia afirma tener un estilo de vida pleno, por otra parte Damián un docente con escasa experiencia preocupado por las obligaciones y responsabilidades inherentes a su profesión. Además, se presenta el caso de Adela una docente con mucha más experiencia, pero que de igual forma cataloga su estilo de vida poco saludable debido al cansancio acumulado, al hecho de residir lejos del colegio y la imposibilidad para efectuar ejercicio.

Todos los colaboradores expresan tener vocación para ejercer la docencia, muchos de estos se refieren al disfrute de la convivencia que se forja con los estudiantes, esto es importante, ya que a mayor vocación, posiblemente se derive más compromiso por la labor, elemento que fue a su vez resaltado por el Asesor Regional de Educación, y le confieren a los Estudios Sociales directamente, una gran importancia, ya que sus contenidos evidentemente abordados adecuadamente pueden tener un papel transformador para la sociedad, considerando que una de las riquezas de la disciplina, gira en torno a que permite “la apertura de un espacio interdisciplinario de conocimiento sobre la realidad social y su



entorno, ejerciendo formas idóneas para aprenderlo.”<sup>79</sup> Lo cual denota las características de las personas docentes en el estudio.

A manera de cierre, es posible señalar que las características del personal docente que forman parte de esta investigación son complejas, diversas y susceptibles a variaciones a través del tiempo, dentro de las cuales sobresalen aspectos como la experiencia, los medios de transporte para su traslado a la institución, su tipo de nombramiento y su respectiva jornada de trabajo.

No obstante, estas características particulares contienen elementos que pueden estar vinculados de forma total o parcial con el estrés, tales como la lejanía del domicilio al lugar de trabajo, escasa o nula actividad física o por el contrario tener una jornada laboral muy sobrecargada. Aunado a esto, el factor de la experiencia en la docencia o presentar desgaste por años de servicio o falta de experiencia, entre muchos otros fenómenos o variables, son claves para comprender la problemática de estudio, motivo por el cual serán tratados con mayor profundidad en el capítulo III.

---

<sup>79</sup> José Salas Víquez, “La incorporación de los Estudios Sociales como materia de estudio escolar en Costa Rica y la necesidad de desafíos para la educación a inicios de siglo XXI”, *Perspectivas (Costa Rica)* 3, n. 1-2 (2000): 68

### **Capítulo III. El estrés y su incidencia**

Este capítulo se divide en cinco casos, en los cuáles se analiza parte de la vivencia de docentes con relación al estrés. En un primer eje se esclarece las causas del estrés docente a nivel interno y externo en cada uno de los casos. Esto es importante, ya que desde una concepción de valorización del trabajo docente es necesario reconocer el estrés y demostrar empatía hacia su condición.

Un segundo eje, hace referencia a la relación directa del estrés con el desempeño docente, si bien, no se evidenció una alteración grave en ninguno de los casos analizados, los resultados demuestran que no se debe aminorar el impacto que produce el estrés en el desempeño docente y su integridad.

Un tercer eje, contempla los mecanismos de afrontamiento desarrollados por los docentes colaboradores para lidiar con el estrés, los cuáles son importantes, en la medida que ratifican que el personal docente los aplica con cierta regularidad, sin permitir que las laborales inherentes a la docencia consuman todo su tiempo. Pese a esto el siguiente capítulo también refleja que el estrés tiene repercusiones físicas y mentales.

El fenómeno impacta de distinta manera en el personal docente, razón por la cual es necesario presentar los casos de forma segregada, para que posteriormente se pueda establecer similitudes, tendencias y divergencias con la información obtenida, apoyándonos además con información obtenidos de estudiantes y personal administrativo que mantienen una relación directa con ellos.

La entrevista al personal docente es el insumo más valioso que se presenta y esta determina como están estructurados los casos. El estrés se puede agrupar en tres clasificaciones que lo provocan, una que se deriva por situaciones inherentes al aula, otra que está ligada desajustes a nivel institucional y de sistema educativo y por cumplimiento de responsabilidades fuera del horario lectivo. No se establece necesariamente un criterio para afirmar que alguna tenga más impacto que las otras, sino se parte de la premisa de que todas en su conjunto constituyen un riesgo para el bienestar mental y físico de la persona. Aunque desde la concepción docente lógicamente algunas tienen más repercusión que otras.

Además de esto, se detalla brevemente la concepción que tiene el personal docente referente a la valorización de su labor en diversos ámbitos y a posibles acciones que se

manejan a nivel institucional, regional o nacional para que docentes pueden lidiar con estresores a los que están sometidos. En su conjunto los criterios en torno en la mayoría de los casos no cumplen con las expectativas ni con las necesidades docentes en relación con el objeto de estudio.

A continuación, se presenta una síntesis de los cinco casos analizados a partir de una matriz la cual incluye aspectos tales como causas de estrés dentro del aula, causas del estrés por desajustes institucionales o ajustes del sistema que la persona docente percibe como nocivos, causas del estrés por cumplimiento de responsabilidades fuera del horario lectivo, valoración educativa, cultural, social y económica de la docencia.

Esta misma estructura aplicó para todos los casos. De manera integral se trianguló la entrevista, con las respuestas del test, perspectiva de estudiantes y directores. Al final del apartado se profundiza en el análisis integrado a partir de los casos analizados y del aporte de los actores sociales que participaron en la investigación.

### **Caso 1. Adela**

#### Causas de estrés dentro del aula:

La docente establece que es muy común la aparición de eventos que alteran el orden y el respeto que debería promoverse en un salón de clases, en relación a este criterio, dos estudiantes coinciden en testificar lo siguiente “mi persona, al igual que el resto de mis compañeros y compañeras de la sección de octavo año, a veces le complicamos la labor a la docente.”<sup>80</sup> Una causa de estrés es no poder dar la clase por la presencia de distractores potenciales que alteran la dinámica educativa, sumado a esto mantener el orden en ocasiones es complicado a causa de la sobrepoblación.

Este fenómeno es tan frecuente en las aulas, que incluso la docente en algún momento de la entrevista destaca que ha terminado por acostumbrarse, ya que sí le da excesiva importancia las repercusiones pueden ser notables, no se evidencia en el discurso ni en las expresiones corporales de la docente una preocupación tan fuerte por esto, como si se refleja cuando hace referencia al estrés que sufre a causa de la atención de estudiantes con adecuaciones significativas.

---

<sup>80</sup> Entrevista a estudiante 1 y 2 de Adela, realizada en el Colegio Bilingüe de Palmares, 29 de marzo de 2019. Estas características pertenecen a una misma sección de octavo nivel y es primera vez que la docente Adela les imparte lecciones.

Me estreso mucho por las adecuaciones significativas, hace unos días un joven con asperger se enojó y se marchó de la clase, eso me estresó, porque no debo irme atrás de él y descuidar al resto del grupo, en ocasiones me siento tan agotada, creo que he venido perdiendo energía y esto empieza a empeorar más o menos a partir de medio año, luego existen muchas otras situaciones dentro del aula inherentes a la docencia que me producen estrés.<sup>81</sup>

En relación con lo anterior, ambas estudiantes afirmaron con mucha seguridad que el comportamiento indebido del estudiante con asperger preocupó mucho a la docente, provocando muestras concretas de irritabilidad, enojo y frustración, sin embargo, esta conducta desapareció rápidamente y la docente retoma la tranquilidad que la caracteriza regularmente.

La docente agrega que el grado de estrés aumenta conforme avanza el año, debido a que se va sintiendo más agotada, lo que influye mucho según su criterio la atención de niveles bajos, “tengo muchos años de impartir exclusivamente séptimo, octavo y noveno año, los cuáles tradicionalmente se han considerado como desgastantes por cuestiones de inmadurez, necesidad de reiterarles constantemente la explicación, además están en proceso de formación de la identidad sexual, entre otros.”<sup>82</sup>

Otro de los estresores es impartir temáticas que no despiertan el interés del estudiante, pese al compromiso de la docente, situación comprensible, ya que la disciplina tiene mucho componente histórico, el cuál se puede tornar muy extenuante y existe la probabilidad de que el educando no le encuentre utilidad ni aplicabilidad. Precisa que esto es un desafío principalmente en III ciclo, aunque al mismo tiempo reconoce que el Bilingüe de Palmares tiene características reconfortantes, en este sentido la docente testifica lo siguiente:

“no me suelo estresar o molestar tanto por eso, tengo la ventaja de que este colegio tiene mucho prestigio y calidad y eso beneficia para que el estudiante, en la mayoría de los casos, realmente tenga interés de aprender, con relación a los contenidos, el problema lo tengo yo, me estresa impartir materia en Educación Cívica que no refleja la realidad actual.”<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup> Entrevista a Adela, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.

<sup>82</sup> *Ibid.*

<sup>83</sup> Entrevista a Adela, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.

Si bien no se pone en duda el ímpetu por reforzar el interés y la motivación en el educando, es un aspecto que debe cuestionarse, ya que posteriormente la misma docente menciona que tanto ella, como otros colegas imparten hasta cuatro lecciones consecutivas a una misma sección. Esto puede inducir con cierta facilidad a que el estudiante se aburra, se canse y por consiguiente el docente deba aplicar esfuerzos extras para integrarlos a la dinámica de la clase. No se pretende culpabilizar a la gestión administrativa del colegio por hacer los horarios de esta forma, ya que se trata de una institución que presenta más de 1.700 estudiantes, por lo que es entendible y justificable que al momento de generar y ajustar horarios estos no puedan ser beneficiosos para todos los actores involucrados.

#### Causas del estrés por desajustes institucionales o ajustes del sistema que el docente percibe como nocivos

Las afectaciones externas inciden de una u otra manera en la dinámica regular del aula, sin embargo, la docente asegura, “casi siempre busco dejar a un lado problemas personales para atender la docencia”,<sup>84</sup> en este aspecto beneficia que las estudiantes coinciden en testificar que la docente la mayoría de las veces muestra mucho entusiasmo al impartir lecciones.

A continuación se ofrece un resumen de los principales agravantes, los cuales no se deben minimizar, debido a que pueden alterar en parte o en su totalidad la estabilidad docente: “carecer de aula propia, impartir cuatro lecciones consecutivas a algunas lecciones, cancelación de clases, nombramientos sin retribución económica y la transición de exámenes a proyectos de III ciclo en Educación Cívica que minimiza el interés del estudiante.”<sup>85</sup> Esta última causa de estrés evidencia como un replanteamiento en la educación nacional, puede afectar a esta docente, sin embargo otros docentes consideran dicha transición como beneficiosa.

#### Causas del estrés por cumplimiento de responsabilidades fuera del horario lectivo

El cumplimiento de tareas fuera del horario lectivo es motivo constante reproche por parte de docentes, incluyendo asociaciones sindicales. La docente asegura que estas tareas no serían motivo de estrés excesivo si estuvieran debidamente remuneradas, de este modo

---

<sup>84</sup> Test de Estrés laboral a Adela, realizado vía web, 10 de diciembre del 2018.

<sup>85</sup> Entrevista a Adela, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.

sustenta su crítica de la siguiente manera, “cuando realizo estas acciones, el cómo me siento va y viene, mi crítica y mi causa de estrés, es que no exista una retribución económica por efectuar tareas fuera del horario lectivo.”<sup>86</sup> Esto se vuelve más problemático si se considera que algunas lecciones no le son canceladas.

### Valoración educativa, cultural, social y económica de la docencia

No se siente valorada económicamente, no difiere en ese sentido en las construcciones sociales y culturales, las cuáles desde su concepción han estado impregnadas de comentarios destructivos que no le suelen afectar siempre y cuando provengan de actores de alguna forma ajenos a la dinámica educativa, ya que dentro del centro de trabajo se denota más vulnerabilidad.

Esto se refleja en el test laboral, “las acciones o comentarios negativos que provienen de ciertos actores del centro educativo, en ocasiones me afectan emocionalmente, no en todo momento logro mantener relaciones cordiales con superiores, además en ocasiones mis comentarios a nivel de departamento no se toman en cuenta”,<sup>87</sup> la directora del centro educativo, por su parte asegura que “yo casi siempre trato de no ejercerle medio de presión injustificados, trato de mantener, buenas relaciones con ella y con el resto de docentes.”<sup>88</sup>

La docente comenta que el director anterior “en una ocasión apoyó más a un estudiante, que, a mi persona, me afectó mucho psicológica y emocionalmente, tuve que solicitar incapacidad, me la dieron porque yo exprese como me sentía, no porque haya existido alguna iniciativa de algún actor por preguntarme como me sentía.”<sup>89</sup> Estos elementos antes mencionados evidencian que el clima organizacional no es el más adecuado.

La docente asegura sentirse valorada por el estudiantado, logrando establecer relaciones de respeto, aunque con la salvedad de que existen escenarios que permiten cuestionar esto, en ese sentido, las estudiantes reconocen que dentro del aula se producen problemas como falta de interés y el escándalo que promocionan algunos estudiantes.

---

<sup>86</sup> *Ibid.*

<sup>87</sup> Test de Estrés laboral a Adela, realizado vía web, 10 de diciembre del 2018.

<sup>88</sup> Entrevista a directora del Colegio Bilingüe de Palmares, realizada en la institución, 10 de marzo de 2019.

<sup>89</sup> Entrevista a Adela, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.

### Iniciativas institucionales, regionales o nacionales para mitigar el estrés laboral

Es difícil establecer un escenario positivo en este ámbito, cuando la docente está sujeta a multitud de elementos que desencadena el estrés, asegura que las iniciativas son casi inexistentes y carentes de efectividad.

### Reacciones ante el estrés

Tengo “problemas de sobrepeso, el estrés debe afectar algunos procesos importantes en mi cuerpo”<sup>90</sup>, este criterio de alguna forma es compartido por la directora del centro educativo, la cual menciona lo siguiente “a nivel mental y psicológico consideró que la docente tiene muy buenas condiciones, sin embargo creo que a ella le afecta un poco el sobrepeso, definitivamente su condición podría mejorar si practicara ejercicio para alcanzar algún equilibrio.”<sup>91</sup> No se tiene el criterio suficiente para precisar si desde la realidad de la docente, el sobrepeso es un efecto colateral del estrés, sin embargo es bien conocido por la comunidad médica que el estrés constante puede conllevar a una mayor ingesta de alimentos, situación que en algunas ocasiones se ha asociado a la ansiedad.

### Relación del estrés con el desempeño docente

Con base a los resultados de los instrumentos y las expresiones corporales, se denota que la docente, tiene muchas condiciones que derivan de la dinámica interna y externa que la hacen vulnerable a padecer algunos episodios que, si bien no parecen afectar radicalmente su desempeño, tienen una repercusión en la salud y calidad de vida.

En la figura 5 se denota que casi nunca puede descasar plenamente los fines de semana y esto se debe al cumplimiento de obligaciones y responsabilidades fuera del horario lectivo y también a que tarda dos horas desplazándose de su domicilio al centro educativo y viceversa como se especifica en el capítulo II, no considera esto necesariamente como una causa de estrés, aunque sí como una rutina que provoca cansancio.

De forma positiva en la figura 5 se refleja estabilidad en el estado de ánimo, así como el criterio de dejar a un lado muchas veces los problemas personales para ejercer la docencia

---

<sup>90</sup> *Ibid.*

<sup>91</sup> Entrevista a directora del Colegio Bilingüe de Palmares, realizada en la institución, 10 de marzo de 2019.

(relaciones personales) que dan soporte laboral, pese a la presencia de un contexto educativo, que no es necesariamente el más idóneo como se reflejó en las diversas causas del estrés.

Figura 5. Principales resultados del test de estrés laboral (caso 1)

<b>Ambiente de trabajo</b>	
Trabaja en un lugar cómodo y con su propio espacio	Casi siempre
Adecuada en condiciones de iluminación, temperatura y ventilación	Casi siempre
<b>Relaciones personales</b>	
Deja a un lado problemas personales para atender la docencia	Casi Siempre
Relaciones cordiales con superiores	A veces
Apoyo de colegas	Siempre
<b>Estado de ánimo</b>	
Motivación para ejercer la docencia	Casi Siempre
Se levanta angustiada por situaciones asociadas al trabajo	Casi Nunca
<b>Planificación</b>	
Pierde tiempo cuando trabaja por no haber planificado previamente	A veces
Descansa plenamente los fines de semana	Casi nunca

Fuente: Elaboración propia con base en Test de Estrés laboral, aplicado vía web el 10 de diciembre de 2018.

Con base en la figura anterior, el criterio de trabajar en un lugar con el propio espacio se modificó ya que para el presente año (2019) la docente carece de aula, aspecto que ella considera la tiene estresada y molesta, específicamente lo expresa de la siguiente manera, “el año pasado tenía aula propia, pero para el presente curso lectivo llegue al colegio y la directora me informo que ya no iba a tener aula propia, ni siquiera me dieron explicaciones.”<sup>92</sup> La docente fue bastante insistente con esta situación durante el desarrollo de la entrevista, lo que evidencia que era una de sus grandes preocupaciones.

Desde la autocrítica sobre como el estrés afecta su desempeño la docente responde de la siguiente manera, “yo no pienso mucho en como incide, pero debe tener un impacto considerable, porque si uno se estresa, muchas veces se evidencia, el estudiante lo detecta y

<sup>92</sup> Entrevista a Adela, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.



puede afectar educativamente.”<sup>93</sup> De ahí la importancia de tratar de reflejar una actitud optimista hacia la educación, ya que si bien la dinámica y algunos comportamientos dentro del aula producen estrés, también es cierto que hay muchos elementos externos que lo producen, razón por la cual no es conveniente desquitarse con estudiantes. Los resultados reflejan que esta situación se presenta muy esporádicamente.

Las estudiantes, coinciden en valorar el desempeño de la docente de una forma pertinente, adecuada y establecen que el espacio laboral beneficia su labor, aunque lógicamente algunos inconvenientes a nivel organizacional antes referenciados permiten relativizar este aspecto.

Según asegura la docente “en la mayoría de las ocasiones, procuro mantener el equilibrio emocional y mental”<sup>94</sup>, elementos que son compartidos por la directora y por estudiantes. Sin embargo, no haber precisado afectaciones evidentes sobre esto, no debe conllevar a restarle importancia a los efectos negativos que puede traer hacia la salud y el desempeño docente y por consiguiente a la organización educativa.

Teniendo como punto de referencia que la docente prácticamente siempre deja a un lado sus problemas personales al momento de ejercer la docencia, que es valorada positivamente por estudiantes, permite argumentar que el estrés no ha impactado drásticamente en su desempeño docente y en esto contribuye la vocación y la motivación por el ejercicio de la docencia.

#### Mecanismos de afrontamiento del estrés

En el caso de la docente Adela, ella trata de mantener una alimentación balanceada, hidratarse constantemente, escucha música, pinta mandalas y practica Meikum una hora a la semana, el cual es un arte marcial que implica hacer ejercicios físicos, de respiración y mirarse así mismo. La aplicación o puesta en práctica de estos elementos es importante, considerando la teorización conceptual de este trabajo, donde se contempla que el estrés puede conllevar a que la persona descuide sus tiempos de descanso, distracción y alimentación.

---

<sup>93</sup> *Ibid.*

<sup>94</sup> Entrevista a estudiante 1 y 2 de Adela, realizada en el Colegio Bilingüe de Palmares.

## **Caso 2. *Damián***

### Causas de estrés dentro del aula

Al ser el docente con menos experiencia (2 años de servicio), su constante preocupación y causa de estrés está en el dominio de contenidos, aspecto que no preocupa al resto de docentes colaboradores, ya que tienen mucha trayectoria. Con relación a esto menciona “hay exceso de contenidos en los programas y es difícil dominarlos y enseñarlos adecuadamente”<sup>95</sup>, sin embargo, también enfatiza otras causas de estrés asociadas a los contenidos que también afecta a docentes con más experiencia, como la dificultad de abordarlos por la cancelación de lecciones, sumado a esto considera que “cuando debe acelerar para abordar contenidos, varios estudiantes terminan por odiarme u odiar la materia.”<sup>96</sup>

De esta situación se refleja que es motivo de estrés para el docente no contar con el espacio y tiempo suficiente para que el estudiante realmente comprenda la materia y no solamente la almacene. A lo largo de la entrevista el docente fue bastante incisivo sobre esta preocupación.

Se estresa además cuando por diversas razones logra detectar desinterés hacia ciertos temas o la asignatura de Educación Cívica, afirmando que es causa de estrés “explicar constantemente la importancia de esta y percibir que el estudiante no quiere invertir recursos, ni tiempo, además yo he impartido principalmente noveno y lo catalogo de problemático, ya que el estudiante generalmente experimenta cambios hormonales, no quiere seguir reglas ni estudiar.”<sup>97</sup> Aspecto que es compartido por varios de los docentes de la investigación.

Otro problema muy frecuente en la actualidad es la indisciplina del estudiante, principalmente la que es promovida por los que tiene adecuación significativa. Con relación a esto uno de los estudiantes sostiene que “el profesor en muchas ocasiones trata de mantenerse sereno, aunque si lo he notado estresado a causa del mal comportamiento o actitud de muchos de mis compañeros y compañeras.”<sup>98</sup>

---

<sup>95</sup> Entrevista a Damián, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.

<sup>96</sup> *Ibid.*

<sup>97</sup> Entrevista a Damián, realizada en su domicilio en San Ramón, 23 de febrero de 2019.

<sup>98</sup> Estudiante 1 de Damián, realizada en el Colegio Nuestra Señora de los Ángeles, 2 de abril de 2019. El discente cursa séptimo nivel.

### Causas del estrés por desajustes institucionales o políticas que el docente considera le afectan

La cancelación de lecciones por diversos motivos puede generar recargos o limitantes en la materia a ser evaluada en examen, presentación de planeamientos e informes de diversa índole, eventos espontáneos que alteren el estructuralismo que lo caracteriza, como la introducción de las pruebas FARO, por la forma en que se impuso, prácticamente sin consulta o apertura al debate, carecer de aula propia y problemas en el nombramiento que conllevan a que algunas lecciones no le sean pagadas.

De lo anterior, se evidencia que el descontento y el estrés del docente se producen principalmente por directrices que surgen desde el sistema educativo y no necesariamente por directrices de la institución en la que labora.

### Causas del estrés por cumplimiento de responsabilidades fuera del horario lectivo

Considera que, debido a su poca experiencia en la docencia y su tendencia estructural y meticulosa, todas estas responsabilidades le consumen mucho tiempo, mientras planifica una clase, por ejemplo, piensa constantemente en las posibles fallas o lo embarga la preocupación de que en la práctica la planeación resulte inadecuada. Con relación a esto, el docente afirma “siempre tengo que llevarme trabajo para la casa, me esfuerzo con las planificaciones y suelo dedicarles mucho tiempo a trabajos extracurriculares.”<sup>99</sup> Los demás docentes sobrellevan esto de una forma menos exigente.

### Valoración educativa, cultural, social, económica de la docencia

Destaca que “no gano mal, pero el salario definitivamente no cubre la gran cantidad de trabajo por efectuar fuera del horario lectivo. Social y culturalmente el docente poco a poco ha venido perdiendo protagonismo o credibilidad, la huelga en contra del Combo Fiscal del año pasado significó un duro golpe a nuestro prestigio.”<sup>100</sup>

Esta situación cambia notablemente, con los estudiantes, los cuáles en la mayoría de los casos visualizan al docente como una figura de autoridad que deben respetar, en este

---

<sup>99</sup> Test de Estrés laboral a Damián, realizado vía web, 10 de diciembre del 2018.

<sup>100</sup> Entrevista a Damián, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.

sentido, sale a relucir la relevancia de mantener un buen clima organizacional buscando en todo momento mantener “óptimas relaciones con estudiantes, superiores y con muestras claras de apoyo, por parte de colegas del departamento y otros actores”<sup>101</sup>, en relación a esto, el director asegura que “la mayoría de las ocasiones trato de facilitarle su labor sin ejercerle medios de presión injustificados.”<sup>102</sup>

### Iniciativas institucionales, regionales o nacionales para mitigar el estrés laboral

No es posible detectar, en la versión del docente, un comentario positivo sobre esto asegura que en el colegio se promueven actividades lúdicas, como juegos, bailes, entre otras, una vez por trimestre, sin embargo, él se abstiene de participar, principalmente porque “existen noches en las que no puedo dormir por terminar cosas para el colegio o por el padecimiento de trastornos del sueño”<sup>103</sup>, por lo tanto, prefiere aprovechar de estos espacios para descansar.

### Reacciones ante el estrés

Como persona y docente “me considero una persona con alta vulnerabilidad al estrés, sufro de migraña, me enoja, me vuelvo cortante, serio, evito las burlas, he estado asumiendo una posición, en la cual siempre llego a clases manteniendo una actitud optimista y feliz, aunque tenga muchos problemas”,<sup>104</sup> esto es respaldado por el test de la siguiente manera “en todo momento dejo mis problemas personales a un lado al momento de dar clases”,<sup>105</sup> con la intención de perjudicar lo menos posible la educación del estudiante.

### Relación del estrés con el desempeño docente

El docente considera que le afecta mucho el estrés, a tal punto que, en una ocasión dentro de un centro educativo, un hecho fortuito le provocó un grado de estrés severo que incluso llegó a comprometer su vida, por respeto al docente, se omiten los detalles. Está situación lejos de desmotivarlo, lo ayudó a comprender hasta cierto punto la importancia de manejar de una forma más adecuada las circunstancias que le provocan tensión.

---

<sup>101</sup> Test de Estrés laboral a Damián, realizado vía web, 10 de diciembre del 2018.

<sup>102</sup> Entrevista a Director de Liceo Nuestra Señora de los Ángeles, realizada en la institución educativa, 5 de diciembre de 2018. Presenta ocho años de estar asumiendo la dirección de esta institución.

<sup>103</sup> Test de Estrés laboral a Damián, realizado vía web, 10 de diciembre del 2018.

<sup>104</sup> Entrevista a Damián, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.

<sup>105</sup> Test de Estrés laboral a Damián, realizado vía web....

Debido a la tendencia estructural de este docente y a su poca experiencia profesional, sus preocupaciones están muy relacionadas a la planificación y a que las clases sean productivas y significativas, por este esfuerzo es que en la figura 6 se puede notar la existencia de una preocupación casi constante por situaciones asociadas al trabajo cada vez que se levanta, así como el hecho de que no pueda casi nunca descansar debidamente los fines de semana, ya que concentra mucho tiempo en preparar materiales y cumplir con responsabilidades fuera del horario lectivo.

Figura 6. Principales resultados del test de estrés laboral (caso 2)

<b>Ambiente de trabajo</b>	
Trabaja en un lugar cómodo y con su propio espacio	A veces
Adecuadas condiciones de iluminación, temperatura y ventilación	Siempre
<b>Relaciones personales</b>	
Deja a un lado problemas personales para atender la docencia	Siempre
Relaciones cordiales con superiores	Siempre
Apoyo de colegas	Siempre
<b>Estado de ánimo</b>	
Motivación para ejercer la docencia	Siempre
Se levanta angustiado por situaciones asociadas al trabajo	Casi siempre
<b>Planificación</b>	
Pierde tiempo cuando trabaja por no haber planificado previamente	Casi nunca
Descansa plenamente los fines de semana	Casi nunca

Fuente: Elaboración propia con base en Test de Estrés laboral, aplicado vía web el 10 de diciembre de 2018.

Este docente se caracteriza por su buena disposición hacia la enseñanza de la materia y esto se ve reflejado en los estudiantes, a través del siguiente comentario “siempre se le nota una adecuada salud mental, emocional, sus expresiones verbales y corporales demuestran un gusto por enseñar”;<sup>106</sup> el director del centro educativo no difiere en esto, si bien reconoce que

<sup>106</sup> Entrevista a estudiantes 1 y 2 de Damián, realizada en el Liceo Nuestra Señora de los Ángeles. Ambos estudiantes de cursan séptimo nivel.

no tiene un criterio bastante amplio para juzgar el desempeño del docente, debido a que “este docente tiene menos de una año de estar en la institución e impartía pocas lecciones a finales del 2018, pero por lo que me han comentado otras personas, es un docente sumamente comprometido con su labor.”<sup>107</sup>

El docente no oculta que el estrés es uno de los graves problemas a los que está expuesto, sin embargo, algunos aspectos positivos como la convivencia con estudiantes, la motivación y la vocación son esenciales para que su desempeño no decaiga de forma notable y así no promover una reacción que como efecto colateral produzca alteraciones en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El docente colaborador efectúa una autocrítica precisando que es difícil o imposible no afectar al estudiantado en caso de que el docente tenga mucho estrés, afirma que: “si uno está realmente estresado, la forma en que uno da la clase no es del todo buena, no es lo mismo tener el descanso suficiente de ocho horas, haber tenido tiempo de crear actividades lúdicas, que los estudiantes participen y se diviertan.”<sup>108</sup>

La referencia anterior, contiene un elemento de suma importancia y es que para que el estrés afecte la dinámica del aula, necesariamente el docente no tiene que sufrirla dentro del salón de clase, sino que el no haber podido planificar las cosas o materiales pertinentes por falta de tiempo o porque el nivel de estrés impidió llevarlo a cabo, viene a ser un agente externo que puede incluso alterar o disminuir la probabilidad de tener una clase provechosa, que al mismo tiempo le sirva al docente como gratificación o estilo de afrontamiento del estrés.

Pese a que este docente expresa sentirse muy afectado por el estrés, refleja en pocas ocasiones tensión, tristeza, irritación, pérdida de cordura mental u otras respuestas negativas colaterales del estrés al momento de impartir lecciones. Aspectos en los que coincide el director, así como él y la estudiante que colaboraron.

### Mecanismos de afrontamiento del estrés

---

<sup>107</sup> Entrevista a Director de Liceo Nuestra Señora de los Ángeles, realizada en la institución educativa...

<sup>108</sup> Entrevista a Damián, realizada en la Ciudad de San Ramón, 23 de febrero de 2019.

Se muestra convencido y muy agradecido del cooperativismo y la comprensión que promueve la pareja sentimental. Debido a su tendencia estructural procede a la elaboración de una lista para establecer prioridades, otro método que utiliza es escuchar música, así mantener una alimentación balanceada, a los cuáles les confiere un papel muy importante.

### **Caso 3. Rogelia**

#### Causas de estrés dentro del aula:

En el capítulo II, se precisa que es la docente con mayor experiencia y en la entrevista asegura tener una vocación plena, sin embargo afirma que le causa más estrés la situaciones que se viven dentro del aula o del colegio, que las actividades y responsabilidades que se llevan a cabo fuera del horario lectivo, lo justifica a través del siguiente comentario “cuando estoy en el aula y ocurre un evento o situación estresante puede ser difícil librarse de esto, más a cambio cuando efectuó labores fuera de clase y me siento cansada o estresada tengo la posibilidad de distraerme o descansar en ciertos momentos.”<sup>109</sup>

Esto se ratifica también en el test en el que se destaca que “casi siempre dejo espacios de descanso, antes de seguir revisando exámenes, poniendo notas, planificando o haciendo alguna otra labor.”<sup>110</sup>

La docente tiene trece lecciones a su cargo actualmente, imparte sétimo y octavo, aunque en su mayoría ha impartido IV ciclo, con relación a esto considera que le causa mucho dolor y estrés visualizar a estudiantes que reprueban el bachillerato y que no logran aprobar el examen de admisión de las universidades públicas. Esto tiene mucha relación con el contexto educativo, ya que según distintas versiones el Liceo Nuestra Señora se ubica en una zona urbano marginal y muchos de los padres y madres de familia tiene recursos económicos limitados, razón por la cual les resulta imposible o difícil enviar a sus hijos e hijas a la universidad privada en caso de no aprobar el examen de admisión de centro públicos.

La docente agregaba lo siguiente “yo me planeaba objetivos como lograr alta promoción, para lo que debía estar muy actualizada en información, incluso con corrientes

---

<sup>109</sup> Entrevista a Rogelia, realizada en el Colegio Nuestra Señora de los Ángeles, 26 de marzo de 2018.

<sup>110</sup> Test de Estrés laboral aplicado a la docente Rogelia, realizado vía web, 11 de diciembre del 2018.

de las universidades y esto me produce mucho estrés”,<sup>111</sup> si bien la docente afirmaba que la promoción de bachillerato en Estudios Sociales y Cívica era muy alta, es mínima la cantidad de estudiantes que podían ingresar a las universidades públicas. Estas preocupaciones implican que, de todo el personal docente colaborador, esta docente se identifica en gran medida con la pedagogía de la empatía seleccionada para la investigación.

Esta docente no muestra indicios de preocupación por los contenidos, aunque si converge con otros docentes, al destacar que atender a estudiantes diversos dentro del aula produce estrés y constituye todo un desafío, razón por la cual critica categóricamente que las secciones estén conformadas con más de veinte estudiantes, sumado a esto tiene 11 adecuaciones significativas, los cuáles requieren una atención especializada.

Coincide con el docente de menor experiencia, en que noveno es un nivel complicado por las cuestiones hormonales y de irresponsabilidad. La formación de la docente contrasta de forma notable con la carencia de compromiso e interés de algunos estudiantes, con relación a esto el director del centro educativo menciona que esta docente “crece y se desarrolla en una época donde el respeto, el compromiso, el trabajo eran muy valorados, ella se suele disgustar o estresar cuando el estudiante carece de interés, es una profesora muy comprometida que siempre busca el bienestar del estudiante.”<sup>112</sup>

Uno de los aspectos que ha podido precisar un estudiante sobre la profesora es que “se estresa generalmente cuando percibe que hay mucho ruido, desorden y poco compromiso de alguno de mis compañeros o compañeras y al mismo tiempo busca ayudarnos constantemente.”<sup>113</sup>

Lo esbozado con anterioridad determinan que esta docente es particularmente vulnerable y sensible al estrés cuando el futuro y el bienestar del estudiante está en riesgo por haber asumido una actitud de indiferencia hacia el estudio o bien cuando el esfuerzo del estudiante no es suficiente para alcanzar bachillerato y lograr aprobar el examen de admisión

---

<sup>111</sup>Entrevista a Rogelia, realizada en el Colegio Nuestra Señora de los Ángeles, 26 de marzo de 2018.

<sup>112</sup> Entrevista a director del Colegio Nuestra Señora, aplicada en la institución, 5 de diciembre de 2018. El director tiene ocho años de haber asumido dicho puesto en la institución.

<sup>113</sup> Entrevista a Estudiante 1 de Rogelia, aplicada en El Colegio Nuestra Señora de los Ángeles, 5 de abril de 2019. Estudiante de octavo nivel, la docente Rogelia también le impartió séptimo nivel.



de las universidades públicas. Esto constituye una interesante excepcionalidad dentro de los casos analizados.

#### Causas del estrés por desajustes institucionales o políticas que la docente considera le han afectado

Horarios extendidos, solicitud de gran cantidad y diversidad de informes, sobrepoblación, cuando se delega responsabilidades no se toma en cuenta que es una sola persona la que imparte dos disciplinas (por ejemplo, delegar la logística de efemérides siempre al departamento de Estudios Sociales y Educación Cívica), la construcción de kioscos para uso estudiantil ha limitado las dimensiones del parqueo para vehículos.

#### Causas del estrés por cumplimiento de responsabilidades fuera del horario lectivo

A esto la docente le confiere un papel secundario, y al igual que otros colegas su reclamo y constante causa de estrés, es realizar mucho trabajo desde el hogar sin retribución económica. Esta falta de valorización se extiende a criterios que van mucho más allá de lo económico.

#### Valoración educativa, cultural, social, económica de la docencia

En el amplio sentido de la palabra la docente considera que para la relevancia que tiene la educación, no son un sector privilegiado, “damos origen a todas las demás disciplinas, deberíamos recibir mejor trato, mejor salario, la huelga anterior nos desprestigia aún más como gremio.”<sup>114</sup>

Los estudiantes por su parte generalmente si visualizan al docente como una persona con autoridad, a la cual deben tratar con el debido respeto, sin embargo para que este criterio se cumpla debería aplicarse en todo momento y el respeto dentro de la dinámica de aula tiene que ver mucho con prestar atención a la docente y no dificultar su labor, sin embargo en ese sentido dos estudiantes coinciden en señalar que “dentro del aula algunas situaciones generan desorden, algunos de nuestros compañeros y compañeras en varias ocasiones con sus

---

<sup>114</sup> Entrevista a Rogelia, realizada en el Colegio Nuestra Señora de los Ángeles, 26 de marzo de 2018.

actitudes o comportamientos le producen malestar y estrés a la profesora”,<sup>115</sup> por lo tanto no se puede hacer referencia a una valorización total del estudiante hacia la docente.

#### Iniciativas institucionales, regionales o nacionales para mitigar el estrés laboral

Los desajustes institucionales y nacionales recriminados por la docente, las causas de estrés a nivel interno y externo son el preámbulo para destacar la ineficiencia para mitigar dicho problema, con relación a esto afirma que “cualquier estrategia que se haya puesto en práctica ha sido inútil, ya que para esto deben mejorar muchas de las condiciones adversas que se tienen y además el colegio debe incorporar psicología clínica a nivel institucional y no solo académica en décimo nivel.”<sup>116</sup>

#### Reacciones ante el estrés

Pese a las situaciones adversas descritas por la docente, asegura que cuenta con alta tolerancia al estrés y que nunca ha sufrido ni contracturas ni otros efectos secundarios asociados a este fenómeno, sin embargo, reconoce que el estrés puede afectar su desempeño.

#### Relación del estrés con el desempeño docente

Está docente, afirma que su vocación docente sigue plena, pese a los potenciales estresores a los que alega estar expuesta. Esta vocación implica dejar en todo momento los problemas personales al momento de ejercer la docencia y por consiguiente contar con motivación, tal y como se refleja en la figura 7, de tal forma que “la docente se caracteriza por un desempeño muy adecuado facilitando el aprendizaje.”<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> Entrevista a estudiante 1 y 2 de Rogelia, aplicada en el Colegio Nuestra Señora de los Ángeles. Ambos pertenecen a una misma sección de octavo nivel y recibieron clases con la docente también en séptimo.

<sup>116</sup> Entrevista a Rogelia, realizada en el Colegio Nuestra Señora de los Ángeles, 26 de marzo de 2018.

<sup>117</sup> Entrevista a estudiante 1 de Rogelia, aplicada en el Colegio Nuestra Señora de los Ángeles.

Figura 7. Principales hallazgos del test de estrés laboral (caso 3)

<b>Ambiente de trabajo</b>	
Trabaja en un lugar cómodo y con su propio espacio	Casi siempre
Adecuadas condiciones de iluminación, temperatura y ventilación	A veces
<b>Relaciones personales</b>	
Deja a un lado problemas personales para atender la docencia	Siempre
Relaciones cordiales con superiores	Siempre
Apoyo de colegas	A veces
<b>Estado de ánimo</b>	
Motivación para ejercer la docencia	Siempre
Se levanta angustiada por situaciones asociadas al trabajo	A veces
<b>Planificación</b>	
Pierde tiempo cuando trabaja por no haber planificado previamente	Casi nunca
Descansa plenamente los fines de semana	A veces

Fuente: Elaboración propia con base en Test de Estrés laboral, aplicado vía web el 10 de diciembre de 2018.

Uno de los elementos adversos que evidencia la docente, es que en ocasiones se levanta preocupada por las situaciones relacionadas al trabajo, lo que podría alterar la dinámica de clase, además no siempre descansa plenamente los fines de semana. Esta docente no suele perder tiempo cuando imparte lecciones por no haber planificado previamente la clase, sino que ya cuenta con toda una estructura de trabajo que les facilita la labor debido a sus largos años de servicio.

Pese a tener mucha experiencia, la docente no está exenta de que la embarguen en ocasiones preocupaciones asociadas al trabajo, sin embargo, algunos elementos como la vocación y la motivación son parte de las herramientas esenciales en aras de evitar que su desempeño no decaiga drásticamente.

Afirma contar con un carácter fuerte que en muchas ocasiones no es bien recibido por el estudiante, sin embargo, sí se encuentra “libre de estrés tiene mayor probabilidad de ser

más amable”<sup>118</sup> y esto puede incidir en un mejor desempeño docente y por consiguiente un mejor proceso de enseñanza y aprendizaje.

Un elemento muy importante es la percepción que tiene los estudiantes sobre la salud mental, física y emocional del docente y consideran que la docente en algunas ocasiones muestra bienestar con base a estos criterios, sin embargo, el director difiere, alegando que en todo momento refleja bienestar. Ambos actores coinciden en señalar que la docente tiene un buen desempeño y que se preocupa enormemente porque el estudiante logre aprender.

#### Mecanismos de afrontamiento del estrés

La docente considera que le es muy efectivo jugar en computadora, pasear como por ejemplo ir al mar, así como salir y relacionarse con familiares y amigos. Este último mecanismo tiene mucha importancia si se considera que las relaciones que se forjan en el trabajo están condicionadas por el logro de la educación, mientras salir con amigos es una interacción más abierta a la que el docente puede encontrarle mucha satisfacción, debido a que implica salir de la rutina.

#### **Caso 4. Andrés**

##### Causas de estrés dentro del aula:

Son causas de estrés elementos asociados al contexto educativo referenciados en el capítulo I en la sección del Instituto Julio Acosta, tales como la desmotivación estudiantil que puede producirse por carencias económicas, indiferencia de padres y madres de familia hacia la educación de hijos e hijas, drogadicción, entre otras, situaciones que al ser transmitidas del estudiante al docente, crean en este último alguna alteración, estrés e impotencia al no poder hacer algo más allá de motivar con palabras. Con relación a esto la directora del centro educativo puntualiza que “en este colegio el estrés es algo muy común, principalmente por múltiples problemas de indisciplina e indiferencia de la población estudiantil y eso dificulta a un más el ejercicio docente.”<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup> Entrevista a Rogelia, realizada en el Colegio Nuestra Señora de los Ángeles, 26 de marzo de 2018.

<sup>119</sup> Entrevista a directora del Instituto Superior julio Acosta García, realizada en el centro educativo, 20 de marzo de 2019. Esta directora tiene dos años de haber asumido la dirección de la institución señalada.

El docente especifica que estos problemas son más evidentes en Educación Cívica, llegando a evidenciar a través de sus palabras y expresiones físicas una notable preocupación cuando imparte esta disciplina, ya que “se dispone de pocas lecciones y el contenido es abundante, ahora no hay exámenes en tercer ciclo, se hacen proyectos, que muchas veces no tienen una repercusión positiva en el estudiante que usualmente no analiza y no se suele interesar por la vida nacional.”<sup>120</sup>

Sin hacer distinción por asignatura considera que séptimo nivel es principalmente estresante porque muy fácilmente el estudiante se distrae, es muy frecuente tener que reiterar argumentos o indicaciones. Este argumento debe comprenderse como parte de la experiencia del docente y no es la intención de este construir prejuicios o etiquetas, según el nivel que se imparte, ya que lógicamente existen estudiantes de niveles bajos que tienen mucho compromiso y deseos de trascender educativamente. Abarcar contenidos adquiere dimensiones estresantes principalmente cuando se imparte IV ciclo, debido a la necesidad de preparar al estudiante para las pruebas de bachillerato.

Más allá del nivel que se imparta existe un estresor que genera gran preocupación: las adecuaciones significativas, principalmente por causa de la impotencia del docente de percibir que no está respondiendo adecuadamente a las necesidades de estudiantes en esta condición y en esto incide mucho “que requieren una atención muy personalizada, la cual es difícil de poner en práctica, considerando que hay muchos estudiantes diversos en las aulas, con distintas formas y ritmos de aprender y uno tiene que ver cómo se las arregla para nivelar a todos.”<sup>121</sup>

Retomando los elementos intrínsecos de indisciplina y carencia de interés estudiantil se obtiene una realidad bastante compleja e incluso perjudicial para el ejercicio de la docencia, sin embargo, posteriormente se evidencia que el docente disfruta de sus vínculos con estudiantes.

---

<sup>120</sup> Entrevista aplicada a Andrés, realizada en el Julio Acosta, 15 de marzo de 2019.

<sup>121</sup> *Ibid.*

### Causas del estrés por desajustes institucionales o políticas que el docente considera le han afectado

La falta de libertad que tiene el docente, en ese sentido destaca que el no saber utilizar el Programa de Informatización para el Alto Desempeño Digital (PIAD) implica buscar a alguna persona para que eleve las notas a esta plataforma. Los periodos del año en el que suele estar más estresado tienen relación con una dinámica institucional y del sistema educativo, principalmente a inicios de curso lectivo por el exceso de papeles que solicitan, así como también cuando se suspenden lecciones que generan desproporción en la cantidad de contenidos que se debería abordar en cada examen.

### Causas del estrés por cumplimiento de responsabilidades fuera del horario lectivo

Al ser tantas responsabilidades, es difícil estar al día con la presentación de todos los informes, planeamientos, entre otros con relación a esto el docente afirma, “casi siempre dejo para última hora la preparación de la mayor parte de las lecciones”,<sup>122</sup> sumado a esto la planificación de todas estas actividades queda circunscrita a la vocación por el bienestar de la educación, ya que no se ratifica monetariamente el esfuerzo que el educador también realiza fuera del horario lectivo.

### Valoración educativa, cultural, social, económica de la docencia

El docente asegura mantener buenas relaciones con el estudiante, con base en esto se obtuvieron versiones opuestas por parte de dos estudiantes de una misma sección de séptimo nivel, una asegura que “en muy pocas ocasiones los estudiantes de la sección le facilitan la labor al docente”,<sup>123</sup> mientras otro sostiene que “casi siempre le facilitan la labor.”<sup>124</sup> Estas situaciones aparentemente no tiene un nivel de afectación alto en el docente asegurando que con la experiencia ha aprendido a hacerse muy tolerable e incluso permisivo ante este tipo de situaciones. Posteriormente se evidencia que otros actores directa o indirectamente respaldan la forma de responder y de comportarse del docente ante este tipo de circunstancias.

---

<sup>122</sup> Test de estrés laboral aplicado a Andrés, realizado en el Instituto Superior julio Acosta García, 10 de marzo de 2018.

<sup>123</sup> Entrevista a estudiante 1 de Andrés, realizada en el Instituto Superior julio Acosta García, 9 de abril de 2019. Cursa séptimo nivel.

<sup>124</sup> Entrevista a estudiante 2 de Andrés, realizada en el Instituto Superior julio Acosta García, 9 de abril de 2019. Cursa séptimo nivel.

Manifiesta, además, preocupación por la poca valorización económica de la docencia y crítica categóricamente a padres y madres de familia considerando que estos visualizan al centro educativo como una guardería. Ambos estudiantes aseguran tener total desconocimiento de la relación que establecen los padres y madres de familia con el docente. Al igual que los otros docentes, coincide en señalar que social y culturalmente se ha construido situaciones o acontecimientos para desprestigiar al gremio.

#### Iniciativas institucionales, regionales o nacionales para mitigar el estrés laboral

El docente afirma que no se tiene lo suficiente, constantemente se recorta el presupuesto, se carece de psicología clínica en el colegio y mientras tanto el docente tiene que cumplir el papel de cura, de padre, de psicólogo. En este sentido se puede evidenciar malestar, angustia estrés, porque es una labor muy demandante y en ocasiones el agradecimiento o ratificación no es suficiente. Cualquier iniciativa institucional, regional o nacional necesariamente debe contemplar la atención integral de todos estos problemas. En ese sentido las distintas actividades de esparcimiento que se promueven en las distintas escalas son irrelevantes.

#### Reacciones ante el estrés

Volverse gruñón, cortante, asegura que no grita ni regaña, por su alto grado de tolerancia al estrés. Esta es una de las razones por las cuáles los estudiantes notan que el docente en la mayoría de los casos serenidad y tranquilidad, aspectos que favorecen su desempeño.

#### Relación del estrés con el desempeño docente

El docente es evaluado por estudiantes y la directora de la institución con un desempeño adecuado, lo consideran una persona que no solamente se caracteriza por su tranquilidad, sino también por su felicidad y compromiso con el ejercicio docente, sin embargo pese a que en la figura 8 se refleja que siempre busca dejar a un lado los problemas personales cuando ejerce la docencia y se rige por la motivación en el ejercicio de la misma, a partir de un autocrítica el docente reconoce que el estrés afecta su desempeño de la siguiente

manera, “el estrés provoca daños en la calidad, no atender al estudiante como se merece, no darles espacio para que se expresen.”<sup>125</sup>

La referencia anterior induce a pensar que este docente presenta preocupación por dar lo mejor de sí mismo cuando imparte clases, sin embargo, el estrés es capaz de alterar esta finalidad, ya que existen muchas causas a nivel de aula, de contexto educativo mediato e inmediato, responsabilidades fuera del horario lectivo, la carencia de valoración que son capaces de desencadenarlo.

Figura 8. Principales hallazgos del test de estrés laboral (caso 4)

<b>Ambiente de trabajo</b>	
Trabaja en un lugar cómodo y con su propio espacio	A veces
Adecuadas condiciones de iluminación, temperatura y ventilación	Casi siempre
<b>Relaciones personales</b>	
Deja a un lado problemas personales para atender la docencia	Siempre
Relaciones cordiales con superiores	A veces
Apoyo de colegas	Siempre
<b>Estado de ánimo</b>	
Motivación para ejercer la docencia	Siempre
Se levanta angustiado por situaciones asociadas al trabajo	Casi Nunca
<b>Planificación</b>	
Pierde tiempo cuando trabaja por no haber planificado previamente	A veces
Descansa plenamente los fines de semana	Siempre

Fuente: Elaboración propia con base en Test de Estrés laboral, aplicado de forma presencial el 5 de abril de 2018.

Reconoce que se debe lidiar con muchas situaciones difíciles, aunque haciendo la salvedad de la posibilidad de obtener experiencias positivas para el crecimiento y desarrollo no solo como docente, sino también como persona. Con relación a esto la directora menciona “el desempeño del docente es muy pertinente, dichosamente no he tenido la oportunidad de

<sup>125</sup> Entrevista a Andrés, realizada en el Julio Acosta García, 15 de marzo de 2019.



verlo preocupado, estresado, con frustración, irritación, tengo poco tiempo de laborar en este colegio, pero sé que es de esta manera, ya que otros actores me lo han corroborado.”<sup>126</sup>

Los estudiantes no difieren en ese sentido, ya que expresan que “corporal, verbal, física, emocional y mentalmente aparenta tener un equilibrio óptimo y adecuado la mayoría de las veces cuando se encuentra impartiendo lecciones.”<sup>127</sup>

Este docente se caracteriza principalmente a diferencia de los otros que colaboraron con el estudio, en que siempre deja a un lado los problemas personales al momento de ejercer la docencia, tiene mucha motivación para ejercer la docencia, descansa plenamente los fines de semana y muy pocas veces se levanta angustiado por el trabajo.

La entrevista no difiere con esta realidad, ya que en esta se evidencia pocas críticas hacia el estudiante, cuando salen a relucir se sobrentiende que lo hace por su intención de mejorar y brindarles mejores condiciones, razón por la cuál es posible afirmar que promueve en gran medida la empatía y el altruismo hacia el estudiantado.

#### Mecanismos de afrontamiento del estrés

Las mismas situaciones positivas que ocurren dentro del aula le ayuden a sobrellevar con cierta efectividad situaciones nocivas, destaca que “los alumnos son la materia prima más importante que tengo, con ellos comparto muchas cosas y eso me reconforta o me da tranquilidad en algunas ocasiones, ya que en la casa no tengo con quien compartir mi fracasos, emociones y disgustos.”<sup>128</sup> Esta forma de afrontar el estrés es muy importante si se toma en cuenta que a la docencia se le dedica mucho tiempo, por lo tanto la mejor forma de afrontar el estrés es estar feliz con esta labor. Sin embargo, esta afirmación va más allá, se puede decir que para este educador el colegio es su primer hogar.

#### **Caso 5. Luisa**

##### Causas de estrés dentro del aula:

Imparte décimo, séptimo y noveno, en este último solo Educación Cívica, a lo largo de su experiencia docente a atendido principalmente III ciclo, establece una clara relación entre

---

<sup>126</sup> Entrevista a directora del Instituto Superior julio Acosta García, realizada en el centro educativo.

<sup>127</sup> Entrevista a estudiante 1 y 2 de Andrés, realizada en el Julio Acosta, 9 de abril de 2019.

<sup>128</sup> Entrevista a Andrés, realizada en el Julio Acosta, 15 de marzo de 2019.

el nivel que se imparte y el estrés, siendo sétimo uno de los que produce mucho estrés a causa del mal comportamiento, ausentismo, desmotivación, poca atención del estudiante en el hogar y la paciencia que debe tener el docente para explicar los contenidos.

Los criterios antes mencionados determinan que la docente establezca que la relación con el educando no siempre es de apoyo, fijando como tendencia que el estudiante viene a recibir contenidos y no necesariamente a construir. Con relación a esto dos estudiantes coinciden en señalar que “no siempre le facilitamos la labor docente, en ocasiones nosotros, así como algunos de los compañeros con nuestra actitud o comportamiento le hacemos difícil su labor.”<sup>129</sup>

Al igual que en los otros casos asocia la Educación Cívica con algo problemático, debido a que son muy pocas lecciones, se saturan mucho las secciones, sin embargo, en lo personal le beneficia mucho que en tercer ciclo hayan prescindido de exámenes para dar énfasis a los proyectos,<sup>130</sup> ya que a ella la estresa mucho la evaluación de exámenes.

Para esta docente la evaluación adquiere unos componentes de mucho estrés cuando a esto se le suma tener que evaluar a estudiantes en condición de adecuación significativa, con relación a esto menciona:

“En este colegio tengo ocho adecuaciones significativas, un estudiante con asperger, un día le quitaron el campo y se puso a llorar, se marchó y perdí mucho tiempo buscándolo El año pasado tuve una situación muy difícil, tenía dos estudiantes sordos, uno de ellos además tenía distrofia muscular múltiple al punto de no poder ni coger un lápiz, otro con asperger, totalmente disfuncional socialmente y todo en una misma sección. Había un muchacho que atendía los sordos, pero solo venía 10 lecciones por semana y ninguna coincidía conmigo A mí el estrés me afecta mucho cuando no se responderle al estudiante adecuadamente, aparte de eso hay que atender a todos, porque si no se hace un desorden.”<sup>131</sup>

Se nota en la referencia anterior el sufrimiento que padece la docente al carecer de las herramientas necesarias para la atención que requieren estudiantes con estas características, sumado a esto no debe desatender al resto de estudiantes considerando que la

---

<sup>129</sup> Entrevista aplicada a estudiantes 1 y 2 de Luisa, aplicada en el Julio Acosta, 5 de abril de 2019. Ambos estudiantes cursan sétimo nivel.

<sup>130</sup> Este criterio contrasta con el caso del docente número 4 que visualiza a lo proyectos como problema.

<sup>131</sup> Entrevista a Luisa, aplicada en el Julio Acosta García, 15 de marzo de 2019.

educación debe ser integral, por lo tanto, destaca el riesgo constante de que algunos estudiantes adquieran más competencias académicas que otros.

#### Causas del estrés por desajustes institucionales o políticas que el docente considera le han afectado

Las adecuaciones significativas ejemplificadas anteriormente referenciadas al estar en una misma sección evidencian que administrativamente existen errores de planificación y organización que provocan daños al estudiante y al docente, por otra parte este año (2019) por primera vez sus horarios se ajustaron de forma que no tuviera que desplazarse a dos colegios en un mismo día, secciones con muchos estudiantes, estrés e incertidumbre y a causa del arribo de la nueva política FARO, “tengo mucho desconocimiento sobre ésta, sé que quieren pasar de evaluar memoria a habilidades, pero con la contradicción de que a lo largo del año lo que se antepone es lo memorístico.”<sup>132</sup>

Con base en lo mencionado, es posible afirmar que sus inquietudes y motivos de estrés se precisan por causa de viejos problemas a los que fue difícil que se le diera solución y replanteamientos institucionales que carecen de solvencia práctica.

#### Causas del estrés por cumplimiento de responsabilidades fuera del horario lectivo

Asegura que el papeleo es algo secundario, su principal problema y desafío es como desarrollar la clase efectivamente, con estudiantes participativos y motivados, sin embargo tiene el agravante de que “a veces pierde tiempo cuando trabaja por no haber planificado con anticipación lo que necesitaba y no suele dedicarle mucho tiempo a actividades extracurriculares”<sup>133</sup>, en relación a esto la docente en la entrevista asegura que tiene la ventaja de que tiene muchos años de experiencia en la docencia, razón por la cuál asegura contar con un dominio apropiado del contenido.

#### Valoración educativa, cultural, social, económica de la docencia

Considera que tiene buenas relaciones con el estudiante, salvo algunas excepciones, dentro de toda su experiencia pocas veces ha tenido altercados con padres y madres de familia, sin embargo, denota que estos asumen muchas veces una posición de indiferencia

---

<sup>132</sup> *Ibid.*

<sup>133</sup> Test de Estrés laboral, aplicado vía web, 10 de diciembre del 2018.

referente a la parte académica del estudiante, comparte el criterio de que la docencia social, cultural y económicamente no es valorada por criterios similares a los que otros docentes colaboradores han expresado.

#### Acciones o iniciativas institucionales, regionales o nacionales para mitigar el estrés laboral

Asegura que éstas se limitan a convivios, actividades deportivas, culturales, artísticas, pero con discutible efectividad para lidiar con un problema de altas dimensiones como es el estrés. No difiere con el resto de los docentes colaboradores al afirmar que el estrés es una condición que deben enfrentar por sus propios medios, debido en gran medida a la ineficiencia o la falta de prioridad de acciones en distintas escalas de análisis para la prevención y atención del problema.

#### Reacciones ante el estrés

La docente asegura lo siguiente “a veces me paralizó, no quiero o me cuesta mucho levantarme pensando en todo lo que hay que hacer, me acelero y otras personas salen afectadas.”<sup>134</sup> Situación que ha incidido en requerir en algunos momentos incapacidades, estos problemas debe ser atendidos con ayuda de especialistas, ya que la exposición continua al estrés, “produce daños fisiológicos, directos en el sistema circulatorio, provocando mayor susceptibilidad a padecer enfermedades cardíacas, como aumento de la presión arterial, actividad hormonal y disminuir el funcionamiento defensivo del sistema inmunológico,”<sup>135</sup> entre muchas otras, de ahí la importancia de controlarlo y atenderlo, aspectos que se desarrollaran en el IV capítulo de esta investigación.

#### Relación del estrés con el desempeño docente

La docente reconoce que el estrés, principalmente el que deriva de las labores directas del aula, hace mella en su bienestar emocional y físico, pero gracias a la vocación y a su tolerancia al estrés intenta casi siempre que esto no comprometa al educado, estos últimos mencionan que la docente “casi en todo momento refleja motivación, gusto por la docencia, y además generalmente se logra evidenciar que tiene un buen estado físico, emocional y

---

<sup>134</sup> La dificultad de levantarse en ocasiones fue respaldada por la docente tanto en la entrevista como en el Test de estrés laboral.

<sup>135</sup> Rafael Félix, Claudia García y Santa Mercado, “El estrés en el entorno laboral”, *Revista de Psicología* (México) 15, n. 64 (2018): 37.

mental”<sup>136</sup>, la directora maneja una postura similar, pero agrega otro componente importante “valoro mucho el trabajo que realiza está docente, no es fácil estar laborando en dos colegios como es el caso de ella, es además una docente muy convencida de la importancia de su labor y eso debe favorecer su desempeño.”<sup>137</sup>

Estás alusiones guardan cierta relación con lo que menciona la docente directamente, ya que ella se considera una persona muy tolerable al estrés, lo que le ayuda a proseguir con las dinámicas regulares de clases, siempre y cuando el estrés no altere notablemente su salud.

La docente muestra una gran preocupación por el contexto de trabajo donde fenómenos como la desmotivación, el ausentismo, la carencia de compromiso y el desafío que produce la presencia de adecuaciones significativas altera su equilibrio emocional, además de las otras situaciones mencionadas que le producen efectos nocivos en su desempeño docente y su condición como persona. El cansancio es muy frecuente, en el test de estrés laboral considera que “casi nunca descansa lo suficiente para que su trabajo no se vea interrumpido por causa del cansancio y en ocasiones no puede dormir por terminar obligaciones y responsabilidades.”<sup>138</sup> Pese a esto en la figura 9 se evidencia algunos criterios de conformidad que ayudan a su desempeño.

---

<sup>136</sup> Entrevista a estudiante 1 y 2 de Luisa, aplicada en el Julio Acosta, 5 de abril de 2019.

<sup>137</sup> Entrevista a directora del Instituto Superior julio Acosta García, realizada en el centro educativo, 20 de marzo de 2019.

<sup>138</sup> Test de Estrés laboral a Luisa, aplicado vía web. Esta situación la diferencia principalmente del docente del caso 4 del Colegio Julio Acosta, el cuál asegura que puede descansar adecuadamente, principalmente los fines de semana.

Figura 9. Principales hallazgos del test de estrés laboral (caso 5)

<b>Ambiente de trabajo</b>	
Trabaja en un lugar cómodo y con su propio espacio	Siempre
Adecuada en condiciones de iluminación, temperatura y ventilación	Siempre
<b>Relaciones personales</b>	
Deja a un lado problemas personales para atender la docencia	Casi siempre
Relaciones cordiales con superiores	Siempre
Apoyo de colegas	A veces
<b>Estado de ánimo</b>	
Motivación para ejercer la docencia	Casi Siempre
Se levanta angustiada por situaciones asociadas al trabajo	A veces
<b>Planificación</b>	
Pierde tiempo cuando trabaja por no haber planificado previamente	A veces
Descansa plenamente los fines de semana	A veces

Fuente: Elaboración propia con base en Test de Estrés laboral, aplicado vía web el 10 de diciembre de 2018.

Esta docente disfruta de la convivencia con el educando y su actitud hacia la labor tiene un efecto positivo en estos, ya que consideran que el desempeño y el ambiente laboral es muy adecuado. Referente a este último la docente coincide con el criterio de los estudiantes, según se señala en la figura 9, sin embargo sí el concepto de ambiente laboral se comprende desde una percepción amplia, ya que incluye distintos actores directos o indirectos de la dinámica educativa, existen otros criterios como no contar siempre con el apoyo de colegas, desinterés estudiantil, desafíos para la atención de adecuaciones significativas, contexto educativo problemático entre otros que obligan a cuestionar la presencia de un ambiente laboral agradable.

Al momento en que se le pide a la docente que efectúe una autocrítica sobre el desempeño y como incide en este el estrés, responde la siguiente manera: “el estudiante percibe cuando uno está molesto y estresado, y esto es perjudicial para el aprendizaje, en ocasiones me han dicho profesora con usted da gusto recibir clases porque se evidencia

mucho que está haciendo lo que verdaderamente me gusta.”<sup>139</sup> Pero en ocasiones queda demostrado que algunos estudiantes no tiene la misma percepción o la obvian, ya que bajo algunas circunstancias se dejan guiar por los impulsos cuando promueven situaciones de puedan desencadenar estrés en la docente.

El desempeño es un concepto susceptible a mejorías, por lo tanto, el hecho de que los estudiantes la califiquen adecuadamente en este aspecto no es justificación para no seguir realizando esfuerzos en aras del mejoramiento. Con base en esto un buen criterio para el mejoramiento del desempeño docente necesariamente debe contemplar la atención integral de los estresores a los que se encuentra expuesto un docente.

### Mecanismos de afrontamiento del estrés

Esta participante divide los estilos de afrontamiento en tres, uno está muy relacionado al ámbito familiar, considerando como ventaja la tranquilidad que le brinda ser soltera y contar con un hijo que cursa estudios universitarios en Cartago, mientras otro estilo de afrontamiento está ligado a las actividades de esparcimiento como lo son ir al gimnasio dos o tres veces por semana, caminar, ir a la playa y, por último, pero no menos importante es la lectura por ocio.

Al cierre de este capítulo se presentan las tendencias básicas que debemos resaltar de los cinco casos estudiados y analizados:

- Las principales causas del estrés docente están relacionadas a situaciones que se experimentan dentro del aula y la institución educativa inmediata: especialmente en lo referente a la atención de estudiantes con adecuación significativa, muestras de desinterés, desorganización.
- Cuatro de los docentes colaboradores tienen más de 12 años de experiencia, dominan los contenidos, razón por la cual esto no es causa de estrés, situación contraria sucede con el docente que tiene solo dos años de experiencia al cual le preocupa mucho el dominio

---

<sup>139</sup> Entrevista a Luisa, realizada en el Colegio Superior Julio Acosta, 15 de marzo de 2019.

de contenido y esto explica porque dedica tanto tiempo en planificación y en asuntos extracurriculares.

- Convencionalmente se ha establecido que los mecanismos de afrontamiento están ligados a la práctica de actividades de recreación o esparcimiento, alejadas de la dinámica laboral, sin embargo, esta investigación muestra que la motivación, la vocación, así como posibles experiencias placenteras que se generen dentro de la organización educativa tiene efectos muy positivos y contribuyen al afrontamiento del estrés.
- Si bien todo el personal docente, coincide en sentirse motivados cuando ejercen la docencia, esta sensación no debe entenderse como algo permanente, sino que tiene sus altibajos, ya que en cualquier momento algunas situaciones pueden conllevar a la disminución de la motivación y por consiguiente comprometer el desempeño docente y su calidad de vida.
- Se enlistan una gran cantidad de elementos que le producen estrés, su desempeño no se afecta de forma crónica, aunque se pone de manifiesto que, si se mejoran las condiciones laborales en el amplio sentido de la palabra, esto debe incidir en un mejor trabajo y una mejor calidad de vida.
- Como tendencia general, en el test laboral no se refleja un alto grado de estrés, como si sucede en la entrevista, donde salieron a relucir muchas problemáticas ligadas al estrés y como este repercute en la persona y en el desempeño docente, tales como problemas de salud padecimiento cardiacos, migraña, trastornos de sueño, sobrepeso, ansiedad, depresión, entre otros.
- El estrés por causa de problemas personales si bien está presente, tiene poco impacto a nivel educativo, ya que el personal docente busca hacer todo lo posible por dejarlo a un lado, esto se ratifica directamente en el test de estrés laboral e indirectamente se deduce con la aplicación de la entrevista, en el sentido de que las quejas constantes estuvieron orientadas a situaciones adversas dentro del aula, a nivel de institución y sistema educativo.
- Existe una tendencia a considerar que III ciclo es particularmente estresante por la carencia de desarrollo y madurez del educando, mientras que en IV ciclo la preocupación y el estrés se produce por la tener que acelerar la dinámica de clase para poder abordar



todo el contenido requerido por el educando para aumentar la probabilidad de éxito en la aplicación de las pruebas de bachillerato.

- Los comentarios más negativos hacia los padres y madres de familia fueron señalados por el cuerpo docente que labora en el Instituto Julio Acosta, colegio que de los tres según diversas punto de vista de actores, tiene un contexto educativo bastante problemático: El problema de fondo es la escasa o nula preocupación que muestran sobre cómo están sobrellevando los hijos e hijas el ámbito educativo, esto conduce a reforzar la concepción del docente de que su función es sobrecargada, ya que el padre y la madre no están contribuyendo con la formación académica de sus hijos e hijas.
- Dos docentes, coincidieron al señalar que, si bien se imparte lecciones de psicología, los colegios carecen del servicio de psicología clínica, para que atiendan necesidades de funcionarios y estudiantes. Esto es importante ya que demuestra de alguna forma que incluso el bienestar emocional, psicológico del estudiante en la práctica no es necesariamente una prioridad, y esto implica que en muchas ocasiones sea el mismo docente en este caso de Estudios Sociales y Educación Cívica el que deba cumplir una función que no le compete y para la cual probablemente no se encuentre debidamente capacitado. En pocas palabras la carencia de psicología clínica dentro del centro educativo puede tener como consecuencia un recargo extra de la función docente.

## **Capítulo IV: Atención, prevención del estrés y devolución de los resultados a personas colaboradoras**

Las propuestas para la atención y prevención del estrés fueron diseñadas con base en las necesidades del personal docente, se contemplan algunos aportes de actores educativos como directores y docentes de otros colegios pertenecientes a la Dirección Regional de Occidente, así como información bibliográfica cuando se consideró oportuno para reforzar los planteamientos.

### **Atención y prevención del estrés laboral**

En la problemática de estudio quedó constatado cómo la salud debe ser uno de los pilares en la vida del educador, ya que de lo contrario puede traer consigo efectos negativos a nivel personal y profesional. La gravedad del problema radica en que el estrés como tal no se concibe como enfermedad, al menos de que está condición se encuentre en una etapa avanzada (como podría ser el síndrome del profesor quemado) o que en determinados momentos episodios de estrés provoquen alguna alteración física o mental que requiera una incapacidad momentánea o permanente, según sea el caso.

Las acciones que se promueven a nivel nacional, regional o institucional, en la perspectiva docente y administrativa no logran tener un impacto favorable ante la reducción del estrés. Los hallazgos develan que en ocasiones el personal docente carece del control necesario para afrontar el estrés positivamente, por lo que es necesario considerar que “cuando las situaciones generadoras de estrés son difíciles de controlar por parte del centro educativo, una estrategia de prevención podría ser la mejora de la auto eficacia profesional de docentes, por ejemplo a través de programas de formación que potencien el autocontrol”,<sup>140</sup> estos sería un primer elemento para la atención y prevención. Sin embargo, como se constató en el capítulo anterior los mecanismos de afrontamiento fueron diseñados por iniciativa y recursos propios del personal docente colaborador.

---

<sup>140</sup> Gismero Elena y otras, “Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente”, *Revista Acción Psicológica*, 5 (diciembre 2012), Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/4107>

Esta realidad es contraproducente con las constantes insinuaciones del sistema educativo costarricense de mejorar la calidad de la educación. En perspectiva, la educación entendida como sistema debe atender el clima organizacional,<sup>141</sup> así como otras temáticas referenciadas con el objetivo de promover mayor estabilidad emocional y salud en el personal docente, y por ende efectuar contribuciones para el mejoramiento pedagógico y educativo.

Un segundo elemento para la atención y prevención del estrés tiene que ver con “la necesidad de estar feliz en el trabajo, para lo cual es imprescindible contar con un clima organizacional adecuado, elemento que a nivel político - administrativo se debería promover para el bienestar humano y educativo.”<sup>142</sup>

Un planteamiento relacionado a esto lo ofrece Laura López y otros autores que retoman la referencia de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) para el manejo del estrés referente a que “reducir el estrés en el trabajo no es meramente una cuestión de reducir las cargas de trabajo, es una cuestión de crear una atmosfera donde los trabajadores estén motivados, entusiasmados, y comprometidos.”<sup>143</sup> Un artículo similar a este establece que “disfrutar de una óptima red de apoyo facilita experiencias individuales de autoestima, efecto positivo y sensación de autocontrol, que protegen al individuo de posibles trastornos y que posiblemente mejoren el sistema inmunológico.”<sup>144</sup>

Es necesario crear o potenciar buenas relaciones personales y profesionales en el entorno educativo inmediato, ya que la investigación demuestra que en algunos casos las relaciones no son estrictamente amigables ni de cooperación mutua. Esto adquiere una urgencia inmediata si se considera además que docentes colaboradores están nombrados a tiempo completo.

Los estilos de afrontamiento se pueden dividir en actividades de esparcimiento que conllevan a un dinamismo como practicar deportes, ir al mar, otras están ligados a recrear todo un estilo de vida, como lo es la alimentación balanceada, hidratación, buenas relaciones con la pareja o un gusto o alivio por la soledad, lectura, escuchar música y establecer

---

<sup>141</sup> Director 1, entrevista realizada en la ciudad de San Ramón, aplicada el 22 de abril del 2019.

<sup>142</sup> Director 2, entrevista realizada en la ciudad de San Ramón, aplicada el 22 de abril del 2019.

<sup>143</sup> Laura López y otros, “El estrés laboral y trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina”, *Revista de Salud Pública* (Colombia) 3, n. 2 (2012): 284.

<sup>144</sup> Eloísa Guerrero y Jesús Rubio, “Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo”, *Revista de Salud mental del centro educativo San Pedro de Alcántara, España*, 5 (setiembre-octubre 2005), 31. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v28n5/0185-3325-sm-28-05-27.pdf>

prioridades constantemente y particularmente un docente destaca la importancia que tiene la convivencia con estudiantes y experiencias positivas que se produzcan de éstas. La importancia de esto radica en que pueden concebirse como procesos de recuperación en aras de evitar que el estrés se torne crónico y con consecuencias nefastas para la salud.

Las personas colaboradoras les confieren un papel notable para lidiar con el estrés, sin embargo algunos han sufrido episodios de parálisis, aceleración, migraña, enojo, trastornos del sueño, sobre peso a causa del estrés y esto se debe a grandes rasgos a que el estrés es capaz de alterar mecanismos básicos y esenciales como por ejemplo aumento en la ingesta de alimentos puede incidir en el sobrepeso, al alterar el sistema nerviosos provocando ansiedad, depresión, pérdida de sueño, entre otros.

Es necesario acudir a profesionales de la salud para poder precisar si realmente estás afectaciones son síntomas derivadas del estrés, pese a que no se hayan precisado cargas de estrés excesivas (a excepción de un caso), precisamente con la intencionalidad de prever daños futuros de mayores dimensiones. Esto en realidad forma parte de la cultura preventiva que se debe ir promoviendo integralmente.

Un agravante que se deriva de los estilos de afrontamiento es que no son aplicadas en su totalidad por docentes colaboradores. Por ejemplo, es innegable la importancia de obtener un adecuado balance físico y mental, pero algunos docentes continúan reproduciendo estilos de vida muy sedentarios, por lo tanto, es importante introducir estilos de vida que conlleve alguna actividad física. Otra recomendación gira en torno a que el personal docente reconozca realmente cuales son las situaciones que le provoca estrés, para luego proceder a establecer para tener mayor probabilidad de éxito al momento de crear estrategias de afrontamiento, argumento que se sustenta a través de la dinámica presente en la terapia cognitivo conductual, la cual dicta que en “está el trabajador aprende a identificar y reemplazar sus pensamientos distorsionados por ideas realistas de la situación.”<sup>145</sup> Es importante preservar esto en la memoria a largo plazo, para que en otras ocasiones que el estresor se haga presente puedan lidiar con este de forma más efectiva.

---

<sup>145</sup> Laura López y otros, 283.

Se trata de no permitir que el estrés excesivo nos controle; en caso de dificultarse es recomendable “participar en organizaciones con el fin de reeducar a trabajadores en la adquisición de estrategias centradas en el problema, aunque se reconoce que el control de estresores en relación a la frecuencia y aparición en ocasiones no puede controlarse porque es generado del entorno.”<sup>146</sup> Este razonamiento guarda mucha relación con la presente investigación, ya que uno de los principales hallazgos fue precisamente que las distintas situaciones que ocurren en el entorno educativo con bastante frecuencia desencadenan el estrés.

### **Devolución de resultados (experiencia)**

Se realizó un material audiovisual en el cual se estableció la definición de estrés, algunas de las principales causas del estrés, consecuencias y las repercusiones que tiene en el personal docente y su desempeño. Al momento de ser compartido al personal docente colaborador del estudio, se obtuvieron visiones o perspectivas muy productivas para el trabajo y para futuras investigaciones. El personal docente demuestra sentirse reflejado en su totalidad en el material confeccionado, sintetizando y parafraseando sus expresiones, se obtiene la siguiente referencia, “consideramos que es un material muy dinámico, interactivo y emotivo, razón por la cual no cuestionamos su importancia y aporte al conocimiento; en definitiva, nuestro esfuerzo y dedicación debe ser más ratificado y reconocido.”<sup>147</sup>

Como complemento a lo anterior al preguntárseles que modificaciones o recomendaciones se le podría hacer al material audiovisual, las respuestas obtenidas estuvieron orientadas a que era necesario incorporar cambios o ajustes institucionales y a escala educativa nacional, como disminuir la sobrecarga laboral, la cantidad de estudiantes por sección, inconsistencia en la evaluación, entre otros. Estos aspectos que tienen relación con la necesidad de la dignificación docente, para ello se requiere que “el Ministerio de

---

<sup>146</sup> Rafael Félix, Claudia García y Santa Mercado, “El estrés en el entorno laboral”, *Revista de Psicología* (México) 15, n. 64 (2018): 39-40.

<sup>147</sup> Retroalimentación del material audiovisual de Adela, Damían, Rogelia, Andrés y Luisa, realizada vía web, 9 de mayo de 2019.

Educación Pública y la Caja Costarricense del Seguro Social asuman realmente el compromiso y la responsabilidad que tienen para la dignificación del ejercicio docente.”<sup>148</sup>

Otra sugerencia que brinda una de las docentes es que “existen estímulos limitados a nivel económico y otros ámbitos, se promueve de alguna manera que el docente llegue a una zona de confort y que por lo tanto su crecimiento, desarrollo personal y profesional no sea necesariamente una de sus prioridades.”<sup>149</sup> Elemento que no se contempló en el material audiovisual por la necesidad de hacerlo breve, eso si dentro de esta investigación fue un elemento que se consideró.

Otra recomendación y preocupación que salió a relucir son “los problemas políticos que atraviesa el país haciendo necesario aumentar al menos una lección en Educación Cívica.”<sup>150</sup> Este elemento fue constantemente señalado por el personal docente colaborador principalmente por el exceso de contenidos y límites temporales. Con relación a esto algunos sacaron a relucir e incluso enmarcar a esta disciplina como problema.

---

<sup>148</sup> Retroalimentación del material audiovisual de Adela, realizada vía web, 9 de mayo de 2019.

<sup>149</sup> Retroalimentación del material audiovisual de Andrés, realizada vía web, 9 de mayo de 2019. Este aspecto al mismo tiempo

<sup>150</sup> Retroalimentación del material audiovisual de Luisa, realizada vía web, 9 de mayo de 2019.

## **Conclusiones generales**

En el sistema educativo nacional, las orientaciones de las leyes han estado muy asociadas a lograr mayor cobertura y retención escolar, principalmente mediante la incorporación de distintas modalidades educativas y mayores procesos de regionalización. La Dirección Regional Educativa de Occidente no diverge en esto, ya que muchas fuentes verbales y bibliográficas respaldan lo señalado. Se comprueba que el estrés docente no forma parte de las prioridades del sistema educativo nacional, regional y local, como lo testifica el personal docente.

El estudio aquí mostrado surgió de la preocupación por el impacto negativo que tiene el estrés en el docente y en su calidad de vida, pese a esto no ocupa un plano preponderante en la atención y prevención dentro del sistema educativo, en la Dirección Regional Educativa de Occidente, ni en los centros educativos seleccionados para el estudio como lo fueron el Liceo Nuestra Señora, el Bilingüe de Palmares y el Instituto Julio Acosta.

El interés primordial de centrarse en estas instituciones obedeció a la carencia de estudios de esta naturaleza en el espacio analizado, además la mayoría de las investigaciones que referencian el fenómeno, aunque en un plano general, desestiman en muchas ocasiones el contexto espacial y temporal inmediato.

En una óptica general la Dirección Regional de Occidente se ha esmerado en llevar a cabo mayores procesos de regionalización de la educación, creando y mejorando instituciones, incluyendo otros tipos de modalidades como por ejemplo la educación técnica. Es pertinente especificar que el Instituto Julio Acosta y el Bilingüe de Palmares son dos de los colegios más longevos de la zona y poseen amplias instalaciones; a diferencia del Liceo Nuestra Señora creado en 1999, el cuál tiene una infraestructura más reducida. En perspectiva de varios colaboradores del estudio, sin embargo, la tenencia de materiales y pluses podría mejorar para facilitar la labor docente, especialmente en el Instituto Julio Acosta y Liceo Nuestra Señora.

Se precisan intentos por mejorar sistemas de becas, mantener buenas relaciones personales, incentivar la alta promoción en bachillerato, entre otros, sin embargo, se reconoce categóricamente en todas las afirmaciones de colaboradores de la investigación, sean

docentes, directores y funcionarios de la Dirección Regional, coinciden en la carencia de intentos serios para atender y disminuir el estrés.

En cuanto a las características del personal docente se logró precisar que todos siempre han laborado para el MEP, algunos viven lejos del lugar de trabajo, otros son interinos y deben impartir clases en dos colegios, otros tienen familia. En primera instancia se consideró que estos elementos podían incidir en gran medida en el estrés, sin embargo, los resultados obtenidos evidencian que no tienen el impacto que, si tienen fenómenos más complejos como la sobrecarga laboral, la atención de adecuaciones significativas, así como algunos aspectos negativos que derivan directamente de la dinámica dentro del aula, del sistema educativo, de la gestión o dinámica inmediata del centro educativo.

Otro elemento que también beneficia, es que el personal docente en la mayoría de los casos demuestra tener un manejo adecuado de las emociones, sin embargo se evidencia algunas excepciones, como lo puede ser un evento dentro del aula, como el mal comportamiento de algún estudiante con adecuación significativa, o porque el docente sea incapaz de dar respuesta acorde con las necesidades del educando, desorden general en el aula, entre otros, producen en la mayoría de los casos estrés al docente, pero este suele ser momentáneo, es decir con cierta rapidez retoma el control e intenta proseguir con el proceso regular de educación. Esto fue ratificado por docentes y estudiantes.

El personal docente usualmente no logra obtener el descanso suficiente a causa de llevar a cabo obligaciones y responsabilidades fuera del horario lectivo, principalmente los fines de semana, por lo tanto, al momento de realizar una labor muy importante como la planificación de lecciones, el cansancio y el estrés puede derivar en un planeamiento inadecuado que no cumpla con las expectativas del docente y del educando.

Fue posible además detectar como tendencia, que el personal docente trata de desligar sus problemas personales al momento de ejercer la labor. Esto contrasta de forma notable con el hecho de que, en ocasiones, se levantan angustiados por situaciones asociadas al trabajo. En este punto, es necesario señalar que el docente con menos experiencia sostiene que casi siempre se levanta angustiado por situaciones asociadas al trabajo, mientras el docente que tiene más experiencia laboral asegura que muy pocas veces se levanta preocupado.



Tomando en cuenta lo anterior, si bien estos fenómenos producen mucha preocupación, se logra comprobar que no produce necesariamente efectos nefastos en el desempeño docente. En ese sentido, la tendencia es que el estado del ánimo es favorable a la docencia, la vocación y la intención de dejar de lado los problemas personales al momento de desarrollar las clases. Además, el gusto por la convivencia con estudiantes, actúan en buena medida como mecanismos automáticos de contención ante posibles circunstancias o eventos.

Otro elemento que se logra detectar en la investigación es que el educando en ocasiones no es capaz de detectar el estrés al que está sometido el personal docente, precisamente por la intención del profesor de no reflejar angustia y preocupación para no perjudicar de forma notable los procesos de enseñanza y aprendizaje. Un ejemplo de lo anterior se evidencia cuando uno de los docentes afirma que ha estado asumiendo una posición en la cual siempre llega a clases, con una actitud optimista y feliz, pese a la gran cantidad de problemas personales que lo embargan.

Además, se logró comprender que el estrés es capaz de ocasionar bloqueos, respuestas o conductas inadecuadas que incluso pueden desviar la atención hacia un ámbito ajeno a la dinámica educativa. También con el estrés “existe la posibilidad de que la persona, llámese docente vaya perdiendo rigor, ganas de mejorar y aprender, y se va institucionalizando antes de buscar cambiar o innovar.”<sup>151</sup>

A manera de cierre es importante reconocer que el estrés provoca daños en el proceso educativo, ya que dificulta al docente su desarrollo personal y profesional. El desempeño es un concepto que en todo momento será susceptible a mejorías, ya que depende de muchas variables sociales, económicas, culturales, educativas, políticas y de salud. La investigación llevada a cabo termina por comprobar que el estrés en sus múltiples dimensiones impide o dificulta la ejecución de un adecuado desempeño por parte del educador, incidiendo de forma directa la calidad educativa.

Es por ello que como parte del eje del seminario “Análisis de contextos educativos vulnerabilizados en Costa Rica desde la perspectiva de los Derechos Humanos”, se concluyó

---

<sup>151</sup> Docente, entrevista realizada en la ciudad de San Ramón.

que el personal docente, pese a la legislación que lo ampara, debe buscar adaptarse muchas veces sin el debido apoyo especializado, como afrontar las constantes modificaciones del sistema educativo como los cambios de programas, horarios extendidos e inflexibles, retribuciones económicas que no están acordes con las amplias responsabilidades y obligaciones, permitiendo esclarecer que la vulnerabilidad en mayor o menor medida está presente en la labor docente.

Si bien la gestión inmediata no tiene la capacidad de prescindir de ciertas normativas burocráticas o responsabilidades del sistema educativo costarricense, si tiene la potestad de reducir las tareas u obligaciones que conllevan al deterioro de la salud, de esta forma el docente puede dedicarse en mayor medida a los procesos de enseñanza y aprendizaje, de esta forma tener mayor posibilidad de prepararse para la debida atención de las adecuaciones significativas que fueron descritas como un problema recurrente.

### **Recomendaciones**

Cualquier estudio similar a este debe ser consciente de que el clima organizacional en la institución educativa, por sí mismo es insuficiente para explicar las causas del estrés, sino que se deben tomar en cuenta múltiples aspectos familiares, sociales, económicos inherentes al contexto educativo.

Con la aplicación de instrumentos se pudo notar que las adecuaciones significativas son descritas como un problema, por que todo educador puede ser sancionado si no se aplican o se hace caso omiso de las necesidades de los educandos, ya que según el MEP estas deben ser vistas como un derecho del estudiante y no como trabajo extra del docente; por lo tanto, es pertinente que investigaciones futuras centren sus esfuerzos en develar con mayor claridad, como estas alteran emocionalmente al docente y de qué forma dificultan llevar un ritmo de trabajo homogéneo dentro del salón de clase. Es recomendable plantear como problemática de que forma se gestionan las adecuaciones significativas como parte de la inclusión educativa, a través de distintas pedagogías.

Consideramos que, en futuras investigaciones, donde el centro de atención sea el personal docente o algún otro gremio, no es adecuado utilizar instrumentos como grupos focales o algún otro que requiera reunir a todos y (as) en un mismo lugar y fecha, ya que muy

probablemente no pueda ser aplicado por sus compromisos laborales. Este problema estuvo presente, pese a que la mayoría de personal docente colaborador mostró mucha identificación con la temática y por consiguiente reflejaron deseos colaborativos.

Dentro del sistema educativo la prevención y atención del estrés no es prioridad, por el contrario, existen algunos elementos político-administrativos que dificultan la obtención de una adecuada salud, como lo es la sobrecarga laboral, amplias responsabilidades pedagógicas y administrativas, recursos económicos y materiales limitados, abarrotamiento de aulas, entre otros.

El personal docente colaborador refleja en ocasiones en sus expresiones verbales y corporales cierto cansancio y malestar. De esta forma es importante que investigaciones futuras se planteen como problemática como incide el cansancio en el desempeño docente. Aunque sin desligarlos totalmente, ya que el estrés y el cansancio son frecuentes en la docencia y el estrés excesivo puede conllevar al cansancio.

Para concluir se recomienda que en el plan de estudio de bachillerato o licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica se incluya un curso o taller donde se aborde la participación en el sistema educativo, de los docentes, estudiantes y administrativos en su quehacer profesional indicando sus principales responsabilidades cotidianas como lo son las adecuaciones curriculares, protocolos, manejo del tiempo administrativo, comités que se integran, celebración de efemérides, así como herramientas que permitan afrontar el estrés laboral en el desempeño docente.

Estos aspectos también se deben considerar a través de la formación continua, en colaboración con el Colegio de Licenciado y Profesores, sindicatos en educación, así como otras organizaciones pertinentes.

## Bibliografía

Acosta, Manuel y Ana Burguillos. 2014. Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección”, *Revista Internacional de Desarrollo y Educación psicológica* (España) 4, n. 1: 308.

Aguaded María y Nora Almeida. 2016. La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Revista Tendencias pedagógicas* (España) 28: 170

Alcántara Moreno, Gustavo. 2008. La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación* (Venezuela) 9, n. 1.

Amador, Malena, Yirlania Díaz, Alejandra Murillo, Mercedes Rodríguez, Ericka Rojas y Lucrecia Vargas. S.f. Evaluación del desempeño del personal docente en los centros educativos de educación secundaria pública de las direcciones regionales de San José. Ministerio de Educación Pública. Disponible en: [http://www.mep.go.cr/sites/default/files/Evaluacion\\_desempeno.pdf](http://www.mep.go.cr/sites/default/files/Evaluacion_desempeno.pdf)

ANDE y SEC presentan políticas de salud ocupacional al MEP. 2017. Página electrónica ANDE, 2 de junio de 2017, <https://ande.cr/noticia/Q8XpQ8Xp> (Fecha de acceso: 28 de mayo 2018).

Andrade, Verónica e Ingrid Gómez. 2008. Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico* (Colombia) 4, n. 10: 9-25

Aparicio, Víctor, Thomas Barrett, Roberto Águila, Carmen Macanche y Marcos Calderón. 2008. Informe de la Evaluación del sistema de salud mental en Costa Rica. *C.C.S.S, OPS/OMS* (Costa Rica): 5.

APSE. 2017. Informe de labores del Consejo Nacional y V Asamblea general del APSE 2016-2017 (Costa Rica) (13 julio): 2.

Ardila, Rubén. 2003. Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología* 35, n. 2.

Arís, Nuria. 2014. Aspectos sociales y sociológicos. *Revista de comunicación Vivat Académica* (España) 126 (marzo): 85

Barber, Michael y Mona Mourshed. 2008. Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para lograr sus objetivos. *Revista Recensiones*. URL: <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/viewFile/44066/25808>

Barrio, J, García, M, Ruiz, I y Arce, A. 2006. El estrés como respuesta. *Revista de psicología INFAD* (España) 1, n.1: 38.

Bauman, Zygmunt. 2005. *Modernidad líquida*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Bautista, Juan Coordinador Académico. 2018. *Reseña histórica del colegio*. Costa Rica: Instituto Superior Julio Acosta García.

Botero. 2005. Ser maestro hoy: el sentido de educar y el oficio docente. *Diario Atablero*, abril-mayo. Disponible en: [https://www.mineduacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232\\_tablero\\_pdf.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232_tablero_pdf.pdf) (fecha de acceso: 6 de junio 2018).

Bustamante, Xinia. 2004. *Situación de la salud mental en Costa Rica* (San José, Costa Rica: Organización panamericana de la salud-Ministerio de Salud): 5.

Carballo, Felipe. 2010. Mercado de trabajo precarizado dentro del Estado costarricense: las nuevas formas de contratación por tiempo definido para profesionales de ciencia sociales. *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales* (Costa Rica) 7, n.1.

Cárdenas, Magaly, Luz Méndez y Mónica González. 2014. Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios, *Revista electrónica Actualidades investigativas en Educación* (Costa Rica) 14, n. 1 (enero-abril): 3.

Cardozo, Luis. 2016. El estrés en el profesorado. *Revista de investigación psicológica* (Bolivia) 45 (junio): 82-83

Carranza, Valeria. 2002. El concepto de salud mental en la psicología humanista-existencial, (Colombia) 1, n. 1, 2: 1.

Casallas Jessica, Andrea Rodríguez y Angie Ladino. 2017. *Revisión teórica: el estado actual de las investigaciones sobre el síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica de habla hispana, entre los años 2010 al 2017*. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Minuto de Dios.

Castro. 2017. MEP atiende quejas por sobrecarga laboral en docentes, *Diario Costa Rica hoy*, 10 de agosto del 2017. Disponible en: <https://www.crhoy.com/nacionales/mep-atiende-quejas-por-sobrecarga-laboral-en-docentes/> (Fecha de acceso: 5 de junio 2018).

Cerdas. 2016. 2400 docentes fuera de las aulas por males psiquiátricos y ortopédicos”, *Diario La Nación*, 10 de julio del 2016. Disponible en: <https://www.nacion.com/el-pais/educacion/2-400-docentes-fuera-deaulaspormalespsiquiatricosyortopedicos/5SFMNVMVURHRFKAXCT52TWFAAE/story/> (Fecha de acceso: 5 de junio 2018).

Chavarría, Doris, Marcelo Gaete y Andrés Fernández. 2013. Informe preliminar: Salarios y cargas laborales de los docentes en Costa Rica: estudio de casos en centros educativos de primaria y secundaria. *Departamento de Estudios e Investigación Educativa, Ministerio de Educación Pública*. Disponible en: [https://www.mep.go.cr/sites/default/files/salarios\\_cargas\\_laborales.pdf](https://www.mep.go.cr/sites/default/files/salarios_cargas_laborales.pdf)

Chiavenato, Idalberto. 2002. *Gestión del Talento Humano*. México D.F, México: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, Idalberto. 2006. Teoría Neoclásica de la Administración: Definición del papel del administrador. En *Introducción a la teoría general de la administración*, 541-646. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial mexicana.

Cleves Adriana, Gina Guerrero y Alfredo Macías. 2014. *Condiciones laborales relacionado con los niveles de estrés en docentes de una institución de educación técnica de Bogotá*. Proyecto para la obtención del grado de Enfermería, Universidad Pontificia Javeriana de Colombia.

Colegio Experimental Bilingüe de Palmares. 2017. *Política lingüística del colegio*. Costa Rica: Ministerio de Educación Pública, Dirección Regional Educativa de Occidente. Disponible en: <https://bipalmares.com/wp-content/uploads/2017/10/Politica-Linguistica-del-Colegio-de-Palmares-actualizada-octubre-del-2017.pdf> (consultada el 20 de enero de 2019).

Comité Sectorial Regional Agropecuario: Región Central Occidental. Plan Regional De Desarrollo Sector Productivo 2006 – 2010. Disponible en [http://www.infoagro.go.cr/MarcoInstitucional/Documents/PRDA\\_COccidental.pdf](http://www.infoagro.go.cr/MarcoInstitucional/Documents/PRDA_COccidental.pdf).

Constitución de la Organización Mundial de la Salud. 2006. Nueva York: Conferencia Sanitaria Internacional. Disponible en [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf)

Constitución de la Organización Mundial de la Salud. 2006. Nueva York: Conferencia Sanitaria Internacional. Disponible en [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf)

Cox, Tom, Amanda Griffiths y Eusebio Rial. 2000. *Estrés relacionado con el trabajo*. Unión Europea: Agencia Europea de Seguridad y salud laboral.

Cuenca, Ricardo y Eduardo Fabara. 2005. *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. América Latina y el Caribe: Oficina Regional de la Educación de la UNESCO. 70-112.

Cuenca, Ricardo, Carmen Montero y Patricia Arnés. 2011. *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente; estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

Del Hoyo Delgado, María de los Ángeles. s.f. *Estrés Laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>

Del Pilar, Patricia. 2008. *El estrés docente de los profesores de la escuela pública*. Tesis de Maestría en Gestión de la Educación, Universidad Pontificia de Perú.

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. 2016. *Todo sobre la administración de la seguridad y la salud ocupacional*. Estados Unidos, OSHA. 1-45.

Domínguez, Inmaculado, Prieto Vicente y Barraca Jorge. 2017. Un estudio de caso del trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Revista de clínica y salud* (Costa Rica) 28.

Durán, María. 2010. Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (Enero), 74. URL: <file:///C:/Users/Alberto/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologico-3698512.pdf>

Educación. “Ley Fundamental de Educación 1957”. Procuraduría General de la República de Costa Rica, [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?para\\_m1=NRTC&nValor1=1&nValor2=31427&nValor3=33152&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?para_m1=NRTC&nValor1=1&nValor2=31427&nValor3=33152&strTipM=TC) (consulta el 11 de junio del 2018).

El Sahili, Luis. 2010. *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato.

Estado de la Educación. 2016. *Educación Secundaria*. Costa Rica: Estado de la Educación.

Estado de la Nación. 2017. *Estado de la Educación costarricense* (Costa Rica: Estado de la Nación).

Esteve, José. 1994. *El malestar docente*. España: Paidós.

Félix, Rafael, Claudia García y Santa Mercado. 2018. El estrés en el entorno laboral, *Revista de Psicología* (México) 15, n. 64: 31-42.

Fernández, Alonso. 1999. El estrés laboral y sus tipos, *Psicopatología*, 19, n. 1: 34-39.

Fernández, Lissette. 2006. ¿Cómo analizar los datos cualitativos? *Butlletí La Recerca* (España) 7 (octubre): 1-13, URL: [www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha7-cast.pdf](http://www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha7-cast.pdf)

Frutos, José, Patrocinio González, Antonio Maíllo, José Peña y Manuel Riesco. 2007. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Revista Educación y futuro* (España) 12: 10.

Garbanzo, Guiselle. 2011. Condiciones dignas de la labor docente del siglo XXI un derecho inalienable, no una opción. *Revista Electrónica Educare*, 2 (julio-diciembre): 87-109. URL <http://www.bvs.sa.cr/saludmental/informe.pdf>

Garbanzo, Guiselle. 2016. Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación”, *Revista Educación* (Costa Rica) 40, n. 1: 67-87.

García, Paola. 2013. Las condiciones laborales y el desempeño docente” *Revista latinoamericana de Educación*, 1: 9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5878022>

Garduño, Susana. 2002. Enfoques metodológicos en la investigación educativa”, *Revista de investigación administrativa* (México) 91 (julio-diciembre): 4, URL: <http://132.248.9.34/hevila/InvestigacionAdministrativa/2002/vol31/no90/2.pdf>

Gismero Elena, Laura Bermejo, María Prieto, Virginia Cagigal, Ana García y Vicente Hernández. 2012. Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente, *Revista Acción Psicológica*, 5 (diciembre), Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/4107>

Godoy. 2013. La importancia del buen profesor. *Diario Universal*, 3 de setiembre del 2013, Disponible en: <http://noticias.universia.cl/encportada/noticia/2013/09/03/1046573/importancia-buen-profesor.html>

González, José y Lucía Subaldo. 2015. Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 47 (setiembre): 109-110, URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5249212.pdf>

González, Julia. 2007. El concepto de competencia y su aplicación a la formación del profesorado en: *Las competencias profesionales para la enseñanza-aprendizaje de las Ciencias Sociales ante el reto europeo y a globalización*, (eds.) Rosa Ávila, Rafael López y Estibaliz Fernández. España: Asociación Universitaria de profesores de didáctica de las Ciencias Sociales.

González, Mayra. 2014. *Estrés y desempeño laboral*. Tesis de Licenciatura en Psicología industrial/organizacional, Universidad Rafael Landívar.

Guarín, Joaquín. 2010. Gestionar la complejidad de los centros educativos actuales, en: *El liderazgo y equipos directivos en educación secundaria*, (ed.) Joaquín Guarín. Madrid,



España: Ministerio de Educación y Ciencia: Instituto Superior de Formación del Profesorado, 2010.

Guedes, Carolina, Valeria Machado y Laura Rodríguez (Compiladoras), 2012. La gestión, desafío crítico para la calidad y la equidad educativa Red AGE. MEC, Uruguay.

Guerrero Eloísa y Jesús Rubio. 2005. Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo”, *Revista de Salud mental del centro educativo San Pedro de Alcántara, España*, 5 (setiembre-octubre). Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v28n5/0185-3325-sm-28-05-27.pdf>

Guevara, Astid, Claudia Sánchez y Lilia Parra. 2014. Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria, *Revista de salud ocupacional (Colombia)* 4, n. 4: 30-32.

Houtman, Irene. 2008. Sensibilizando sobre el estrés Laboral en los Países en Desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores”, *Serie protección de la salud de los trabajadores*, 6,10.URL:[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf;jsessionid=2FE38E857BF7713846860BA90ACFDD78?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=2FE38E857BF7713846860BA90ACFDD78?sequence=1)

Idrovo, Javier y Enrique Cascante. 2014. Asumiendo el concepto de salud. *Revista de Universidad de Santander, Salud (Colombia)* 46, n. 3.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. 2001. *IX Censo Nacional de Población y Vivienda*. Costa Rica: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. 2015. *Seguridad y salud en el trabajo, nanomateriales: riesgos, evaluación, métodos y medidas preventivas*. España: INSHT, 9.

Jarnet, Jesús, José González y Purificación Sánchez. 2014. Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa (España)* 7, n.2: 185-195.

Johannes, Siegrist. 1996. Efectos Nocivos para la salud del alto esfuerzo-condiciones de recompensa de una baja carga laboral. *Revista psicológica de salud ocupacional, 1*: 27-43.

Koontz, Harold Heiz Wehrich y Mark Cannice. 2012. *Administración una perspectiva Global*. México D.F, México: Mcgraw-hill/interamericana.

Kyriacou, Cris y Sutcliffe John. 1978. Esfuerzo del maestro: prevalencia, Fuentes y síntomas. *Revista Británica de Educación Psicológica* 2 (junio): 159-167.

La prensa. 2017. La guerra de los papeles: APSE estrena documental sobre los efectos nocivos de la sobrecarga laboral en trabajadores de la educación. Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza, <https://apse.cr/2017/08/apse-estrena-documental-sobre-efectos-nocivos-de-la-sobrecarga-laboral-en-trabajadores-de-la-educacion/> (Fecha de acceso: 10 de mayo 2018).

Leonhardes, Carmen. 2014. *Factores del contexto educativo que influyen en el desarrollo de la autoestima de los estudiantes adolescentes con Asperger de un centro educativo de San José* (tesis de maestría en psicopedagogía, Universidad Estatal a Distancia):1-144.

López Laura, Alejandro Solano, Andrea Arias, Sara Aguirre, Carlina Osorio y Elsa Vásquez. 2012. El estrés laboral y trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista de Salud Pública* (Colombia) 3, n. 2: 280-288.

López, María, Daniela Mendieta, Manuel Muñoz, Adriana Anzaldúa y José Sotres. 2014. Calidad de vida y discapacidad en el trastorno de ansiedad generalizada. *Revista salud mental* (México) 37: 510.

Macanche, Carmen, René González y Miryan Cruz. 2004. *Situación de la salud mental en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Madrid José y Enrique Garcés. 2000. La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de la psicología* (España) 16, n. 1: 87.

María Badilla. 2010. *Análisis y evaluación de un modelo socio constructivo de formación permanente del profesorado en la incorporación de las TIC*. Tesis doctoral en pedagogía, Universidad Ramón Llull, Barcelona, España.

Martínez Sandra y Jorge Lavín. 2017. Aproximación al concepto del desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 2. Disponible en <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Martínez Sandra y Jorge Lavín. S.f. Aproximación al concepto del desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación”, *Congreso Nacional de Investigación Educativa* San Luis Potosí. URL: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Martínez, Guadalupe, Guevara Albertico y Valles María. 2016. El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai* (México) 12, n. 6: 123-134.

Martínez, Jorge. 2011. Métodos de investigación cualitativa. *Silogismo. Revista de la corporación internacional para el desarrollo educativo*, 8 (julio-diciembre). URL: <http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>

Martínez, Miguel. 2009. Dimensiones básicas de un desarrollo humano integral. *Polis. Revista Latinoamericana* 23. Disponible en: <https://journals.openedition.org/polis/1802>

Martínez, Valentín. 2003. Estrés y ansiedad en docentes. *Pulso*, 26: 11, URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/499144.pdf>

Matabanchoy, Sonía, Estefani Lasso y María Pandoja. 2017. Estrés en funcionarios de la institución educativa Municipal Inem. *Revista psicoespacios* (Colombia) 11, n.19: 71.

Medrano, Hernán y Sergio Molina. 2007. Desempeño profesional de los docentes del siglo XXI (ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Educación y Metas, Buenos Aires, 13, 14, 15 setiembre, 2010).

Méndez, Mario. s.f. Educación, control social y emancipación” *Repositorio UNA* (Costa Rica) URL: [http://www.repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/2644/recurso\\_739.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/2644/recurso_739.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Mirón, Juan, Montserrat Alonso y Helena Iglesias. 2010. Metodología de investigación en salud laboral. *Revista Medicina y seguridad en el trabajo* (España) 56, n. 221 (octubre-diciembre 2010): 347-365.

Mora, Sonia. 2014-2018. Política Educativa hacia el siglo XXI. Costa Rica: Consejo Superior de Educación, Administración presidencial Solís Rivera.

Morales, Luis. 2011. Políticas y condiciones laborales del sector docente en Costa Rica. *Revista de Gestión Educación* (mayo-junio): 13, URL: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/download/8506/8031>

Naranjo, María. 2008. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación* (Costa Rica) 33, n 2: 186.

Nava, Guadalupe y Jaime Jenaro. 2015. Conceptualización y reflexión sobre la práctica educativa en un programa de formación continua para docentes de educación media superior en México”, *Revista Educación* (México) 39, n.1.

Okuda Mayumi y Carlos Gómez. 2005. Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista de psiquiatría* (Colombia) 34, n. 1: 120.

Organización de las Naciones Unidas, s.f. Declaración Universal de los Derechos humanos. ONU, Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> (fecha de acceso: 10 de junio 2018).

Organización Panamericana de la Salud. 2002. Perfil de sistemas de salud de los Estados Unidos de América. *Programa de organización y gestión de sistemas y servicios de salud*, (febrero), Disponible en: [http://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Perfil\\_Sistema\\_Salud-Estados\\_Unidos\\_America\\_2002.pdf](http://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Perfil_Sistema_Salud-Estados_Unidos_America_2002.pdf)

Organización para la Cooperación y el desarrollo económico. 2017. *La Educación en Costa Rica; Aspectos destacados*. Costa Rica: Ministerio de Educación Pública. Disponible en: <http://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2017/08/aspectos-destacados-2017.pdf>

Páez, Miguel. 2017. Factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios. *Ciencia América*, 6, n. 3: 5.

Paniagua, María. S.f. Políticas Docentes en Centroamérica: Tendencias Nacionales en Costa Rica, *Educación y desarrollo*, Disponible en: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Políticas-Docentes-Centroamerica-Costa-Rica.pdf>

Piña, Irma. 2005. Pensar en la salud mental y en la formación de sus docentes. *Enfermería Universitaria*, 2, n.3.

Pithers. 1995. Investigación de estrés del maestro: problemas y progreso. *Revista Británica de Educación Psicológica* 65 (diciembre): 387-392.

Prieto, María y Laura Bermejo. 2006. Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de secundaria”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* (España) 22, n.1: 45-73.

Principios y legislación vigente para el Sistema educativo. S. f. Costa Rica: Sistema Educativo Nacional.

Ramírez, Tulio, María Eugenia y Juan Álvarez. 2012. Factores generales del estrés y trabajo docente. *Revista de docencia universitaria* (Venezuela) 13, n. 1: 61.

Reglamento de Carrera Docente. 1970. Costa Rica: Presidencia de la República y Ministros de Educación Pública.

República de Colombia. Ministerio de la protección social, 2010. *Batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales* (Colombia: Ministerio de protección social).

República de Costa Rica. Constitución Política. 1949. Costa Rica: Asamblea legislativa.

República de Costa Rica. Ley Fundamental de Educación. 1957. Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

República de Costa Rica. Ministerio de Educación Pública, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. 2013. *La Educación, un derecho de todos y todas: compendio de normas acerca del derecho a la Educación de la población migrante y refugiada*. Costa Rica: ACNUR.

República de Costa Rica. Ministerio de Educación Pública, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1997. *Informe Sistema Educativo*. Costa Rica: MEP-OEI.

República de Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. S.f. Líneas estratégicas: 2010-2014. Ministerio de Educación Pública, <https://www.mep.go.cr/lineas-estrategicas-2010-2014> (consulta el 20 de mayo del 2018).

Rodríguez, Luis, Ana Oramas y Eva Rodríguez. 2017. Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato. *Salud de los Trabajadores* (México) 15, n.1: 5-16.

Salas, José. 2000. La incorporación de los Estudios Sociales como materia de estudio escolar en Costa Rica y la necesidad de desafíos para la educación a inicios de siglo XXI. *Perspectivas* (Costa Rica) 3, n. 1-2.

Salas, Syr y Ramón Perea. 2012. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educ Med Super* (Cuba) 26, n. 2. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412012000200001&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412012000200001&script=sci_arttext&tlng=en)

Salas, Syr y Ramón Perea. 2012. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educ Med Super* (Cuba) 26, n. 2 (abril.-junio).

Sánchez, Leonardo. 2014. Efecto de las características del docente, el centro educativo y el entorno en el cuál se localizan los colegios sobre la deserción y la repitencia. Informe Estado de la Educación. Disponible en: [https://estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/educacion/005/Leonardo\\_Efectos\\_de\\_las\\_caracteristicas\\_del\\_docente.pdf](https://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/005/Leonardo_Efectos_de_las_caracteristicas_del_docente.pdf) (Fecha de acceso: 2 de agosto 2018).

Sánchez, Marhilde y Mercedes Mantilla. 2005. Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales* (Venezuela) 9, n.1: 140-162.

Schemelkes, S. 2014. La evaluación del desempeño docente: estado de la cuestión. Santiago de Chile, UNESCO.

Sieglin, Verónica y María Ramos. 2007. Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey. *Revista de sociología* (México) 69, n. 3: 517-551.

Sistema costarricense de información jurídica. Legislación y convenios internacionales en educación. Procuraduría General de la República. Recuperado de:

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_temas.aspx](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_temas.aspx) (Consultado el 2 de enero de 2019)

Solano, Édgar. 2006. ¿Enseñamos Estudios Sociales o Historia? *Revista Actualidades Investigativas en Educación* 6, n. 2. Disponible en: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-2006/archivos/historia.pdf>.

Universidad Nacional. (s.f). Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica. Heredia,” Escuela de Historia UNA. <https://www.una.ac.cr/index.php/m-oferta-academica/ensenanza-de-los-estudios-sociales-y-educacion-civica-bachillerato-y-licenciatura-en-la> (consulta el 22 de mayo de 2018).

Villanueva, María e Inmaculada Jiménez. 2005. Valoración de las fuentes del estrés laboral en personal docente. *Instituto de Seguridad y salud laboral de Murcia España*. URL:[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=11452&IDTIPO=60&RASTRO=c160\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=11452&IDTIPO=60&RASTRO=c160$m)

Zayaz Federico y Angélica Rodríguez. 2010. Educación y educación escolar”, *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación* (Costa Rica) 10, n. 1: 5. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068014.pdf>

Zorrilla, Antonia. 2017. *Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto* (Tesis de Doctorado en Psicología, Universidad de Sevilla).

# **Anexos**

## **Anexo N 1: Consentimiento Informado**

Universidad Nacional de Costa Rica

Escuela de Historia.

Seminario de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica.

***Consentimiento Informado para participantes de la investigación sobre “El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica”.***

La presente investigación es conducida por estudiantes de la Escuela de Historia, de la Universidad Nacional de Costa Rica. La meta de este estudio es analizar, la siguiente temática: El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica.

El propósito del presente documento es obtener su autorización para que sea objeto de estudio, así como proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista y una encuesta, o lo que fuera según el caso). Al mismo tiempo se le pide su autorización para poder grabar lo conversado, de modo que el investigador (a) luego pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las entrevistas cualitativas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.



Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto que he sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar el estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista y la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono \_\_\_\_\_.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono anteriormente mencionado.

\_\_\_\_\_

Nombre del Participante (en letras de imprenta)

\_\_\_\_\_

Firma del Participante

\_\_\_\_\_

Fecha

## **Anexo N 2: Consentimiento informado estudiantes.**

Universidad Nacional de Costa Rica

Escuela de Historia

Seminario de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica

Consentimiento de autorización legal para la aplicación de una entrevista al estudiante.

La presente investigación es efectuada por estudiantes de la Universidad Nacional de Costa Rica, el objetivo del estudio es analizar la siguiente temática: El estrés laboral como problema social y su relación con la calidad del desempeño de docentes de Estudios Sociales y la Educación Cívica.

El propósito de este documento es obtener la autorización del padre, madre o encargado legal para la aplicación de una entrevista a su hijo (a) o menor de edad al que representa legalmente, dentro de la cuál se establece que el o la estudiante como observador directo de algún docente en concreto pueda responder a interrogantes referentes a cómo se desenvuelve el docente en el aula (por ejemplo, si demuestra compromiso, vocación, promueve el respeto, si refleja preocupación, angustia o estrés), además que defina como son las relaciones del docente con el estudiantado, con colegas, superiores, administrativos, padres, madres o encargados y (as) legales.

### **La entrevista se estructura de la siguiente manera:**

- La primera parte consta de doce preguntas, las cuales se responden marcando una equis en una de las seis opciones de respuesta que se ofrecen (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca y no sabe/no aplica)
- Una segunda parte consta de cuatro preguntas donde el investigador (a) interactúe directamente con el estudiante, con la finalidad de que este último amplíe sobre posibles episodios de angustia, frustración, estrés, enfado que él o la docente haya sufrido, la frecuencia con que ocurren y las posibles repercusiones educativas que hayan tenido, de igual forma sería totalmente válido que él o la estudiante no haya podido precisar estos hechos.

Para la aplicación de la entrevista se solicitará en horario lectivo un pequeño espacio a él o la docente a cargo. La información se utilizará de forma confidencial, con fines

únicamente investigativos, sí tuvieran alguna duda o inquietud sobre la investigación pueden contactar a:

Yunior Marín: 8753-23-57.

Juan Diego Saborío: 8352-72-69.

Vanessa Badilla: 8641-15-61.

Alberto Hernández: 8583-72-94.

Por medio de la presente dejo constancia de ser el padre, madre o representante legal de él o la estudiante \_\_\_\_\_, cuya cédula de identidad es \_\_\_\_-\_\_\_\_\_-\_\_\_\_\_ y manifiesto que me hago responsable de la participación de él o la estudiante en esta investigación.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE DEL PADRE

\_\_\_\_\_  
NOMBRE DE LA MADRE

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL PADRE

\_\_\_\_\_  
FIRMA DE LA MADRE

En caso de no poder firmar ni el padre ni la madre, se solicita que firme el o la representante legal

\_\_\_\_\_  
NOMBRE DE REPRESENTANTE LEGAL

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Muchas gracias por su colaboración.

### **Anexo N 3: Entrevista a profundidad dirigida al director de la Dirección Regional de Educación de Occidente**

Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Historia.

*Seminario de Graduación para alcanzar el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica*

Nombre: \_\_\_\_\_ . Edad: \_\_\_\_\_

Número de teléfono: \_\_\_\_\_

Domicilio: \_\_\_\_\_

Años de laborar para el Ministerio de Educación: \_\_\_\_\_

Tiempo estimado de ocupar el cargo de Asesor Regional: \_\_\_\_\_

El objetivo de la presente entrevista es la recopilación del contexto educativo presente en los colegios de la modalidad académica diurna en la Dirección Regional de Occidente.

<b>Etapas</b>	<b>Preguntas</b>
Aspectos generales	<p>¿Qué características presenta esta Dirección Regional que la distinguen de otras a nivel país?</p> <p>¿Qué retos o desafíos considera ameritan una atención pronta para el mejoramiento de la dinámica del contexto educativo?</p>
Socioeducativas	<p>¿Cuántas modalidades académicas diurnas se encuentran inscritas en la Dirección Regional de Occidente?</p> <p>¿Refiérase a algunos centros educativos, resaltando posibles tendencias, similitudes, diferencias en su accionar?</p> <p>¿Mencione la diversidad estudiantil que existe según los criterios de condición socioeconómica, alumnos en riesgo social, nivel académico?</p>
Medio ambiental	<p>¿Considera usted que las condiciones del entorno o contexto educativo son adecuadas para el óptimo desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje?</p> <p>¿Cuentan los colegios con espacios suficientes de recreación o circuitos saludables?</p> <p>¿El profesorado cuenta con algún tipo de orientación psicológica o emocional en las instituciones o está se limita solo al estudiantado?</p>

#### **Anexo N 4: Entrevista a profundidad dirigida a docentes de los centros educativos seleccionados para el estudio**

Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Historia.

Seminario de Graduación para alcanzar el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica

Nombre: \_\_\_\_\_.

Número de teléfono: \_\_\_\_\_.

Domicilio: \_\_\_\_\_

Correo electrónico \_\_\_\_\_

Género: M\_\_\_\_ F\_\_\_\_.

La presente entrevista ha sido dividida en tres partes para facilitar la comprensión y entendimiento, la I parte (va de la pregunta n° 1 a la 20) de estás pretende resaltar aspectos concretos o características de docentes que serán objeto de estudio. Una II parte (va de la pregunta n° 21 a la 28) y tiene como finalidad resaltar aspectos del entorno o contexto inmediato en el cuál se encuentra inmerso el profesorado (y la comunidad educativa en general).

#### **I Parte (Datos concretos y caracterizaciones)**

- 1) ¿Cuántos años tiene?
- 2) ¿Dónde reside actualmente?
- 3) ¿Cuánto tiempo tiene residiendo en este lugar?
- 4) ¿Qué medio utiliza para desplazarse de su domicilio al colegio y viceversa?
- 5) ¿Tiempo aproximado que tarda en desplazarte?
- 6) ¿Estudia? Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_ ¿Qué estudia? \_
- 7) ¿Tiene pareja? \_\_\_\_\_ ¿Vive con ella?
- 8) ¿Está casado/a?, ¿Desde cuándo está casado/a? ¿Tiene hijos (as)? En caso de no tener pasar a la pregunta N° 10
- 9) ¿Cuál es la edad de sus hijos o hijas?
- 10) ¿Cuántos años tiene de trabajar en educación?
- 11) ¿Cuántos años lleva laborando para el MEP?
- 12) ¿Ha trabajado en otras instituciones educativas? Sí\_\_ No ¿Cuáles?
- 13) ¿Actualmente labora únicamente en esta institución? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- 14) ¿Cuánto tiempo (meses, años) llevas laborando en esta institución? ¿Tipo de nombramiento?  
Interino (a) \_\_\_\_\_ Propiedad  
\_\_\_\_ Mixto \_\_\_\_\_
- 15) ¿De qué forma está compuesta su jornada laboral?
- 16) ¿Cómo es su estilo de vida actualmente?
- 17) ¿Considera que tiene vocación para la enseñanza, particularmente para enseñar la disciplina?

18) ¿En el ámbito social y educativo qué nivel de importancia le confieres a la disciplina y a los profesionales en este ámbito a nivel concreto de este contexto y general?

## **II parte (contexto inmediato)**

19) A nivel general ¿Qué opina del sector de Occidente?

20) ¿Cuál es su opinión con respecto a la institución educativa? (Contexto, ubicación, impacto comunal, relaciones con colegas, estudiantes, personal educativo, padres de familia o encargados legales)

21) ¿Considera usted que el entorno laboral inmediato es adecuado para el desarrollo educativo?

22) ¿Podría referirse a las potencialidades o desventajas del entorno en lo referente a infraestructura, clima laboral, tipo de población con la que se trabaja, entre otras?

23) ¿Considera usted que se forjan relaciones armoniosas dentro del colegio que ayuden a lidiar con los problemas que se derivan de la acción laboral o educativa?

24) ¿Ha sido testigo de algún evento o eventos particulares a nivel interno del colegio o en las zonas aledañas que usted considere hallan afectado o contribuido a la generación de un entorno laboral convulso de forma temporal o permanente?

25) ¿Podría hacer referencia a su mayor preocupación educativa por mejorar el entorno laboral y educativo?

26) ¿Conoce alguna situación de alcance considerable que usted considere afecte el rendimiento de funcionarios, docentes y estudiantes a nivel interno del colegio?

## **Anexo N 5: Entrevista a profundidad dirigida al Asesor de Estudios Sociales y Educación Cívica**

Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Historia.

Seminario de Graduación para alcanzar el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica

Nombre: \_\_\_\_\_.

Número de teléfono: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Domicilio: \_\_\_\_\_

Tiempo estimado de laborar como asesor de la asignatura: \_\_\_\_\_

El objetivo de la presente entrevista es resaltar características presentes en docentes de la Enseñanza de los Estudios Sociales en la Dirección Regional de Occidente.

- 1) ¿Cuántos años tiene?
- 2) ¿Dónde vive? (Actual residencia)
- 3) ¿Cuánto tiempo lleva viviendo aquí?
- 4) ¿Estudia? \_\_\_\_\_ ¿Qué está estudiando? \_\_\_\_\_
- 5) ¿Tiene pareja? \_\_\_\_\_ ¿Vive con ella? \_\_\_\_\_
- 6) ¿Está casado/a?, ¿Desde cuándo está casado/a? ¿Cuántos hijos tiene?
- 7) ¿Qué edades tienen sus hijos?
- 8) ¿Hace cuántos años trabaja en educación?
- 9) ¿Cuántos años lleva laborando para el MEP?
- 10) ¿Has trabajado en otras instituciones educativas?
- 11) ¿Cuánto tiempo (meses, años) llevas laborando como Asesor de la Asignatura?
- 12) A nivel general ¿Qué aspectos positivos o negativos visualizas en los circuitos académicos diurnos de la Dirección Regional de Occidente que ayuden o dificulten respectivamente el ejercicio docente?
- 13) ¿Dé que forma caracterizaría a los docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica en la modalidad Académica diurna? (Referente a la condición de propiedad, interinato, competencias humanas y profesionales, jornadas laborales, nivel de escolaridad, años de servicio o longevidad del ejercicio docente, accesibilidad al centro educativos, estilo de vida, compromiso docente, entre otras.)

## Anexo 6: Test estrés laboral

Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Historia.

Seminario de Graduación para alcanzar el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica

Nombre: \_\_\_\_\_ . Edad: \_\_\_\_\_ .

Institución donde labora: \_\_\_\_\_

Años de laborar para el Ministerio de Educación: \_\_\_\_\_

Tiempo que ha laborado para el centro educativo actual: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de preguntas que se refieren a su FORMA DIARIA DE TRABAJAR. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés: Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca o Nunca.

Procure contestar a todas las preguntas con SINCERIDAD ABSOLUTA, pues nos son difíciles, ni hay nada malo en ellas.

Si no ha Comprendido algo, puede preguntarlo ahora.

NO VUELVA LA HOJA HASTA QUE SE LO INDIQUEN.

1. ¿Trabaja en un lugar cómodo y con su propio espacio?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

2. ¿Trabaja en un lugar con adecuadas condiciones de ventilación, temperatura e iluminación?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

3. ¿Procura dejar de lado sus problemas personales cuando tiene que trabajar?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

4. ¿Algunos días tiene más ganas de trabajar que otros?



Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

5. ¿Tiene una razón significativa para ejercer la docencia de una forma placentera?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

6. ¿La relación con sus superiores es agradable, respetuosa y cordial?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

7. ¿Le tratan sus jefes con justicia, exigiéndole según la medida de su esfuerzo o capacidad?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

8. ¿Considera que tiene apoyo laboral y emocional de colegas dentro y fuera del centro educativo?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

9. ¿Comparte en equipo, junto a sus compañeros (as) de departamento, sobre sus trabajos y actividades escolares?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

P.D.	I=	II=	III=	IV=
------	----	-----	------	-----

NO SE DETENGA, CONTINUE

10. ¿Cuándo trabaja con sus compañeros y (as) de departamento sus opiniones son valoradas o tomadas en cuenta?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

11. ¿Mantiene buenas relaciones con los y las estudiantes?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

12. ¿Los y las estudiantes le tratan con el debido respeto?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

13. ¿Considera usted que las opiniones o acciones negativas derivadas por padres de familia o estudiantes con respecto a su trabajo como docente le pueden afectar emocionalmente?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

14. ¿Sus tiempos de descanso son suficientes, para que su trabajo no se vea afectado a causa del cansancio?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

15. ¿Está convencido que su trabajo es una labor muy importante en su vida y para sus estudiantes?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

16. ¿Deja para última hora la preparación de la mayor parte de sus lecciones?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

17. ¿Le gustaría realizar su trabajo de una forma más eficaz?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

18. ¿Tiene confianza en el ejercicio de su trabajo como docente?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

P.D.	I=	II=	III=	IV=
------	----	-----	------	-----

NO SE DETENGA, CONTINUE

19. ¿Pierde tiempo cuando trabaja, por no haber preparado de antemano lo que necesita para el desarrollo de su lección?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

20. ¿En caso de encontrarse seriamente preocupado por algún problema, considera que esto afecta su desempeño docente?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

21. ¿Desarrolla bien su trabajo a diario y descansa totalmente los fines de semana?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

22. ¿Le interesan los cursos de actualización profesional para enriquecer su carrera docente?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

23. ¿En su horario laboral existen pausas de descanso, que le permitan atender necesidades básicas como: alimentación, ir al baño, entre otros?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

24. ¿En sus tiempos de descanso, se preocupa o reflexiona sobre su calidad o ritmo de vida?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

25. ¿Considera usted que su actual horario de trabajo es adecuado?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

26. ¿Deja espacios de descanso, si está cansado, antes de seguir calificando exámenes, estableciendo notas o haciendo trabajos fuera de su centro de trabajo?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

27. ¿Acostumbra a llevarse trabajo a su casa diariamente?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

P.D.	I=	II=	III=	IV=
------	----	-----	------	-----

NO SE DETENGA, CONTINUE

28. ¿Ayuda y anima a sus estudiantes para lograr un ambiente de clase agradable?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

29. ¿Obtendría mejores resultados en su trabajo si se lo propusiera?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

30. ¿Dedica mucho tiempo y recursos a la preparación de actividades extracurriculares como giras, actos cívicos, adecuaciones curriculares, entre otras?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( )

P.D.	I=	II=	III=	IV=
------	----	-----	------	-----

HA TERMINADO, COMPRUEBE SI HA DEJADO ALGUNA PREGUNTA EN BLANCO.

EVALUACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS

ESCALA	Ítems	Rangos de Estrés	
		Mínimo	Máximo
I Ambiente de trabajo	1,2,14,15	4	20
II Relaciones Personales	3,6,7,8,9,10,11,12,28	9	45
III Estado de Animo	4,5,13,15,18,20,29	7	35
IV Planificación	16,17, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 30	10	50

## **Anexo N 7: Entrevista a profundidad sobre el estrés dirigida a docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica**

Universidad Nacional de Costa Rica  
Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela de Historia.

*Seminario de Graduación para alcanzar el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica*

Nombre del docente: \_\_\_\_\_

El objetivo de la presente entrevista es descubrir cuáles son los principales agentes o elementos que influyen en el estrés de docentes en estudio y manifestar si desde la autocrítica del docente de Estudios Sociales y la Educación Cívica el estrés o desequilibrio emocional influye en su desempeño laboral, esta entrevista tiene un principio de continuidad con las anteriores referentes al contexto educativo inmediato y las características docentes, por lo tanto no se preguntarán algunas interrogantes concretas que ya hayan sido contestadas previamente.

- 1) ¿En este momento imparte lecciones de Estudios Sociales y Educación Cívica? Sí \_\_\_ No \_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 2) ¿Le genera algún tipo de disgusto o estrés impartir lecciones en dos disciplinas considerando que esto implica un aumento de las obligaciones y responsabilidades?
- 3) ¿Cuántos estudiantes y secciones están bajo su responsabilidad como docente en este momento?
- 4) ¿Qué niveles imparte en el curso lectivo 2019?
- 5) ¿Desde el momento en que comenzó a impartir clases que niveles han estado a su cargo principalmente de forma general y concretamente en el colegio donde se desempeña actualmente?
- 6) ¿Desde su experiencia como docente encuentra una relación entre el nivel que se imparte con el estrés?
- 7) ¿Considera usted que el estrés sea un problema que pueda afectar o deteriorar la calidad de vida de las personas (concretamente docentes)? ¿Cómo ha sido su experiencia o diario vivir referente a ello como docente?

- 8) Debido a la coyuntura de la huelga presenciada el año pasado (2018) a causa del Combo Fiscal muchos de los temas y contenidos inconclusos deben ser retomados en el transcurso del presente curso lectivo, lo que demanda el abordaje de una forma acelerada ¿Desde su experiencia está situación tal y como se presenta le genera estrés?
- 9) ¿Cómo persona y docente que situaciones le provocan estrés? (Refiérase a la frecuencia con que se producen y sí tiene estilos de afrontamiento para evitar que éstas comprometan su bienestar emocional, mental, físico y alteren su pleno ejercicio docente)
- 10) ¿Considera que su trabajo es poco valorado, económica, social, cultural y administrativo? ¿Puede ser esto una causa de estrés?
- 11) ¿Presenta apoyo de colegas, familia, amigos, funcionarios docentes, estudiantes, instituciones (u otros) para lidiar con adversidades o por el contrario son situaciones que usted busca solucionar con sus propios medios y recursos?
- 12) ¿Su entorno inmediato o mediato (estructura del sistema educativo) lo visualiza de forma óptima, neutral o perjudicial para el quehacer educativo y su estabilidad emocional?
- 13) ¿Conoce alguna iniciativa colectiva, institucional, regional o nacional enfocada a la disminución de estresores a los que se encuentra expuesto el gremio docente?
- 14) ¿Cómo se siente la mayor parte del tiempo mientras ejerce la docencia y mientras cumple con tareas o responsabilidades fuera del horario lectivo?
- 15) ¿Usted como persona se califica o se caracteriza por poseer un adecuado nivel de tolerancia hacia el estrés, o por el contrario considera que tiene una condición de vulnerabilidad significativa?
- 16) ¿Para usted la sobrecarga laboral, trabas burocráticas, exceso de papeleo son agentes de estrés?
- 17) ¿En qué periodos del año se encuentra más estresado y cuáles son las razones o motivos?
- 18) ¿Cuáles son algunas de sus reacciones cuando se encuentra ante situaciones que le produce estrés dentro y fuera del aula?
- 19) ¿Ha sufrido de un episodio u episodios de estrés que le afectaran considerablemente hasta el extremo de considerar o haber requerido reportarse en condición de incapacidad debido a que le produjeran quebrantos en su salud?
- 20) A forma de autocrítica ¿Dé que manera influyen las situaciones que le provoquen estrés en su pleno desempeño docente?

## **Anexo 8: Entrevista semiestructurada dirigida a directores y (as) de los colegios seleccionados**

Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Historia.

Seminario de Graduación para alcanzar el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Institución en la que asume la dirección: \_\_\_\_\_

Tiempo que lleva asumiendo el cargo en el colegio: \_\_\_\_\_

Docente \_\_\_\_\_ por \_\_\_\_\_ evaluar:

\_\_\_\_\_

Tiempo de conocerlo o (a) como docente: \_\_\_\_\_

El objetivo de la presente entrevista semiestructurada es que sirva de guía para contrastar los resultados que surgen de la entrevista a docentes en cuanto a su desempeño. La presente entrevista consta de una primera parte donde se plasman respuestas concretas y una segunda parte que implica una interacción a través del diálogo entre entrevistado (a) e investigadores (as).

### **Guía de preguntas**

1. ¿Las expresiones corporales y verbales del profesor (a) \_\_\_\_\_ reflejan bienestar y satisfacción por la labor docente?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( ) No aplica ( )

2. ¿Considera usted que la forma de impartir las clases de dicho profesor (a) facilita el aprendizaje?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( ) No aplica ( )

3. Es consciente de la gran cantidad de estresores a los que está expuesto el profesorado, partiendo de esto ¿Usted intenta facilitarle la labor, sin ejercerle medios de presión injustificados o situaciones que le pueden desencadenar estrés?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( ) No aplica ( )

4. ¿El desempeño del docente es el adecuado?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( ) No aplica ( )

5. ¿Considera que el o la docente se desempeña en un ambiente laboral adecuado?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( ) No aplica ( )

6. ¿Percibe en el docente una adecuada salud mental, física, emocional, entre otras?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) A veces ( ) Casi nunca ( ) Nunca ( ) No aplica ( )

### **Preguntas de interacción mediante el diálogo**

7. ¿Ha notado usted en el o la docente tensión, tristeza, frustración, irritación o alguna otra reacción que pueda evidenciar que se encuentra bajo una situación de estrés? En caso de responder de forma negativa pasar a la pregunta 10.

8. ¿Qué tan frecuentes son dichas reacciones y que repercusiones o consecuencias pudo detectar?

9. ¿A qué piensa que pueda deberse a que eso sea de esa forma?

10. ¿Ha expresado el o la docente abiertamente situaciones de agobio o frustración con usted u otros grupos? ¿Cree usted que un mejoramiento de la situación ayudaría al óptimo desempeño del o la docente?



## **Anexo 9: Entrevista semiestructurada dirigida a estudiantes inscritos en los colegios seleccionados**

Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Historia.

Seminario de Graduación para alcanzar el grado de Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica

Nombre: \_\_\_\_\_ . Edad: \_\_\_\_\_

Institución donde estudia: \_\_\_\_\_

Docente que le imparte lecciones: \_\_\_\_\_

Tiempo que ha recibido clases el o la docente \_\_\_\_\_

Tiempo que ha estudiado para el centro educativo actual: \_\_\_\_\_

Nivel que cursa en el presente año (2019): \_\_\_\_\_

El objetivo de la presente entrevista semiestructurada es que sirva de guía para contrastar los resultados que surgen de la entrevista a docentes en cuanto a su desempeño. La presente entrevista consta de una primera parte donde se plasman respuestas concretas y una segunda parte que implica una interacción a través del diálogo entre entrevistado (a) e investigadores (as).

### **Guía de preguntas**

1. ¿Las expresiones corporales y verbales del profesor (a) \_\_\_\_\_ reflejan bienestar y satisfacción por la labor docente?

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Casi nunca ( )    Nunca ( )

2. ¿Considera usted que la forma de impartir las clases de dicho profesor (a) facilita el aprendizaje?

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Casi nunca ( )    Nunca ( )

3. Cómo estudiante es consciente de la gran cantidad de estrés a los que puede estar expuesto el profesorado, con base en esto ¿Usted intenta facilitarle la labor, sin ejercerle medios de presión o situaciones que le pueden causar estrés?

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Casi nunca ( )    Nunca ( )

4. ¿El desempeño del docente es el adecuado?

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Casi nunca ( )    Nunca ( )

5. ¿Considera que el docente se desempeña en un ambiente laboral adecuado?

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Casi nunca ( )    Nunca ( )

6. ¿Percibe en el docente una adecuada salud mental, física, emocional, entre otras?

Siempre ( )    Casi siempre ( )    A veces ( )    Casi nunca ( )    Nunca ( )

### **Preguntas de interacción mediante el diálogo**

7. ¿Ha notado usted en el o la docente tensión, tristeza, frustración, irritación o alguna otra reacción que pueda evidenciar que se encuentra bajo una situación de estrés? En caso de responder de forma negativa pasar a la pregunta 10.

8. ¿Qué tan frecuentes son dichas reacciones y que repercusiones o consecuencias pudo detectar?

9. ¿A qué piensa que pueda deberse a que eso sea de esa forma?

10. ¿Ha expresado el o la docente abiertamente situaciones de agobio o frustración con usted u otros grupos? ¿Cree usted que un mejoramiento de la situación ayudaría al óptimo desempeño del o la docente?