



*Ministerio de Educación Pública  
Dirección de Planificación Institucional  
Departamento de Estudios e Investigación Educativa*



---

---

Calle 16, Avenida Central, Edificio ROFAS,  
Apdo. 10087-1000 San José, Costa Rica

## **Dignificación de la profesión docente y valoración social del profesorado en Costa Rica**

### **Investigadores**

Doris Chavarría Arias  
David Fernández Obando  
Marcelo Gaete Astica  
Miriam Masis Vega  
*Departamento de Estudios e Investigación Educativa*

Agosto, 2013

## Tabla de contenidos

<b>Tabla de Cuadros</b> _____	<b>4</b>
<b>Tabla de Gráficos</b> _____	<b>5</b>
<b>Capítulo I. Introducción</b> _____	<b>6</b>
1.1 Antecedentes _____	6
1.2 Justificación _____	8
1.3 Objetivos _____	9
<b>Capítulo II. Marco Referencial: Aspectos teóricos de la dignificación docente a escala local</b> _____	<b>10</b>
2.1 La fenomenología y el interaccionismo simbólico _____	10
2.2 Las ocupaciones y la estratificación social _____	12
<b>Capítulo III. Marco Metodológico</b> _____	<b>14</b>
3.1 Tipo y enfoque de la investigación _____	14
3.2 Población de estudio y muestra _____	14
3.3 Fuentes de información _____	16
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos _____	17
3.5 Variables de investigación _____	18
3.6 Procesamiento y análisis de la información _____	18
<b>Capítulo IV. Dignificación social del trabajo docente</b> _____	<b>19</b>
<b>4.1 Perfil del personal docente costarricense</b> _____	<b>19</b>
4.1.1 Caracterización de la muestra por sexo, niveles y regiones educativas _____	20
4.1.2 Grados académicos predominantes dentro de la muestra _____	22
4.1.3 Tipo de universidad formadora y trayectoria educativa _____	22
4.1.4 Grupos profesionales en la muestra _____	23
4.1.5 Condiciones laborales _____	24
4.1.6 Carga salarial _____	25
4.1.7 Jornada laboral por semana _____	27
4.1.8 Interacciones sociales al interior del centro educativo _____	27
4.1.9 Percepción de la infraestructura _____	28
4.1.10 Grado de conformidad con el horario _____	29
<b>4.2 Opiniones prevalecientes acerca de la práctica y labor docente</b> _____	<b>30</b>
4.2.1 Salario devengado _____	30
4.2.2 Nivel de enseñanza, grupo profesional y labor docente _____	31
4.2.3 Horario laboral _____	34
4.2.4 Grupo profesional y salario devengado _____	34
<b>4.3 Dignificación de la labor docente desde la perspectiva de los profesionales consultados</b> _____	<b>36</b>
4.3.1 Dignificación y niveles de enseñanza _____	36
4.3.2 Dignificación docente y salario devengado _____	37
4.3.3 Dignificación y grupos profesionales _____	40
4.3.4 Dignificación docente y grado académico _____	42
4.3.5 Dignificación y área de localización de los centros educativos _____	42

<b>4.4 Valoraciones respecto de la función docente de otros miembros de la comunidad educativa: directores, padres y madres de familia y estudiantes</b>	<b>43</b>
4.4.1 Condiciones socio-laborales	44
4.4.2 Valoración del ambiente laboral de los docentes	54
4.4.3 Desempeño laboral docente	57
<b>Capítulo V. Conclusiones</b>	<b>63</b>
<b>Referencias</b>	<b>66</b>

## Tabla de Cuadros

CUADRO 1: PERSONAL DOCENTE POR NIVEL DE ENSEÑANZA SEGÚN DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN .....	15
CUADRO 2: CANTIDAD DE DOCENTES ENCUESTADOS SEGÚN NIVEL DE ENSEÑANZA .....	16
CUADRO 3: CANTIDAD DE INFORMANTES SEGÚN TÉCNICA E INSTRUMENTOS UTILIZADOS .....	17
CUADRO 4: CANTIDAD DE DOCENTES DEL ESTUDIO SEGÚN DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN .....	21
CUADRO 5: ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO ALCANZADO Y TIPO DE UNIVERSIDAD DONDE LO OBTUVO.....	23
CUADRO 6: SEXO DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS SEGÚN GRUPO PROFESIONAL .....	24
CUADRO 7: RANGO DE SALARIO DEVENGADO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL AL QUE PERTENECEN LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	26
CUADRO 8: CANTIDAD DE DOCENTES SEGÚN RANGOS DE TIEMPO DE LA JORNADA LABORAL POR SEMANA.....	27
CUADRO 9: OPINIÓN SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS DOCENTES CON SUS COLEGAS SEGÚN NIVEL DE ENSEÑANZA .....	28
CUADRO 10: OPINIÓN SOBRE LAS RELACIONES LABORALES CON LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO SEGÚN NIVEL DE ENSEÑANZA.....	28
CUADRO 11: OPINIÓN SOBRE LA INFRAESTRUCTURA DEL CENTRO EDUCATIVO SEGÚN EL NIVEL DE ENSEÑANZA....	29
CUADRO 12: GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL SALARIO SEGÚN RANGO DE SALARIO DEVENGADO POR LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	30
CUADRO 13: GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA LABOR DOCENTE SEGÚN NIVEL DE ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	31
CUADRO 14: GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA LABOR DOCENTE SEGÚN RANGO DEL SALARIO DEVENGADO POR LOS DOCENTES ENCUESTADOS.....	32
CUADRO 15: GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA LABOR DOCENTE SEGÚN GRUPO PROFESIONAL AL QUE PERTENECEN LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	33
CUADRO 16: GRADO DE CONFORMIDAD CON EL HORARIO EN EL QUE LABORAN SEGÚN NIVEL DE ENSEÑANZA QUE IMPARTEN LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	34
CUADRO 17: GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL SALARIO DEVENGADO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	35
CUADRO 18: PERCEPCIÓN DE LA DIGNIFICACIÓN DE LA LABOR DOCENTE SEGÚN NIVEL DE ENSEÑANZA DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	36
CUADRO 19: PERCEPCIÓN DE LA DIGNIFICACIÓN DE LA LABOR DOCENTE EN COSTA RICA SEGÚN GRUPO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE ENCUESTADO .....	41
CUADRO 20: PERCEPCIÓN DE LA DIGNIFICACIÓN DE LA LABOR DOCENTE EN COSTA RICA SEGÚN ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO PROFESIONAL ALCANZADO POR LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	42

## Tabla de Gráficos

GRÁFICO 1: PORCENTAJE DE DOCENTES SEGÚN GRADO ACADÉMICO ALCANZADO .....	22
GRÁFICO 2: PORCENTAJE DE DOCENTES SEGÚN SALARIO DEVENGADO.....	25
GRÁFICO 3: PORCENTAJE DE DOCENTES SEGÚN GRADO DE CONFORMIDAD CON EL HORARIO LABORAL.....	29
GRÁFICO 4: PERCEPCIÓN DE LA DIGNIFICACIÓN DE LA LABOR DOCENTE EN COSTA RICA SEGÚN RANGO DE SALARIO DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS .....	37
GRÁFICO 5: PERCEPCIÓN DE LA DIGNIFICACIÓN DE LA LABOR DOCENTE EN COSTA RICA SEGÚN GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS CON EL SALARIO DEVENGADO.....	38
GRÁFICO 6: GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN "EL SALARIO ACTUAL DE LOS Y LAS DOCENTES ES DIGNO Y CUBRE ADECUADAMENTE TODAS LAS NECESIDADES PERSONALES Y FAMILIARES" SEGÚN EL SALARIO DEVENGADO POR LOS DOCENTES ENCUESTADOS.....	39
GRÁFICO 7: PERCEPCIÓN DE LA DIGNIFICACIÓN DE LA LABOR DOCENTE EN COSTA RICA SEGÚN MACRO REGIONES A LA QUE PERTENECEN LOS CENTROS EDUCATIVOS DONDE TRABAJAN LOS DOCENTES ENCUESTADOS.....	43

## Capítulo I. Introducción

El presente informe de investigación responde a las inquietudes planteadas por la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI) para confeccionar el documento “MIRADAS 2013”, acerca del desarrollo profesional de los docentes y la mejora de la educación en Iberoamérica.

### 1.1 Antecedentes

El tema de la dignificación docente siempre ha tenido un lugar privilegiado dentro de las discusiones políticas y sociales, no solo a nivel internacional, sino que también a nivel nacional; se reconoce que la labor formadora de las jóvenes generaciones es de gran importancia y no puede ser desarrollada en condiciones desfavorables para quien las realiza.

Por lo anterior, se han venido desarrollando esfuerzos tendientes a promover un justo desarrollo de la labor docente, a la vez que se busca posicionar de forma adecuada esta labor; el principal reflejo de lo anterior es el documento denominado: *La recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente*, formalizada en París, Francia, en Octubre de 1966. En este documento se recogen y se establecen derechos, así como responsabilidades que deben tener los docentes; además de lo anterior, esta recomendación versa acerca de las condiciones de contratación, empleo, enseñanza y aprendizaje (OIT; UNESCO, 2008).

Esta recomendación constituye un conjunto importante de directrices, que tienen como objetivo la promoción de la condición del personal docente; con miras a una educación de calidad para los países, por lo que la recomendación conjunta versa sobre temas tales como la formación inicial y permanente, la contratación, seguridad en el puesto de trabajo y la remuneración económica, las responsabilidades y derechos de los docentes, las condiciones necesarias para la enseñanza y el aprendizaje; así como la seguridad social (OIT; UNESCO, 2008).

Asimismo, siguiendo esta línea, se redacta un complemento en 1997, llamado: *Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de*

*enseñanza superior*, que como su nombre lo dice, discurre acerca de los mismos puntos de la recomendación anterior, pero enfocándose en la tarea de los docentes de la educación terciaria.

Ambas recomendaciones, aunque no tienen un carácter vinculante, son supervisadas por el Comité Mixto de expertos OIT/UNESCO sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente (CEART), que fue establecida mediante decisiones paralelas del Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO en 1967 (OIT; UNESCO, 2008, pág. 3); el CEART tiene como mandato supervisar y promover las recomendaciones mencionadas con anterioridad.

Además de lo anterior, se tiene previsto realizar un abordaje del tema de dignificación docente, a través de las “Metas Educativas 2021”, que están siendo promovidas por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Más específicamente en lo que se refiere a la Meta General Octava de dicho proceso, que se refiere a “Fortalecer la Profesión Docente”, en el cuál se analizan elementos de la misma, tales como la formación inicial del profesorado, capacitación continua, entre otros temas (OEI, 2012).

En 1982, el Papa Juan Pablo II trata el tema de la dignificación del trabajo, esto a través de la Encíclica Papal *Laborem Excersens* y que se enmarca en el 90° aniversario de la Encíclica “*Rerum Novarum*” (Juan Pablo II, 1981).

En el caso de Costa Rica, el tema de la dignificación docente ha sido poco tratado; en torno a este, el señor Lorenzo Guadamuz menciona en su libro: *La educación costarricense, un problema vigente... una solución pendiente*, en el cual propone que para lograr un nivel adecuado de dignificación de la profesión docente, se debe trabajar en temas tales como (Guadamuz, 2006):

- El mejoramiento de las oportunidades de educación de las familias del educador.
- La recuperación salarial.
- La profesionalización, especialización y rescate de la ética profesional.
- La creación de un instituto encargado de la capacitación y actualización.
- El mejoramiento de las condiciones laborales.

- El trato digno al personal docente.
- El rescate de la imagen que la sociedad tiene del educador.
- La recuperación de la autoridad en el aula.
- La satisfacción de las necesidades básicas del docente.

Dicho autor propone que, al lograr cumplir todos estos temas, la docencia logrará un nivel de dignificación que permita mejorar la calidad de la educación costarricense.

## **1.2 Justificación**

Cuando se habla de calidad en educación es necesario relacionarlo con la calidad del cuerpo docente, por lo que en las reformas educativas es importante el fortalecimiento de la profesión docente. En términos generales, en los países donde se alcanzan mejores resultados en las evaluaciones internacionales, se realizan selecciones de candidatos para la formación docente, ofrecen salarios atractivos y variadas oportunidades para el mejoramiento de la carrera profesional del docente (Ravela, 2009).

De ahí el interés de las autoridades de conocer las condiciones actuales del ejercicio docente que establece el Ministerio de Educación Pública, en términos de salario, jornada y cargas laborales, vacaciones y otros incentivos. Así como la percepción social existente de la función docente desde la visión de diversos actores sociales vinculados con el sistema educativo costarricense.

Los docentes que disponen de formación inicial de calidad y cuentan con oportunidades para capacitarse, favorecen el mejoramiento del rendimiento escolar de los estudiantes. Las transformaciones pedagógicas que demanda la educación en la actualidad, deben estar acompañadas de procesos de transformación en las entidades encargadas de la formación del cuerpo docente, así como las condiciones laborales y el desarrollo profesional de debe ser el requerido para el trabajo efectivo de dichos profesionales.

Por lo anterior y a solicitud de la Dirección de Planificación Institucional, el Departamento de Estudios e Investigación Educativa realiza la presente investigación. La importancia de este documento radica en dos razones sustanciales, la primera tiene relación con el compromiso del Ministerio de Educación Pública con la Organización de



Estados Iberoamericanos (OEI) para completar información para el Informe Miradas 2013. La segunda razón es que este trabajo, ha permitido hacer un diagnóstico preliminar acerca de las percepciones sociales que existe en la actualidad en torno a la función y práctica docente, desde el punto de vista de los procesos de valoración y dignificación del ser docente, con la finalidad de proponer mejoras que favorezcan su labor e iniciativas orientadas hacia el desarrollo profesional y el buen desempeño de su trabajo.

### **1.3 Objetivos**

#### **Objetivo General**

1. Determinar las condiciones laborales actuales de la docencia que el Ministerio de Educación Pública establece, en términos de salario, jornada y cargas de trabajo, vacaciones y otros incentivos que se ofrecen.
2. Conocer la valoración social de la función docente por parte de diversos actores sociales vinculados con el sistema educativo costarricense.

#### **Objetivos específicos**

1. Medir el nivel de satisfacción del personal docente respecto a la calidad de la infraestructura de los centros educativos a nivel nacional.
2. Conocer el monto percibido por concepto de ingresos y pluses de los profesionales en docencia y el grado de satisfacción en relación con sus salarios.
3. Establecer la opinión que tienen los docentes respecto a la jornada laboral establecida.
4. Establecer la opinión pública y de la comunidad educativa en relación a la labor docente.

## **Capítulo II. Marco Referencial: Aspectos teóricos de la dignificación docente a escala local**

El tema de la valoración social de la labor docente, es una de las vertientes de un fenómeno mayor denominado “construcción de la profesión docente”, que ha sido así llamado por Vaillant (2004, p.8), quien afirma que para temas como el perfil sociodemográfico de los docentes, la carrera docente, los salarios y la estructura de incentivos existe alguna información útil.

Agrega que para temas como el de la dignificación de la labor docente y otros relativos a la profesionalización, son complejos de realizar por la falta de información comparativa entre países.

La construcción de la profesión docente y el valor social que recibe, logran ser comprensibles a partir de algunas aproximaciones teóricas, como pueden ser la fenomenología, el interaccionismo simbólico, la teoría paradigmática del paso de la modernidad a la postmodernidad y el abordaje de la valoración de las profesiones dentro de la estructuración de la sociedad. Daroch, V. (2012); Pérez, R (2012).

### **2.1 La fenomenología y el interaccionismo simbólico**

La fenomenología da oportunidad de analizar como parte de la construcción social de la realidad, la valoración de que es objeto o no la profesión docente. Plantea que “la conducta humana, lo que la gente dice y hace, es producto del modo en que define su mundo” (Taylor y Bogdan (1992), citados por Daroch, V. (2012). El ser humano se comporta según el conjunto de significados construidos a partir de las interpretaciones individuales que realiza.

Desde la fenomenología “se pueden comprender, los significados construidos por las personas y que están presentes en la cultura, siendo compartidos por la sociedad en su conjunto” (Daroch, V. 2012:32). La interpretación que cada profesional de la educación realiza sobre su *ser docente*, incluyendo su actuar (y el nivel en que éste es de su agrado), los propósitos de su quehacer, sus expectativas, entre otros, son todos accesibles al análisis desde la fenomenología.

Así, la dignificación de la profesión docente no es un hecho dado, no es una categoría que preexiste al mundo, todo lo contrario, es un proceso con participación de cada docente, de todos en general y de la sociedad en su conjunto, cuya base se encuentra en las experiencias de cada persona; este abordaje compromete al investigador, tal como ocurre en el presente estudio a acercarse al fenómeno de la dignificación de la profesión docente, a partir de lo vivido por los diversos actores del sistema nacional de educación: docentes, estudiantes, directores, padres de familia, política educativa, entre otros.

Ahora bien, dentro de la línea fenomenológica, el interaccionismo simbólico nos ofrece rutas de exploración del proceso *dignificación de la profesión docente*. Desde esta línea, se plantea que el valor que se asigna a determinado fenómeno u objeto es producto de la interacción entre los actores, y así la dignificación atribuida a determinada profesión puede explicarse analizando las interacciones, las cuáles en el mundo del ser humano se encuentran cargadas de simbolismo. Pérez, R (2012) menciona:

“...es el lenguaje lo que nos hace seres autoconscientes, conocedores de nuestra propia individualidad y capaces de vernos desde fuera tal como lo hacen los demás. El elemento clave de este proceso es el símbolo, que es algo que representa otra cosa” (p. 76).

El criterio valorativo no procede exclusivamente de los procesos cognitivos en las personas, sino que en él se integra la significación que para cada persona tienen los objetos a partir de la vivencia personal, en otras palabras la valoración que se tenga de algún objeto, hecho o persona podría integrar elementos de la satisfacción de las necesidades, los intereses de las personas, su contexto socio-histórico, la influencia cultural a la que han sido expuestos, entre otras.

Moreno, M. (1999) coincide en que la valoración social de la profesión docente es un tema complejo de abordar y expone que: “La actividad valorativa es el reflejo en la conciencia del ser humano de la significación que para él poseen los objetos y fenómenos de la realidad...De manera que la formación de las orientaciones valorativas de la personalidad es una construcción subjetiva que se expresa en los conceptos,

juicios, motivaciones, actitudes y cualidades valorativas de la actuación personal de cada sujeto” (pág. 3).

## **2.2 Las ocupaciones y la estratificación social**

El análisis de la valoración de la profesión docente, como parte de la estratificación social, en “principio” supone el estudio de los docentes como un grupo de profesionales con cierta comunión de metas profesionales, expectativas, tareas, ingresos económicos, que los diferencian de otros grupos de profesionales. La estratificación social presume una jerarquía social, y en el caso que nos interesa, un ordenamiento de las profesiones que podrían ser: de estatus social alto, medio y bajo.

Este abordaje es capaz de dar cuenta de paradojas tales como ¿la satisfacción con un empleo es resultado de la vocación personal?, ¿el ingreso económico es consecuente con la valoración del propio trabajo?, ¿la autovaloración de la profesión es la base del prestigio social que esta pueda tener?, entre otras.

Daroch, V. (2010) nos dice: “la ocupación y el prestigio social son variables claves para identificar a los profesores dentro de una posición establecida en la estructura social, no obstante, es necesario examinar de forma más profunda algunos aspectos...como por ejemplo la relación que estos tienen con el consumo de bienes materiales, culturales, las remuneraciones o salarios y algunos fenómenos que han incidido en su desempeño laboral” (pág. 37).

Desagregar y estudiar estos factores asociados, es parte de la propuesta del presente estudio, en el que analizando la conformación de los estratos profesionales en el país, nos acercamos a la comprensión del valor que la sociedad le asigna a la docencia.

En Costa Rica, un país que ha colocado el financiamiento de la educación por encima de costear un ejército, y cuyos indicadores educativos superan a los de los países vecinos, nos indicaría un reconocimiento social de la labor docente, sin embargo, esto no siempre ha ocurrido (OEI, 2012).

La remuneración de la labor docente y la asignación de incentivos, por su parte, ha sido un tema fundamental en el análisis del reconocimiento del valor del trabajo docente,

esto por la estrecha relación que existe entre el poder adquisitivo, la satisfacción de necesidades personales y el desarrollo de la autoestima en dichos trabajadores. La remuneración es tan sólo un aspecto de la valoración que una sociedad asigna, en el caso que nos ocupa, a los profesionales de la enseñanza-aprendizaje.

Adicional al análisis del efecto que sobre la valoración de las profesiones tiene la remuneración, Daroch, V. (2010) nos advierte que en el prestigio: “también actúan fenómenos internos y externos a su profesión como por ejemplo, la proletarización de la profesión, la pérdida de valor del conocimiento, los cambios en las escuelas, entre otros” (pág. 38).

No es sencillo precisar la influencia del clima organizacional (relaciones sociales y con las autoridades e interacciones entre el personal en general) en la calidad de la educación y en la satisfacción personal que los docentes experimentan en sus trabajos. Para José Esteve, investigador de la Universidad de Málaga de España, el análisis único del vínculo existente entre el trabajo desempeñado y el cumplimiento de las expectativas de los docentes a raíz de la elección vocacional, es considerado por Esteve (2013), como inapropiado o incompleto dado que la elección vocacional es un fenómeno multifactorial.

A lo anterior habría que agregar que, en ocasiones el descrédito que sufren los docentes deriva de fuertes cuestionamientos a la calidad de la educación, misma que no puede ser considerada única responsabilidad de dichos funcionarios, dado que la calidad es un fenómeno multicausal.

En general, la dignificación de la labor docente se relaciona con elementos tan diversos como: las condiciones físicas–ambientales de trabajo, la remuneración, la calidad de la enseñanza, la percepción del trabajo docente por parte de la sociedad, e incluso, los niveles de autoestima de dichos funcionarios, la que en ocasiones está en la base de su satisfacción o insatisfacción con el quehacer que realizan.

## **Capítulo III. Marco Metodológico**

En este apartado se presenta los principales procedimientos metodológicos empleados en la investigación.

### **3.1 Tipo y enfoque de la investigación**

Esta investigación es de corte positivista y su enfoque es mixto con alcance exploratorio. En la primera etapa se selecciona una muestra aleatoria de docentes de primaria y secundaria, y en una segunda etapa se seleccionan informantes claves de dos centros educativos de primaria y dos de secundaria.

### **3.2 Población de estudio y muestra**

La población de estudio serán los *52.057 docentes* de primaria y secundaria de centros educativos públicos nacionales, que laboran en los niveles de enseñanza: Preescolar, I y II Ciclos, III Ciclo y Educación Diversificada y Educación Especial. En esta investigación se ha descartado a las Escuelas Nocturnas y los centros educativos de adultos: CINDEA e IPEC.

En el siguiente cuadro se presenta la información correspondiente a la cantidad total de docentes por oferta educativa y dirección regional.

**Cuadro 1: Personal docente por nivel de enseñanza según dirección regional de educación**

Dirección Regional	Total	%	Preescolar	I y II Ciclos	III Ciclo y Educ. Diversif.	Educación Especial
<b>Costa Rica</b>	<b>52.057</b>	<b>100</b>	<b>4.883</b>	<b>22.973</b>	<b>18.092</b>	<b>6.109</b>
Alajuela	4.376	8	372	1.917	1.633	454
Heredia	3.861	7	353	1.714	1.329	465
Cartago	3.931	8	411	1.851	1.338	331
Desamparados	3.311	6	294	1.470	1.204	343
San José Norte	3.180	6	258	1.389	1.058	475
Limón	2.675	5	305	1.315	874	181
San Carlos	2.614	5	262	1.148	907	297
San José Central	2.655	5	264	1.320	799	272
Occidente	2.539	5	221	1.007	1.037	274
Coto	2.200	4	236	838	721	405
Guápiles	2.166	4	240	977	768	181
Pérez Zeledón	2.222	4	192	933	848	249
Puntarenas	1.727	3	178	800	540	209
Liberia	1.487	3	120	607	598	162
San José Oeste	1.511	3	126	702	482	201
Turrialba	1.451	3	133	695	385	238
Santa Cruz	1.293	2	98	589	467	139
Nicoya	1.216	2	91	525	454	146
Grande de Térraba	1.277	2	113	565	432	167
Zona Norte-Norte	1.143	2	127	448	401	167
Puriscal	1.231	2	85	486	404	256
Cañas	1.042	2	97	451	366	128
Sarapiquí	823	2	89	310	294	130
Aguirre	833	2	79	347	299	108
Los Santos	566	1	57	249	188	72
Sulá	366	1	43	182	111	30
Peninsular	361	1	39	138	155	29

Fuente: Departamento de Análisis Estadístico, MEP, 2011.

Se seleccionó un total de 52 centros educativos a nivel nacional que tienen más de una oferta educativa y alta matrícula. El número de centros por regional fue al azar, no obstante, al menos uno pertenece a cada una de las 27 direcciones regionales de educación del país. Para efectos de esta investigación se agrupó los 52 centros educativos en dos macro regiones:

- Direcciones regionales de educación centrales (Alajuela, Cartago, Desamparados, Heredia, San José Central, Norte y Oeste).

- Direcciones regionales de educación periféricas (Limón, San Carlos, Occidente, Coto, Guápiles, Pérez Zeledón, Puntarenas, Liberia, Turrialba, Santa Cruz, Nicoya, Grande de Térraba, Zona Norte-Norte, Puriscal, Cañas, Sarapiquí, Aguirre, Los Santos, Sulá y Peninsular).

Por medio de la consulta técnica realizada en la página web [www.raosoft.com](http://www.raosoft.com), que brinda apoyo para estimar muestras estadísticas se obtuvo la muestra de 618 docentes pertenecientes a los distintos niveles de enseñanza de interés, lo que corresponde a 90% de confianza y a un 3.29% de error.

En el siguiente cuadro se presenta la población total de docentes a nivel nacional según el nivel de enseñanza, así como la muestra aleatoria de docentes:

**Cuadro 2: Cantidad de docentes encuestados según nivel de enseñanza**

Nivel de enseñanza que imparte	Cantidad de docentes		
	Población total	Muestra	% Muestra
Preescolar	4883	28	4,53
I y II Ciclo	22973	149	24,11
III Ciclo y Enseñanza Diversificada	18092	352	56,95
Educación Especial	6109	89	14,40
<b>Total</b>	<b>52057</b>	<b>618</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

Además, se seleccionaron dos centros educativos de primaria (zona urbana y rural) y dos de secundaria (zona urbana y rural) para entrevistar a la comunidad educativa con la finalidad de conocer su percepción acerca de la función docente.

### 3.3 Fuentes de información

a. *Fuentes materiales*: documentos de la Dirección de Recursos Humanos y del Departamento de Análisis Estadístico del Ministerio de Educación Pública con datos relacionados con el salario y plus que reciben el personal docente de primaria y secundaria a nivel nacional, así como la cantidad de centros educativos por dirección regional, entre otros.



b. *Fuentes humanas*: docentes de primaria y secundaria que ejercen la docencia en los niveles de enseñanza de Preescolar, I y II Ciclos, III Ciclo y Educación Diversificada, y Educación Especial. Además, estudiantes de secundaria, padres de familia de primaria y secundaria, directores de centros educativos de primaria y secundaria.

### 3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Para la recolección de la información se aplica tres tipos de técnicas de investigación:

- Encuesta: se diseñó un cuestionario auto-administrado para ser llenado en línea mediante la aplicación de internet google-docs. Este instrumento se envió vía correo electrónico a una muestra aleatoria de docentes de primaria y secundaria que laboran en: Preescolar, I y II Ciclos, III Ciclo y Educación Diversificada o Educación Especial.
- Grupos focales: se elaboró una guía de entrevista dirigida a estudiantes de secundaria, así como a padres de familia de primaria y secundaria.
- Entrevista: se confeccionó una guía de entrevista destinada a directores de centros educativos de primaria y secundaria.

Seguidamente se presenta la cantidad de informantes consultados mediante las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de la información:

**Cuadro 3: Cantidad de informantes según técnica e instrumentos utilizados**

Tipo de técnica	Instrumentos	Informantes	Cantidad
<b>Cuantitativa</b>			
Encuesta	Cuestionario	Docentes de Preescolar, I y II Ciclos, III Ciclo y Educación Diversificada y Educación Especial	618
<b>Cualitativas</b>			
Grupo focal	Guía grupo focal	Estudiantes del CTP Abelardo Bonilla (novenio, décimo y undécimo)	10
Grupo focal	Guía grupo focal	Estudiantes del Colegio de Cedros (décimo y undécimo)	9
Grupo focal	Guía grupo focal	Padres de familia de la Escuela Apolinar Lobo	11
Grupo focal	Guía grupo focal	Padres de familia de la Escuela Dante Alighieri	6
Grupo focal	Guía grupo focal	Padres de familia del CTP Abelardo Bonilla	9
Grupo focal	Guía grupo focal	Padres de familia del Colegio de Cedros	5
Entrevista	Guía entrevista	Director de la Escuela Apolinar Lobo	1
Entrevista	Guía entrevista	Directora de la Escuela Dante Alighieri	1
Entrevista	Guía entrevista	Director del CTP Abelardo Bonilla	1
Entrevista	Guía entrevista	Directora del Colegio de Cedros	1

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

### **3.5 Variables de investigación**

Las variables utilizadas en esta investigación son las siguientes:

- Calidad de la infraestructura de los centros educativos.
- Salario del docente: incrementos, plus, aumento.
- Jornada laboral: número de lecciones y horario.
- Satisfacción con la labor docente.
- Percepción de la profesión docente desde los distintos actores sociales: desempeño efectivo del profesorado, mejoras en las condiciones laborales, reconocimiento de la función social del docente, prestigio de la profesión (limitaciones, ventajas, desventajas, recompensas sociales).

### **3.6 Procesamiento y análisis de la información**

La aplicación de internet google-docs permitió la inmediata sistematización del cuestionario, en una tabla de Excel para el procesamiento de los datos mediante paquetes de hojas electrónicas y de análisis estadísticos que permitieron establecer las mediciones descriptivas y las correlaciones pertinentes, relativas a las variables de la investigación. En relación a la información recopilada por medio de entrevistas y grupos focales, se transcribió y se realizó el análisis de acuerdo a las categorías establecidas por el equipo investigador de acuerdo con los objetivos de la investigación.

## **Capítulo IV. Dignificación social del trabajo docente**

En este capítulo se presenta el análisis de las opiniones de los distintos actores de la comunidad educativa con relación a los principales aspectos que determinan la dignificación de la práctica docente, análisis realizado tomando en cuenta los siguientes ejes: perfil del profesorado costarricense, opiniones respecto de la práctica docente y dignificación de la misma y las valoraciones de otros miembros de la comunidad educativa tales como los directores, padres y madres de familia y estudiantes acerca de ésta.

El análisis se inicia con la discusión conceptual en torno a la dignificación de la función docente como un fenómeno social construido intersubjetivamente por distintos actores del sistema educativo, a partir de su quehacer, interacciones y con base en diversos parámetros. Es decir, no hay una valoración única de la dignificación del trabajo docente que se haya producido fuera del ámbito de la práctica de la misma.

Sin embargo, la práctica docente y las valoraciones que desde allí se elaboran, no se dan de forma aislada de un conjunto de condiciones básicas del ejercicio docente como pueden ser las condiciones físicas–ambientales de trabajo, la remuneración, la calidad de la enseñanza, la percepción del trabajo docente por parte de la sociedad, e incluso, los niveles de autoestima de dichos funcionarios, el que en ocasiones está en la base de su satisfacción o insatisfacción con el quehacer que realizan.

La dignificación del trabajo docente que se ha visto en este estudio como un fenómeno de percepción complejo en el que la interacción subjetiva del cuerpo docente entre sí y con la sociedad es importante, pues en este juego intersubjetivo, *crystaliza* una opinión en torno a la dignificación. En esta dirección se tomarán en cuenta otros factores importantes como: los salariales, las condiciones labores en las que se ejerce la práctica docente, la formación universitaria y el grupo profesional alcanzado.

### **4.1 Perfil del personal docente costarricense**

En los siguientes apartados se presentará un perfil socio-laboral del personal docente que participó en este estudio. En cuanto al nivel de enseñanza, que imparten los

docentes, la muestra presenta docentes de preescolar, I y II Ciclo, III Ciclo y Educación diversificada y Educación especial, distribuida del siguiente modo: un poco más de la mitad de la población trabaja en el III Ciclo y Educación Diversificada (57%), el 24% corresponde a los docentes que imparten lecciones en I y II Ciclo, le siguen los docentes que laboran en Educación Especial (14%) y en Preescolar con un 5%.

#### **4.1.1 Caracterización de la muestra por sexo, niveles y regiones educativas**

En el presente estudio se utilizó una muestra de 618 docentes, de los cuales el 73% (450) son mujeres y el 27% (168) son hombres.

La muestra del estudio se seleccionó al azar, se contó con docentes de las 27 direcciones regionales de educación del país. Del total de los 618 docentes, la mayor cantidad pertenece a las direcciones regionales de San José Norte, Los Santos y Limón. Por su parte, las regionales de Peninsular y Sulá contaron con la menor cantidad de docentes, tal y como se observa en el siguiente cuadro.

**Cuadro 4: Cantidad de docentes del estudio según dirección regional de educación**

Direcciones regionales de educación	Cantidad de docentes	
	Frecuencia	Porcentaje
San José Norte	56	9%
Los Santos	45	7%
Limón	43	7%
Santa Cruz	36	6%
Alajuela	34	6%
Puriscal	33	5%
Cartago	30	5%
San José Central	27	4%
Cañas	26	4%
Nicoya	25	4%
San José Oeste	24	4%
Coto	23	4%
Heredia	23	4%
Liberia	20	3%
San Carlos	20	3%
Desamparados	16	3%
Pérez Zeledón	16	3%
Zona Norte-Norte	16	3%
Grande del Térraba	15	2%
Occidente	15	2%
Puntarenas	14	2%
Sarapiquí	13	2%
Guápiles	12	2%
Aguirre	11	2%
Turrialba	11	2%
Peninsular	6	1%
Sula	6	1%
NA	2	0%
<b>Total</b>	<b>618</b>	<b>100</b>

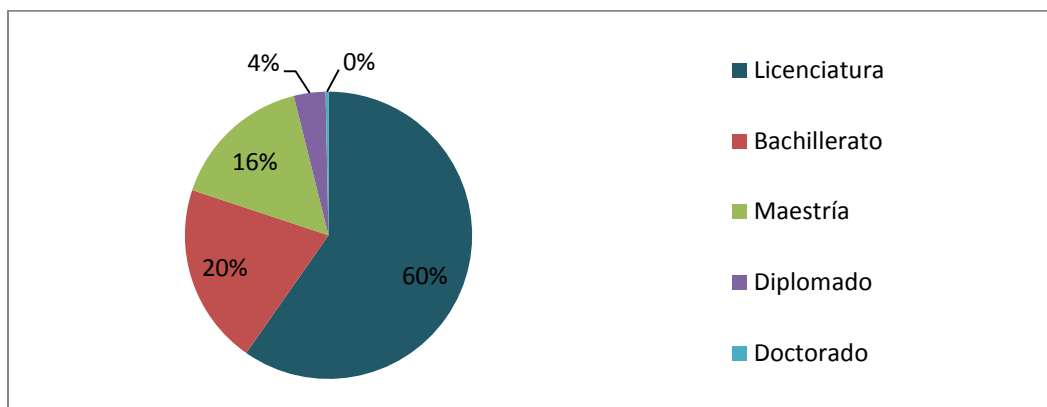
Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

En lo referente a la distribución de la muestra por área; el 34% (210) de los docentes encuestados pertenece a las direcciones regionales de educación centrales y el 66% (408) a las direcciones regionales de educación periféricas.

#### 4.1.2 Grados académicos predominantes dentro de la muestra

En relación con el grado académico de la población participante, la mayoría de los docentes tienen el grado de licenciatura (60%), lo que significa que de cada 10 consultados, 6 tienen el grado académico antes mencionado. Le sigue el grupo de docentes que ostentan un grado de bachillerato, el cual corresponde al 20% de la población. Los otros porcentajes corresponden a los docentes con un título de maestría (16%) y en menor medida de diplomado (4%); cabe destacar que de la población total, sólo 2 personas adujeron contar con un título de doctorado, como se muestra en el siguiente gráfico.

**Gráfico 1: Porcentaje de docentes según grado académico alcanzado**



Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

#### 4.1.3 Tipo de universidad formadora y trayectoria educativa

En lo referente al tipo de institución formadora, se tiene que la mayoría de los participantes realizaron sus estudios universitarios en una universidad pública, siendo estos el 60% del total, mientras que el 39% recibió su formación profesional en una universidad privada.

**Cuadro 5: Último grado académico alcanzado y tipo de universidad donde lo obtuvo**

Último grado académico	Tipo de Universidad				Total
	Privada	Pública	Pública-Privada	No aplica	
Diplomado	11	11	0	0	<b>22</b>
Bachillerato	49	75	0	2	<b>126</b>
Licenciatura	236	129	1	3	<b>369</b>
Maestría	68	28	1	2	<b>99</b>
Doctorado	2	0	0	0	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>243</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>59,2</b>	<b>39,3</b>	<b>0,3</b>	<b>1,1</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

#### **4.1.4 Grupos profesionales en la muestra**

La gran mayoría de los docentes que participaron en el estudio, corresponden a las categorías de grupo profesional más altos del sistema, que son los tienen al menos una licenciatura y mayor experiencia laboral.

**Cuadro 6: Sexo de los docentes encuestados según grupo profesional**

Grupos profesionales	Cantidad de docentes según sexo		
	Hombre	Mujer	Total
PT6	9	93	102
VT6	37	63	100
MT5	41	56	97
MT6	17	40	57
MT4	19	33	52
ET4	3	48	51
VT5	18	10	28
KT3	0	21	21
ET3	1	19	20
PT5	0	14	14
VT1	7	6	13
VT4	4	9	13
VT3	5	6	11
ET1	0	6	6
MT1	2	3	5
MT2	2	3	5
PT4	1	4	5
ET5	0	2	2
PT3	0	2	2
VAU2	1	1	2
VT2	0	2	2
ASP	0	1	1
BBG	0	1	1
ET2	0	1	1
KT2	0	1	1
PEPE	0	1	1
PT1	0	1	1
VAU1	0	1	1
No identificado	1	2	3
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>450</b>	<b>618</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

#### 4.1.5 Condiciones laborales

En lo relacionado con la condición del nombramiento de las personas que participaron en este estudio, se puede observar que el 62% ostenta la propiedad en su puesto, lo que significa que en la estructura laboral del Ministerio de Educación Pública, dichos

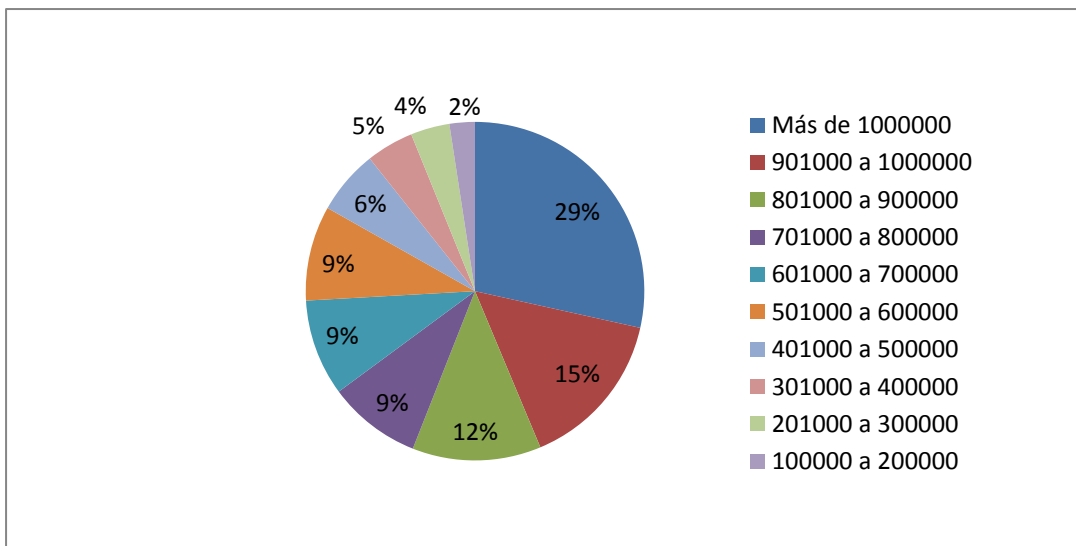


docentes tienen una condición casi inamovible de su puesto; mientras que el 38% está en condición interina.

#### 4.1.6 Carga salarial

La mayor parte (29%) de los docentes de la muestra se ubica en el rango salarial más alto y consiguieron que reciben más de 1.000.000 de colones mensualmente, mientras que el rango siguiente lo conforma el 15% de los docentes, quienes reciben de 901.000 colones a 1.000.000 de colones mensualmente.

**Gráfico 2: Porcentaje de docentes según salario devengado**



Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

La menor cantidad percibida es la que se consigna entre los 301.000 a 400.000 colones, como se puede observar en el gráfico anterior, la cual es recibida por el 2% de la población participante.

Por otra parte, la relación entre grupos profesionales y salarios percibidos, en el siguiente cuadro se muestra que los docentes que pertenecen a los grupos profesionales más altos, devengan los mejores salarios.

**Cuadro 7: Rango de salario devengado según grupo profesional al que pertenecen los docentes encuestados**

Grupos profesionales	Cantidad de docentes según rango del salario devengado										Total	%
	100.000	201.000	301.000	401.000	501.000	601.000	701.000	801.000	901.000	más de		
	a 200.000	a 300.000	a 400.000	a 500.000	a 600.000	a 700.000	a 800.000	a 900.000	a 1.000.000	1.000.000		
PT6	0	2	3	12	16	15	19	12	16	7	102	16,5
VT6	0	1	3	4	5	4	7	10	15	51	100	16,2
MT5	2	4	0	1	3	4	6	9	22	46	97	15,7
MT6	0	1	3	0	1	1	2	5	9	35	57	9,2
MT4	1	1	5	3	5	9	5	6	10	7	52	8,4
ET4	0	3	1	3	1	4	7	8	12	12	51	8,3
VT5	1	0	2	1	0	3	1	10	2	8	28	4,5
KT3	0	0	0	4	5	5	0	2	4	1	21	3,4
ET3	1	1	2	2	2	3	1	5	0	3	20	3,2
PT5	0	0	1	3	6	1	1	1	0	1	14	2,3
VT1	1	2	2	0	2	2	1	3	0	0	13	2,1
VT4	1	1	0	1	1	2	1	3	1	2	13	2,1
VT3	1	2	4	1	1	0	1	0	1	0	11	1,8
ET1	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	6	1,0
MT1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	2	5	0,8
MT2	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	5	0,8
PT4	1	0	0	1	2	1	0	0	0	0	5	0,8
ET5	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0,3
PT3	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0,3
VAU2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0,3
VT2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0,3
ASP	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,2
BBG	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,2
ET2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,2
KT2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,2
PEPE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,2
PT1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,2
VAU1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,2
No identifica	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0,5
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>76</b>	<b>94</b>	<b>176</b>	<b>618</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>2,4</b>	<b>3,7</b>	<b>4,5</b>	<b>6,1</b>	<b>9,1</b>	<b>9,2</b>	<b>8,9</b>	<b>12,3</b>	<b>15,2</b>	<b>28,5</b>	<b>100</b>	

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

De este modo podemos observar que el alto grado profesional se ve compensado con un salario mayor.

#### 4.1.7 Jornada laboral por semana

La distribución de jornada laboral por semana muestra un predominio de docentes que trabajan entre más de medio tiempo a un tiempo completo (entendido como una jornada de 40 horas semanales) y en segundo lugar los que laboran entre más de un cuarto a medio tiempo por semana, los demás se ubican en distintos rangos de tiempo, tal y como se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro 8: Cantidad de docentes según rangos de tiempo de la jornada laboral por semana**

Rangos de tiempo de la jornada laboral semanal	Cantidad de docentes		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Octavo de tiempo (1 a 5 horas)	7	1,1	1,1
Más de un octavo a un cuarto de tiempo (más de 5 hasta 10 horas)	19	3,1	4,2
Más de un cuarto a medio tiempo (más de 10 hasta 20 horas)	120	19,4	23,6
Más de medio tiempo a un tiempo (más de 20 hasta 40 horas)	455	73,6	97,2
Más de un tiempo (más de 40 horas)	11	1,8	99,0
Cero tiempo (0 horas)	6	1,0	100,0
<b>Total</b>	<b>618</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013

#### 4.1.8 Interacciones sociales al interior del centro educativo

La opinión acerca de la relación que tienen los docentes con sus colegas, tiende a ser positiva, ya que alrededor del 80% de los docentes la califican como buenas y muy buenas.

**Cuadro 9: Opinión sobre las relaciones laborales de los docentes con sus colegas según nivel de enseñanza**

Nivel de enseñanza	Escala de opinión					Total
	Muy buenas	Buenas	Ni buenas, ni malas	Malas	Muy Malas	
Preescolar	15	8	3	1	1	<b>28</b>
I y II Ciclo	60	63	23	2	1	<b>149</b>
III Ciclo y Enseñanza Diversificada	139	161	50	1	1	<b>352</b>
Educación Especial	27	48	11	2	1	<b>89</b>
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>280</b>	<b>87</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>39,0</b>	<b>45,3</b>	<b>14,1</b>	<b>1,0</b>	<b>0,6</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

En relación con las autoridades, se observa que las relaciones laborales rondan el 80% de opiniones positivas, por parte de la mayoría de docentes, de los cuatro niveles de enseñanza.

**Cuadro 10: Opinión sobre las relaciones laborales con las autoridades del centro educativo según nivel de enseñanza.**

Nivel de enseñanza	Escala de opinión:					Total
	Muy buenas	Buenas	Ni buenas, ni malas	Malas	Muy Malas	
Preescolar	14	13	0	0	1	<b>28</b>
I y II Ciclo	56	68	22	3	0	<b>149</b>
III Ciclo y Enseñanza Diversificada	153	147	49	2	1	<b>352</b>
Educación Especial	30	31	16	9	3	<b>89</b>
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>259</b>	<b>87</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>40,9</b>	<b>41,9</b>	<b>14,1</b>	<b>2,3</b>	<b>0,8</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

#### 4.1.9 Percepción de la infraestructura

En cuanto a la opinión que existe entre los docentes acerca de la infraestructura de los centros educativos y las aulas donde trabajan, el 51% de los docentes tiene una opinión positiva al respecto, el 28% de los docentes tiene una opinión negativa y cerca del 21% no tienen una opinión definida sobre el tema.

**Cuadro 11: Opinión sobre la infraestructura del centro educativo según el nivel de enseñanza**

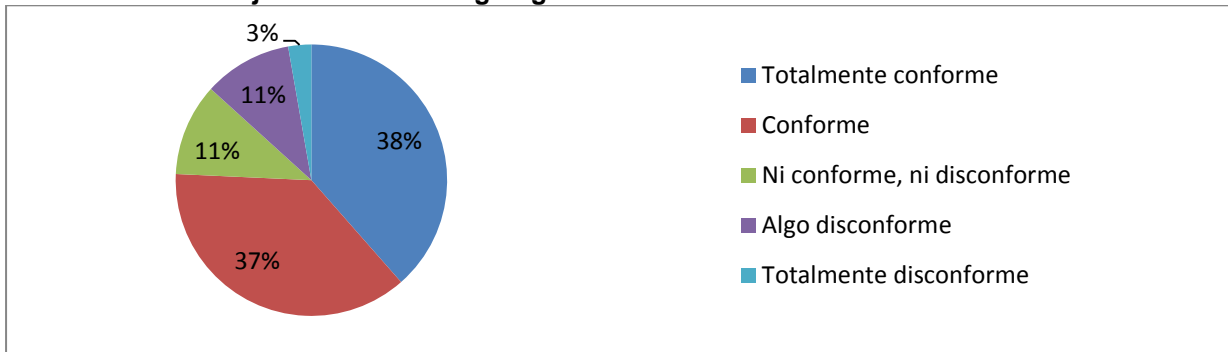
Nivel de enseñanza	Escala de opinión					Total
	Muy buenas	Buenas	Ni buenas, ni malas	Malas	Muy Malas	
Preescolar	8	9	6	2	3	28
I y II Ciclo	29	45	34	26	15	149
III Ciclo y Enseñanza Diversificada	51	144	72	55	30	352
Educación Especial	12	21	17	19	20	89
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>219</b>	<b>129</b>	<b>102</b>	<b>68</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>16,2</b>	<b>35,4</b>	<b>20,9</b>	<b>16,5</b>	<b>11,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013

#### 4.1.10 Grado de conformidad con el horario

En el caso del grado de conformidad con el horario que tienen los docentes, la gran mayoría tiene una opinión positiva acerca del mismo, en este sentido el 75% de los docentes están conformes con el horario, mientras que los demás docentes tienen una opinión contraria o no ofrecen una posición clara al respecto.

**Gráfico 3: Porcentaje de docentes según grado de conformidad con el horario laboral**



Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

En resumen, el grupo de docentes que participó en este estudio fue seleccionado aleatoriamente en todas las direcciones regionales de educación, cuerpo docente calificado a nivel de licenciatura y maestría, presenta un perfil bastante alto, y que se corresponde con el nivel de formación académica, carrera profesional, salario devengado y condición laboral. Este perfil dice de un docente que conoce el ambiente educativo y tiene trayectoria en este.

## 4.2 Opiniones prevalecientes acerca de la práctica y labor docente

En este apartado se hará un recorrido por las opiniones de los docentes acerca de algunos de los factores que determinan la práctica docente, tales como: salario devengado, condiciones labores en las que se ejerce esta, formación universitaria, grado académico obtenido, grupo y carrera profesional.

### 4.2.1 Salario devengado

En relación con el salario devengado por el personal docente, el 40% de los entrevistados manifiestan satisfacción con este, el 29% se muestra insatisfecho y los demás no muestran una opinión clara al respecto.

Los docentes que se ubican en los mayores grados de satisfacción respecto al salario devengado, se distribuyen igualmente en los rangos de salario más altos, por el contrario los insatisfechos se encuentran en los salarios más bajos, como se observa en el siguiente cuadro:

**Cuadro 12: Grado de satisfacción con el salario según rango de salario devengado por los docentes encuestados**

Rangos de salario devengado	Cantidad de docentes según grado de satisfacción con el salario devengado					
	Muy satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Total
100.000 a 200.000	0	3	5	3	4	15
201.000 a 300.000	0	7	10	3	3	23
301.000 a 400.000	1	9	8	9	1	28
401.000 a 500.000	1	7	11	14	5	38
501.000 a 600.000	2	14	20	15	5	56
601.000 a 700.000	2	12	15	26	2	57
701.000 a 800.000	2	16	14	14	9	55
801.000 a 900.000	3	23	31	17	2	76
901.000 a 1.000.000	5	43	26	18	2	94
Más de 1.000.000	25	75	46	25	5	176
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>209</b>	<b>186</b>	<b>144</b>	<b>38</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>6,6</b>	<b>33,8</b>	<b>30,1</b>	<b>23,3</b>	<b>6,1</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

Se puede observar que la mayoría de los docentes que manifiestan satisfacción se ubican en los rangos de salario más altos, mientras que los insatisfechos muestran una mayor distribución entre los distintos rangos de salario.

#### 4.2.2 Nivel de enseñanza, grupo profesional y labor docente

En el siguiente cuadro podemos apreciar el grado de satisfacción de los docentes con su labor según los niveles de enseñanza Preescolar, I y II Ciclo, III Ciclo y Educación Diversificada, y Educación Especial.

**Cuadro 13: Grado de satisfacción con la labor docente según nivel de enseñanza de los docentes encuestados**

Nivel de enseñanza	Cantidad de docentes según grado de satisfacción con la labor docente					Total
	Muy satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	
Preescolar	20	8	0	0	0	<b>28</b>
I y II Ciclo	71	69	4	3	2	<b>149</b>
III Ciclo y Enseñanza Diversificada	158	150	32	10	2	<b>352</b>
Educación Especial	34	45	8	2	0	<b>89</b>
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>272</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>45,8</b>	<b>44,0</b>	<b>7,1</b>	<b>2,4</b>	<b>0,6</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

En los cuatro niveles de enseñanza de interés, la opinión en relación con la labor docente es positiva, el 90% de los encuestados se muestran satisfechos; los docentes que se sitúan en el centro de la escala son relativamente pocos, y menos los que se sienten insatisfechos.

Ahora bien, los docentes que se ubican en mayores rangos de salario se muestran más satisfechos con la labor docente como puede observarse en el cuadro siguiente.

**Cuadro 14: Grado de satisfacción con la labor docente según rango del salario devengado por los docentes encuestados**

Rangos de salario	Cantidad de docentes según grado de satisfacción con la labor docente					Total
	Muy satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	
100.000 a 200.000	7	4	2	1	1	15
201.000 a 300.000	6	13	3	1	0	23
301.000 a 400.000	18	8	0	2	0	28
401.000 a 500.000	14	22	1	0	1	38
501.000 a 600.000	28	25	2	1	0	56
601.000 a 700.000	31	17	4	4	1	57
701.000 a 800.000	16	30	7	2	0	55
801.000 a 900.000	30	40	6	0	0	76
901.000 a 1.000.000	46	38	8	2	0	94
Más de 1.000.000	87	75	11	2	1	176
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>272</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>45,8</b>	<b>44,0</b>	<b>7,1</b>	<b>2,4</b>	<b>0,6</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

Como se aprecia en el siguiente cuadro la mayoría de los consultados se encuentran satisfechos con la labor docente, y esta opinión es independiente del grupo profesional en el que están ubicados, situación laboral que supone diferencias salariales importantes.



**Cuadro 15: Grado de satisfacción con la labor docente según grupo profesional al que pertenecen los docentes encuestados**

Grupos profesionales	Cantidad de docentes según grado de satisfacción con la labor docente					Total
	Muy satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	
PT6	49	46	4	2	1	102
VT6	45	51	4	0	0	100
MT5	40	41	11	4	1	97
MT6	22	24	7	3	1	57
MT4	19	23	7	2	1	52
ET4	23	23	5	0	0	51
VT5	14	12	0	2	0	28
KT3	17	4	0	0	0	21
ET3	12	6	1	1	0	20
PT5	6	8	0	0	0	14
VT1	6	5	2	0	0	13
VT4	8	5	0	0	0	13
VT3	4	7	0	0	0	11
ET1	0	6	0	0	0	6
MT1	5	0	0	0	0	5
MT2	3	1	0	1	0	5
PT4	3	2	0	0	0	5
ET5	0	2	0	0	0	2
PT3	1	1	0	0	0	2
VAU2	0	1	1	0	0	2
VT2	2	0	0	0	0	2
ASP	1	0	0	0	0	1
BBG	1	0	0	0	0	1
ET2	0	0	1	0	0	1
KT2	0	1	0	0	0	1
PEPE	0	1	0	0	0	1
PT1	1	0	0	0	0	1
VAU1	0	0	1	0	0	1
No identifica	1	2	0	0	0	3
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>272</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>45,8</b>	<b>44,0</b>	<b>7,1</b>	<b>2,4</b>	<b>0,6</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

### 4.2.3 Horario laboral

En relación con el horario laboral, tenemos que la mayoría de los docentes -cerca del 75% de la muestra- independientemente del nivel de enseñanza en que trabaja, manifiesta su conformidad con el horario en el que labora, como se ve en el cuadro que sigue:

**Cuadro 16: Grado de conformidad con el horario en el que laboran según nivel de enseñanza que imparten los docentes encuestados**

Nivel de enseñanza que imparten	Cantidad de docentes según grado de conformidad con el horario en el que laboran					Total
	Totalmente conforme	Conforme	Ni conforme, ni disconforme	Algo disconforme	Totalmente disconforme	
Preescolar	17	8	2	0	1	28
I y II Ciclo	57	53	21	14	4	149
III Ciclo y Enseñanza						
Diversificada	129	137	38	44	4	352
Educación Especial	35	32	7	7	8	89
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>230</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>17</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>38,5</b>	<b>37,2</b>	<b>11,0</b>	<b>10,5</b>	<b>2,8</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

Por otro lado, entre el nivel de enseñanza y la percepción de conformidad con el horario en el que laboran los docentes se observa cierta correspondencia, la mayoría aduce que está conforme con el horario indistintamente del nivel de enseñanza que imparte.

### 4.2.4 Grupo profesional y salario devengado

En cuanto a la opinión acerca del salario devengado un 40% muestra satisfacción con el mismo, sin que sea resultado del grupo profesional (que determina tener un mejor salario) como se ve en el cuadro a continuación:

**Cuadro 17: Grado de satisfacción con el salario devengado según grupo profesional de los docentes encuestados**

Grupos profesionales	Cantidad de docentes según grado de satisfacción con el salario devengado						Total	%
	Muy satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho			
PT6	8	21	30	33	10	102	16,5	
VT6	10	45	25	18	2	100	16,2	
MT5	6	41	34	13	3	97	15,7	
MT6	5	17	21	10	4	57	9,2	
MT4	1	20	14	17	0	52	8,4	
ET4	5	16	13	10	7	51	8,3	
VT5	3	10	7	6	2	28	4,5	
KT3	0	8	7	3	3	21	3,4	
ET3	1	6	6	4	3	20	3,2	
PT5	0	1	7	6	0	14	2,3	
VT1	0	5	3	5	0	13	2,1	
VT4	0	6	4	2	1	13	2,1	
VT3	0	3	6	2	0	11	1,8	
ET1	1	2	2	1	0	6	1,0	
MT1	1	3	0	0	1	5	0,8	
MT2	0	1	1	3	0	5	0,8	
PT4	0	0	2	3	0	5	0,8	
ET5	0	1	1	0	0	2	0,3	
PT3	0	0	0	2	0	2	0,3	
VAU2	0	0	0	1	1	2	0,3	
VT2	0	1	1	0	0	2	0,3	
ASP	0	1	0	0	0	1	0,2	
BBG	0	1	0	0	0	1	0,2	
ET2	0	0	0	1	0	1	0,2	
KT2	0	0	1	0	0	1	0,2	
PEPE	0	0	0	1	0	1	0,2	
PT1	0	0	1	0	0	1	0,2	
VAU1	0	0	0	1	0	1	0,2	
No identifica	0	0	0	2	1	3	0,5	
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>209</b>	<b>186</b>	<b>144</b>	<b>38</b>	<b>618</b>	<b>100</b>	
<b>%</b>	<b>6,6</b>	<b>33,8</b>	<b>30,1</b>	<b>23,3</b>	<b>6,1</b>	<b>100</b>		

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

En síntesis, el análisis de las opiniones de los participantes en relación con las condiciones laborales propias de su práctica docente, muestra opiniones positivas respecto de estas. No obstante, en relación con el salario percibido las opiniones están

distribuidas entre los que manifiestan satisfacción e insatisfacción. Mientras que contrariamente, con respecto al grado de satisfacción con la labor docente, las opiniones son positivas, concentrándose las favorables entre los docentes que perciben salarios más altos y que han alcanzado un grupo profesional mayor; con los horarios también hay conformidad.

### 4.3 Dignificación de la labor docente desde la perspectiva de los profesionales consultados

En este sentido, y para comenzar el recorrido por las opiniones de los participantes con respecto al tema de dignificación docente, entendida esta como “el mérito de la profesión y de las condiciones en las que se ejerce”, presentamos una serie de cuadros en los que se podrán ver estas opiniones cruzadas con diversas variables críticas respecto a su labor.

#### 4.3.1 Dignificación y niveles de enseñanza

En el siguiente cuadro se aprecia alta dispersión de las opiniones de los docentes sobre la dignificación de la labor docente, en los cuatro niveles de enseñanza.

**Cuadro 18: Percepción de la dignificación de la labor docente según nivel de enseñanza de los docentes encuestados**

Nivel de enseñanza	Cantidad de docentes según percepción de la dignificación de la labor docente					Total	%
	Muy digna	Digna	Ni digna, ni indigna	Indigna	Muy indigna		
Preescolar	2	6	7	11	2	28	4,5
I y II Ciclo	11	37	48	42	11	149	24,1
III Ciclo y Enseñanza Diversificada	22	114	118	80	18	352	57,0
Educación Especial	6	32	24	24	3	89	14,4
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>189</b>	<b>197</b>	<b>157</b>	<b>34</b>	<b>618</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>6,6</b>	<b>30,6</b>	<b>31,9</b>	<b>25,4</b>	<b>5,5</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

No obstante, aunque las opiniones se dispersan en todas las posiciones de la escala de dignificación de la labor docente, el 37,2% de los entrevistados muestra una percepción positiva (digna y muy digna), siendo también representativas las percepciones que se ubican al centro de la escala (31,9%), lo que no evidencia una percepción negativa o

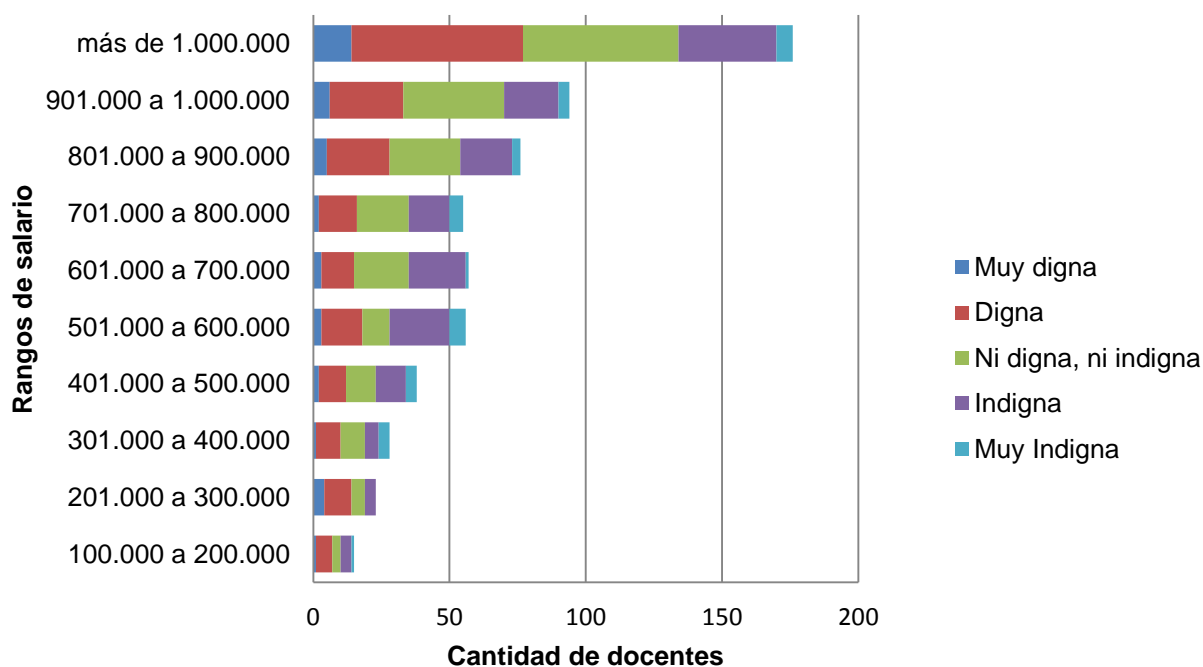
positiva. De este modo, mientras que en III Ciclo y Educación Diversificada y en Educación Especial predominan opiniones positivas, en el resto de los niveles de enseñanza las mayoritarias, aunque no por mucho margen, son negativas.

### 4.3.2 Dignificación docente y salario devengado

La opinión acerca de la dignificación del trabajo docente, varía sustancialmente según el salario percibido, de hecho la mayoría de las opiniones se concentran en el centro del cuadro en que se cruzan están variables.

En general, el 37.2% de los docentes (230 de 618) considera digna o muy digna la labor docente, mientras que el 30.9% de los docentes (191 de 618) la considera indigna o muy indigna y el 31.9% (197 de 618) no ofrece una opinión precisa al respecto, como se aprecia en el siguiente gráfico.

**Gráfico 4: Percepción de la dignificación de la labor docente en Costa Rica según rango de salario de los docentes encuestados**



Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

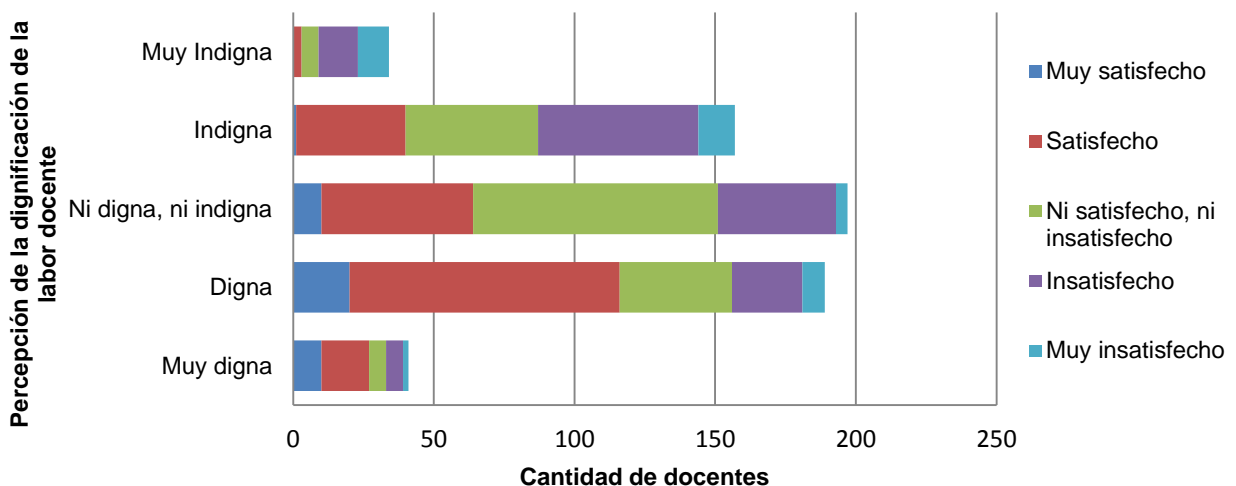
En el gráfico anterior se puede ver que existe relación entre la satisfacción con el salario y las percepciones en torno la dignificación de la labor docente. De hecho, mientras más satisfechos se muestran los docentes con el salario percibido, mayor es el nivel de dignificación con el que se califica la labor docente.

En el gráfico anterior, se ve que las opiniones se concentran en el valor intermedio de la escala, y las posiciones positivas (digna) son ligeramente superiores que las negativas (indigna). El importante número de docentes que se ubica en el centro de la escala no parece haber evaluado el tema desde el punto de vista de la relación entre dignificación de la función docente y salario percibido.

Por otra parte, en el siguiente gráfico, se observa que la valoración del salario, desde el punto de vista de la percepción de la dignificación de la labor docente, se distribuye de acuerdo a su grado de satisfacción con el salario recibido.

De este modo tenemos que una leve mayoría de docentes está satisfecha con su salario, y la concentración de las opiniones se da en el centro de las dos escalas cruzadas, como se ve en el gráfico siguiente:

**Gráfico 5: Percepción de la dignificación de la labor docente en Costa Rica según grado de satisfacción de los docentes encuestados con el salario devengado**



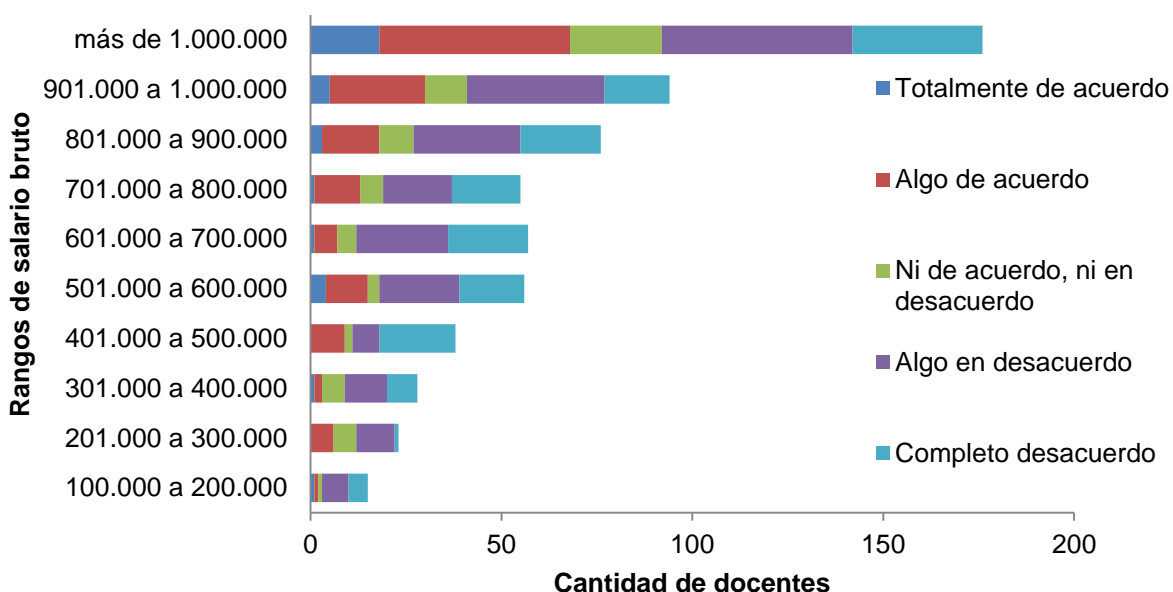
Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

En el gráfico anterior también se observa que los docentes que perciben salarios más bajos consideran que la labor docente no es digna.

Por otra parte, en el cruce del rango de salario bruto de los docentes y el grado de acuerdo con que *“el salario actual de los docentes es digno y cubre adecuadamente todas las necesidades personales y familiares”*, las opiniones de los docentes se acercan al acuerdo o desacuerdo con la afirmación anteriormente planteada, según el monto de salario que se devenga, siendo las opiniones sensibles a esta variación.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, indistintamente del salario que reciben, sólo el 27.7% de los docentes (171 de 618) está algo de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el salario que recibe es digno y cubre sus necesidades personales y familiares, mientras que el 60.5% de los docentes (184 de 618) está algo en desacuerdo o en completo desacuerdo con lo anteriormente planteado y el 11.8% (73 de 618) no ofrece una posición definida al respecto.

**Gráfico 6: Grado de acuerdo con la afirmación "El salario actual de los y las docentes es digno y cubre adecuadamente todas las necesidades personales y familiares" según el salario devengado por los docentes encuestados**



Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

En el análisis más detallado de los datos anteriores, se observa que mientras más bajo el salario, menos acuerdo respecto a que este solventa los gastos familiares. Además, se aprecia que la mayoría de los docentes no está de acuerdo con la afirmación de que el salario sea digno y cubra las necesidades, independientemente del monto devengado.

#### **4.3.3 Dignificación y grupos profesionales**

En la muestra prevalecen los docentes que se ubican en grupos profesionales altos y son éstos quienes manifiestan una opinión favorable respecto a la dignificación de la labor docente. En los grupos profesionales altos se ubican quienes tienen los atestados profesionales más altos y han logrado mejoras salariales importantes



**Cuadro 19: Percepción de la dignificación de la labor docente en Costa Rica según grupo profesional del personal docente encuestado**

Grupos profesionales	Cantidad de docentes según percepción de la dignificación de la labor docente					Total
	Muy digna	Digna	Ni digna, ni indigna	Indigna	Muy Indigna	
VT6	8	42	29	19	2	100
PT6	8	24	35	26	9	102
MT6	6	8	25	14	4	57
VT5	2	12	11	3	0	28
PT5	1	2	3	8	0	14
MT5	4	31	31	23	8	97
ET5	0	0	1	1	0	2
VT4	2	6	2	3	0	13
PT4	0	1	1	3	0	5
MT4	1	14	22	13	2	52
ET4	5	15	15	13	3	51
VT3	0	8	0	3	0	11
PT3	0	1	1	0	0	2
KT3	1	5	7	7	1	21
ET3	1	7	3	7	2	20
VT2	0	2	0	0	0	2
VAU2	0	0	0	0	2	2
MT2	1	2	0	2	0	5
KT2	1	0	0	0	0	1
ET2	0	0	1	0	0	1
VT1	0	4	5	3	1	13
VAU1	0	0	1	0	0	1
PT1	0	1	0	0	0	1
MT1	0	1	2	2	0	5
ET1	0	1	1	4	0	6
PEPE	0	0	0	1	0	1
BBG	0	1	0	0	0	1
ASP	0	0	1	0	0	1
No identifica	0	1	0	2	0	3
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>189</b>	<b>197</b>	<b>157</b>	<b>34</b>	<b>618</b>
<b>%</b>	<b>6,6</b>	<b>30,6</b>	<b>31,9</b>	<b>25,4</b>	<b>5,5</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

#### 4.3.4 Dignificación docente y grado académico

De acuerdo con los resultados, el grado académico de los docentes tampoco es un factor modificador de las opiniones respecto de la dignificación de la labor docente, tal y como se observa en el siguiente cuadro.

**Cuadro 20: Percepción de la dignificación de la labor docente en Costa Rica según último grado académico profesional alcanzado por los docentes encuestados**

Grado académico alcanzado	Cantidad de docentes según percepción de la dignificación de la labor docente					Total	%
	Muy digna	Digna	Ni digna, ni indigna	Indigna	Muy Indigna		
Diplomado	3	11	3	5	0	22	3,6
Bachillerato	6	41	41	33	5	126	20,4
Licenciatura	23	108	117	96	25	369	59,7
Maestría	9	29	35	22	4	99	16,0
Doctorado	0	0	1	1	0	2	0,3
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>189</b>	<b>197</b>	<b>157</b>	<b>34</b>	<b>618</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>6,6</b>	<b>30,6</b>	<b>31,9</b>	<b>25,4</b>	<b>5,5</b>	<b>100,0</b>	

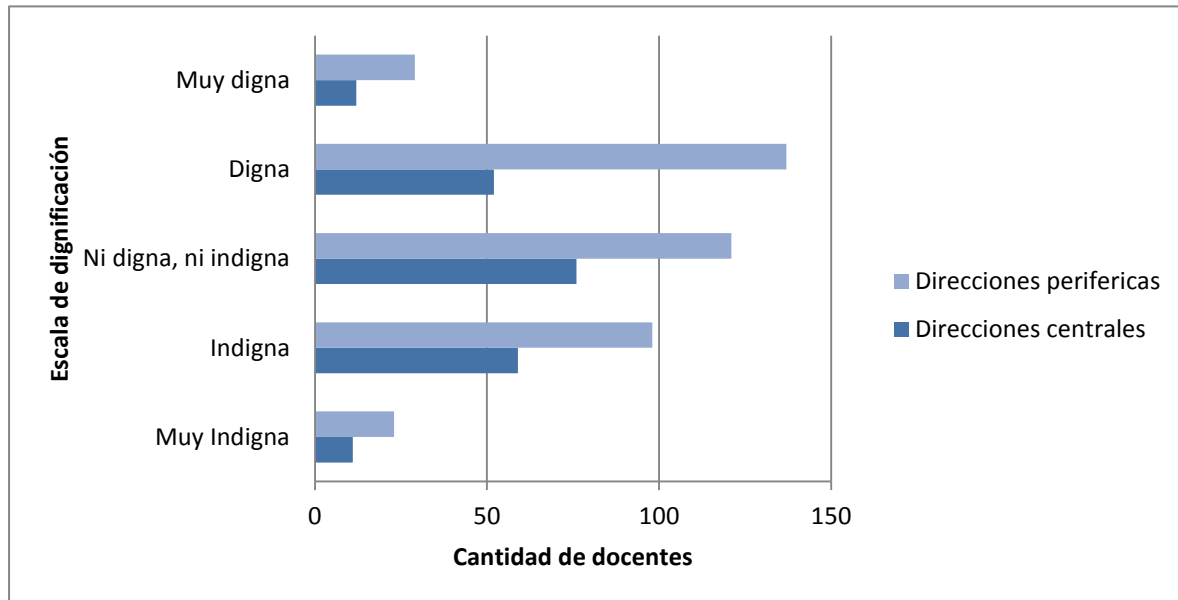
Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

Como se ve en el cuadro respectivo, la mayoría de los docentes se ubican alrededor del centro de la escala de la dignificación de la labor docente y de quienes han obtenido el grado académico de licenciatura.

#### 4.3.5 Dignificación y área de localización de los centros educativos

Las 27 direcciones regionales se distribuyeron en dos macro regiones: direcciones regionales centrales y periféricas. Al respecto, el supuesto fue que la percepción podría variar dependiendo de la ubicación del centro educativo. De acuerdo con los resultados obtenidos acerca de la dignificación de la labor docente, las respuestas de los docentes consultados están muy distribuidas. No obstante, se observa que en las direcciones regionales de educación centrales, las respuestas se sitúan levemente al centro de la escala, mientras que en las direcciones regionales de educación periféricas son ligeramente positivas.

**Gráfico 7: Percepción de la dignificación de la labor docente en Costa Rica según macro regiones a la que pertenecen los centros educativos donde trabajan los docentes encuestados**



Fuente: Departamento de Estudios e Investigación Educativa, 2013.

En general, considerando el análisis de todas las variables asociadas a la dignificación de la labor docente, podemos establecer que independientemente del nivel en el que laboran, del salario que perciben, del grupo profesional al que pertenecen, del título académico alcanzado y de la macro región a la que pertenecen los centros educativos en la que trabajan; el cuerpo docente consultado tiene una opinión dispersa respecto de la dignificación de la labor docente. Preferentemente se ubican en los valores centrales de las escalas que se han utilizado para medir su opinión; en síntesis los docentes consultados no han elaborado un concepto claro respecto a la dignificación de la labor docente.

#### **4.4 Valoraciones respecto de la función docente de otros miembros de la comunidad educativa: directores, padres y madres de familia y estudiantes**

En este apartado interesa conocer la opinión de algunos estudiantes, directores y padres de familia consultados en la Escuela Apolinar Lobo, Escuela Dante Alighieri, Colegio Técnico Profesional Abelardo Bonilla y Colegio de Cedros, respecto a: las condiciones socio-laborales, la formación universitaria, reconocimiento y prestigio de la función social del docente, el ambiente laboral y el desempeño de los docentes, el

propósito fue profundizar en la opinión de los distintos actores acerca de las tareas que ejercen los docentes y los factores que afectan su labor.

#### **4.4.1 Condiciones socio-laborales**

En relación a las condiciones laborales seguidamente se hace referencia al período de vacaciones, horarios, salarios, infraestructura, materiales educativos, formación docente, reconocimiento y prestigio de la función social del docente, así como sugerencias para alcanzar mayor dignificación de la labor docente.

##### *a. Período de vacaciones*

Con respecto al tema de las vacaciones, estas son percibidas por la mayoría de los participantes en el proceso de esta investigación, como poco favorecedor dentro de la labor docente, ya que se percibe que no es un tiempo suficiente para el descanso de este personal, tal y como lo expresa una madre de la Escuela Dante Alighieri: “Los docentes necesitan descansar, algunas veces ellos no comunican lo cansado que es ser maestro”. Lo anterior remite al deterioro al que se ven expuestos los profesionales en educación al interactuar con un grupo de estudiantes durante todo el período lectivo, lo que desemboca, según lo expuesto por la directora del CTP Abelardo Bonilla, en desgaste físico y psicológico, lo anterior se ejemplifica en la frase dicha por la funcionaria anteriormente mencionada, en la cual expone que “El desgaste es más psicológico que físico, por tanto algunas veces aunque se está en tiempo de descanso se sigue pensando en cosas del trabajo”.

Además de esto, los participantes del proceso reconocen que esta situación influye en los docentes, ya que como menciona una madre del Colegio de Cedros, “El periodo de vacaciones también es insuficiente para los docentes porque no tienen tiempo de nada, actualmente las vacaciones no son meritorias porque no les permite a los docentes compartir con sus familias”.

Este desgaste puede surgir de una variación en el período de vacaciones, según mencionan algunas madres: “Las vacaciones son muy cortas”, “Antes eran 3 meses”.

A lo anterior se puede agregar lo expuesto por la directora del CTP Abelardo Bonilla, quien menciona que: “antes que se tenía un periodo de vacaciones más amplio, de tres meses para entrar en marzo, docentes y estudiantes esperaban con ansias entrar, eso era positivo porque les permitía descansar y cargar energía”.

Todo esto remite a una percepción que tienen los entrevistados; de agotamiento del personal docente, dado que no logran descansar en el período de vacaciones y el trabajo que realizan es agotador, siendo el período de vacaciones muy corto.

#### *b. Horarios*

Con respecto a los horarios que tiene el personal docente, este es percibido como una ventaja dentro de la labor que este grupo realiza. Lo anterior se ejemplifica en lo dicho por una persona participante en la Escuela Dante Alighieri, al decir que “la mayoría de los docentes prefieren trabajar con el MEP porque les ofrece muchas ventajas, entre ellas el horario”.

Además de lo anterior se tiene la percepción de que los horarios no son extensos, tal y como se extrae de la participación de otra madre de la Escuela Dante Alighieri al aducir que “considero que no es horario duro”, o de una madre de la Escuela Apolinar Lobo, quien menciona que “son horarios normales, por la mañana, la tarde y noche”.

Existe también claridad en torno al hecho de que los profesionales no definen su propio horario, sino que este se confecciona a partir de directrices emanadas por las autoridades a cargo del proceso educativo; ya sea a nivel ministerial, como institucional, lo que se logra extraer de participaciones tales como: “Los horarios son de acuerdo al boletín del MEP, son horarios establecidos y tienen que acogerse” (Director, Escuela Apolinar Lobo), “Este es definido por la Dirección” (Madre, Colegio de Cedros).

También se puede evidenciar que los participantes asignan una actitud responsable a los docentes en torno al tema del horario, esto se evidencia en dos dimensiones. La primera se refiere al cumplimiento de este horario, esto se ejemplifica en la frase expuesta por una madre de la Escuela Dante Alighieri, quien menciona que “Los docentes si cumplen sus horarios”. Una segunda dimensión se refiere a la actitud del

personal, a la hora de continuar el trabajo fuera de ese horario establecido, esto se ilustra con la frase mencionada por una madre en el CTP Abelardo Bonilla: “Los docentes tienen muchas responsabilidades: hacer exámenes, trabajos que tienen, (...) trabajar horas haciendo el planeamiento. Se debe tener presente lo que hace dentro y fuera del centro educativo. Debemos estar conscientes de que están haciendo tiempo extra”. Lo anterior deja ver que los padres y madres de familia perciben que los docentes ponen un esfuerzo extra para cumplir con las obligaciones asignadas.

### *c. Salarios*

En cuanto al tema del salario, en la población participante hay acuerdo respecto a que este es adecuado y corresponde con el trabajo hecho por los docentes. Esto se puede demostrar con frases tales como: “Siento que el salario es acorde (...) está de acuerdo a la situación, está bien” (Director, Escuela Apolinar Lobo.), “Yo si lo siento bien (...) considero que si alcanza para vivir, porque si es cuestión de organizarse” (Directora, Liceo de Cedros), “El docente lo que gana lo merece” (Madre, Escuela Dante Alighieri).

Además, en las participaciones de los entrevistados, se asigna un estrato social medio al personal docente, esto se evidencia a través de frases tales como: “Los docentes viven en una clase media regular (...) no con lujo, pero bien” (Director, Escuela Apolinar Lobo), “Considero que el ingreso que reciben les permite vivir como la mayor parte de la gente, de clase media” (Madre, Colegio de Cedros).

Los dos aspectos anteriores evidencian que dentro de la escala social -según los participantes-, la profesión docente permite vivir con comodidad, pero sin lujos excesivos.

Los principales problemas relacionados al tema salarial, que se extrae de la participación de los informantes, son los que se refieren, a la dificultad para que al docente se le pague a tiempo, tal y como aduce una estudiante del CTP Abelardo Bonilla: “dicen (los docentes) que tienen tres meses de no recibir salario”, lo que remite a ciertas debilidades del sistema de pagos del Ministerio de Educación Pública.

Además se menciona la dificultad que tienen algunos docentes para administrar su salario, esto se ilustra con frases tales como: “El docente vive bien, si no tiene comprometido el salario” (Director, Escuela Apolinar Lobo), “Yo si lo siento bien, si el docente no administra bien su dinero...que pena” (Directora, Colegio Cedros), “Les pagan por mes y los salarios están separados para pagar. Termina en mes y tienen que pedir prestado” (Madre, Escuela Apolinar Lobo). Esto representa una dificultad a la hora de administrar el dinero, provocando que haya un desequilibrio en el presupuesto personal y familiar.

#### *d. Infraestructura*

En lo que respecta a la infraestructura educativa, la opinión de los entrevistados se encuentra dividida, en algunos casos se percibe como buena y adecuada, mientras que en otras opiniones la infraestructura no es considerada positivamente.

Esta dicotomía se aprecia en las percepciones existentes en la Escuela Apolinar Lobo; mientras que el director menciona que “Las instalaciones son excelentes (...) la cantidad de aulas es adecuada”, las madres mencionan que “hay estructuras nuevas, pero hay otras muy viejas”, “en algunas aulas cae comején” o “las condiciones son complicadas”.

#### *e. Materiales educativos*

Referente a los materiales, con los que los docentes trabajan, se reconoce que en los centros educativos existe la cantidad y variedad para el adecuado desarrollo de las lecciones, esto se evidencia a través de frases como la expresada por el director de la Escuela Apolinar Lobo: “en la biblioteca están los materiales necesarios para dar clases. Si hay necesidad de materiales, la bibliotecóloga me lo comunica a mí y yo a la Junta y se compra”, en la cual se deja claro la posibilidad de acceder a dichos materiales; este caso también se repite en la Escuela Dante Alighieri, en donde una madre aduce que “Actualmente todas las aulas tienen pizarras nuevas, estas mejoras son muy buenas, ya que en esta escuela hay mucho niño pobre y con muchos problemas”.

A pesar de que se reconoce que hay acceso a los materiales, también se observan faltantes, esto se puede ver a través de lo expuesto por la directora del Colegio de Cedros: “les hace falta materiales, nos falta equipo de cómputo para los docentes, tenemos solo un video beam. Nuestra biblioteca es sólo eso, no hemos logrado que pase a ser un centro de servicio”.

El financiamiento para poder acceder a los materiales se obtiene de distintas fuentes; en el caso de la Escuela Apolinar Lobo, se aduce que el financiamiento proviene tanto del presupuesto institucional –tal y como se logra entrever en la participación del director de dicho centro educativo, mencionada con anterioridad-, así como del bolsillo de los padres o encargados, como expresa una madre, al decir que “Los materiales son los que los papás tenemos”, o la réplica que hace otra encargada, quien aduce que “La cuota que uno da por semana o quincena es lo que los docentes usan para los materiales”. La otra fuente de financiamiento es la que ofrecen los propios docentes, esto se puede ver en la frase mencionada por una madre de la Escuela Dante Alighieri, quien afirma que “La escuela costea una parte, pero los docentes ponen algunas cosas como fotocopias”.

En cuanto al tema de dignificación las opiniones de los entrevistados coinciden en que esta no es promovida por las condiciones laborales: “Los técnicos tienen un reconocimiento de salario. Pero los académicos no, es mucho el trabajo que realizan, no es sencillo trabajar en un aula con cuarenta estudiantes” (Directora, CTP Abelardo Bonilla), “considero que para algunos docentes su trabajo es difícil” (madre, Colegio de Cedros), “uno ve lo que ellos pasan y no es tan digno” (madre, Escuela Apolinar Lobo), “trabajan con las uñas” (Escuela Apolinar Lobo), “en esta escuela las condiciones laborales son malas, escuela vieja y ratas” (madre, Colegio de Cedros).

De acuerdo con las opiniones de los participantes, estas condiciones no permiten que el docente realice su trabajo de forma digna, ya que existen elementos que lo impiden, tal y como lo son el pago, las condiciones de las instalaciones donde laboran; así como el nivel de esfuerzo en relación con el salario y otros beneficios.



A pesar de estas dificultades, se denota entre las opiniones de los entrevistados, que existe una motivación intrínseca en los docentes, que les permite encontrar el sentido a lo que hacen en las aulas día a día, esto se ejemplifica en la frase dicha por una madre del CTP Abelardo Bonilla, quien menciona: "... no es fácil hacer de psicólogos, médicos, es mucho lo que hacen para lo poco que reciben económicamente. Se requiere de vocación". En este sentido según lo que se puede extraer de esta frase, la "vocación" del docente es lo que permitiría sobrellevar las dificultades presentes en el trabajo en el aula.

#### *f. Formación docente*

La formación académica que reciben los docentes en ejercicio es valorada diferencialmente por parte de los directores entrevistados, así como por los padres de familia y estudiantes.

Los directores de centros educativos no establecen diferencias marcadas en la calidad de la formación universitaria que reciben los docentes, aunque de manera muy ligera aprecian que los que provienen de universidades públicas vienen mejor formados. No obstante, consideran que los docentes tienen que reaprender en las aulas, porque en general no llegan del todo bien formados.

De este modo un director señala que "la diferencia la hace el docente, porque le gusta...tiene vocación (Escuela Apolinar Lobo), o " no hay garantía de que todos venga bien formados", "se ha diluido la calidad, y esto lleva a que se pierda el respeto", "en el currículo de las universidades es donde está el problema, creo que las universidades están retrasadas" (Colegio de Cedros), o bien el personal nuevo que llega "...entra con problemas, preocupado por el reloj, la hora de salida, reclaman todo, sin compromiso...Hace falta enseñarles cómo se llega a dar clase, el docente no sabe y no quiere saber a qué viene, ...no sabe lo que se encontrará en el aula: niños con muchos problemas" (Directora, Escuela Dante Alighieri), o se le recomienda "ser autodidactas". La formación recibida no parece ser suficiente y se requiere que los docentes reaprendan su función en servicio.

Las madres, padres de familia y encargados que participaron, elaboran opiniones de los docentes con los que sus hijos tienen contacto. De este modo, indica una abuela: “las maestras que le han dado a mi nieto son muy buenas”, mientras que una madre de familia de la misma institución señala que algunas docentes “no han logrado manejar las tensiones y han tenido que llegar a un hospital psiquiátrico” (Escuela Dante Alighieri), u observan desde docentes “gritonas” hasta otras “dóciles”, o bien no saben “sin son realmente maestras” (Escuela Apolinar Lobo), o reconocen que las docentes con más años de servicio “son más profesionales” y que hay “muchachos de ahora que son profesores, tanto quieren hacer que dejan todo descompuesto”, o reconocen que “algunos no cuentan con la experiencia suficiente para trabajar en aulas de 35 o más, con 8 estudiantes de adecuación, y les cuesta adaptarse al medio y no saben qué hacer con situaciones particulares de los alumnos”, y se cuestionan entonces “Los docentes deben preguntarse porque están en educación” (CTP Abelardo Bonilla).

En este sentido, la directora del Colegio de Cedros agrega: “los docentes no están preparados, no están rindiendo, la enseñanza es muy mala. Hay muchos estudiantes que aprenden diferente y los docentes no están preparados para atenderlos”, por otro lado se señala que el docente que “tiene más años de ejercer, se quedó con lo que estudió y no se ha preparado más...”.

En resumen, los padres de familia observan que el cuerpo docente no está bien preparado para la docencia, aunque tales opiniones dependen de la experiencia que tengan con diferentes docentes, y probablemente con lo que sus hijos o hijas les transmitan.

El estudiantado por su parte también liga su opinión respecto a los docentes según la relación que estos establecen con el mundo adolescente, el mundo del estudiante. Observan que algunos de sus docentes todavía están estudiando, y que su calidad académica depende de cada persona, no tienen por su parte un criterio para opinar respecto de la formación recibida en una universidad privada o en una pública (Colegio de Cedros). Mientras que otros estudiantes no consideran que sus profesores estén formados para dar clase, sobre todo en lo técnico y lo dicen porque estudiantes recién

graduados del mismo liceo están dando clases de Diseño Publicitario (CTP Abelardo Bonilla).

*g. Reconocimiento y prestigio de la función social del docente*

Los docentes son respetados por parte de la comunidad educativa, no obstante parece que este respeto, actualmente, depende más de su comportamiento, que de una imagen de la docencia adquirida a través del tiempo, el prestigio no está dado.

El gremio de directores institucionales menciona que el prestigio se gana con el compromiso del docente con la comunidad, “cada uno se dignifica según ejerce, es un compromiso propio, es una situación personal” (Escuela Apolinar Lobo), “ellos deben respetarse a sí mismos y a la profesión, y no debe perder de vista que es un formador”. En la actualidad el respeto al educador depende de la relación que establezca este con los padres de familia y con la comunidad: “El respeto que se ha perdido entre estudiantes y padres de familia, y que estos nos vean como vagabundos, son resultado de los sindicatos y la prensa” (Colegio de Cedros). En relación con la perjudicial percepción de la prensa coinciden en el CTP Abelardo Bonilla “Los periodistas son especialistas en echar por el suelo nuestra profesión, por el amarillismo de la matrícula, los golpes...”.

Por otro lado, también ha habido cambios en los padres de familia: “antes había cortesía, los padres de familia hoy son irrespetuosos y groseros con el maestro, no han entendido que no se puede hablar mal del docente...muchos docentes tampoco son respetuosos, nosotros mismos hemos contribuido a la desvalorización social” (Escuela Dante Alighieri).

No todos los docentes saben manejar las relaciones con los estudiantes, otros brindan su apoyo a los estudiantes, “esto ha hecho que los profesores se ganen el respeto..., con el paso del tiempo el estudiante dice ‘ese profesor se preocupó por mi...’ (CTP Abelardo Bonilla).

Los padres por su parte, le demandan al docente muchos aspectos, incluyendo el tiempo que se incapacitan: “...asocian que sus hijos salieron mal en equis tema o

porque por la incapacidad no lo cubrió como requería...” (CTP Abelardo Bonilla). El docente era más respetado antes, y el padre era un aliado, y el docente no es ahora “el que tiene la verdad absoluta (CTP Abelardo Bonilla).

Para los directores, la dignificación y el respeto por el docente dependen de las actuaciones de este, y del compromiso que tenga con su actuación (CTP Abelardo Bonilla).

Los padres de familia consideran que respetan a los docentes, pero que esto depende del “papá y del niño”, y así como “se oyen comentarios positivos se oyen también algunos negativos”. Una madre indica que habría mayor respeto “si tuviera más relación con la docente, más comunicación, más accesibilidad” (Escuela Apolinar Lobo). El respeto se debe ganar con las actitudes hacia el estudiante, “pero muchos padres se quejan de la calidad de las reuniones y hablan mal del docentes ante sus hijos” (CTP Abelardo Bonilla).

Por otro lado, los padres del CTP Abelardo Bonilla señalan: “El ambiente positivo promueve el aprendizaje en el alumno, igualmente un entorno negativo desmotiva al estudiante y al docente”. Consideran que la desmotivación empieza en el hogar y reconocen que los docentes trabajan en condiciones difíciles, con ruido y polvo, lo que exige un mayor esfuerzo en su voz. Además, los estudiantes presentan problemas para prestar atención. No obstante, destacan el compromiso del personal docente de este centro educativo, a pesar de las circunstancias en las que laboran (CTP Abelardo Bonilla).

Por su parte, las madres de familia de la Escuela Dante Alighieri, mencionan que en la actualidad el respeto por los docentes ha cambiado: “ya no es como era antes, muchos padres de familia no respetan y le gritan a los docentes... hoy en día hay bullying, mucha inseguridad, las fábulas y los programas en general son nocivos, también se ve mucha pornografía en el celular” (Escuela Dante Alighieri).

En el caso de los padres de familia en el Colegio de Cedros, comentan que antes se respetaba más al docente porque tenían mayor autoridad, se atendía mejor a los

estudiantes cuya cantidad a variado, los docentes eran más dedicados: “se habían especializado más en cariño...no trabajaban solo por un salario...los docentes solo se preocupan por obtener cada vez mejores condiciones de trabajo para sí” (Colegio de Cedros).

Según las madres de familia del Colegio de Cedros se ha dado un cambio en la percepción que se tiene del docente: “los chiquillo irrespetan a los docentes... les han quitado autoridad, con las nuevas directrices que favorecen a los estudiantes, ahora parece que en todo los chiquitos tienen siempre la razón...” (Colegio de Cedros).

Además, dichas madres consideran que aunque el trabajo del docente se valora, el irrespeto hacia el docente obedece al hecho de que las “normas de conducta y de vestuario se han relajado”. Señalan que algunos padres son permisivos con sus hijos que no quieren estudiar: “lo mandan igual al liceo porque consideran a este como una guardería... La ley ahora favorece a los estudiantes y los docentes no tienen herramientas para corregir o intervenir en situaciones (Colegio de Cedros).

En el caso de los estudiantes del Colegio de Cedros y del CTP Abelardo Bonilla valoran la profesión docente porque les “ayudan a ser alguien... con las experiencias que comparten, muchos aconsejan...”. Agrega, uno de ellos: “los valoro más como personas que como docentes” (Colegio de Cedros). Sin embargo, al plantearles que elijan tres profesiones en las que les gustaría trabajar, la mayoría de los estudiantes consultados no elegirían la docencia, aducen que no tiene las habilidades sociales para estudiar Educación (Colegio de Cedros y CTP Abelardo Bonilla).

#### *h. Sugerencias para alcanzar mayor dignificación de la labor docente*

En el Colegio de Cedros se menciona la importancia de mejorar la formación universitaria de los docentes, aumentar el acompañamiento que ofrece el Ministerio de Educación Pública, de manera que no sea represivo, sino formativo, cambiar el currículo, y que la docencia sea un asunto de vocación: “que eduque, el que quiere educar” (Directora, Colegio de Cedros). Por su parte, las madres del Colegio de Cedros consideran que los docentes deben tener una buena orientación vocacional, lo que

contribuiría a que los padres de familia valoricen y dignifiquen la profesión docente y “no consideren el centro educativo como depositario”.

La directora del CTP Abelardo Bonilla comenta la necesidad de contar con mayor capacidad por parte del personal docente, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes mediante el trabajo de aula, de manera que se valore el trabajo docente. Por su parte la directora de la Escuela Dante Alighieri, señala que se “trabaje por estímulos y no por plata”. Ambas directoras señalan que se requiere de mayor comunicación y accesibilidad para mejorar la percepción que se tiene del docente.

#### **4.4.2 Valoración del ambiente laboral de los docentes**

Seguidamente se presentan información relativa a las percepciones de las interacciones que se dan, en los centros educativos de interés, entre directores, padres de familia, estudiantes de primaria y secundaria con los docentes.

##### *a. Interacción de los directores con los docentes*

Los directores de los cuatro centros educativos que participaron en el estudio, consideran que las relaciones con sus subalternos son buenas. Los directores de primaria mencionaron valores como el respeto, la amabilidad y la comprensión, en el trato que existe entre ellas y los docentes.

En la escuela Dante Alighieri se indicó tener problemas con parte del personal de recién ingreso, de quienes se percibe poco compromiso, pendientes del horario y de la hora de salida: “personas que reclaman por todo”. A su vez, la directora del Colegio de Cedros, reconoce que en ocasiones el personal no está de acuerdo con su gestión, por ser estricta con la asistencia y la puntualidad.

##### *b. Interacción de padres de familia y encargados con los docentes*

Los padres de familia y encargados de estudiantes de las escuelas Apolinar Lobo y Dante Alighieri, así como la directora de este último centro educativo, coinciden al señalar que la relación entre padres de familia y docentes es una gran debilidad. Detallan que en muchos de los hogares hay grandes necesidades por lo que la mayor

parte de los padres de familia de los niños de esos centros trabajan y se encargan poco de las tareas escolares de sus hijos.

La directora de la Escuela Dante Alighieri considera que muchos padres y encargados de estudiantes no respetan a los docentes y “siempre tienen una actitud defensiva ante los llamados que hace la escuela”.

Una de las directoras indicó que en ese centro educativo funciona una Escuela para Padres, pero que no ha sido posible obtener una respuesta positiva por parte de ellos, lo mismo opina un grupo de padres quienes consideran que los docentes tienen muy buena disposición, pero los encargados de los estudiantes se presentan a la escuela únicamente a recibir notas o si algunos de los hijos se involucran en algún problema (Escuela Dante Alighieri).

Las directoras de secundaria consultadas consideran que la relación entre los docentes y los padres de familia son buenas. La directora del CTP Abelardo Bonilla menciona que muchas veces la comunicación se lleva a cabo por medio de cita a solicitud de los docentes y en otras ocasiones de los padres. La directora del Colegio de Cedros comenta que al iniciar su trabajo en el centro educativo percibía hermetismo por parte de los docentes pero que ha trabajado y les ha ofrecido herramientas para que se acerquen cada vez más a los padres y tengan una participación más activa en el seguimiento de algunas condiciones socioeconómicas de los estudiantes.

A nivel de secundaria, los padres de familia del CTP Abelardo Bonilla refirieron relaciones un poco cercanas con los docentes, a diferencia de los padres del Colegio de Cedros, quienes afirman relacionarse muy poco con los docentes y que la relación entre padres de familia es nula. Las madres del Colegio de Cedros mencionaron que los docentes hacen esfuerzos por propiciar la visita de los encargados al centro educativo pero que casi nunca responden, consideran que el Ministerio de Educación Pública debería apoyar de alguna otra forma a los padres para que aprendan y se comprometan a ayudar a sus hijos.

### *c. Interacción de los estudiantes de primaria con los docentes*

La percepción de los informantes consultados, directores y padres y encargados de familia de los estudiantes de primaria, respecto a las relaciones entre docentes y estudiantes tienden a ser favorables. La directora de la Escuela Dante Alighieri detalla que los docentes del centro a su cargo se preocupan por lo que le ocurre a cada niño, y que en dicho centro esto es indispensable, ya que reciben estudiantes de lugares muy conflictivos.

Además, dicha directora agrega que pese a que las relaciones son buenas en general, percibe por parte de algunos docentes falta de compromiso con su labor, poca identificación con las necesidades de los estudiantes, y le llama la atención que en ocasiones muestran más vocación los docentes con “menos títulos”.

Igualmente el grupo de padres de la Escuela Dante Alighieri comentaron que algunos docentes son “impertinentes y muestran cierta soberbia en el trato con los menores”, sin embargo consideran que esto puede deberse a que los docentes no logran separar sus problemas personales de las relaciones que establecen con sus alumnos.

En secundaria los directores consideran como buenas las relaciones que se dan entre docentes y estudiantes. La directora del Colegio de Cedros menciona que “no siempre es fácil lograr buenas relaciones cuando la población estudiantil es grande”, tal es su caso que sobrepasa los 750 estudiantes, sin embargo aclara que el buen ambiente se debe, en parte, al excelente trabajo que realiza el Equipo de Orientación. El director del CTP Abelardo Bonilla indica que las excepciones al buen trato las percibe sobre todo en docentes “déspotas y mandones”. Ambos directores comentaron dentro del tema de las relaciones docentes–estudiantes que la mediación pedagógica juega un papel fundamental y explicaron parte del trabajo que vienen realizando para mejorar la calidad de la educación.

La opinión de los padres de familia de secundaria es contradictoria respecto al tipo de relaciones que se presentan entre docentes y estudiantes, algunos pocos mencionaron que las relaciones son respetuosas, que los docentes muestran interés por los estudiantes y los motivan a continuar estudiando. Algunos detalles de conflictos o malas



relaciones entre docentes y estudiantes en secundaria descritas por otros padres de familia se refieren a docentes que “señalan a los estudiantes y los etiquetan cuando van mal”, en uno de los centros visitados describieron la situación de un docente considerado “vulgar” por parte de los estudiantes. Los padres también comentaron que en ocasiones los estudiantes también son irrespetuosos y “que a los docentes algunas situaciones se les escapan de las manos”.

En los dos colegios los padres de familia dicen conocer docentes muy mal preparados, quienes en ocasiones no pueden apoyar a los estudiantes porque les “falta conocimiento, o son vagos y desinteresados”.

#### *d. Percepción de los estudiantes de secundaria de su relación con los docentes*

En el CTP Abelardo Bonilla, los estudiantes indicaron que casi no hay respeto hacia los profesores, criticaron a algunos docentes que en palabras suyas “se creen gñilas” y a algunas profesoras que “juegan de ricas”, refiriéndose específicamente a una docente de la que dicen se comporta en forma seductora con los estudiantes. Concluyen que existe falta de respeto en ambas vías.

Los estudiantes del Colegio de Cedros consideran que en general sus relaciones con los docentes son buenas, aunque comentan que existen algunas excepciones, concluyen diciendo que las relaciones “son buenas con unos profesores y con otros no”. Mencionan que algunos profesores muestran interés por lo que le ocurre a los estudiantes, mientras que otros son indiferentes y en ocasiones “llevan al aula los problemas personales y pierden el control del manejo del grupo”. Se refirieron específicamente a un profesor que “no impone respeto”, y concluyen “que el respeto se gana con respeto”.

#### **4.4.3 Desempeño laboral docente**

Seguidamente interesa dar a conocer las apreciaciones de la comunidad educativa respecto al desempeño laboral docente, las tareas que atienden y los factores que afectan el desarrollo de dicho trabajo.

*a. Apreciaciones acerca del desempeño laboral docente*

El director de la Escuela Apolinar Lobo califica de excelente el desempeño del personal docente: “es muy cumplido, tiene un alto nivel de calidad y compromiso con la institución”.

En el Colegio de Cedros, la directora menciona que dicho personal es responsable, anuente a corregir y a acatar sus recomendaciones, aunque también hay otros “que no tienen vocación y algunos están insatisfechos”.

Al respecto, la directora del CTP Abelardo Bonilla menciona:

El que no logra manejar límites y disciplina se pone en evidencia. Algunos tienen rutinas de clase, utilizan el trabajo en grupo. Siguen manejando las clases magistrales... aunque algunos creen que han cambiado porque usan videos y no la pizarra, pero en fin hacen un manejo normal.

A la vez, la directora de la Escuela Dante Alighieri considera que al desempeño docente le falta humanismo.

Por su parte, los estudiantes del Colegio de Cedros señalan que la mayoría de los docentes son eficientes, como educandos valoran la calidad profesional y humana del profesor, así como el sentido de responsabilidad de los mismos, además reconocen que el buen o mal desempeño depende de cada docente:

Algunos explican bien pero no mantienen el orden en la clase, otros manejan el grupo pero no explican. A muchos no les gusta explicar cuando un estudiante dice que no entiende. Algunos docentes no llevan la clase preparada y se pasan improvisando y uno no entiende nada.

Al respecto, los estudiantes del Colegio de Cedros mencionan algunas características que valoran en el desempeño docente:

Nos llevamos bien con los docentes que se conectan con nosotros como estudiantes, los que se toman el tiempo para hablar, hay química. Cuando las

clases son dinámicas, no solo dictar. Nos dejan socializar en el aula. Hay moderación y respeto.

En el CTP Abelardo Bonilla, los estudiantes opinan que los docentes de: “las áreas académicas saben lo que hacen, en las áreas técnicas no saben lo que están haciendo”. Esto obedece a que algunos profesores no cuentan con los conocimientos requeridos para dar la lección: “presenta las diapositivas, escribe y escribe, no explica nada”, “...ahora van...a una empresa y los estudiantes no saben que van hacer”. Además, mencionan la importancia de la experiencia en el desempeño docente: “Los profesores que están bien son los que han tenido experiencia en otros colegios técnicos y ahora están trabajando aquí”.

También señalan que cada docente tiene sus particularidades: “depende de los profes... En general, los profesores son aceptables...Hay más buenos que malos... pero algunos no les gusta que les digan las cosas”.

Además, valoran positivamente aquellos docentes responsables, quienes comparten conocimientos técnicos y académicos, y que además muestran habilidades pedagógicas y buenas relaciones interpersonales: “enseña, explica, a uno le queda. No todo se hace por medio de la pizarra...planea la clase y uno no se pierde...es más sociable”. Por otro lado, expresan descontento con aquellos docentes que no cumplen con sus deberes y son irrespetuosos: “improvisa, no planifica..., pasa a puro regaño..., es egocéntrico, no hace nada..., confunden lo personal con la clase” (CTP Abelardo Bonilla).

Al respecto, los padres y madres de familia del CTP Abelardo Bonilla, consideran que los docentes son responsables, comprometidos y que entre más años de experiencia tengan, más desarrollan la capacidad de enseñar. Además mencionan la importancia del compromiso por parte de los distintos actores involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje:

...siempre va haber profesores malos y buenos...El éxito o el fracaso van a depender del nivel de compromiso del docente...de los padres y de los estudiantes..., se asumen retos, eso marca la diferencia.

Además, reconocen el compromiso del cuerpo docente mediante su participación en distintas actividades, tales como:

...dan lecciones adicionales a estudiantes del grupo que presentan dificultades,...participan en las meriendas compartidas organizadas por la Junta...ves a los profesores que llegan a comprar almuerzo y se quedan ayudando... son colaboradores y comprometidos con la institución. En el Talent Show igualmente se ve el compromiso..., o en el bingo que organizan para las mamás (CTP Abelardo Bonilla).

Las madres y padres de familia en el Colegio de Cedros se muestran complacidos con el desempeño laboral de los docentes: “explican las veces que sean necesarias...han sido todos excelentes”. No obstante, mencionan a un docente que constantemente se desvía de los temas o no da la materia: “...explica una sola vez aunque no se le comprenda”.

Al respecto, las madres de familia consultados en la Escuela Dante Alighieri, valoran el desempeño docente, el compromiso, la disciplina y la preocupación por los estudiantes: “se quedan en el centro educativo hasta que hayan entregado el último alumno sea a un padre o en la buseta”. Por su parte, las madres de familia de la Escuela Apolinar Lobo, consideran que los docentes ejercen un buen desempeño: “...tiene mucho tacto y cariño”.

#### *b. Acerca de las tareas que atienden los docentes*

La directora del CTP Abelardo Bonilla menciona que los docentes presentan problemas con el cumplimiento de las fechas establecidas para la entrega de la documentación, debido a la cantidad de informes que deben presentar:

Me dicen que por qué tanto papel si estamos con menos papeleo, les digo, bueno, entonces entréguemelo en digital: efemérides, planeamiento, adecuaciones

curriculares, exámenes. Es excesiva la papelería en adecuaciones que se piden sin que los docentes sean especialistas en el ramo, exigen mucho en esa parte... si alguien viene y apela y tienen con qué responder, lo protejo, pero sino no puedo apoyarlos. Dicen que son muchos los documentos en poco tiempo, aparte de los proyectos que yo invento. Cierto que es mucho pero se debe hacer.

Menciona que como política del CTP: “los docentes que saben ayudan al que no sabe”. El personal de nuevo ingreso recibe capacitación y orientación: “cómo hacer una rúbrica o los exámenes. Deberían de venir formados, sino es así, busco soluciones entre los mismos de la institución y les sugiero que sean autodidactas”. Además, reconoce el compromiso del personal docente con el centro educativo:

Tengo mucha suerte... pido a los docentes que al que llega nuevo lo involucren. Por ejemplo, en el bingo que se realizó el sábado pasado, llegaron todos a trabajar. Igual ellos saben que si se les presenta algún asunto apremiante, tienen el permiso de tomarse la tarde.

Por su parte, la directora del Colegio de Cedros observa y supervisa el trabajo del personal docente, pero también solicita papeles y reportes, adicionalmente se ha dispuesto de espacios para que realicen dichas actividades. Menciona que para el centro educativo “la prioridad es favorecer a los estudiantes y en algunas ocasiones se trata de ayudar a los profesores para que ellos estén contentos con su horario. Tratamos que los estudiantes no tengan cajones entre lecciones”.

Sin embargo, no siempre se aprovecha el tiempo dispuesto o dependiendo del volumen de trabajo requieren de tiempo adicional: “El educador sabe que debe trabajar en la casa, eso es una realidad, aquí tienen ellos espacios de coordinación pero lo que hacen es tertulia, por eso en ocasiones se sienten presionados con terminar algunos pendientes” (Colegio de Cedros).

### *c. Factores que afectan el desempeño docente*

Las madres de familia de la Escuela Dante Alighieri manifiestan la necesidad de que se ofrezca apoyo a los docentes cuando enfrentan momentos difíciles, de lo contrario se

verá afectado el desempeño profesional del educador, en detrimento del estudiante. Al respecto, se hace alusión a un caso que se presentó en el centro educativo:

El año pasado una de las maestras perdió el control en el aula, pegaba gritos y soltó a llorar, en ese caso fue porque su mamá se encontraba muy enferma. Deben buscar la forma de ayudar a los docentes en estos casos.

Por su parte, las madres de familia consultadas de la Escuela Apolinar Lobo mencionan dos factores que afectan el desempeño docente en el centro educativo: la cantidad de estudiantes por grupo y la limitación de personal especializado que apoye al docente que tiene a su cargo estudiantes que requieren otro tipo de atención.

Al respecto, los padres de familia del Colegio de Cedros reconocen diferencias entre la atención que ofrece el docente de primaria al de secundaria y destacan que esto podría obedecer a la cantidad de estudiantes que deben atender: “La escuela es muy diferente al colegio, porque en la escuela los maestros son más dedicados, puede que sea porque tienen un solo grupo, eso yo lo entiendo”. Además se menciona la mística de la docencia que en algunos casos se ha perdido: “Antes los docentes no trabajaban solo por un salario”.

## **Capítulo V. Conclusiones**

Al final de este estudio exploratorio en torno a las opiniones que el cuerpo docente, y la comunidad educativa tiene sobre el trabajo docente se pueden establecer algunas conclusiones importantes respecto de este tema.

### ***Acerca del perfil del profesorado***

La mayoría de los docentes consultados se ubican en las categorías profesionales más altas del sistema educativo; tienen el puesto en propiedad; ganan de 501.000 a más de 1.000.000 colones (alrededor de 1.000 a 2.000 dólares); la jornada laboral es mayor a medio tiempo (20 horas semanales o más); están conformes con el horario laboral; tienen buenas relaciones con colegas y autoridades; y presentan una percepción positiva de la infraestructura de los centros educativos donde trabajan.

En cuanto al perfil educativo del personal docente a nivel nacional, se puede señalar que es un profesional graduado a nivel de licenciatura, y con grados de maestría, en algunos casos de doctorado. Esta formación se ha alcanzado en universidades públicas y privadas, siendo estas últimas las que principalmente están otorgando dichos títulos. Estos procesos de acreditación favorecen los procesos de carrera profesional y de mejoramiento salarial dentro del sistema educativo. Este nivel de formación profesional y de carrera indica que el cuerpo docente conoce del sistema educativo.

### ***Acerca de la opiniones prevalecientes de la práctica y labor docente***

En cuanto las apreciaciones que el personal docente tiene de sus condiciones laborales, la mayoría está relativamente satisfecha y conforme con estas. Las opiniones son positivas principalmente en aspectos tales como: labor docente, horario laboral y jornada de tiempo, en lo que respecta a salarios, la opinión es muy dispersa.

En términos más puntuales destacamos lo siguiente:

- En los cuatro niveles de enseñanza de interés la mayoría de los docentes se muestran satisfechos con su labor, independiente del grupo profesional al que pertenecen y está conforme con el horario en el que laboran.

- Se da alta dispersión de las opiniones de los docentes, en los cuatro niveles de enseñanza, acerca de la dignificación de su labor docente, mientras que en III Ciclo y Educación Diversificada y en Educación Especial predominan opiniones positivas, en los demás niveles son negativas aunque no por mucha diferencia.
- La satisfacción con el salario tiene relación con el monto devengado, a mayor salario mayor satisfacción con el mismo. Además en los mayores rangos de salario los docentes se muestran más satisfechos con la labor docente.

### **Acerca de la dignificación de la labor docente desde la perspectiva de los profesionales consultados**

En relación con las opiniones de los docentes acerca de la dignificación de la práctica docente, no es posible establecer una opinión robusta respecto a esta, no obstante se harán algunas precisiones en torno a este tema:

- La mayoría de los docentes están en desacuerdo con que el salario que recibe es digno y cubre sus necesidades personales y familiares, independientemente del monto devengado. La tendencia es que los docentes perciben que el salario no es suficiente.
- En la muestra prevalece los docentes con grupos profesionales altos quienes tienen una opinión favorable respecto a la dignificación de la labor docente. No obstante, ni el grupo profesional, ni el grado académico son factores modificadores de las opiniones respecto de la dignificación de la labor docente.
- En las direcciones regionales de educación periféricas son ligeramente positivas las percepciones de los docentes respecto a la dignificación de la labor docente, mientras que las centrales, se ubican levemente al centro de la escala.



Se determina que independientemente del nivel en el que laboran, del salario que perciben, del grupo profesional al que pertenecen, del título académico alcanzado y de la macro región donde se ubican los centros educativos en la que trabajan; el cuerpo docente consultado tiene una opinión dispersa respecto de la dignificación de la labor docente.

Las opiniones emitidas por el personal docente se distribuyeron de igual forma entre positivas y negativas. Muchos prefirieron ubicar su opinión en un punto neutral, lo que puede significar varias cosas: que no han pensado en el tema, no han valorado su práctica docente en términos de dignificación o no les interesó opinar al respecto. En los casos que opinaron negativamente no lo justificaron.

***Acerca de las valoraciones respecto de la función docente de otros miembros de la comunidad educativa: directores, padres y madres de familia y estudiantes***

No hay una opinión sólidamente positiva sobre los docentes y la labor que realizan, en su lugar existe gran diversidad de opiniones, parece que la función docente sigue siendo respetada y el prestigio lo gana o lo pierde cada docente con su trabajo. Décadas atrás, la sociedad tenía una percepción social positiva, el docente gozaba de mucho prestigio. Hoy, ésta percepción está relativizada, la gente es más crítica con la función docente y son capaces de señalar con mayor precisión las faltas que comenten en la gestión; también reconocen que un mejor proceso vocacional y una mejor selección del personal docente ayudaría en este sentido.

Para finalizar, se puede decir que este estudio nos ha proporcionado un acercamiento a la realidad del mundo docente, y al mundo simbólico de estos con respecto a su práctica docente y los procesos que se refieren a la dignificación de su trabajo.

La aproximación exploratoria a esta temática abre posibilidades y líneas de investigación a futuro, las que contribuirán con la profesionalización y la dignificación de la labor docente.

## Referencias

- Daroch, Valeria. (2012). "Percepción de prestigio y valoración social de la profesión docente". Recuperado el 19 de julio de 2013, de: <http://tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2012/cs-daroch-v/pdfAmont/cs-daroch-v.pdf>
- Moreno, María Julia. (1999) ¿Es la profesión pedagógica aceptada o rechazada socialmente?: A propósito de la formación de valores. Recuperado el 15 de mayo de 2013, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87011297007>
- Vaillant, Denise (2004). "Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates". Recuperado el 16 de mayo de 2013, de: [http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion\\_profesion\\_docente\\_AL\\_vaillant.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf)
- Organización de Estados Iberoamericanos (2012). "Miradas sobre la educación en Iberoamérica". Madrid, España.
- Pérez, Raquel (2012). "Valoración de la carrera profesional en sus diferentes dimensiones y aplicación al personal sanitario de Sistema Nacional de Salud Español". Recuperado el 19 de julio de 2013, de: <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/tesisuned:CiencPolSoc-Rperez/Documento.pdf>