

Universidad Técnica Nacional

Sede Guanacaste

Licenciatura en Mediación Pedagógica

Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa

**Trabajo Final de Graduación como requisito para optar por el grado de Licenciatura
en Mediación Pedagógica**

Modalidad: Proyecto de Graduación

**Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica
docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste,
durante el tercer trimestre del año 2024**

Elena Indira Paisano Castro

Silvia Elena Obando Montoya

Liberia, Guanacaste 2024



Universidad Técnica Nacional
Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa
Licenciatura en mediación pedagógica

ACTA DEFENSA TRABAJO FINAL DE GRADUACION

PROTOCOLO DE APERTURA

A las 9:00.a.m. horas del 05 de abril del 2025, en el Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa de la Universidad Técnica Nacional, hace defensa de trabajo final de graduación las estudiantes:

Nombre completo	Número de cédula
Elena Indira Paisano Castro	503620635
Silvia Elena Obando Montoya	205600157

Título de la investigación: Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024.

Modalidad: Proyecto

Persona Tutor: Ronald Espinoza Sánchez

Palabras de apertura:

El Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa de la Universidad Técnica Nacional, declara abierta esta sesión pública con motivo de la defensa oral del Trabajo Final de Graduación, para optar por el grado académico de la Licenciatura en Mediación Pedagógica.



Universidad Técnica Nacional
Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa
Licenciatura en mediación pedagógica

El Tribunal Evaluador está conformado por:

Presidente del Tribunal	Efrén Rodríguez González
Tutor de TFG	Ronald Espinoza Sánchez
Lector 1 de TFG	Silvia Zumbado Campos
Lector 2 de TFG	Cristofer Rodríguez Garay

Indicaciones generales:

- Las estudiantes contarán con 30 minutos para la presentación del trabajo.
- Posteriormente el Tribunal Evaluador realizará preguntas y comentarios.
- Finalmente, el Tribunal Evaluador procederá a deliberar de manera privada.
- El dictamen del Tribunal Evaluador es definitivo, y se alcanza con mayoría simple, en caso de empate, quien preside deberá emitir el voto de calidad.

Pueden proceder a partir de este momento con la defensa. Tienen 30 minutos.

PROTOCOLO DE CIERRE

Concluye la deliberación del Tribunal Evaluador a las 10:25 horas del 05 de abril del 2025, y se acuerda otorgar la calificación de 10 al trabajo final de graduación para optar por la Licenciatura en Mediación Pedagógica.

Considerando los porcentajes asignados para la calificación de la defensa, a saber, documento final 60%, presentación de la defensa 40%, donde la nota igual o superior a 80 significa la aprobación del mismo, este Tribunal declara APROBADO () REPROBADO () el presente Trabajo Final de Graduación.

Mención Honorífica si obtuvieron una calificación mayor a 9,5 en el TFG.



Universidad Técnica Nacional
Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa
Licenciatura en mediación pedagógica

Firma de los miembros del Tribunal:

NOMBRES	FIRMAS
Presidente del Tribunal	
Tutor	Ronald Espinoza D.
Lector 1	
Lector 2	Carthage R. Rojas Garay

Firma de las estudiantes:

Nombre completo	Cédula	Firma
Elena Indira Paisano Castro	503620635	
Silvia Elena Obando Montoya	205600157	Silvia OIT.

Carta de persona Tutora

Lugar, Alajuela, 29 de abril del 2025.

Dirección de Carrera
Licenciatura en Mediación Pedagógica
Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa
Universidad Técnica Nacional

Reciba un cordial saludo. Yo, Rónald Guillermo Espinoza Sánchez, cédula de identidad 401380915, en calidad de persona tutora del trabajo final de graduación titulado "Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024", doy fe de que las estudiantes Elena Indira Paisano Castro, Silvia Elena Obando Montoya incorporaron las observaciones que fueron indicadas en por el tribunal evaluador. Señalo seguidamente cómo las correcciones fueron incorporadas al texto definitivo: Cartas como anexos, Apartado de recomendaciones y alcances políticos.

Coloque aquí el No. de observación	Explique cómo se incorporó la corrección
1- Las cartas no se colocan al inicio del TFG, sino como Apéndices.	1.1 Se colocaron las cartas: lectores, tutor y filóloga en el apartado de Anexos.
2- Incluir un apartado sobre los alcances políticos de sus hallazgos.	2.1 Se incluyó un apartado con propuestas y recomendaciones de alcances políticos basados en los hallazgos de la investigación.

Atentamente,

RONALD
ESPINOZA
SANCHEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente
por RONALD ESPINOZA
SANCHEZ (FIRMA)
Fecha: 2025.05.01
16:02:30 -06'00'

Firma de la persona tutora: _____

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO Y MANEJO DE
LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN UNIVERSIDAD
TÉCNICA NACIONAL**

(Trabajo colectivo)

Ciudad Alajuela

Fecha 14-04-2025

Señores/as

Vicerrectoría de Investigación

Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales Estimados señores:

Nombre completo de sustentantes	Número de identificación
Elena Indira Paisano Castro	5 0362 0635
Silvia Elena Obando Montoya	2 0560 0157

Nosotras en calidad de autores del trabajo de graduación titulado:

Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024

El cual se presenta bajo la modalidad de, marque una opción:

Seminario de Graduación

Proyecto de Graduación



Tesis de Graduación

Presentado el 05 de abril de 2025 autorizamos a la Universidad Técnica Nacional, Sede, **Alajuela**, para que nuestro trabajo pueda ser manejado de la siguiente manera:

Autorizamos	
Ver CAPÍTULO V, DISPOSICIONES, FINALES. Artículo 43. RTFG.	
Marque con una X o un ✓	
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	X
Inclusión en el catálogo digital del SIBREDI (Cita catalográfica)	X
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	X
Divulgación del resumen en el Repositorio UTN con una cantidad de 200 a 500 palabras.	X
Consulta electrónica con texto protegido	X
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	X
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	X

Por otra parte, declaramos que el trabajo que aquí presentamos es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Conscientes de que las autorizaciones no reprimen nuestros derechos patrimoniales como autores del trabajo. Confiamos en que la Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar nuestros derechos de propiedad intelectual.

Nombre de la estudiante	Cédula	Firma
Silvia Elena Obando Montoya	2 0560 0157	
Elena Indira Paisano Castro	5 0362 0635	



Día 14-04-2025

Autorizamos	SI	No
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	X	
Inclusión en el catálogo digital del SIBIREDI (Cita catalográfica)	X	
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	X	
Resumen (Describe en forma breve el contenido del documento)	X	
Consulta electrónica con texto protegido	X	
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	X	
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	X	

Por otra parte, declaramos que el trabajo que aquí presentamos es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de

competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Conscientes de que las autorizaciones no reprimen nuestros derechos patrimoniales como autores del trabajo. Confiamos en que la Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar nuestros derechos de propiedad intelectual.

Nombre de la estudiante	Cédula	Firma
Silvia Elena Obando Montoya	2 0560 0157	
Elena Indira Paisano Castro	5 0362 0635	

Día 14-04- 2025.

(Reformado mediante Acuerdo 9-3-2021, tomado por el Consejo Universitario en la Sesión Ordinaria No. 3-2021, celebrada el jueves 11 de febrero de 2021, a las nueve horas, según el Artículo 12. Publicado en el diario oficial La Gaceta No. 39 del 25 de febrero del 2021, sección de Reglamentos).

Dedicatoria

Este documento está dedicado con todo mi cariño a María Jacinta Castro Castro, una mujer del campo, madre y abuela que, aunque no sabía leer y ni escribir tenía el don de enseñar.

También va dedicado a mi familia materna, a mi esposo Juan Gómez Madrigal, que siempre me dieron el apoyo incondicional y las fuerzas para avanzar en este proyecto.

A mis hijas Thiara Gómez Paisano y Sofía Gómez Paisano por su comprensión y amor brindado en todo el proceso.

Agradecimiento

Agradezco con el corazón, a mi compañera Silvia Elena Obando Montoya por su gran colaboración y dedicación en la creación de este proyecto.

Un sincero y especial agradecimiento a la estimada señora Maritza Isabell Córdoba Loria por asesorarnos y orientarnos en el proceso, el cual fue fundamental.

Finalmente, agradezco de manera infinita a nuestro tutor, Ronal Espinoza, por su paciencia, guía, apoyo a lo largo de la elaboración del proyecto.

Elena Indira Paisano Castro

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a todas las mujeres de mi familia materna; especialmente a mi mamá Idaly y a mis hermanas María Gabriela y Laura Cristina.

A mi querido amigo, Magdiel Quesada Solera.

Agradecimiento

A Elena Indira Paisano Castro, por su entrega, dedicación, disciplina y compañerismo, gracias, Elenita.

A nuestro profesor tutor, Ronald Espinoza Sánchez, por su vocación de servicio, apoyo incondicional, paciencia y amistad, gracias profe.

A mi hermana, María Gabriela, por ofrecerme un cafecito cada vez que lo ocupé y su apoyo incondicional, gracias Mita.

Y muy especialmente a mi esposo Carlos U.P., por apoyarme siempre y estar cada vez que lo necesité durante este largo proceso, gracias.

Silvia Elena Obando Montoya

Resumen Ejecutivo

“Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024”

Elaborado por Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya

Palabras claves: salud, autocuidado, estrategias para afrontar el estrés, carga laboral, estrés, enfermedad.

El presente trabajo tiene, como objetivo general, implementar estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente en los profesores del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024. Se realizó un diagnóstico para conocer las principales causas de estrés en la profesión docente.

La metodología de investigación se basó en el paradigma interpretativo y fenomenológico con enfoque mixto, la muestra fue de 25 educadores. Las técnicas y los instrumentos de investigación utilizados fueron la entrevista y la observación a partir del formulario electrónico de Google y la guía de observación. Además, con la información obtenida se elaboró e implementó el plan de acción el cual fue desarrollado mediante talleres con estrategias de autocuidado para afrontar el estrés laboral con cada uno de los siguientes indicadores: carga laboral, calidad del sueño, hábitos alimenticios, ejercicio físico, finanzas y relaciones interpersonales.

Los resultados obtenidos mostraron que el 76 % de los profesores trabaja en otra institución académica, el 44 % labora más de 48 horas por semana, el 64 % trabaja con grupos de 20 a 30 alumnos, por su parte, el 48 % se siente estresado siempre o casi siempre por el poco interés mostrado por los sus aprendices, el 72 % manifestó que el trabajo extracurricular le produce estrés, siempre o casi siempre; el 56 % presentó estrés siempre o casi siempre por pertenecer a comisiones institucionales, el 72 % considera que elaborar documentos administrativos le causa estrés siempre y casi siempre.

Además, el 84 % de los educadores son jefes de hogar, el 92 % tiene deudas, el 60 % no tiene libertad financiera, el 52 % se siente insatisfecho con el salario devengado. El 56 % indicó tener mala calidad del sueño, el 60 % tiene hábitos alimenticios no saludables y utiliza el tiempo de alimentación y descanso para resolver asuntos laborales. El 76 % de los funcionarios sufre o ha sufrido de agotamiento físico o mental y el 52 % ha sufrido o sufre episodios de ansiedad, el 40 % de los docentes sufre o ha sufrido depresión con relativa frecuencia. El 56 % de los facilitadores padece hipertensión, fibromialgia, dolor crónico, diabetes. En menor frecuencia presentaron asma, cardiopatías y migrañas.

Se concluyó que los docentes están sometidos a un alto nivel de estrés debido a la carga laboral exigente, la cual los lleva al límite de sus capacidades físicas, mentales y a sufrir enfermedades.

Contenido

Introducción	1
1. Marco Conceptual.....	4
1.1 Líneas de Investigación.....	5
1.2 Justificación.....	7
1.3 Estado del Arte.....	8
1.4 Definición del Problema	13
1.5 Pregunta problema	15
1.6 Título:.....	15
1.7 Objetivo General	15
1.8 Objetivos Específicos.....	15
1.9 Delimitaciones.....	16
1.10 Alcance	17
1.11 Temporalidad.....	17
1.12 Matriz de Consistencia	19
2. Marco Teórico.....	21

2.1	Aproximación al Marco Teórico	22
2.1.1	Autocuidado	22
2.1.2	Salud mental del docente	23
2.1.3	Acondicionamiento físico para afrontar el estrés	24
2.1.4	Estrés	25
2.1.5	Tecnoestrés	26
2.1.6	Burnout	28
2.1.7	Contextualización de la realidad nacional en la educación costarricense	30
2.1.8	Factores psicosociales y el estrés docente	31
2.1.9	Recomendaciones para afrontar el estrés	33
2.2.	Herramientas Pedagógicas para Afrontar el Estrés	34
2.2.1	Mediación pedagógica.....	34
2.2.2	Aprendizaje significativo.....	36
2.2.3	Aprendizaje contemporáneo	38
2.3	Paradigmas como Herramientas para Disminuir el Estrés Docente.....	40
2.3.1	Paradigma humanístico	40

2.3.2	Paradigma constructivista.....	41
3.	Marco Contextual	45
3.1	Aproximación Marco Contextual.....	46
3.1.1	Información de la Institución.....	46
3.1.2	Historia	46
3.1.3	Visión	47
3.1.4	Misión.....	48
3.1.5	Valores.....	48
3.2	Matriz de Operacionalización	51
4.	Marco Metodológico.....	55
4.1	Aproximación al Marco Metodológico.....	56
4.1.1	Paradigma interpretativo	56
4.2	Enfoques de Investigación y Tipos de Variables	56
4.2.1	Enfoque de investigación mixto (Cualitativo y Cuantitativo).....	56
4.2.2	Enfoque cualitativo.....	56
4.2.3	Enfoque cuantitativo.....	57

4.2.4 Muestra	57
4.2.5 Variables.....	58
4.3 Técnicas, Instrumentos y Procedimientos.....	59
4.3.1 Validación de instrumentos	60
4.3.2 Entrevista.....	60
4.3.3 Formulario	60
4.3.4 Guía de observación y registro	61
4.3.5 Tipo de estudio	62
4.3.6 Análisis de datos.....	62
4.3.7 Ética en la investigación.....	62
4.3.8 Protocolo de consentimiento informado.....	64
4.3.9 Validación de Instrumentos.....	65
5. Recolección, Tabulación y Análisis de Datos	67
5.1 Recolección, Tabulación y Análisis de Datos.....	68
5.1.1 Trabajo de campo	68
5.1.2 Formulario	69

5.1.3 Entrevista.....	103
5.1.4 Guía de observación	125
5.1.5 Plan de acción.....	127
6. Conclusiones y Recomendaciones.....	148
6.1 Conclusiones	149
6.2 Recomendaciones.....	154
6.3 Recomendaciones y alcances de Políticas Públicas para reducir el estrés docente ocasionado por la carga laboral	159
7. Cronograma del Plan de Trabajo	162
7.1 Cronograma del plan de trabajo	163
8. Referencias.....	166
8.1 Referencias.....	167
9. Anexos	185
9.1 Protocolo del Consentimiento Informado	186
9.1.1 Invitación para docentes a participar en proyecto de investigación	186
9.1.2 Carta de No conflicto de interés	188

9.1.3 Consentimiento informado.....	189
9.2 Instrumentos.....	190
9.2.1 Formulario.....	190
9.2.2 Entrevista.....	201
9.2.3 Guía de observación.....	206
9.3 Cartas de Validación de Instrumentos.....	209
9.3.1 Licenciada en psicología 1.....	209
9.3.2 Licenciada en psicología 2.....	210
9.4 Cartas de Tutor, Lectores y Filóloga.....	211
9.4.1 Carta del tutor.....	211
9.4.2 Carta del lector.....	212
9.4.3 Carta de lectora.....	213
9.4.4 Carta de filóloga.....	214

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Consistencia	19
Tabla 2 Matriz de Operacionalización.....	51
Tabla 3 Población docente del Liceo Nocturno de Liberia	58
Tabla 4 Indicadores y variables	59
Tabla 5 Cronograma de plan de trabajo.....	163
Tabla 6 Cronograma de plan de trabajo.....	164
Tabla 7 Cronograma de plan de trabajo.....	165
Tabla 8 Factores de estrés y frecuencia	196

Tabla de gráficos

Gráfico 1	69
Gráfico 2	70
Gráfico 3	71
Gráfico 4	72
Gráfico 5	73
Gráfico 6	74
Gráfico 7	75
Gráfico 8	76
Gráfico 9	77
Gráfico 10	78
Gráfico 11	79
Gráfico 12	81
Gráfico 13	82
Gráfico 14	83
Gráfico 15	84

Gráfico 16	85
Gráfico 17	86
Gráfico 18	87
Gráfico 19	88
Gráfico 20	90
Gráfico 21	91
Gráfico 22	92
Gráfico 23	93
Gráfico 24	94
Gráfico 25	95
Gráfico 26	96
Gráfico 27	97
Gráfico 28	98
Gráfico 29	99
Gráfico 30	100
Gráfico 31	101

Gráfico 32	105
Gráfico 33	107
Gráfico 34	108
Gráfico 35	110
Gráfico 36	112
Gráfico 37	113
Gráfico 38	114
Gráfico 39	115
Gráfico 40	116
Gráfico 41	117
Gráfico 42	119
Gráfico 43	120
Gráfico 44	121
Gráfico 45	122
Gráfico 46	123
Gráfico 47	124

Tabla de Figuras

Figura 1	103
Figura 2	104
Figura 3	106
Figura 4	109
Figura 5	111
Figura 6	118

Abreviaturas

APSE: Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza.

Colypro: Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes.

CONARE: Consejo Nacional de Rectores.

CTF: Comisión de Trabajo Final.

MEP: Ministerio de Educación Pública.

Msc: Maestría en Ciencias.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PFG: Proyecto Final de Graduación.

TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Introducción

Retana-Alvarado y otros (2022) consideran que “El no contemplar la salud emocional del personal docente como aspecto importante del proceso educativo, sugeriría una negación a su parte más humana e incluso podría generar un rechazo hacia su labor, por ende, un deterioro en las relaciones docente-estudiantes.” (p. 163). En las últimas décadas la profesión docente ha presentado exigencias y cambios acelerados asociados a la tecnología, carga laboral y el entorno social y educativo. Es de gran relevancia conocer ¿cuáles estrategias de autocuidado se pueden implementar para afrontar el estrés que causa la práctica docente?

En el capítulo I se encontrarán las líneas de investigación sugeridas en mediación pedagógica de las cuales se destaca la innovación y la creatividad como aspectos relevantes del quehacer docente, también se presenta el objetivo principal en el que se propone implementar estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente; en el estado del arte se respalda con estudios científicos la viabilidad de este objetivo.

En el capítulo II, marco teórico, se abordaron temas positivos y de gran relevancia para esta investigación como lo son el autocuidado, la salud mental y el acondicionamiento físico. A su vez también se encontrarán conceptos como estrés, tecnoestrés y *burnout* que causan daño a la salud de la persona docente.

En el capítulo III, marco metodológico, se aborda y desarrolla este proyecto de investigación como un estudio mixto con enfoque fenomenológico e interpretativo en el cual se utilizaron las técnicas de investigación entrevista y observación, y se aplicaron los

instrumentos: formulario electrónico de Google y una guía de observación para recolectar los datos.

Se trabajó con una muestra de 26 docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste. Así mismo, los datos fueron analizados y presentados mediante el procesador de datos Excel de Office (Microsoft). De acuerdo con los resultados obtenidos, se seleccionaron las estrategias apropiadas para abordar los problemas de salud asociados al estrés laboral encontrados en dicha muestra.

Seguidamente se desarrollaron los talleres con herramientas para afrontar el estrés laboral, enfocados en el autocuidado y en la salud integral de los docentes, con el fin de promover hábitos saludables para los educadores de la institución.

CAPÍTULO I

1. MARCO CONCEPTUAL

Marco Conceptual

1.1 Líneas de Investigación

Este proyecto se ajusta a la línea de investigación número cuatro, *el quehacer del facilitador en la mediación pedagógica*. El rol del docente está lleno de retos y constantes cambios, por lo que implementar estrategias de mediación pedagógica es relevante para fomentar el aprendizaje significativo, activo, participativo y colaborativo en los aprendientes; de manera tal, que el trabajo como facilitador resulte agradable tanto para los estudiantes como para los educadores, mientras se disminuye el desgaste físico y emocional de la persona educadora.

Aizpuru Cruces (2008) considera que: “El profesor esta dado a su quehacer docente y a sus estudiantes y su labor no termina en el espacio de aprendizaje, sino que trasciende más allá. Es apoyo, conoce a sus estudiantes y los trata según su personalidad y necesidades” (p. 40). En este sentido, la línea de investigación cuatro, en su apartado dos, propone la “Innovación educativa y creatividad” como herramientas necesarias para desarrollar nuevas competencias que faciliten el trabajo docente y que permitan alcanzar los objetivos de desempeño y exigencias académicas de manera satisfactoria, a la vez que contribuyen a disminuir el estrés laboral.

Por otra parte, el docente a través de la innovación educativa propicia que se disfrute el proceso de enseñanza y aprendizaje. Algunas técnicas y estrategias de mediación pedagógica en esta línea educativa son: el aula invertida, juegos interactivos, juegos en equipo, mesas redondas en las se le permita al estudiante opinar, crear ideas y analizar situaciones y temas en contextos varios.

La meta principal de la educación es crear hombres que sean capaces de hacer cosas nuevas, no simplemente de repetir lo que otras generaciones han hecho; hombres que sean creativos, inventores y descubridores. La segunda meta de la educación es la de formar mentes que sean críticas, que puedan verificar y no aceptar todo lo que se les ofrece (Piaget, 1984, citado por Fuentes, I. y otros., 2012, p. 66).

Siguiendo el pensamiento de Piaget, es importante adoptar nuevas ideas y estilos de trabajo en cada clase que potencien el pensamiento divergente y crítico para que las lecciones resulten particularmente inspiradoras para los estudiantes.

Desarrollar el planeamiento y las lecciones con base en el enfoque de innovación educativa aumenta la participación en clase, estimula el interés de los aprendientes por los temas y la construcción de sus propios saberes, disminuye la frustración, la tensión y el estrés entre los estudiantes y los docentes.

1.2 Justificación

El presidente de la Junta Directiva de Colopro Fernando López Contreras manifestó su preocupación sobre la salud mental y el autocuidado de las personas educadoras, considerándolos aspectos de gran importancia, “si un docente no está en todas sus facultades, es posible que afecte también su entorno y esto incluye a su familia, amigos y por supuesto, a los niños y jóvenes con quienes comparte el proceso educativo” (Díaz, 2021, párr. 8).

En esta línea, la revista InterSedes de la Universidad de Costa Rica realizó una investigación en la que destacó los síntomas recurrentes en una muestra de educadores costarricenses detalló “preocupación, tensión, ansiedad, tristeza y llanto excesivo como consecuencia de la carga laboral exigente” (Retana-Alvarado y otros, 2022, p. 178).

Un estudio realizado en el 2019 sobre la relación entre el nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y la satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia concluyó que el 71.4 % de los docentes sufría estrés, el 74.7 % depresión y el 65.9 % ansiedad (Brenes, 2019, p. 51).

Todos estos síntomas aparecen como respuesta al quehacer docente en los salones de clase. Cada día de trabajo es un desafío nuevo, la incertidumbre es lo único cierto. En una jornada de trabajo normal, los docentes pueden ver, atender y resolver: discusiones, llantos, gritos, aburrimiento, accidentes, distracciones, apatía, estudiantes con personalidad desafiante, hiperactividad, pleitos, padres de familia molestos, entre otros. Estas situaciones dificultan y pausan el desarrollo del planeamiento docente, lo que les produce sentimientos negativos hacia su trabajo.

Sin duda alguna, la problemática de salud que experimentan los educadores es seria y requiere de un abordaje integral y mayor compromiso por parte de las instituciones y del personal docente. Retana-Alvarado y otros (2022, p. 179) enfatizan que:

Existe una necesidad imperante de cuidar y ocuparse en la salud física y emocional del profesional docente, implementar estrategias o actividades que les incentiven y guíen a realizar un eficiente afrontamiento emocional de sus problemas o de los elementos que les generan estrés.

Por lo anteriormente mencionado, y el hecho de que se encontraron pocos estudios sobre el tema, se justifica desarrollar este trabajo de investigación dada la existencia de una necesidad real dentro del gremio de los educadores de generar e implementar soluciones que disminuyan el estrés provocado por la profesión docente.

Además, este proyecto busca evidenciar las diferentes enfermedades que padecen los docentes y sus posibles causas laborales mediante un abordaje integral que incluye estrategias y herramientas para afrontar al estrés y autocuidado como, por ejemplo: talleres para trabajar la relajación, la asertividad, el ejercicio físico, la salud mental y espiritual; los cuales fomenten el bienestar general para el buen desempeño profesional, social y familiar de los educadores.

1.3 Estado del Arte

En Costa Rica durante el año 2021, la Revista InterSedes realizó y publicó una investigación sobre las estrategias de afrontamiento emocional en el manejo del estrés. En el estudio participaron 131 docentes de escuelas públicas de la provincia de Alajuela.

Analizaron los elementos estresores asociados a síntomas como: ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones externas, desmotivación y mal afrontamiento al estrés.

La investigación concluyó que los docentes obtuvieron puntajes deficientes en el manejo emocional relacionado con el ámbito personal y presentaron los siguientes: tristeza, preocupación, tensión, ansiedad, llanto. Asimismo, el estudio enfatizó en que se debe cuidar de la salud física y emocional de los educadores, se les debe brindar herramientas y estrategias para afrontar el estrés laboral (Retana-Alvarado y otros., 2022, p. 179).

En Costa Rica, Bustos (2021) realizó una investigación en que la participaron 80 personas. El estudio analizó *la correlación entre la rotación de personal y el burnout en trabajadores y la prevalencia en los colaboradores de nuevo ingreso*. También concluyó que los trabajadores presentaron un rango medio-alto en despersonalización a partir de la escala del cuestionario de *burnout* de Maslach. Bustos (2021) también comprobó que aspectos organizacionales como el liderazgo, la cultura, los valores organizacionales y el clima laboral están relacionados con las manifestaciones de los trabajadores que se sintieron: desmotivados, irritados, apáticos, desinteresados por su trabajo, su desempeño y llegaron a ausentarse o a incapacitarse por las mismas razones.

A nivel internacional, La Revista Cubana publicó en el año 2020 un estudio sobre *burnout* y estrategias de afrontamiento en docentes de Educación Superior en el que participaron 37 profesores de Salud. La investigación evidenció que los educadores reconocen técnicas de afrontamiento al estrés, como: actividades culturales, religiosas y ciudadanas, descansar y disminuir la cantidad de trabajo; sin embargo, este estudio también

encontró que los profesores no realizaban dichas actividades porque debían atender obligaciones extracurriculares y tareas domésticas.

Por otro lado, los facilitadores también implementaron estrategias para lidiar con situaciones difíciles durante las lecciones como: cambio en la programación de la clase, modulación en la voz, advertencias; además, mostraron indiferencia y distancia ante situaciones conflictivas y evitar involucrarse. El estudio concluyó que las estrategias más utilizadas por los profesores fueron la solución de problemas, la reevaluación positiva y el apoyo social (Cabellos y otros., 2020).

Por su parte, la Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación del Profesorado (2020) publicó una investigación realizada en Colombia sobre inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente. En total participaron 115 educadores de dos escuelas urbanas con características similares; la muestra se dividió en dos grupos, uno de control y otro experimental.

El estudio se estructuró siguiendo la propuesta de Arias y Lemos (2015, citado por Iriarte-Pupo y otros., 2020), quienes crearon el concepto de inteligencia espiritual con base en tres áreas (cognitiva, afectiva y conductual).

Además, estas tres áreas fueron segmentadas e investigadas en grupos: razonamiento moral, búsqueda de sentido, autoconocimiento, autotrascendencia, admiración por lo misterioso, paz interior, autocontrol y solidaridad. Los resultados del diagnóstico demostraron que los docentes de ambas escuelas experimentaban estrés laboral en un 70 %.

Después de la implementación de las estrategias, el grupo experimental redujo en un 20 % la percepción de estrés, pasando de nivel de riesgo alto a nivel de riesgo bajo. Sin embargo, el grupo control mantuvo la percepción de estrés casi sin variaciones (Iriarte-Pupo y otros., 2020).

Situados siempre en Colombia y durante el 2021, se realizó otra investigación sobre la percepción de la salud mental y estrategias para el autocuidado en docentes de dos colegios urbanos. El estudio descubrió que las estrategias de autocuidado más empleadas por los docentes fueron: resiliencia (poca resistencia al cambio), gestión de tiempo libre (actividades que les ofrecieran sensación de bienestar), actividad física y por último gestión del trabajo (García y Gómez, 2021).

El estudio concluyó que entre los docentes existía poco conocimiento en temas de autocuidado, por lo que también recomendó realizar divulgación de estrategias de autocuidado y programas de promoción de salud física y mental.

Por otra parte, y fuera del continente americano, la Cuarta Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo, realizada en el 2007, señaló que los sectores de Educación, Salud, Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca experimentaron un 28.5 % de estrés, destacando que los trabajadores del sector Educación y Salud sufrían de ansiedad (OIT, 2016).

En España, la Universidad de Granada, durante el año 2021, publicó un estudio sobre el efecto de implementar un programa de acondicionamiento físico, el cual fue supervisado virtualmente y buscaba conocer la condición física y el estrés percibido en docentes

universitarios durante el confinamiento por COVID-19. Los docentes debían realizar al menos seis horas de la jornada laboral con trabajo sedentario.

El programa de acondicionamiento físico virtual consistió en dos sesiones semanales de cuarenta y cinco minutos durante cuatro semanas. El estudio concluyó que implementar el programa de actividad física fue suficiente para provocar una mejora significativa en la autopercepción sobre el estrés y la salud general de los participantes, por lo que sugirieron esta estrategia como una "alternativa eficaz para mantener niveles saludables de condición física y estrés en dicha población" (Manito y Barranco, 2022, p. 21).

Por otro lado, Lazarus y Folkman (1986, citado por Rodríguez y otros., 2009) realizaron un estudio sobre estrés, en el que se observó la respuesta psicológica de las personas al entorno. Encontraron dos categorías de respuesta, correspondientes a valoración cognitiva y estrategias de afrontamiento. Concluyeron que entre más recursos cognitivos, sociales, intelectuales y conductuales tenga acceso una persona, mejor afrontamiento y gestión del estrés desempeñará.

1.4 Definición del Problema

Los tiempos modernos demandan compromiso y dedicación por parte de los profesionales en Docencia, quienes deben desarrollar habilidades sociales, mentales, físicas y tecnológicas ya que se consideran destrezas necesarias para el éxito en cada lección y la interacción social propia de los centros educativos. La mayoría de docentes se adapta al entorno y al contexto educativo exigente; en el proceso de adaptación muchos sufren deterioro en su salud física y mental como consecuencia del estrés laboral al que están expuestos.

En el contexto de la educación actual, la tecnología ha resultado ser una aliada indispensable en los procesos de aprendizaje. Sin embargo, esta herramienta también ha traído problemas a los educadores, quienes lidian con situaciones asociadas a su uso, por mencionar algunas, actualizarse a ritmo acelerado, permanecer conectados durante gran parte del día, trastornos musculoesqueléticos, psicológicos y sociales, entre otros.

Para los autores González y Pérez (2019, p. 23) y Loaiza (2023), el uso inapropiado de las herramientas tecnológicas puede alterar la conducta y la salud de las personas, llevándolos incluso a sufrir de depresión. Estos autores concuerdan en que todas estas situaciones y problemas de salud son recientes y atribuibles a la implementación de la tecnología, lo consideran un síndrome conocido como tecnoestrés: estrés asociado a la tecnología.

Martínez (2024) presentó una publicación sobre incapacidades del MEP durante el primer trimestre 2023. El dato resultó alarmante, 22 359 educadores obtuvieron una licencia médica para ausentarse de sus labores durante los tres primeros meses del año y entre las

principales razones se encontraron: sentimientos de frustración, cansancio físico y mental, crisis de nervios, problemas gastrointestinales, dolores musculares, jaquecas, insomnio, entre otros.

Por otra parte, la sobrecarga laboral es percibida por los docentes como abrumadora, ya que para poder cumplir con los objetivos educativos es común que el horario laboral trascienda lo pactado en el contrato de trabajo. Actividades cotidianas como informes, requerimientos administrativos, planeamiento educativo, diseño de instrumentos de evaluación, revisión de tareas y exámenes, pertenecer a comisiones cívicas, culturales, de ornato, riesgo, apoyo, evaluación, reuniones de personal docente, atención a padres de familia, y más. Suelen suceder de manera simultánea y generan en los educadores la sensación de no tener el control de lo que acontece en su trabajo (SUTEBA, 2019, citado por Portillo y otros., 2021).

Asimismo, se suma el desgaste físico y mental de trabajar con grupos de gran tamaño, es probable encontrar educadores enseñando a grupos de treinta y cinco, cuarenta o más estudiantes. Esta realidad convierte a la educación y a la labor docente en un reto con grandes complicaciones para desarrollarse de manera exitosa, lo que genera frustración en los profesores.

Además, los padres de familia depositan la confianza, la esperanza y la responsabilidad del éxito académico de los estudiantes en la persona educadora. Por lo que la expectativa social que viven los docentes es muy alta y en ocasiones poco realista; se espera que los profesores conozcan de todos los temas y no cometa errores (Prieto, 2008, citado en Hernández y Quirós, 2018, p. 207).

Por su parte, Ruiz (2023) comenta que las organizaciones sindicales educativas conocen el tema sin tener claridad de la profundidad del problema, pero manifiestan que son muchos los reportes de sobrecarga laboral y cuadros de estrés que terminan en consulta médica.

Es en este punto donde resulta de gran importancia preguntar ¿los docentes conocen y utilizan estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión?

1.5 Pregunta problema

¿Cuáles estrategias de autocuidado se pueden implementar para afrontar el estrés que causa la práctica docente en los profesores del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, ¿durante el tercer trimestre del año 2024?

1.6 Título:

Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024.

1.7 Objetivo General

Implementar estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente en los profesores del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024.

1.8 Objetivos Específicos

1. Generar un diagnóstico para conocer las principales causas de estrés en la profesión docente.

2. Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.
3. Implementar el plan de acción mediante talleres en los que se promueva el autocuidado y estrategias para afrontar el estrés causado por la profesión docente.

1.9 Delimitaciones

Este proyecto de investigación se realizó en Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el periodo de junio a setiembre del 2024, con la totalidad de la población docente de la institución. Su objetivo principal es implementar estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente.

El enfoque del paradigma de investigación es interpretativo, este se fundamenta en la observación del comportamiento humano. Dicho enfoque permitirá conocer detalles del quehacer docente y los factores de estrés relacionados a esta profesión. El diseño de investigación es mixto, se desarrollaron aspectos del método cualitativo y cuantitativo para complementar la información del tema en estudio.

Además, se implementaron como técnicas de exploración la entrevista y la observación, también se utilizaron instrumentos como el formulario electrónico de Google y una guía de observación. Todo lo relacionado al paradigma, el diseño del proyecto e instrumentos se explicarán detalladamente en el apartado metodología de la investigación.

Los resultados fueron tabulados y presentados a través de procesador de datos Excel de Office, Microsoft. Con los datos obtenidos se desarrollaron talleres enfocados en la

implementación de estrategias de afrontamiento al estrés generado por la profesión docente y herramientas de autocuidado dirigidos al cuerpo docente del Liceo de Liberia.

1.10 Alcance

Esta investigación indagó sobre las principales causas de estrés a las que están expuestos los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, con el fin de ofrecerles estrategias de autocuidado y herramientas que les ayuden a manejar y disminuir el estrés laboral.

Además, se espera que los resultados obtenidos motiven a otras Instituciones Educativas a replicar los talleres con los educadores y así promover un ambiente de empatía mientras se incentiva un estilo de vida saludable. Finalmente, se espera obtener información valiosa para el desarrollo de nuevas investigaciones.

1.11 Temporalidad

El proyecto se realizó en el Liceo Nocturno de Liberia ubicado en Liberia, Guanacaste. Esta institución cuenta con horario de 6:00 p. m. a 9:50 p. m. de lunes a viernes. El trabajo de campo se desarrolló durante el mes de setiembre del 2024, el cual consistió en la aplicación de la entrevista, la guía de observación y el formulario electrónico de Google.

Seguidamente, se realizó la tabulación y el análisis de datos en octubre del 2024. La implementación del plan de trabajo se desarrolló en diciembre del 2024, para lo cual se diseñaron talleres con estrategias de autocuidado para afrontar el estrés laboral. Para los talleres se utilizaron actividades de mediación pedagógica.

El informe final del proyecto de graduación se presentará ante la CTF para su respectiva exposición y defensa durante la segunda semana del mes de marzo 2025.

1.12 Matriz de Consistencia

Tabla 1 Matriz de Consistencia

Título	Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024
Pregunta problema	¿Cuáles estrategias de autocuidado se pueden implementar para afrontar el estrés que causa la práctica docente en los profesores del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024?
Objetivo General	Implementar estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente con los profesores del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024.
Objetivos Específicos	1- Generar un diagnóstico para conocer las principales causas de estrés en la profesión docente.
	2- Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.
	3- Implementar el plan de acción mediante talleres en los que se promueva el autocuidado y estrategias para afrontar el estrés causado por la profesión docente.
Enfoque de investigación	Interpretativo
Tipo de investigación	Mixto: cualitativo y cuantitativo
Técnicas	Observación
	Entrevista
Instrumentos	Formulario
	Guía de observación

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Aproximación al Marco Teórico

2.1.1 Autocuidado

El Centro de Vida Saludable (2016, párr. 1) definió el autocuidado como “prácticas, actos diarios y estrategias que influyen positivamente en todas las áreas de nuestra vida y en nuestro bienestar” por lo que sugiere cambios en el estilo de vida de una persona y sus actividades para mejorar la salud.

Rivero N, y otros (2007, citado en Moraga, 2015) describen que el autocuidado es un comportamiento no natural de nacimiento, sino que son conductas empleadas a lo largo de la vida, que estas se afectan por diversos factores como los amigos, la familia, la comunicación, la formación académica, entre otros. Es decir, influyen en el estilo de vida y comprometer al autocuidado. Una estrategia importante para la protección de la salud y la prevención de diferentes enfermedades asociadas al nivel de estrés está relacionada con la siguiente definición de autocuidado citada en Tobón (2003, p. 3):

Las prácticas cotidianas y las decisiones sobre ellas, que realiza una persona, familia o grupo para cuidar de su salud; estas prácticas son ‘destrezas’ aprendidas a través de toda la vida, de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud y prevenir la enfermedad; ellas responden a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que se pertenece.

Rivera (2006, p. 92) define el autocuidado como “una función humana regulatoria que los individuos deben deliberar continuamente y desarrollar por sí mismos o haber desarrollado para ellos (cuidado dependiente)”. Cuando se implementa la práctica del

autocuidado como un mecanismo, surge como necesidad esencial para vivir y sobrevivir, esta llega a convertirse en una forma de mantener el buen funcionamiento mental y físico.

De acuerdo con las definiciones anteriores, es posible que los educadores implementen el autocuidado en su vida cotidiana, que consideren aspectos como la alimentación, el ejercicio, el chequeo general de salud, las vacunas, análisis de sangre, la salud mental, carga laboral y el aprovechamiento de los beneficios del gremio docente.

2.1.2 Salud mental del docente

Un estudio realizado en Ecuador sobre la salud mental, dirigido a una comunidad de docentes, afirma que la actividad educativa está constantemente saturada de responsabilidades, así lo afirma la siguiente cita.

Es frecuente que el docente se mantenga alerta durante varias horas al día y que asuma funciones policiales y parentales que le abocan al agotamiento profesional. Acumular tareas, unido a sentimientos de frustración, insatisfacción y falta de entendimiento con los compañeros, estudiantes y padres de familia, podría ocasionar en estos profesionales algunas alteraciones relacionadas a la fatiga, descenso de la concentración, rendimiento, ansiedad, problemas de sueño, dificultades digestivas... (Martínez y otros., 2003, citado en Soto-Crofford y Deroncele-Acost, 2021, p. 14).

El extracto anterior señala los síntomas que pueden afectar la salud mental de una persona docente, por ello, es importante hacer un análisis sobre el estado mental para observar si se presenta algún factor negativo mencionado identificarlo y estar alerta para buscar ayuda profesional y gestionar una intervención de manera oportuna.

La salud mental es considerada un componente integral en el bienestar de los individuos y se enmarca en la concepción de salud emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que la define como “el estado de bienestar físico, psíquico y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (2020, mencionado en Titistar y otros., 2022, p. 184).

Se comprende de la cita anterior que la salud relaciona el estado físico, el estado mental y el estado social de un individuo y por lo tanto ninguna persona es inmune al padecimiento de enfermedades, por ello, debe priorizarse el bienestar general, especialmente cuando exista una carga laboral que afecte la salud de la persona docente.

2.1.3 Acondicionamiento físico para afrontar el estrés

Se ha comprobado que el tener una rutina de ejercicios favorece la salud de las personas, no solamente en temas físicos, sino que también emocionales “el ejercicio es muy recomendable para los estados de ansiedad y depresión pues ayuda a reducir la tristeza, relaja e impacta positivamente en la calidad de vida de la persona” (Briceño, 2022, párr. 5).

En otros aspectos, la actividad física de la persona al sentirse bien consigo misma entre otros resultados deseados como, por ejemplo, mejorar el ánimo y la autoestima al tener una buena condición de salud. Así lo mencionan Gutiérrez y otros. (1997, citado en Castellanos, 2022, p. 6.):

El ejercicio actúa sobre la capacidad biológica de la persona, aumentando la oxigenación de los órganos vitales, liberación de más hormonas (como la norepinefrina, serotonina, dopamina y endorfinas, relacionadas con el estado de

ánimo), y sobre el plano psicológico, mejorando la autoestima, la autoeficacia y la satisfacción vital.

En la cita anterior se mencionan los efectos que provoca el ejercicio físico en la calidad de vida de una persona, especialmente si se es docente y se trabaja con un nivel de estrés elevado. Esto puede contribuir con procesos personales relacionados con la salud física y mental, el amor propio y el autocuidado. Ramírez (2002) menciona que “El acondicionamiento físico traducido como actividad física regular se considera entonces un componente importante de los denominados estilos de vida saludable” (p. 2). Para lograr un estilo de vida saludable es importante priorizar las opciones más accesibles, en las que el docente considere el tiempo del que dispone y el tipo de actividad física que puede realizar.

2.1.4 Estrés

La Organización Internacional del Trabajo (2016, p. 2) definió el estrés como “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”. El estrés es un tema de importancia en el gremio educativo ya que puede afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral de la persona trabajadora.

Hans Selye (1878, citado en Ayuso, 2006, p. 2) manifiesta que “investigó y llegó a definir el estrés como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga”. Por lo tanto, una persona que trabaja en el campo de la Educación sometida al estrés de manera continua puede sufrir enfermedades más graves como el *burnout*.

Lizano y Sánchez (2022) definen “el estrés como un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades o una menor capacidad para superar esas situaciones” (p. 5). En este sentido, Portillo y otros (2021) mencionaron en una publicación realizada en la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) que el gremio costarricense puede presentar estrés derivado de la carga laboral y que este provoca una serie de repercusiones en la salud. En primer lugar, el no poder dormir bien, la impotencia al momento de solucionar un problema, sentimientos de tristeza o incertidumbre. Todos estos factores desencadenan padecimientos más fuertes causados por experimentar estrés crónico.

Para Bada y otros (2020, p. 1141) “El estrés laboral es considerado como un problema psicológico, así como también físico, configurado por agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; que afecta la salud pública a nivel mundial”. Una de las alertas de gran relevancia del estrés laboral en los docentes es cuando manifiestan síntomas relacionados con un deterioro en la salud mental, ya en este punto, la situación puede ser crítica y debe ser abordada por profesionales en la materia.

2.1.5 Tecnoestrés

El tecnoestrés fue considerado por el psiquiatra norteamericano el Dr. Craig Brod como una enfermedad que es causada por la falta de habilidad en el uso de las nuevas tecnologías informáticas de manera saludable (Salanova, Llorens y Ventura, 2011, citado en González y Pérez, 2019). De acuerdo con lo mencionado sobre tecnoestrés, algunos estudios científicos revelan que puede ser el causante de enfermedades a partir del uso desmedido de

las tecnologías y que se manifiesta de forma letal si no se usa de manera responsable y saludable.

Dos investigadores norteamericanos, Michelle Weil y Larry Rosen (1997, mencionado en González y Pérez, 2019), conceptualizan que el tecnoestrés tiene un “impacto negativo en las actitudes, los pensamientos o los comportamientos, causado directa o indirectamente por la tecnología, afectando al ser humano a nivel afectivo, cognitivo y conductual hasta en algunos casos fisiológico” (p. 23) Estos son algunos aspectos negativos del tecnoestrés que, según los autores del término, algunas personas son más susceptibles a desarrollar cambios nocivos en su conducta y estilo de vida.

También, autores como Salanova y otros (2007, citado en González y Pérez, 2019) definen al tecnoestrés como:

Todo estado psicológico negativo relacionado con el uso de la tecnología o con la amenaza de su uso en un futuro. Esta experiencia se relaciona con sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo y creencias de ineficacia, pero también con un uso excesivo y compulsivo.

Es probable que los docentes al completar su horario de trabajo se mantengan sujetos al uso de la tecnología para elaborar material didáctico y realizar diferentes técnicas educativas para sus estudiantes. Domínguez-Torres y otros (2021, p. 15) aseguran que: “la sobrecarga tecnológica, la tecno-invasión, la intensidad de trabajo y trabajar fuera del horario laboral propicia experimentar tecnoestrés en los docentes”. En la actualidad se utiliza la tecnología como herramienta de trabajo debido a que existe una necesidad de potenciar la

calidad de la educación, es prácticamente inevitable que los docentes presenten estrés o ansiedad debido a que tienen que usar la tecnología.

2.1.6 Burnout

Cabe destacar que también el *burnout* es un estrés crónico (distrés) experimentado en el contexto laboral (Meir, 1983; Álvarez y Fernández, 1991). Siendo este síndrome el último eslabón, es necesario resaltar que varios autores “hacen hincapié en que se trata de una forma de estrés ocupacional, con entidad propia, estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas” (Ribera, y otros, 1981, mencionado en Ayuso, 2006, p. 8), además de presentar una serie de síntomas asociados a la fatiga y el cansancio que aparecen con la carga laboral excesiva.

Los autores (Rodríguez y otros., 2010, citados en Arias-Méndez y otros, 2022, pp. 64-65) concluyeron que la carga de trabajo “puede considerarse una de las causas de la desmotivación de los docentes en su jornada, mencionan la insatisfacción relacionada con los criterios del funcionamiento organizacional tales como: alta rotación del personal, ausentismo laboral, paros escalonados y huelgas”. Todo esto afecta al sistema educativo, a los educadores y a los estudiantes en general.

“El Síndrome de *burnout* ha sido catalogado como una de las patologías más preocupantes del futuro inmediato y en ocasiones ha sido catalogado incluso como la nueva enfermedad del presente siglo” (Colegio de Diplomados en Enfermería de Madrid, 2001, citado en Alpízar, 2014, p. 32). Se considera que el agotamiento, el desbalance y el sufrimiento emocional al momento de ejercer las funciones como docentes pueden ser ocasionadas por el *burnout*.

Según Marrau (2004, citado en Alpízar, 2014, p. 32), el Síndrome de *burnout* se desarrolla en las fases detalladas a continuación.

Una primera fase de exceso de trabajo, seguida de una fase de sobreesfuerzo por realizar todas las labores, el mismo que llevará a estados de ansiedad y fatiga para la persona, a esta fase seguirá una de desmotivación y pérdida de la ilusión por las labores al ver que su esfuerzo no es recompensado con resultados, para finalmente caer en una fase de pérdida de la vocación y decepción del lugar de trabajo, de los compañeros, jefes, usuarios, en fin, de todas las personas involucradas en sus labores.

Por consiguiente, el *burnout* no es un síndrome que se desarrolla en un corto tiempo o por un evento específico. En los últimos años los profesionales en Docencia han presentado mayor riesgo de padecerlo y sus síntomas abarcan el nivel físico, mental y emocional, dejando a estos profesionales sin ánimo ni deseos de laborar.

Góngora, y otros (2016, citados en Gallardo y otros., 2019, p. 4) mencionaron que:

las situaciones que provocan la aparición del síndrome de burnout son de gran magnitud y persistentes hasta provocar síntomas tales como cambios de estado de ánimo, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía y menor rendimiento, así como afectaciones emocionales, despersonalización o falta de realización personal, entre otras.

Cuando una persona presenta síntomas que afectan la capacidad mental, como lo menciona la cita anterior, la salud va en un declive alarmante que puede prevenirse si la persona que lo presenta lo detecta a tiempo.

Para tener conocimiento más claro sobre *burnout* (Garita y Herrera, 2019, p. 18):

Factor estresor siempre está vinculado a una mala calidad de vida, así mismo, de problemas en la salud. Una persona que padece de Síndrome de *burnout* se encuentra más propensa a enfermedades, presenta niveles altos de depresión, cansancio emocional, desinterés por el trabajo y por eso es importante mantener adecuados estilos de vida.

Cabe mencionar que este síndrome se puede evitar si se tiene el conocimiento adecuado y las medidas para detectar estos niveles de estrés que afectan a la persona trabajadora, en caso contrario y de no prestar la importancia debida, podría ocasionar hasta la muerte.

2.1.7 Contextualización de la realidad nacional en la educación costarricense

La educación en Costa Rica ha experimentado diferentes fisuras y pausas entre los años 2020 y 2021, en estos periodos se presentaron situaciones que causaron efectos negativos y de incidencia negativas en los escolares, las cuales han sido relacionadas con la reciente crisis sanitaria por COVID-19. Además, se vio la disminución en la calidad educativa ya que se registraron bajo rendimiento y pocas habilidades en los estudiantes, sin que existieran argumentos de peso para justificarlos, así lo presentó el Consejo Nacional de Rectores (2021). Dejaron en evidencia que el sistema educativo en Costa Rica tiene asuntos pendientes con temas como la calidad, creatividad e innovación.

Por otro lado, el Consejo Nacional de Rectores (2023) anotó algunas recomendaciones para mejorar la calidad de la educación costarricense, destacaron el

entrenamiento y la capacitación docente enfocadas en potenciar las habilidades de sus estudiantes, utilizar la innovación y la creatividad, así también “dotar al profesorado de herramientas y conocimientos que le permitan mejorar la gestión del aula y así aprovechar el tiempo y lograr procesos de mediación más personalizados” (p. 247). Por lo tanto, para acatar las recomendaciones brindadas, las instituciones educativas requieren estudios de casos y la aplicación de un plan de acción educativo que incluya el conocimiento de las prioridades en el ámbito escolar.

La realidad nacional en materia educativa sugiere que el educador necesita más recursos de formación, técnicas y habilidades para aplicar estrategias que le permitan enfrentar los retos y desafíos propios de la profesión docente los cuales constantemente se transforman en estrés laboral: la impaciencia, poca tolerancia, la carga laboral, los plazos y fechas límites de entrega de documentos, uso de tecnología, actividades escolares, evaluaciones, comisiones, reuniones varias, padres de familia, entre otros.

2.1.8 Factores psicosociales y el estrés docente

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras (Gil-Monte, 2009, p. 169).

Los factores psicosociales positivos promueven la motivación y estimulan a la clase trabajadora para desempeñar su trabajo de manera eficiente y segura. Por otro lado, si los

factores psicosociales son negativos, los colaboradores pueden experimentar emociones de tristeza, depresión, desmotivación, fatiga, entre otras repercusiones en la salud física y mental, en este sentido, pueden convertirse en un riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo psicosociales laborales y el estrés, [sic] son temas que en la actualidad representan uno de los problemas más importantes de salud pública y ocupacional, razón que lleva a convertirlo en un tema de vital importancia para el mundo organizacional, ya que los riesgos psicosociales pueden llevar al desarrollo de diferentes patologías tanto físicas como psicológicas en los trabajadores (Suescún 2014, citado en Asadobay, 2022, p.2).

El estrés y la carga laboral son causantes de insatisfacción y desmotivación para los docentes, están relacionados al riesgo de sufrir accidentes, bajar el rendimiento y la calidad al momento de asumir el rol de trabajador. Los riesgos psicosociales se relacionan con aislamiento, ansiedad, fatiga y carga mental, los cuales afectan la salud de la persona que ejerce la labor. Entre los factores psicosociales asociados están:

la intensidad del trabajo, la carga laboral docente, falta de horarios definidos, las modificaciones en las tareas, prioridades y exigencias debido a las decisiones emanadas desde las autoridades ministeriales, la estabilidad en el empleo, las relaciones entre pares y con sus jefes, el reconocimiento social de su labor, las transformaciones en el ejercicio de la docencia debido a la implementación de la educación remota o combinada, la hiperburocratización de las gestiones administrativas, entre otras situaciones que tienen impactos en las emociones y el estado del bienestar individual y colectivo (Portillo y otros., 2021, p. 95).

El trabajo en Docencia se ha convertido en una gestión burocrática, ya que a la hora de realizar trámites académicos y preparar documentación administrativa, los docentes se exponen a complejas tareas y plazos límites que generan tensión y estrés laboral. Por ejemplo: expedientes académicos, reportes de notas, procesos disciplinarios, reportes de comportamiento y planeamiento. Con respecto a los temas personales, se destacan: solicitar permisos de salida, justificaciones por enfermedad, incapacidades, entre otras, la dinámica es similar.

2.1.9 Recomendaciones para afrontar el estrés

Algunas recomendaciones para mitigar el estrés, comentadas por Sánchez (2016) en su estudio, se centran en que “los horarios de las personas trabajadoras sean predecibles y razonables” (p. 12) en donde el patrono cumpla con los horarios destinados para la entrada, salida, almuerzo y recesos.

Siguiendo la misma línea de Sánchez (2016), este destaca que “Comer sano, dormir lo suficiente, hacer ejercicio, leer, evitar llevar las preocupaciones y el trabajo a la casa y organizar el trabajo de manera racional y realista” (p. 13), las cuales son algunas recomendaciones en el ámbito extralaboral que se pueden realizar para minimizar el daño causado por el estrés.

Otra estrategia mencionada por Narváez (2019) es “controlar los estímulos estresores, como lo son las técnicas de relajación” (p. 20) que consisten en la respiración pausada, las cuales tranquilizan el cuerpo y ayudan a enfocarse. Esta herramienta puede ser implementada por la institución educativa y desarrollarse a través de talleres de afrontamiento del estrés.

Las recomendaciones que propone Martínez-Otero (2003) para evitar el estrés en los profesores son: el aprender a disfrutar de pequeños logros, también el aprovechar los períodos vacacionales para desestresarse de la carga laboral y reincorporarse al trabajo con fuerzas renovadas, sugiere la utilización saludable del tiempo libre diario y de los fines de semana; propone implementar una dieta equilibrada, acompañada de la actividad física, la relajación muscular, la actitud mental positiva. Por último, plantea mantener la comunicación con los compañeros de trabajo e intercambiar experiencias y opiniones para propiciar un buen ambiente laboral (p. 19).

Otro autor (Bruno, 2021) plantea la estrategia de intervención grupal, la cual se caracteriza por la búsqueda de apoyo y acompañamiento social. Además, sostiene que el solo hecho de conversar con sus colegas sobre los temas laborales cotidianos que generan estrés dentro de su centro de trabajo produce una sensación de bienestar mental. También considera ideal que las instituciones participen de esta técnica y ofrezcan un espacio a sus colaboradores.

2.2. Herramientas Pedagógicas para Afrontar el Estrés

2.2.1 Mediación pedagógica

La mediación pedagógica presenta estrategias que facilitan al docente el proceso de enseñanza y aprendizaje. Prieto (2019, citado en León-León & Zúñiga-Meléndez, 2019, p. 6) expresa que la mediación pedagógica busca “promover experiencias de aprendizaje, de lograr la interactividad del estudiantado de manera integral como ser humano, comprender que el acto pedagógico no puede ser directivo, es una forma de interacción entre personas con niveles de experiencias diferentes”, por lo tanto, el rol de un facilitador es importante en la creación de espacios con propósito, en donde la interacción potencie ideas novedosas,

mientras el docente adquiere experiencia haciendo uso de la mediación. Espinoza (2021, p. 11) menciona que:

La mediación pedagógica es una actividad experimentada e intencionada que incluye todas las actividades, métodos y técnicas que la persona docente realiza en el contexto educativo para promover y acompañar el aprendizaje de la persona estudiante, y fomentar la construcción de conocimientos y el desarrollo de habilidades.

Siguiendo con la cita anterior, cuando el docente implementa actividades didácticas para planear una clase enfocada en un aprendizaje significativo, utilizando la mediación para conocer las fortalezas de cada estudiante, refuerza aquellos conocimientos que ya posee y obtiene los resultados del proceso por medio de la evaluación.

Castillo y Castillo (2013, citados en Castañeda-Patiño y Alzate-Ortiz, 2020, p. 5) definen la mediación pedagógica como la que:

Provoca un quiebre epistemológico en la concepción que clásicamente se tiene sobre la educación, el profesorado, el estudiantado y de la comunidad misma, por forjar interacciones cognitivas, corporales y hasta espirituales que gestan, promueven y cuidan la vida como propósito co-emergente a cualquier proceso educativo que se dé al interior o por fuera de la escuela.

La mediación pedagógica permite identificar los intereses de la persona estudiante, reconocer sus capacidades y competencias individuales, facilita la construcción del conocimiento en función de brindar calidad académica y aprendizaje significativo. De esta

manera, si el docente así lo cree conveniente, puede enfocar la mediación pedagógica como una herramienta reguladora para la armonía entre el aprendizaje y las vivencias del aula.

También, Vargas y Orozco (2020, p. 4) consideran que un “medio utilizado para el logro de aprendizajes y habilidades puede ser: las vivencias y las relaciones que se dan en el espacio de aula, apoyadas en actividades y materiales específicos”. De acuerdo con cita anterior, el encontrar la didáctica correcta ayuda al mediador a hacer posible que se potencie el aprendizaje, que se propicie el ambiente escolar pacífico y que se desarrollen de forma adecuada las habilidades de cada uno de los estudiantes.

La mediación promueve, acompaña, facilita y guía la enseñanza hacia un aprendizaje significativo, pero además ayuda al docente a expandirse en temas actuales por medio de las herramientas digitales como nuevas alternativas de enseñanza, por ejemplo, crear foros virtuales, asignaciones, investigaciones, presentaciones, entre otros. Por lo tanto, las clases pueden ser atractivas y entretenidas y el docente cumple la función como mediador entre los contenidos y los estudiantes.

2.2.2 Aprendizaje significativo

Un docente que guía el desarrollo de los aprendizajes significativos se esfuerza por generar espacios que propicien la innovación, la creatividad, ambientes creadores del pensamiento crítico, áreas de descubrimiento, situaciones de análisis, potencia la creatividad al incentivar la curiosidad, la investigación a partir de conocimientos previos (Araya, 2014, p. 7). Se considera que en el aprendizaje significativo “la mediación didáctica es fundamental para la producción, construcción y transformación de la cultura educativa, por lo que va a demandar enfoques pedagógicos más atinentes a la potenciación del desarrollo

de las habilidades de pensamiento”. El proceso de enseñanza y aprendizaje está asociado a los conocimientos previos que son adquiridos por el estudiante durante toda su vida. Como se remarca en la próxima cita, construir un nuevo aprendizaje y que resulte significativo depende de dos condiciones según lo exponen Ovares y otros., (2023, p. 5):

El estudiantado aprende significativamente a partir de lo que sabe. Por tanto, lograr un aprendizaje significativo supone entonces dos condiciones esenciales: una actitud potencialmente significativa de quien aprende y la presentación de material con significado lógico para el estudiantado.

Es necesario conocer los saberes previos y entender el funcionamiento del aprendizaje de los estudiantes, puesto que tal acción ayuda a la persona docente a planear una clase efectiva y sencilla por medio de la innovación y la creatividad para ayudar a sus aprendientes en la construcción de nuevos conocimientos sin desgastarse en el proceso.

Por su parte, Quiroga (2020, citado por Salcedo y otros., 2022) sostiene que “el aprendizaje cooperativo está estrechamente vinculado al aprendizaje significativo” (p. 51). Los estudiantes construyen los saberes de manera significativa gracias a la participación grupal y al intercambio de ideas de los diferentes integrantes.

Ausubel (1960, citado en Ovares y otros., 2023) considera: “La significatividad sólo es posible si se relacionan los nuevos conocimientos con los que ya posee el sujeto”. Se refiere al aprendizaje significativo como el que hace posible el enlace entre el conocimiento del estudiante y la nueva información adquirida, es decir, produce nuevos significados creando la conexión en la estructura cognitiva.

Tal como expresan Hernández y Quirós (2018, p. 140), “los especialistas que estudian a Ausubel han propuesto la metáfora de un puente entre lo que se conoce y lo nuevo por aprender”. Cuando los estudiantes son capaces de relacionar las ideas, crean un vínculo que modifica el aprendizaje adquirido o que sirve de modelo de forma derivativa.

2.2.3 Aprendizaje contemporáneo

La teoría educativa contemporánea incorpora diferentes tendencias que promueven la forma de aprender y desaprender, además, propone el incentivo de habilidades blandas para facilitar la labor docente. El aprendizaje contemporáneo según Morales (2010, referido en Morales, 2014) aplica “el constructivismo, el conductismo, el neo institucionalismo, la teoría y el enfoque curricular de competencias, el marxismo, las neurociencias, el funcionalismo, las teorías reproductivistas, o bien, el pensamiento crítico educativo”.

Dicho de otro modo, la “pedagogía contemporánea, se concibe como la incorporación racional de las tecnologías a la educación, con propósitos de democratizar el acceso, de facilitar y flexibilizar la operación” (Sánchez, 2023, p. 339). La cita anterior menciona la implementación de la tecnología disponible en los procesos educativos como parte del planeamiento didáctico docente, esto con el fin de crear aprendizajes significativos. Es en este punto donde se debe recordar hacer uso responsable de las plataformas virtuales en aras de cuidar la salud mental de los educadores.

Desde el punto de vista de Ruíz (2022, p. 8) “la naturaleza del aprendizaje en la sociedad contemporánea es que los contextos y las actividades que ofrecen oportunidades para aprender se han multiplicado y diversificado exponencialmente respecto a épocas anteriores”. Estas nuevas tendencias educativas van de la mano con la globalización mundial,

en las que se observa una creciente variedad de dispositivos digitales, redes sociales, plataformas virtuales, aplicaciones, juegos, entre otros.

En este contexto, el aprendizaje contemporáneo puede verse como una ventaja educativa que facilita y amplía la posibilidad de presentar las clases. De acuerdo con Cevallos-Hoppe y Paladines-Ugalde (2016, p. 145), la teoría de aprendizaje contemporáneo sugiere que:

Los nuevos modelos o estrategias de enseñanza basadas en la modernidad de las tecnologías de la comunicación; y su aplicación metodológica en las diferentes asignaturas que conforman el curriculum vitae de la carrera, provocan que estos docentes, en mucho de los casos, desaprendan todo lo aprendido, y comiencen a adoptar otros enfoques.

Los trabajadores en Docencia pueden implementar el aprendizaje contemporáneo como una herramienta más que les ayude a manejar la carga laboral y mental, por lo que resulta importante se le brinden al educador capacitaciones para que se adapte más fácilmente y obtenga verdaderos beneficios al utilizar el aprendizaje contemporáneo en el desarrollo de sus lecciones.

2.3 Paradigmas como Herramientas para Disminuir el Estrés Docente

2.3.1 Paradigma humanístico

Aizpuru Cruces (2008, p. 40) afirma que el paradigma humanista “se centra en la persona, a la cual considera una totalidad y por lo cual su desarrollo debe ser integral, considerando los aspectos intelectuales, afectivos y sociales”, por lo que dicho paradigma reviste la profesión docente de respeto, dignidad, humanidad y empatía a esta noble y hermosa vocación.

Del mismo modo, Alarcón (2022, p. 33) define que el paradigma humanista es “como la fraternidad, la igualdad, la promoción, el respeto a los derechos humanos, la democracia, la justicia, la equidad, la paz, la inclusión y la no-discriminación”. Este paradigma busca brindar oportunidades desde de la inclusión y la equidad. Los docentes que trabajen sus lecciones desde este modelo serán y vivirán una vida llena de gratificaciones y menor estrés, transmitirán inevitablemente estos beneficios a sus estudiantes y a la comunidad.

El paradigma humanista en la opinión de Ramos (2016, p. 36) promueve “la autorrealización de las personas para que logren lo mejor de lo que son capaces, permitiendo la trascendencia del ser humano al derivarse en un aprendizaje duradero y profundo por su gratificante forma de operar.” De esta forma, la definición enfatiza la identidad genuina de cada ser al momento de desarrollar la conciencia sobre el padecimiento, enfoca al docente para que sea capaz de validar y dialogar cuando sienta estrés.

La Psicología Humanista ha descubierto que al hombre se le puede tratar con lo más humano: la interacción dialógica entre personas genuinamente diferentes. En dicha interacción están presentes fenómenos nuevos como el respeto (valoración de la

Otredad como un otro legítimo), la empatía (esa gentil actitud que escucha lo implícito, más que lo que a las palabras) y la autenticidad (esa cualidad de atreverse a ser uno mismo frente al Otro) y la comunicación experiencial (Riveros, 2014, p. 180).

Ser educador es un acto de amor, valentía y compromiso con el prójimo y la sociedad. Implica dedicarse en cuerpo y alma para enseñar sus conocimientos al otro, para lo cual hace uso de todos sus recursos psicológicos, emocionales, culturales, sociales, tecnológicos, técnicos, etc. Se debe recordar que en ocasiones tanta dedicación puede generar desmotivación, cansancio, frustración, apatía y enfermedad en los docentes.

2.3.2 *Paradigma constructivista*

La importancia del constructivismo radica en el cambio del rol del docente, pasando de ser un mero trasmisor de conocimientos, a un ente innovador, que crea situaciones significativas de aprendizaje utilizando estrategias cognitivas, metacognitivas y afectivas que permitan activar los conocimientos previos de los estudiantes (Tigse-Parreño, 2019, p. 27).

Tal como se explica en la cita anterior, la implementación de este paradigma ofrece al docente herramientas educativas efectivas que le permitan asumir un papel diferente a los roles tradicionales. Puede ser guía, supervisor, facilitador y evaluador de los conocimientos, en tanto que los estudiantes construyen los saberes de manera activa, dinámica y a su propio ritmo. Este proceso también beneficia al educador, quien naturalmente continúa aprendiendo durante toda la vida “el constructivismo educativo propone un paradigma en donde el proceso

de enseñanza se percibe y se lleva a cabo como un proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto” (Vargas y Acuña, 2020, p. 1).

Estas sinergias resultantes al desarrollar estrategias pedagógicas constructivistas abren espacios para que el docente pueda liberarse de estigmas, sentimientos de culpa y frustración generados por la presión social en la que se le atribuye la responsabilidad del éxito estudiantil en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por otra parte, Restrepo, (2017), Vargas y Acuña (2020, p. 8) y EcuRed (2018, citado por Benítez-Vargas, 2023) consideran que el paradigma constructivista aporta herramientas a los educadores que facilitan el aprendizaje significativo, ya que los docentes deben comprender el contexto, investigar, analizar las estrategias educativas a implementar, planificar, innovar, observar, motivar y guiar a los estudiantes en la construcción de los aprendizajes al mismo tiempo que alcanzan el éxito académico.

Dicho modelo busca motivar el ingenio de los instructores llevándolos a una autoexigencia, y constante valoración de sus conocimientos y la forma en que estos deben ser transmitidos, les permite entender la complejidad de los procesos mentales y las dinámicas lúdico-didácticas-pedagógicas que debe utilizar para poder ser entendido en los ambientes de formación (Restrepo, 2017, p. 51).

La versatilidad en las aplicaciones de este paradigma educativo se considera de gran valor para el desarrollo de este trabajo de investigación, ya que ofrece soluciones reales a las exigencias que experimentan los docentes diariamente.

Además, este enfoque, basado en la construcción del conocimiento, ofrece al educador una caja de herramientas pedagógicas de la que puede echar mano para resolver una gran parte de los retos y complejidades propias de la profesión docente. Facilita que el docente encuentre equilibrio entre el trabajo de clase, el aprendizaje significativo y las actividades curriculares, lo que naturalmente se traduce en disminución del estrés laboral y todos los síntomas asociados.

CAPÍTULO III

3. MARCO CONTEXTUAL

3.1 Aproximación Marco Contextual

3.1.1 Información de la Institución

El Liceo Nocturno de Liberia está ubicado en Barrio Moracia, costado este del Hospital Enrique Baltodano Briceño en Liberia, Guanacaste. Cuenta con una población estudiantil de 538 estudiantes y 26 docentes, pertenece al Circuito 04 de la Dirección Regional de Educación de Liberia.

3.1.2 Historia

En el año 1970 se notaba en Liberia la necesidad de contar con una institución nocturna que facilitara a muchos adultos concluir los estudios secundarios. La Junta Progresista del barrio La Victoria escuchó inquietudes al respecto e iniciaron gestiones por medio de memoriales ante el Ministerio de Educación para lograr la apertura de un Centro Educativo Nocturno. La acción no tuvo el éxito que se esperaba, pero interesó al Club de Leones y Municipalidad. En agosto de ese mismo año el gobierno local expresó la decisión de apoyar a grupos que cursaban estudios de Bachillerato por Madurez.

En 1971 el Club de Leones realizó censos y determinaron que gran cantidad de personas no tenían oportunidad para seguir estudiando. Por razones de trabajo y familiares, algunos jóvenes de instituciones diurnas se vieron obligados a abandonar las aulas y manifestaban frustración por no tener esperanzas de lograr una mejor formación académica en una institución que les permitiera estudiar y trabajar de forma simultánea. Con base en esos estudios, el citado Club de servicio, la Junta Progresista de la Victoria y demás organizaciones comunales reiniciaron una lucha coordinada ante el Ministerio de Educación.

Ante la imposibilidad presupuestaria que tenía el Ministerio, el entonces diputado Asdrúbal Ocampo Ocampo logra asignar recursos a los códigos requeridos para el nombramiento del personal docente y docente-administrativo en el presupuesto ordinario de 1971. En enero y febrero de 1972 se realiza la matrícula en el salón parroquial de Liberia. El mencionado diputado consiguió una partida específica por 50.000 colones para que la Junta Administrativa adquiriera los materiales indispensables. En la creación del Liceo Nocturno debe citarse de manera especial el esfuerzo de personas como Pedro Donald Ruiz Salas, Asdrúbal Caravaca Briceño y Carlos Coronado Vargas. Se inició el curso lectivo de 1972 en la Escuela Ascensión Esquivel Ibarra.

La imposibilidad de ubicar las oficinas administrativas en la Escuela Esquivel Ibarra y el ruido de vehículos característico en ese sector de la ciudad hicieron que el colegio se trasladara en julio de 1972 a la Escuela Aplicación Alba Ocampo Alvarado.

Cuenta el edificio con sus respectivas aulas, de las cuales, una está destinada a las oficinas administrativas y en otra se han ubicado los servicios de Biblioteca. En un pequeño local se ha instalado el Departamento de Orientación. Las instalaciones disponen de tres amplios corredores y áreas adyacentes para continuar la obra (Muñoz y Guillén., 2019).

3.1.3 Visión

Ser un Centro Educativo que brinde un servicio de Calidad y Eficiencia, que satisfaga las necesidades educativas, socio-afectivas y culturales de una comunidad estudiantil, así como a un cuerpo docente-administrativo.

3.1.4 Misión

Brindar una educación Humanista, Constructivista y Racionalista, en términos de Calidad y Eficiencia, a jóvenes y adultos en un Sistema de Educación Formal Nocturna, y así obtengan la capacidad de enfrentar y superarse en un medio competitivo.

3.1.5 Valores

- 1- Solidaridad
- 2- Respeto
- 3- Responsabilidad
- 4- Tolerancia
- 5- Equidad

3.2 Matriz de Operacionalización

Tabla 2 Matriz de Operacionalización

Paradigma y enfoque		Tipo estudio		Población, sujeto o muestra			
Paradigma Interpretativo y Enfoque mixto		Fenomenológico		Docentes del Liceo Nocturno de Liberia Guanacaste			
Interrogante problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Variables o categorías	Definiciones conceptuales	Dimensiones o subcategoría	Indicadores	Definición instrumental
¿Cuáles estrategias de autocuidado se pueden implementar para afrontar el estrés que causa la práctica docente en los profesores del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024?	Implementar estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente en los profesores del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024.	Generar un diagnóstico para conocer las principales causas de estrés en la profesión docente.	Estrés docente	Lizano y Sánchez (2022) definen “el estrés como un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades o una menor capacidad para superar esas situaciones” (p.5).	Sobrecarga laboral Reuniones con padres de familia Participar en comités institucionales Uso de las TICs Gestión y procesos administrativos Violencia del estudiantado en las instituciones	Dolor de cabeza Dolores musculoesqueléticos Problemas gastrointestinales Insomnio Ansiedad Nerviosismo	Guía de observación Formulario de Google para conocer las causas del estrés docente Entrevista guiada para conocer el estrés docente

		Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.	Autocuidado	Rivera (2006, p. 92) define el autocuidado como “una función humana regulatoria que los individuos deben deliberar continuamente y desarrollar por sí mismos o haber desarrollado para ellos (cuidado dependiente)”.	<p>Bienestar físico y mental</p> <p>Dormir las horas adecuadas</p> <p>Ejercicio físico</p> <p>Alimentación adecuada</p> <p>Organización del tiempo</p> <p>Tiempo de descanso y recreo</p>	<p>Motivación</p> <p>Satisfacción personal</p> <p>Sentir bien</p> <p>Se siente descansado(a)</p> <p>Se siente bien y saludable.</p> <p>Sensación de control del tiempo</p> <p>Sensación de control de tiempo personal y disfrute real</p>	<p>Guía de observación</p> <p>Formulario de Google para conocer las causas del estrés docente</p> <p>Entrevista guiada para conocer el estrés docente</p>
		Implementar el plan de acción mediante talleres en los que se promueva el autocuidado y estrategias para afrontar el estrés causado por la profesión docente.	Estrategias para afrontar el estrés	La estrategia para afrontar el estrés que menciona Narváez (2019) es “controlar los estímulos estresores, como lo son las técnicas de relajación” (p. 20).	<p>Meditación</p> <p>Terapia de grupo</p> <p>Ejercicio físico</p> <p>Estrategias de mediación pedagógica para planear y desarrollar las lecciones</p>	<p>Control de emociones</p> <p>Sentimiento de pertenencia y validación</p> <p>Sensación de bienestar</p> <p>Realización profesional</p> <p>Cumplimiento de objetivos</p>	<p>Formulario de Google para conocer las causas del estrés docente</p> <p>Entrevista guiada para conocer el estrés docente</p>

CAPÍTULO IV

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Aproximación al Marco Metodológico

4.1.1 Paradigma interpretativo

El paradigma interpretativo se centra en observar el comportamiento humano para comprender situaciones y fenómenos, además, le otorga especial importancia al contexto. Este paradigma se complementa con el enfoque cualitativo que a su vez “se basa en descubrir, comprender e interpretar la realidad investigada” (Sampieri y otros, 2014, p. 11) y utiliza la técnica entrevista y observación e instrumentos como el formulario y la guía de observación para recopilar y analizar el contenido. “Su objeto de estudio fundamental son las interacciones del mundo social, enfatizando el análisis de la dimensión subjetiva de la realidad social, a la cual comprende como un conjunto de realidades variadas” (Barrero y otros., 2011, p. 107).

4.2 Enfoques de Investigación y Tipos de Variables

4.2.1 Enfoque de investigación mixto (Cualitativo y Cuantitativo)

Este proyecto se desarrolló basándose en el enfoque de investigación mixto, el cual según Sampieri y otros (2014) utiliza de manera combinada los métodos de investigación cualitativo y cuantitativo para obtener la mayor cantidad y calidad de información sobre el tema estudiado (p. 534).

4.2.2 Enfoque cualitativo

Sampieri y otros (2014, p. 11) explican que el método cualitativo se caracteriza por “Describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes”. En este orden de ideas, Sparkes y Smith (2014) y Savin-Baden y Major (2013, citados en Sampieri y otros., 2014, p.

7) coinciden en que el enfoque cualitativo se conoce como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa y que además abarca diversos marcos interpretativos, como el interaccionismo, el constructivismo, la fenomenología y la psicología de los constructos personales, aspectos de la investigación que se consideran apropiados para el desarrollo de este estudio.

4.2.3 Enfoque cuantitativo

“Se caracteriza por ofrecer la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes” (Sampieri y otros., 2014, p. 15). Para la interpretación de datos provenientes del trabajo de campo, en esta investigación será necesario realizar interpretaciones numéricas, por lo que el uso del enfoque cuantitativo proporcionará precisión en las cifras y facilitará el análisis de variables como edad, años laborados, cantidad de estudiantes, cantidad de lecciones impartidas, entre otras.

El enfoque cuantitativo facilita la comprensión de la realidad sobre el nivel de estrés que experimentan los educadores como consecuencia de ejercer la profesión docente.

4.2.4 Muestra

En cuanto a la muestra, se definió por medio de censo. El Departamento Nacional de Planeación (2019) considera que el censo es una herramienta “rápida y económica de obtener datos de calidad que satisfagan las necesidades de la investigación” (p. 5).

La muestra estuvo conformada de 25 docentes que laboran en el Liceo Nocturno de Liberia. 10 hombres y 15 mujeres.

La técnica de muestreo no probabilístico es por conveniencia ya que “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Otzen & Manterola, 2017, p. 230). Es importante mencionar que las muestras no probabilísticas “también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.” (Sampieri y otros., 2014, p. 189).

Tabla 3 Población docente del Liceo Nocturno de Liberia

Población docente del Liceo Nocturno de Liberia en el año 2024	
Docentes mujeres	12
Docentes hombres	10
Orientadoras	3
Cantidad de docentes 25	

Fuente: elaboración propia.

4.2.5 Variables

Variables independientes: ser educador, edad y género.

Variables dependientes: estrés, enfermedad, autocuidado, salud, estrategias para afrontar el estrés.

Tabla 4 Indicadores y variables

Variables Dependientes	Indicadores
Estrés y enfermedad.	<ul style="list-style-type: none"> - Carga laboral - Dolor de cabeza - Dolores musculoesqueléticos - Problemas gastrointestinales - Insomnio - Ansiedad - Consumo de medicamentos - Ausencia por incapacidad
Autocuidado y salud.	<ul style="list-style-type: none"> - Sensación de bienestar general (mental y físico) - Buenos hábitos de sueño - Buenos hábitos alimenticios - Realiza ejercicio - Buen ambiente laboral
Estrategias para afrontar el estrés	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del tiempo - Técnicas de relajación - Terapia de grupo - Gestión del tiempo - Ejercicio físico - Estrategias de mediación pedagógica para planear y desarrollar las lecciones

Fuente: elaboración propia.

4.3 Técnicas, Instrumentos y Procedimientos

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se utilizaron las técnicas de investigación entrevista y observación, donde se aplicaron los instrumentos: formulario electrónico de Google y una guía de observación para la recolección de datos. Para responder la entrevista, se emplearon veinte cinco minutos y en el caso del formulario, quince minutos aproximadamente.

La observación se realizó en diferentes momentos del horario laboral de los docentes. Así mismo, los datos fueron analizados y presentados mediante el procesador de datos Excel de Office (Microsoft). De acuerdo con los resultados obtenidos, se seleccionaron las estrategias apropiadas para abordar los problemas de salud encontrados en dicha muestra.

4.3.1 Validación de instrumentos

4.3.2 Entrevista

En la entrevista se obtuvo la información que se requiere para alcanzar los objetivos. La entrevista dirigida, según Barrantes (2002, p. 194), “sigue un procedimiento fijo, de antemano, por un cuestionario o guía, o sea, una serie de preguntas que el entrevistador prepara previamente”. Algunos aspectos de la entrevista que se pueden incluir en las preguntas son “sobre experiencias, opiniones, valores y creencias, emociones, sentimientos, hechos, historias de vida, percepciones, atribuciones, etcétera” (Sampieri y otros., 2014, p. 407).

En este proyecto se utilizaron diferentes instrumentos, los cuales de acuerdo con la opinión de Sampieri y otros. (2014, p. 254) “ayuda a establecer la validez de criterio”. Por lo tanto, se utilizarán instrumentos cuya función facilite a recopilar los datos de forma confiable.

4.3.3 Formulario

Existen variedad de instrumentos para la recopilación de datos, sin embargo, el utilizado es el formulario electrónico de Google, mencionado por Fajardo y otros. (2022, citados en Cárdenas, et al. 2023, p. 76) “Google Forms es una herramienta útil para crear

encuestas y formularios”. Por lo cual menciona el mismo autor (Cárdenas y otros., 2023, p. 77) lo siguiente.

Para llevar a cabo la recolección de datos en una investigación de carácter social, en un contexto atravesado por la presencia de las TICs y la escasez de tiempo y atención; resulta una modalidad confiable, teniendo en cuenta las características particulares del público destinatario.

En el caso de este proyecto, el formulario en línea funciona en la recopilación de datos confiables y válidos de una forma ágil.

4.3.4 Guía de observación y registro

La guía de observación es el instrumento que brinda datos sobre el contexto, en este caso es observar a la muestra durante los espacios permitidos. Campos y Covarrubias y otros (2012, p. 55) mencionan que “al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno”.

Observación y registro: Ñaupas y otros (2018, p. 281) consideran que la observación es “la reina de las técnicas de investigación social y por ende de la investigación pedagógica y educacional”, también lo consideran como un método muy confiable.

Para ampliar la comprensión del nivel de estrés que experimentan los docentes se utilizará el método de observación y registro, enfocado en el entorno y la interacción laboral de los docentes.

4.3.5 Tipo de estudio

Se desarrolla dentro del tipo de estudio fenomenológico debido a que este proyecto pretende conocer los síntomas que causa el estrés a través de las experiencias vividas en los ámbitos laborales y personales de los docentes, con el propósito de crear un plan con estrategias que se encaminen hacia el autocuidado. Se utilizarán instrumentos como la observación y la entrevista “Este enfoque está orientado a la descripción e interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida, al reconocimiento del significado del valor pedagógico de esta experiencia” (Fuster, 2019 p. 207).

“Diseños fenomenológicos su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Sampieri y otros., 2014, p. 493).

4.3.6 Análisis de datos

Para el análisis de la información , se trabajó con la técnica triangulación de datos, ya que ofrece flexibilidad para aplicar los diferentes instrumentos (encuesta, formulario y observación), lo cual resulta en complementariedad de la información y datos precisos sobre el tema de estudio “En términos generales la triangulación representa una ventaja para el análisis de resultados garantizados y confiables, ya que demuestra que la integración de diversos enfoques permite alcanzar mayor profundización con precisión y alcance de la investigación” (Solórzano, 2022, p. 56).

4.3.7 Ética en la investigación

Tal como detallan Ames Ramello y Merino Amand (2019, pp. 13-16), la investigación en Ciencias Sociales debe basarse en la ética y en sus principios de buenas

prácticas (respeto por los participantes, transparencia, beneficencia y no maleficencia, integridad científica y responsabilidad).

Este proyecto está basado en los principios de la ética y las buenas prácticas de la investigación, donde la persona participante es tratada con respeto, invitada a participar de manera voluntaria, a realizar todas las preguntas que considere necesarias e informada de su capacidad para desistir de su participación en cualquier momento, sin que esto signifique un perjuicio hacia su persona, antes de aceptar participar en ello.

Partiendo del principio de respeto y manera transversal y consistente, la investigación cuenta con un enfoque humanista en su diseño, ya que desde el inicio fue planteado con objetivos que beneficien a las personas participantes. Asimismo, los principios de justicia, integridad científica, transparencia y responsabilidad se encuentran plasmados en aspectos como por ejemplo el manejo de los datos, los cuales fueron anonimizados (se cambiaron los nombres por números), la información obtenida se usó única y exclusivamente para los objetivos propuestos en este estudio, luego se procedió a su eliminación de manera definitiva de toda la base de datos digital. La información recolectada de manera física fue destruida con la ayuda de un triturador de papel. En cuanto al principio de integridad científica, se aporta documento firmado por cada una de las sustentantes donde se declara que no existe conflicto de interés, no se contó con patrocinios de terceras personas, empresas o similares.

4.3.8 Protocolo de consentimiento informado

Taborda y Brausin (2020) recomiendan utilizar un vocabulario sencillo a la hora de explicar los datos referentes al estudio y al momento de redactar el consentimiento informado, ya que el propósito de dichas acciones es comunicar y facilitar la comprensión y no de confundir a los posibles participantes.

“el consentimiento para participar en un estudio o una investigación social no debe ser considerado como la aplicación de un formulario sino como un proceso, por tanto, el investigador debe estar presto a lograr el consentimiento saldando con los participantes todas sus dudas y preguntas” (Taborda y Brausin, 2020, pág. 1).

De la misma manera, Ames y Merino (2019, pp. 13-14) concuerdan en que el consentimiento informado forma parte de un protocolo que contiene datos valiosos y transparentes, se basa en la ética y las buenas prácticas en investigación, se fundamenta en los principios de beneficencia, justicia, responsabilidad, transparencia y respeto por la autonomía de la persona participante, quien es libre de decidir si desea participar del estudio luego de que se le haya brindado la información completa sobre los objetivos de la investigación, el manejo de los datos, cómo conocerá los resultados al término del proyecto y los beneficios que obtendrá por su participación.

Este proyecto de investigación posee un protocolo de consentimiento informado. Este último cuenta con una carta explicativa, con invitación para participar del estudio, la carta está dirigida a los docentes del Liceo Nocturno de Liberia y en ella se les informa sobre todos los detalles relacionados al estudio, una carta firmada por las sustentantes en la que se declara no tener conflictos de interés, no contar con patrocinio de terceros, empresas o similares.

También se aporta documento para la firma (el protocolo de consentimiento informado). El cual se encuentra en el apartado anexos.

4.3.9 Validación de Instrumentos

Como parte de la rigurosidad científica de este trabajo se procedió con la validación de los instrumentos. Hernández y otros (2014, p. 200) describen la validez como el “grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. Para este importante paso se contó con la colaboración de dos profesionales en Psicología: la Licenciada en Docencia de la Psicología, Lency Navarro Vallejo, y la Licenciada en Psicología, Adriana Aracelly Madrigal Olivares; quienes revisaron y validaron los instrumentos, es decir, el formulario electrónico, la entrevista y la guía de observación.

Una vez validados, se procedió a realizar una prueba piloto para conocer su confiabilidad. Hernández y otros (2014,) detallan que la confiabilidad de los instrumentos se basa en el hecho de obtener resultados consistentes y coherentes al aplicarlo de manera repetida al mismo individuo u objeto. Para este fin, se trabajó con una muestra de diez docentes del Sistema Educativo CENIT, Liberia, Guanacaste.

CAPÍTULO V

5. RECOLECCIÓN, TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

5.1 Recolección, Tabulación y Análisis de Datos

5.1.1 Trabajo de campo

Al llegar al Liceo Nocturno de Liberia, se le comunicó al director la metodología de trabajo. Seguidamente se conversó con cada uno de los docentes, se les brindó la información de manera oral y escrita, se les explicó el propósito del trabajo y se les invitó a participar. Todas las preguntas que hicieron los docentes fueron atendidas y contestadas, posteriormente a continuación se firmó el consentimiento informado. En total participaron veinticinco docentes.

A continuación, se inició la entrevista, se leyó la información correspondiente a cada apartado, seguido de un recordatorio de que si en algún momento se sentían incómodos(as), tristes o simplemente no quería contestar, que por favor se hiciera saber para hacer una pausa y luego continuar o de ser necesario terminar con la entrevista.

El trabajo de campo se realizó durante el mes de setiembre. Es importante mencionar que se presentaron muchas interrupciones, todas relacionadas al quehacer docente, en varias ocasiones las entrevistas tuvieron que ser suspendidas porque la persona educadora debía atender alguna situación académica o administrativa. Durante todo el proceso los profesores mostraron una actitud amable, respetuosa y colaborativa.

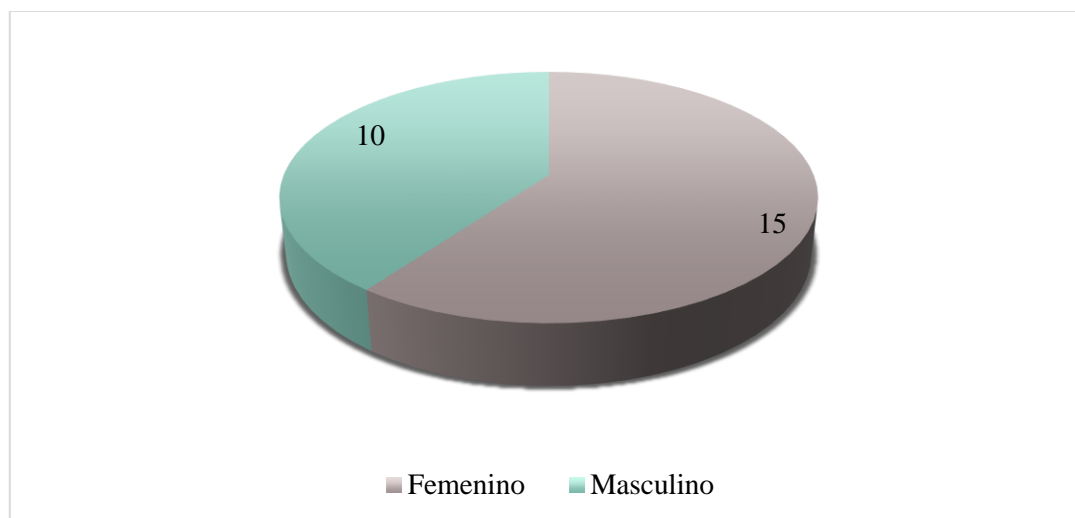
Al terminar el trabajo de campo, se realizó una reunión con el director del Liceo, se le notificó sobre el cierre. Se procedió a despedirse con agradecimiento por la apertura, confianza y colaboración brindada por parte del director y del personal docente.

5.1.2 Formulario

En este apartado se detallan los resultados del formulario electrónico que se aplicó a una muestra de 25 docentes del Liceo Nocturno de Liberia. Las preguntas están asociadas a temas sociodemográficos, personales, económicos, laborales, de salud y estrés laboral.

Gráfico 1

Género de los docentes

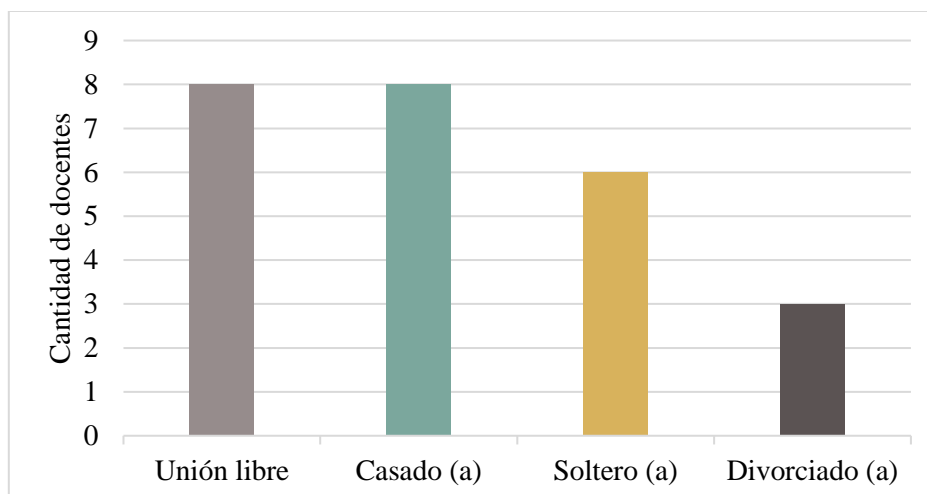


Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

En el gráfico 1, se evidencia que 15 docentes son de género femenino y 10 docentes de género masculino. Según la información del gráfico 1, se determina que hay más docentes mujeres laborando en la institución que hombres.

Gráfico 2

Estado civil de la persona docente



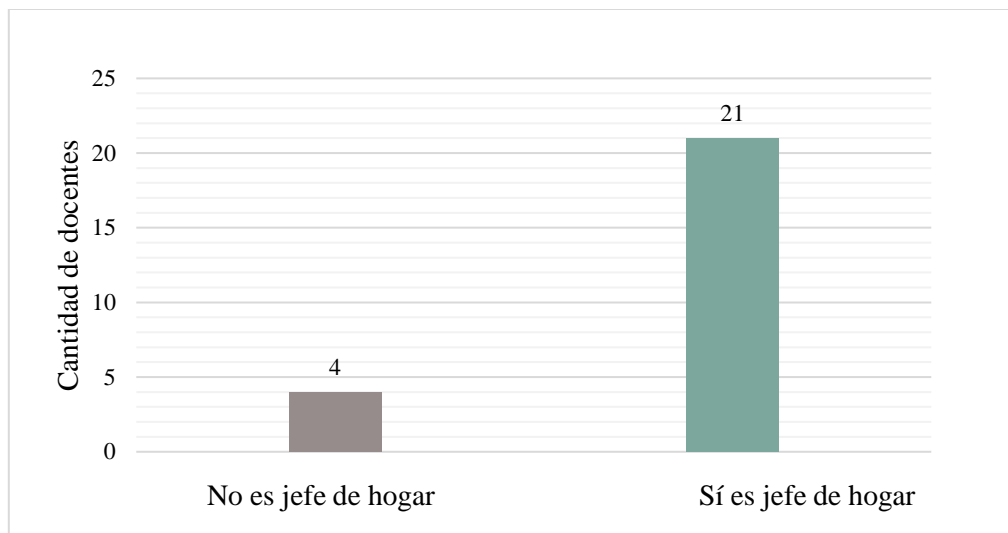
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 2 muestra el estado civil de los funcionarios, 8 de ellos afirman estar en pareja en unión libre, 8 participantes de la entrevista indicaron que se encuentran casados(as), 6 educadores manifestaron estar solteros(as) y 3 de los participantes están divorciados(as) actualmente.

El estado civil de una persona no determina un nivel de estrés, sin embargo, las relaciones estables pueden contribuir con el tema de apoyo emocional y financiero los cuales ayudan a disminuir el estrés en las personas. Por otro lado, si las relaciones experimentan conflictos, el estrés tiende a aumentar. En el caso de las personas solteras o divorciadas, podría verse afectadas a nivel emocional por la soledad, no obstante, esto depende del contexto, también puede experimentar menos estrés debido a que no existe un compromiso familiar.

Gráfico 3

¿Es jefe de hogar?

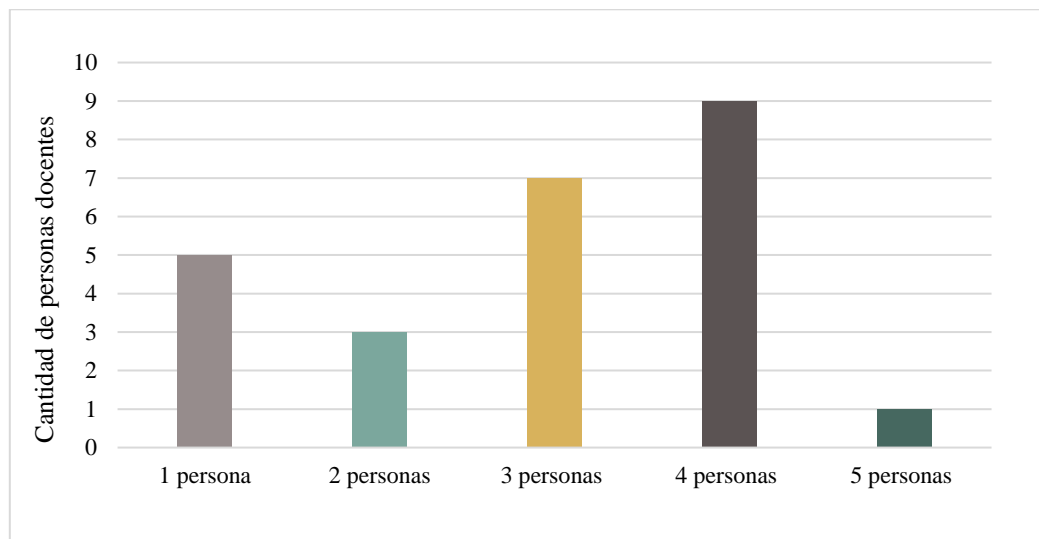


Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

De acuerdo con el gráfico 3, 21 docentes afirman que son jefes de hogar y 4 de ellos indican que no lo son. Este dato es importante porque refleja una mayor responsabilidad para los funcionarios jefes de hogar. Él o ella representa el principal sustento económico de para sus familias y es en quien recaen las principales decisiones financieras, por lo que se deduce es un factor de estrés en el ámbito socioeconómico.

Gráfico 4

¿Cuántas personas conforman el núcleo familiar de los docentes?



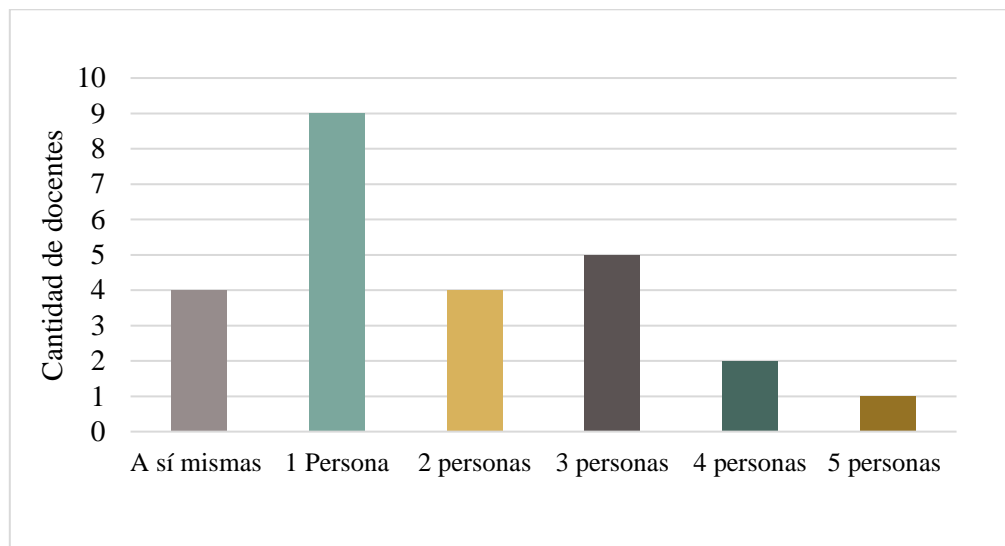
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Según el gráfico 4, el núcleo familiar del personal está formado de la siguiente manera: 5 docentes señalan que su núcleo es de 1 persona, 3 profesores indican que lo conforman 2 personas, también, 7 de ellos especifican que su núcleo familiar está constituido por 3 individuos, mientras que 9 profesores expresan que su familia está compuesta por 4 miembros y, por último, 1 educador menciona que su núcleo es de 5 integrantes.

Según los datos anteriores, el 80 % de los docentes tiene un núcleo de entre 2 a 5 familiares con los que conviven en sus hogares.

Gráfico 5

¿Cuántas personas del núcleo familiar dependen económicamente del docente?



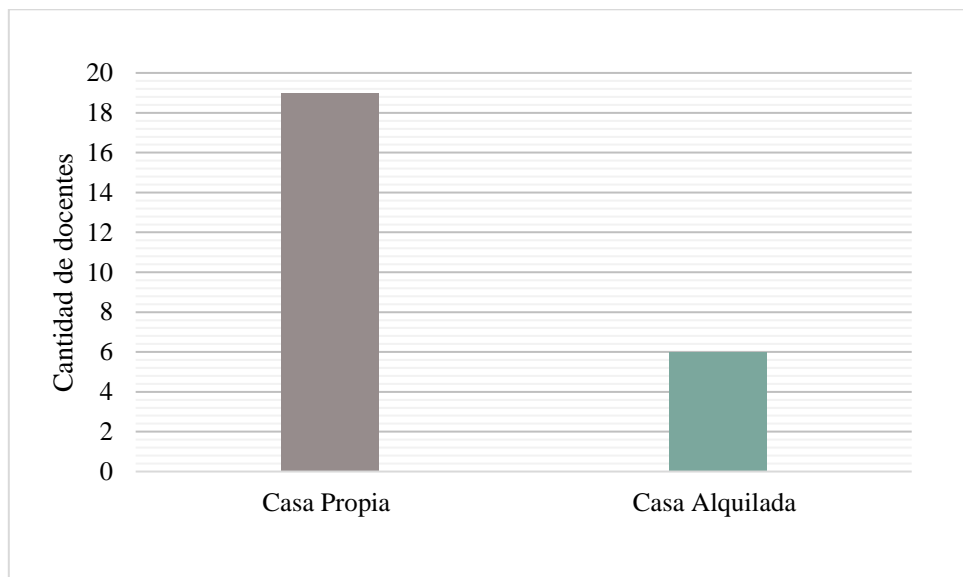
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 5 evidencia que 4 docentes se sostienen a sí mismas(os), 9 de ellos tienen bajo su responsabilidad económica a 1 persona, mientras que 4 educadores tienen a cargo a 2 personas, otros 5 profesores sostienen económicamente a 3 familiares, también 2 docentes tienen a cargo 4 personas y, por último, 1 funcionario tiene responsabilidad económica con 5 personas.

Según los datos anteriores, un 84 % de los docentes deben asumir económicamente entre 1 a 5 familiares, siendo este un factor determinante que puede causar estrés debido a la presión por cumplir con las necesidades básicas para sí mismo y para los demás.

Gráfico 6

Tipo de vivienda en la que habita la persona docente



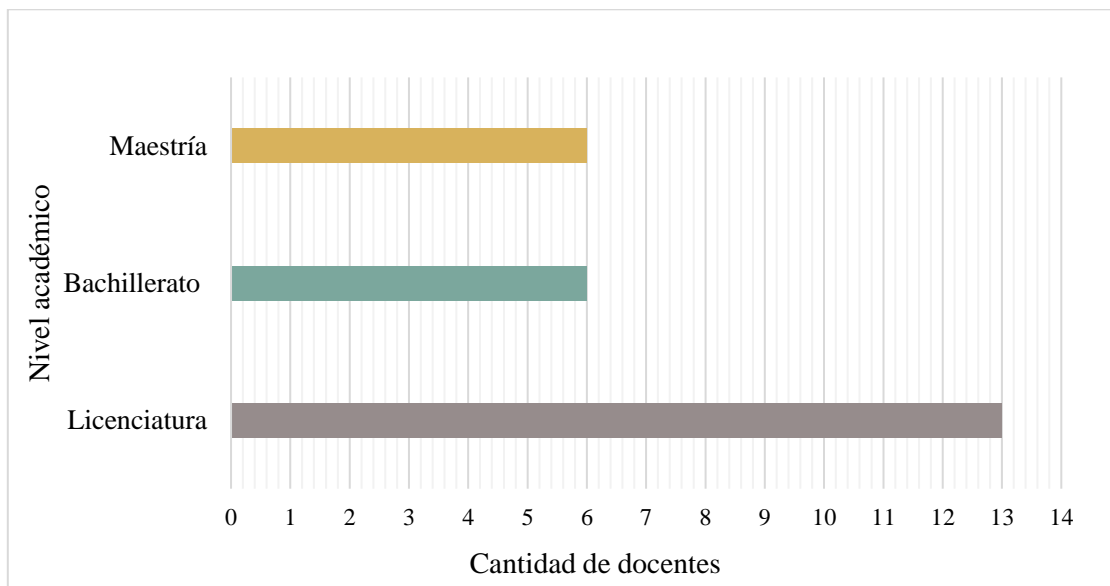
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024

Con respecto a la vivienda, el gráfico 6 muestra que 19 docentes viven en casa propia y 6 docentes residen en una casa alquilada.

El gráfico 6 evidencia que todos tienen compromisos financieros relacionados con la vivienda, aunque habitan en casas propias algunas están sujetas a préstamos, esto puede desencadenar estrés en el tema financiero para los docentes.

Gráfico 7

¿Cuál es el grado académico de los docentes?



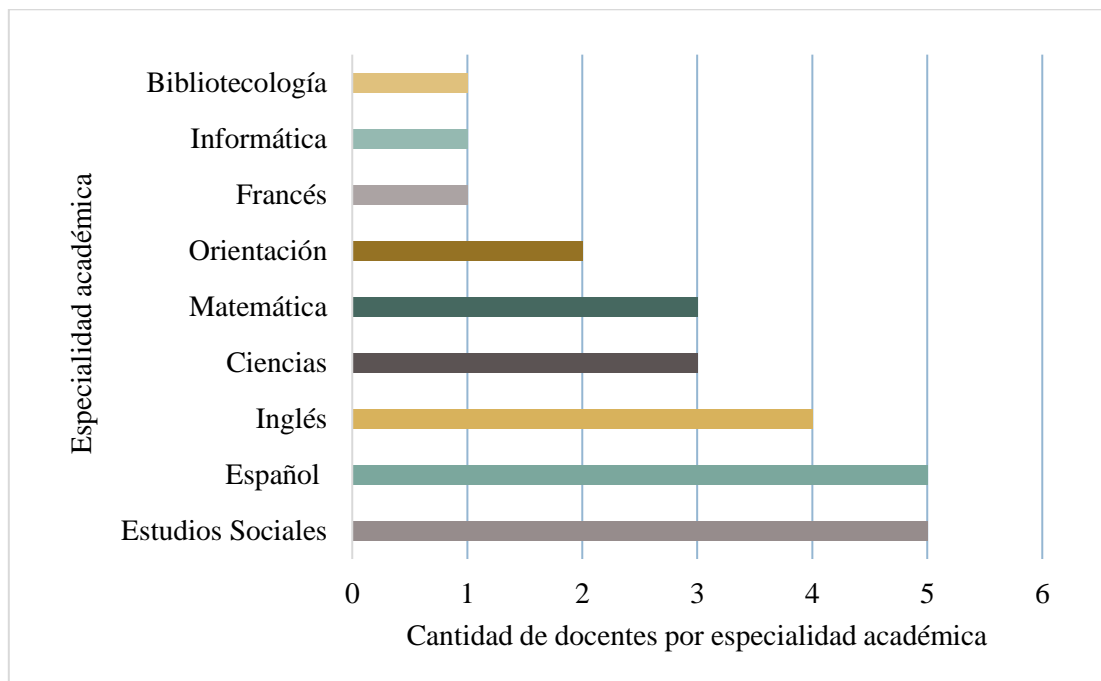
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Según el gráfico 7, el nivel académico de los docentes que laboran en el Liceo Nocturno de Liberia se distribuye de la siguiente forma: 6 personas manifiesta tener un Bachillerato en la especialidad en la que trabajan, 13 personas tienen un grado de Licenciatura, mientras que 6 personas indican tener una Maestría.

Entre más capacitado esté el personal docente mejor preparación tendrá para alcanzar los objetivos planteados en los ámbitos personales y profesionales.

Gráfico 8

¿Cuáles especialidades académicas imparten los docentes?

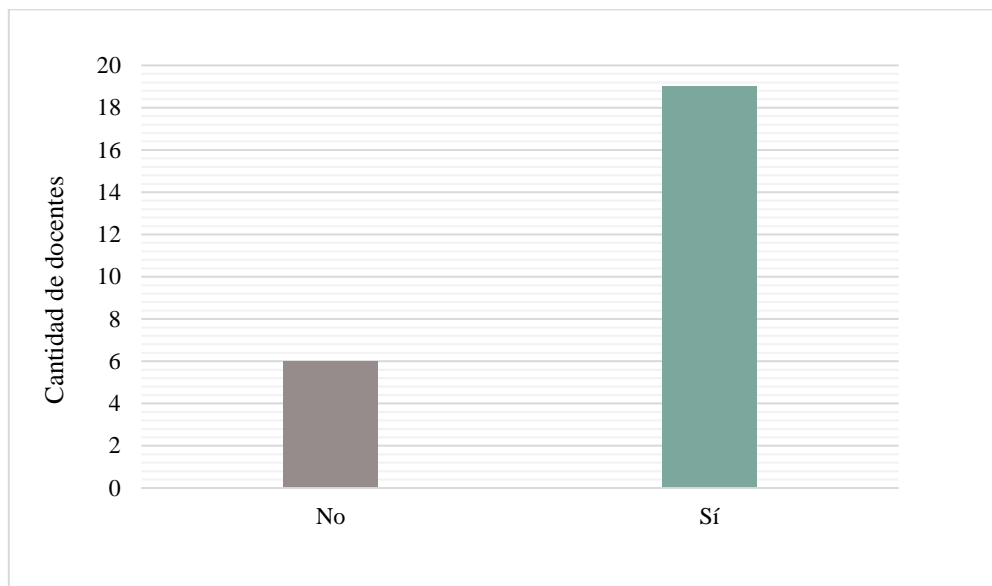


Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Respecto a las especialidades académicas, el gráfico 8 muestra que 5 docentes pertenecen a la especialidad de Estudios Sociales, otras 5 docentes son del área de Español, 4 profesores se desempeñan en la asignatura de Inglés, 3 docentes pertenecen al área de Ciencias, 3 profesores son de Matemática, mientras que 2 docentes se desempeñan como orientadoras, también hay 1 educador en el área de Francés, 1 profesor en Informática y 1 educadora que se destaca como bibliotecóloga. Por lo tanto, se observa que el Liceo Nocturno de Liberia cumple con la presencia del personal para las asignaturas necesarias.

Gráfico 9

¿Trabaja en otra institución educativa?



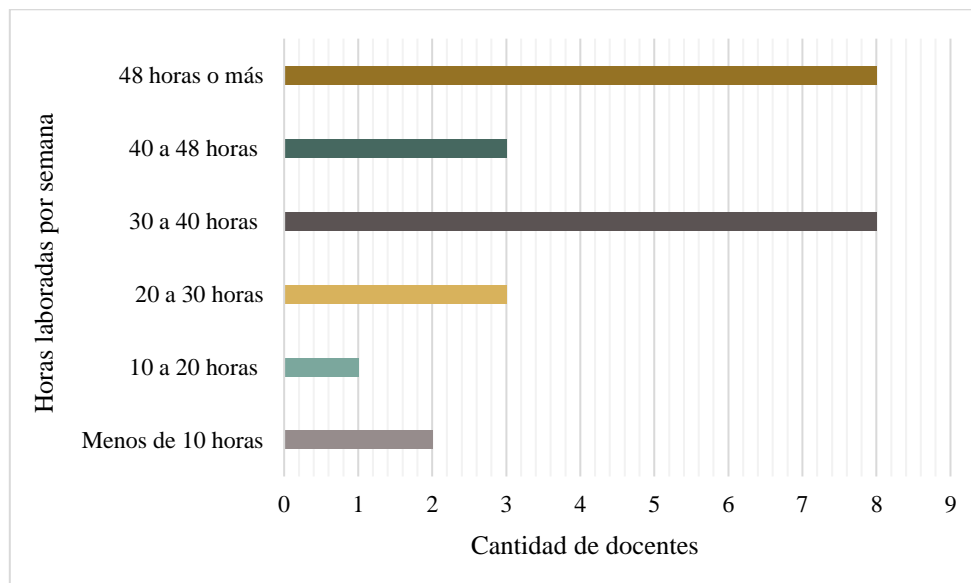
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Según el gráfico 9, de los 25 funcionarios que trabajan en el Liceo Nocturno de Liberia, 19 profesores afirman que laboran para otra institución educativa durante el día y 6 funcionarios no trabajan en otra institución educativa, solo laboran para este colegio.

Los funcionarios que tienen dos empleos tienen una mayor carga laboral y responsabilidad que las personas que tienen un empleo. Algunas de las razones por las cuales un docente acepta trabajar en dos instituciones es por el costo de la vida, que es elevado, también puede deberse a completar una determinada cantidad de lecciones o al tipo de nombramiento que tenga la persona docente.

Gráfico 10

Cantidad de horas laboradas semanalmente por el docente



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 10 muestra la cantidad de horas que trabaja un profesor por semana, de este modo, de 25 docentes: 2 personas trabajan menos de 10 horas, 1 persona afirma que labora de 10 a 20 horas, 3 personas laboran de 20 a 30 horas, 8 docentes trabajan de 30 a 40 horas, mientras que 3 profesores trabajan de 40 a 48 horas y por último 8 docentes deben trabajar más de 48 horas semanales.

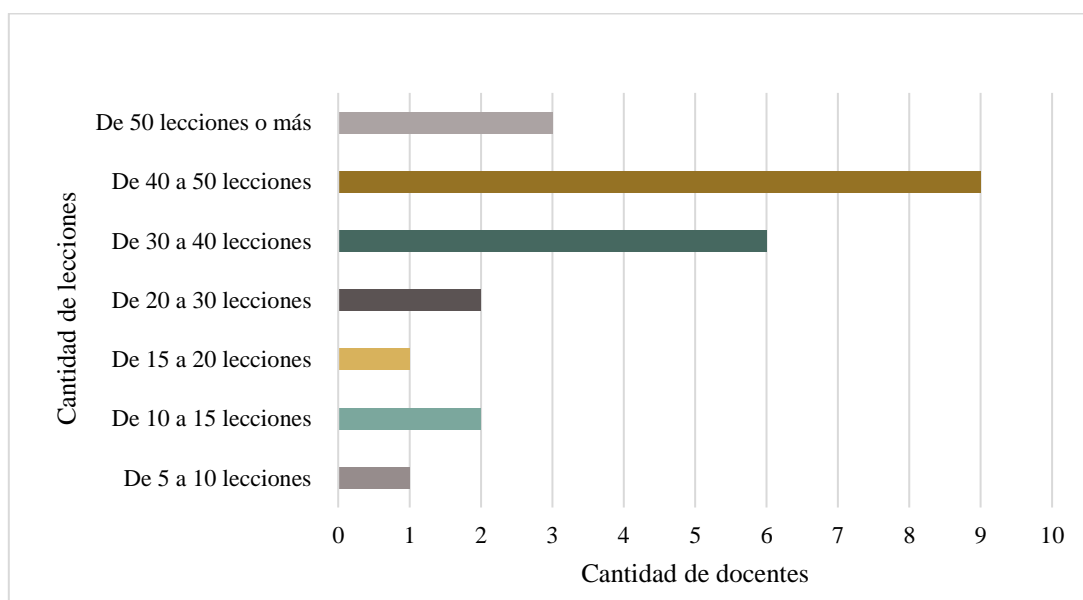
Los funcionarios que trabajan muchas horas por semana se ven expuestos al estrés laboral, al agotamiento por la carga física y mental; esto afecta la eficiencia y la calidad del trabajo, así lo menciona Fundación Chile (2020, citado en Portillo Torres y otros, 2021, p. 17).

El gremio docente costarricense enfrenta un contexto de desgaste y fatiga crónicos producto del estrés laboral y los niveles de exigencia esperados por el sistema educativo que se han evidenciado en lo que va de los años 2020-2021, lo cual provoca agotamiento y desbalance por las funciones que desempeñan conocido como *burnout* laboral.

En este mismo orden de ideas, los docentes evidencian que están sobrecargando su capacidad en el trabajo y esto puede causar daños directos en la salud del funcionario.

Gráfico 11

¿Cuántas lecciones imparte semanalmente?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 11 muestra que: 1 funcionario tiene de 5 a 10 lecciones en el Liceo Nocturno de Liberia, que 2 educadores trabajan de 10 a 15 lecciones durante la semana, que 1 profesor trabaja de 15 a 20 lecciones, mientras que 2 profesionales en docencia laboran de

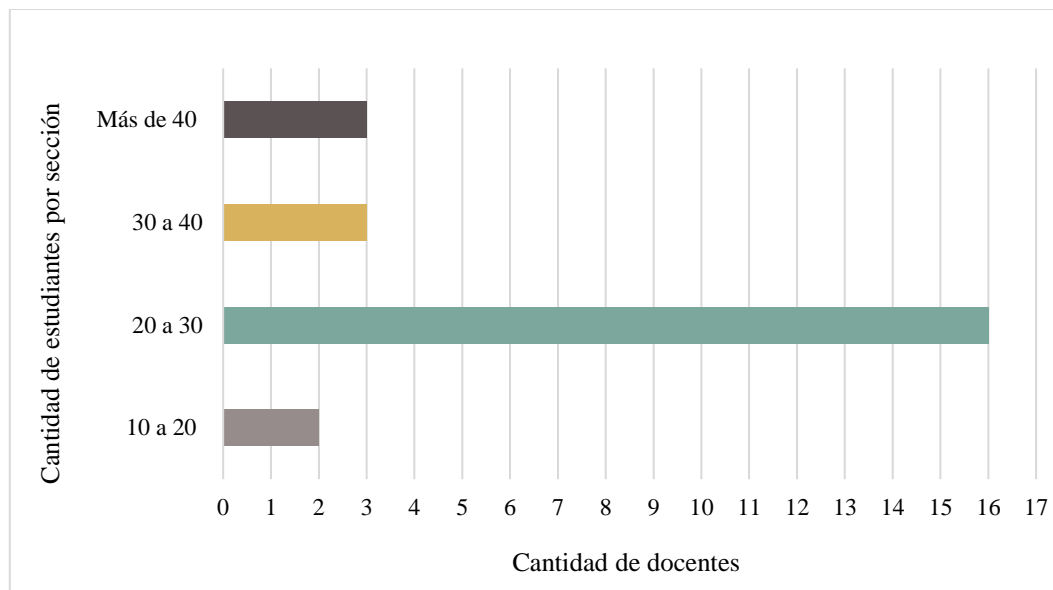
20 a 30 lecciones por semana, luego, 6 profesores tienen que impartir de 30 a 40 lecciones, 9 docentes imparten de 40 a 50 lecciones por semana y por último 3 colaboradores tienen 50 lecciones o más y 1 persona se abstuvo de contestar.

Se realiza el análisis con la información del gráfico, el cual indica que 18 funcionarios representan el 75 % del personal y además que este grupo de docentes tiene una cantidad de lecciones que van desde las 30 a las 50 lecciones o más, por lo cual puede ser un causante de estrés debido a las exigencias y obligaciones que debe cumplir en cada clase.

Para los educadores que tienen más de 40 lecciones establecidas, Chang (2024) detalla lo siguiente sobre el tema “excepcionalmente, podrán atender una cantidad mayor, cuando el servicio lo demande, pero el exceso se mantendrá como un recargo, por ende, de carácter temporal” (p. 2). El recargo que se le brinda a un docente no es permanente, sin embargo, puede que la persona trabaje con un recargo de lecciones por un largo tiempo.

Gráfico 12

¿Cuántos estudiantes atiende un docente por sección?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Según el gráfico el 12, la cantidad de estudiantes que atiende en promedio un docente en el Liceo Nocturno de Liberia se distribuye de la siguiente forma: 3 docentes reciben más de 40 estudiantes, otros 3 profesores tienen de 30 a 40 alumnos, mientras que 16 docentes reciben de 20 a 30 aprendientes, por último, 2 educadores atienden 10 a 20 jóvenes y 1 docente no especificó cuántos atiende en promedio por semana.

El gráfico anterior brinda información de 22 docentes que representan un 88 % del personal que atiende a grupos numerosos, desde 20 hasta los 40 estudiantes. Si se considera que es un colegio nocturno, la población en gran parte es mayor de edad, de clase trabajadora, con un horario de estudio nocturno, condiciones que para los funcionarios pueden resultar agotadoras y un factor estresor el hecho de atender a tantos alumnos, realizar documentos académicos como exámenes, expedientes, planeamientos, al mismo tiempo, registrar notas y

estar pendiente de los estudiantes, no solo resulta un trabajado cargado de asignaciones sino que existe un ambiente tenso.

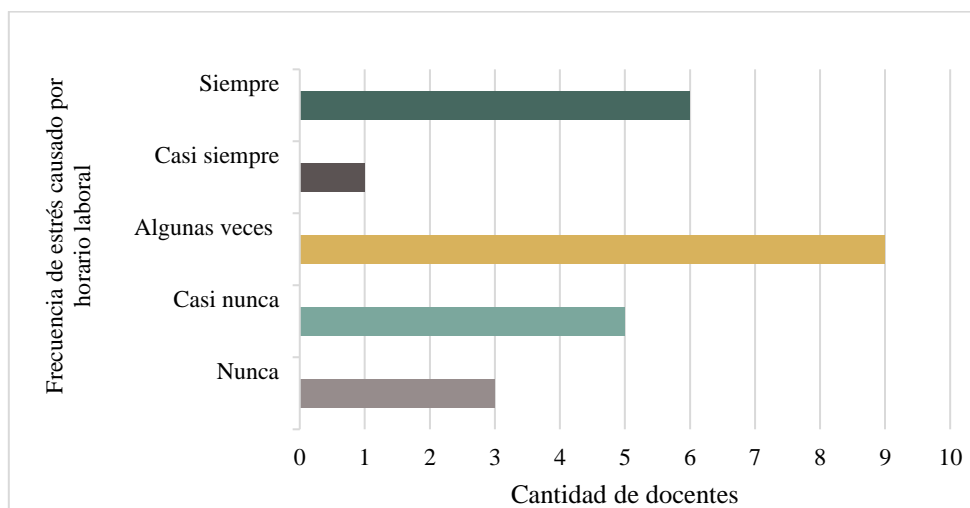
En los siguientes gráficos los funcionarios del Liceo Nocturno de Liberia con sus respuestas identificaron y calificaron la frecuencia del nivel de estrés a la que se enfrentan.

Para Bada y otros. (2020, p. 1141) “El estrés laboral es considerado como un problema psicológico, así como también físico, configurado por agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; que afecta la salud pública a nivel mundial”.

Tal como se observa en los resultados y lo comentado por Bada y otros, el estrés laboral es la causa de diferentes síntomas que dañan la salud física, mental y emocional de un funcionario.

Gráfico 13

Frecuencia de percepción del estrés laboral debido al horario de trabajo



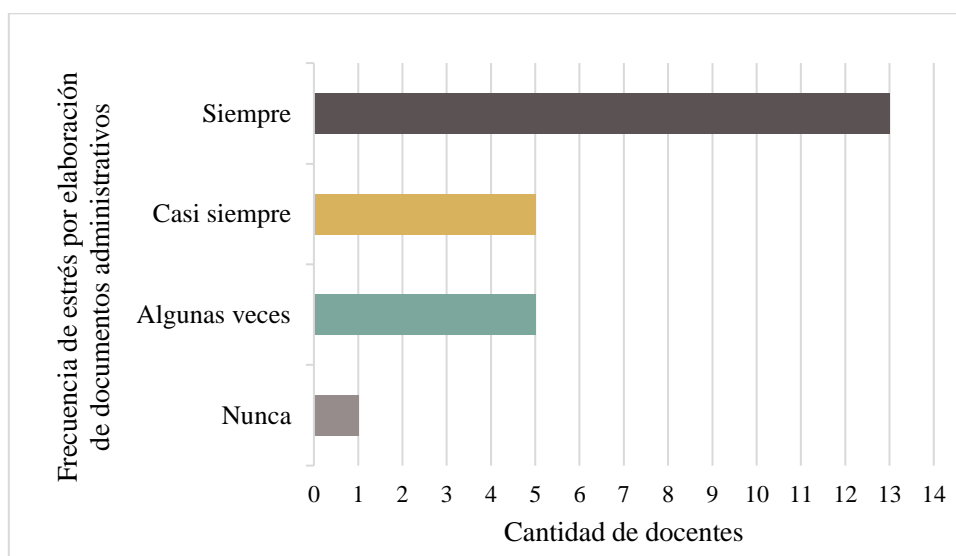
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

De acuerdo con el gráfico 13, la frecuencia de percepción del estrés debido al horario laboral, los resultados son los siguientes: 6 funcionarios afirman que siempre, 1 docente afirma que casi siempre, seguido de 9 docentes que indican que el horario de trabajo algunas veces les causa estrés, mientras que 5 educadores afirman que casi nunca es un causante de estrés, 3 personas indicaron que nunca y 1 persona se abstuvo de contestar.

En síntesis, 16 docentes, que representa un 66 % de la población, respondieron que sí presentan estrés al tener que laborar en un horario nocturno, sin dejar de lado las responsabilidades que deben atender durante la jornada diurna, tales como diligencias personales, laborales y familiares, trámites del banco, citas médicas, entre otras actividades.

Gráfico 14

Frecuencia de estrés laboral por confección de documentos administrativos



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

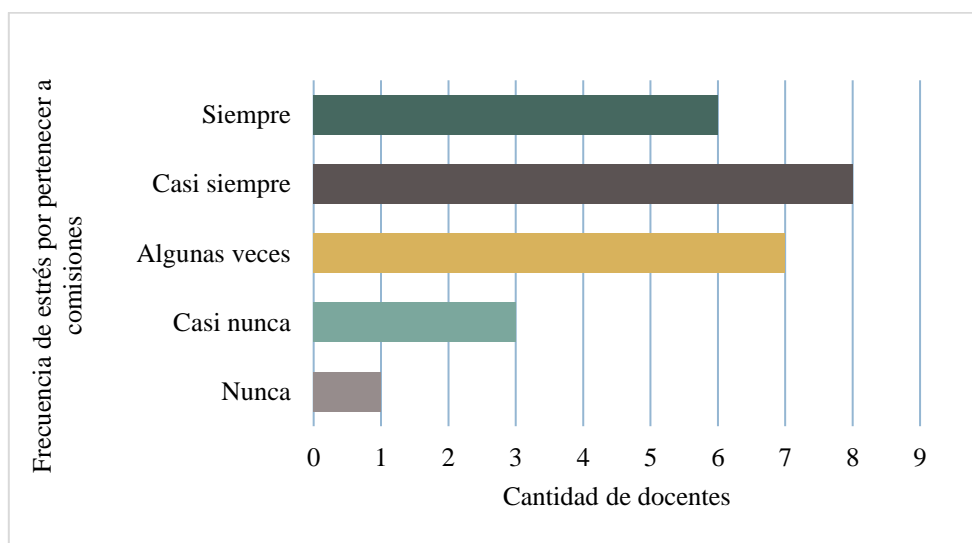
Los resultados del gráfico 14 muestran el estrés laboral que ocasiona la elaboración de documentos administrativos: 13 funcionarios indican que siempre, otros 5 educadores

mencionan que casi siempre, también 5 de ellos apuntan que algunas veces, por el contrario, 1 persona afirma que nunca es causante de estrés el elaborar documentos y 1 docente se abstuvo de contestar.

De acuerdo con la información del gráfico 13, se observa que los docentes que se estresan por la elaboración de documentos siempre o casi siempre representan el 95 % de los funcionarios, quienes afirman que los documentos que solicita el Ministerio de Educación Pública son requeridos a la mayor brevedad y estos corresponden a materiales didácticos, documentación burocrática, expedientes, pruebas, planeamiento y diagnósticos.

Gráfico 15

Frecuencia de estrés laboral por pertenecer a comisiones de trabajo



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Según el gráfico 15, el resultado del estrés causado por las comisiones inicia con 6 educadores que indican “siempre”, 8 profesores mencionan que casi siempre, 7 docentes

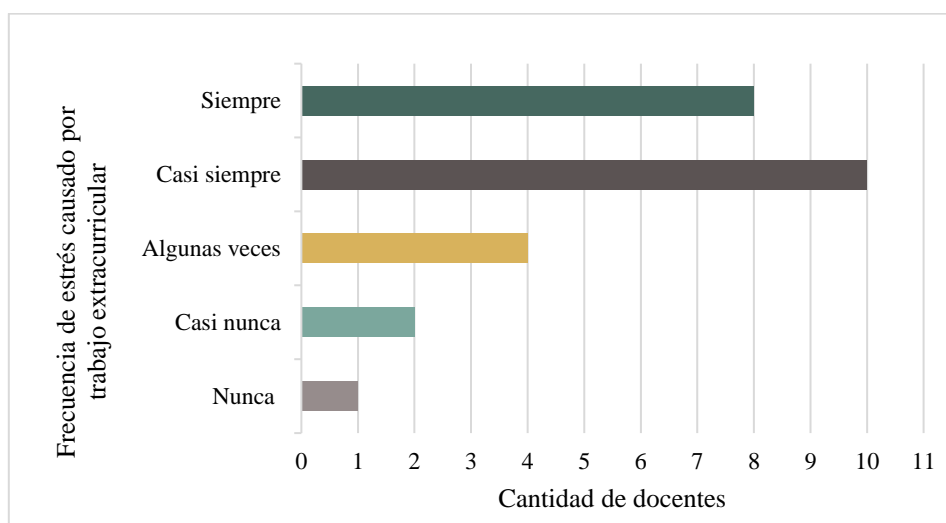
afirman que el pertenecer y colaborar en comisiones algunas veces causa estrés, también 3 personas revelan que casi nunca sienten estrés por esto y 1 colaborador(a) asegura que nunca.

De acuerdo con la información del gráfico, 21 docentes que representan un 84 % de los funcionarios, manifiestan estrés en menor o mayor grado por las comisiones o grupos de trabajos establecidos, debido a que estas incrementan la responsabilidad en el quehacer docente y generan mayor carga de obligaciones académicas y estrés dentro del área laboral.

Algunas de las comisiones implican decoración de efemérides, actividades para los actos cívicos, elaboración de presentaciones académicas, entre otras actividades que son establecidas por el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.

Gráfico 16

Frecuencia de estrés por el trabajo extracurricular del docente



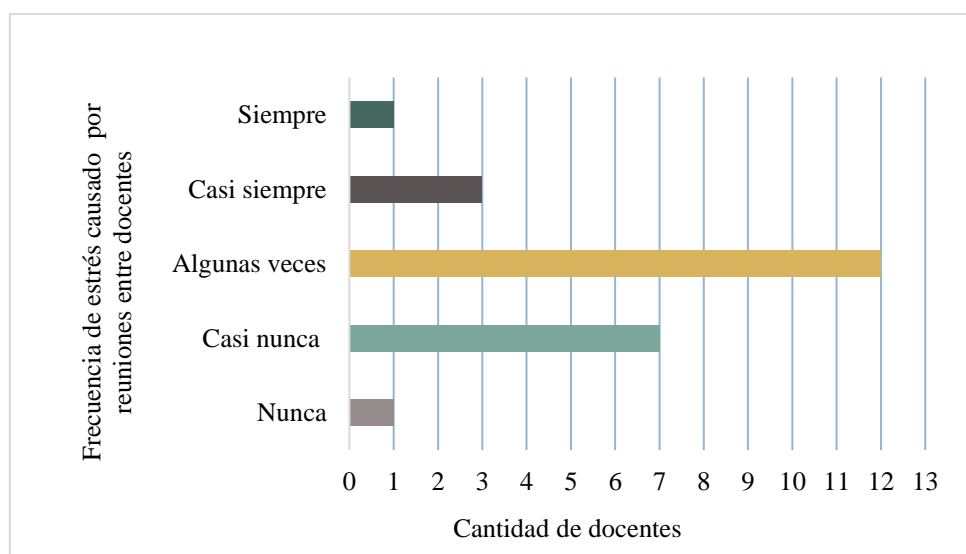
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

De acuerdo con el gráfico 16, la frecuencia de estrés que causa el trabajo extracurricular: 8 personas resaltan que siempre, mientras que 10 docentes indican que casi siempre es causante de estrés, 4 funcionarios afirman que causa estrés algunas veces, asimismo, 2 docentes mencionan que casi nunca y 1 docente expresa que nunca.

El gráfico 16 muestra que, según la información obtenida, 22 docentes que representan el 88 % indican que estrés en menor o mayor frecuencia por el trabajo extracurricular porque son aquellas actividades que complementan al estudiantado y que se realizan dentro y fuera del horario laboral. Dichas actividades extracurriculares son las que incentivan diferentes habilidades como el arte, la cultura, la música, el deporte, la creatividad, entre otras.

Gráfico 17

Frecuencia de estrés por reuniones



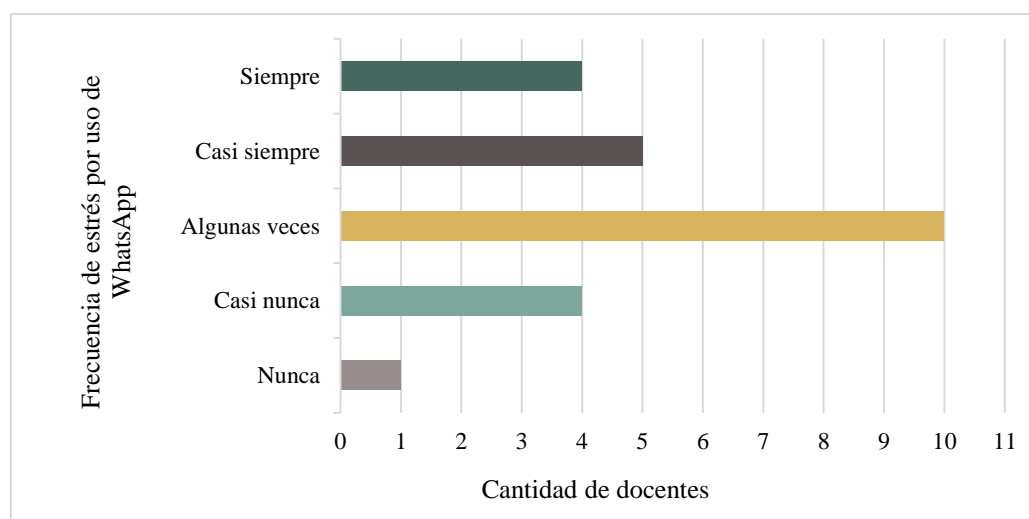
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Según el gráfico 17, la frecuencia de estrés causado por reuniones entre docentes, 1 docente contestó que siempre, 3 funcionarios casi siempre presentan estrés, seguidamente, 12 personas opinan que algunas veces, otras 7 personas aseguran que casi nunca, 1 docente opina que nunca y 1 de ellos se abstuvo de contestar.

De acuerdo con la información de este gráfico, 16 personas que representan el 66 % de los funcionarios experimentan en menor o mayor medida estrés por las reuniones, esto porque el MEP solicita asistir a consejos de profesores de forma ordinaria y extraordinaria durante el mes, además de atender reuniones de asuntos disciplinarios; cada consejo de profesores tiene un tiempo aproximado de tres horas en las que se conversan temas de interés académicos y laborales, entre otros.

Gráfico 18

Frecuencia del estrés causada por la atención de mensajes (WhatsApp) de trabajo



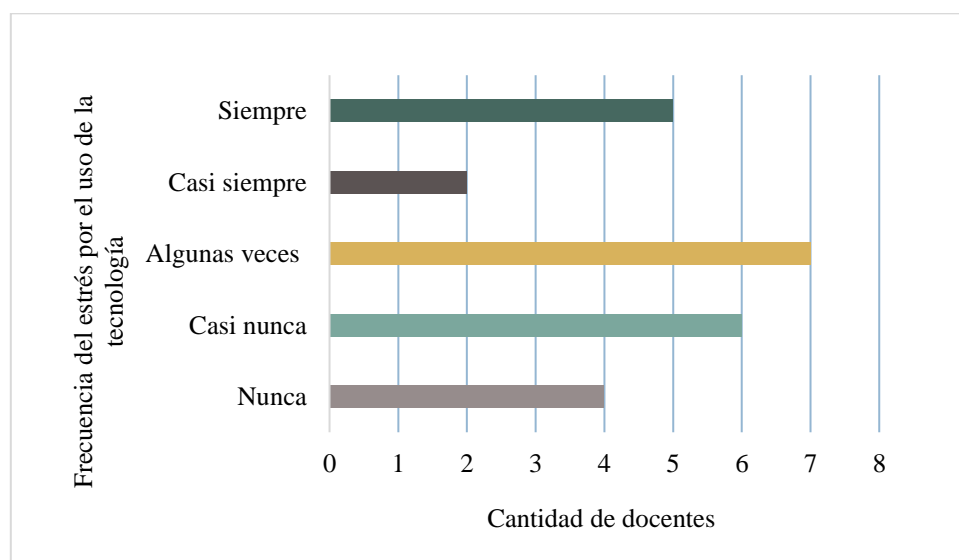
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 18 muestra la frecuencia del estrés causado por la atención de mensajes en línea: 4 docentes indicaron que siempre, para 5 educadores es casi siempre, asimismo, 10 funcionarios opinan que algunas veces, 4 personas mencionan que casi nunca, 1 educador afirma que nunca y 1 persona se abstuvo de contestar.

En este gráfico, 19 docentes presentan estrés debido al volumen de información y notificaciones que reciben en sus dispositivos tecnológicos, como notificaciones de llamadas de los padres de familia, reportes de circulares, mensajes de los coordinadores, actividades extracurriculares, informes de desempeño académico, mensajes de grupos laborales y personales, entre otros.

Gráfico 19

Frecuencia del estrés por el uso de la tecnología



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

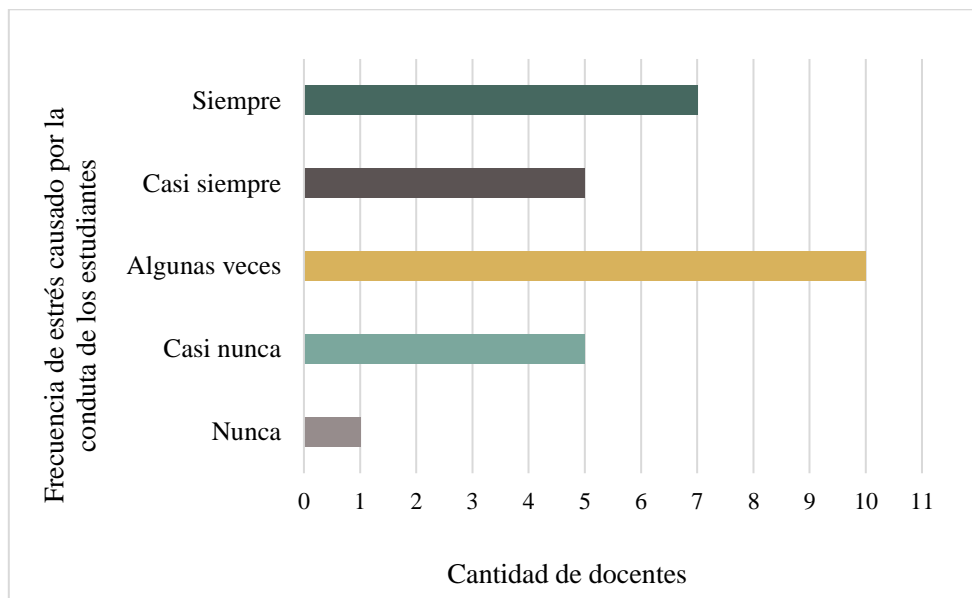
En gráfico 19 muestra el estrés que causa el uso de la tecnología: 5 educadores opinan que siempre es motivo de estrés, 2 de ellos mencionan que casi siempre, mientras que 7 de los docentes aseguran que algunas veces, 6 profesores indican que casi nunca, 4 funcionarios expresan que nunca hay estrés por el uso de la tecnología y 1 docente se abstuvo de responder.

14 docentes representados por un 58 % de los educadores, manifiestan estrés con el uso de las tecnologías. Se debe en mayor parte al uso de una plataforma utilizada para ingresar los datos de las evaluaciones sumativas. El Ministerio de Educación Pública implementó el SEA “Sistema de Evaluación Ágil para el personal docente y administrativo. Este sistema digital permite a la persona docente registrar la evaluación de las personas estudiantes en las asignaturas cursadas en cada nivel y para los centros educativos públicos del país” (2023, párr. 1).

Con esta herramienta SEA, los docentes pueden registrar calificaciones, revisar la condición del estudiante, brindar notas, realizar envíos de informes descriptivos, generar un acta final, y debe realizarse con cuidado y en un tiempo establecido, además, deben atender a los correos ingresados directamente del MEP para conocer las nuevas circulares del quehacer docente, también tener en cuenta los mensajes por WhatsApp, tanto de grupo guía como de padres de familia en donde se informen detalles de evaluaciones, ausencias e información general de la comunidad educativa. Aunado a esto, en la plataforma se llenar formularios de distintas actividades extracurriculares. En conclusión, todo lo anterior genera estrés, ansiedad y hasta actitudes negativas debido a lo complejo que resultan las variables en el uso de la tecnología dentro del ámbito educativo.

Gráfico 20

Frecuencia de estrés laboral con respecto a la conducta de los estudiantes



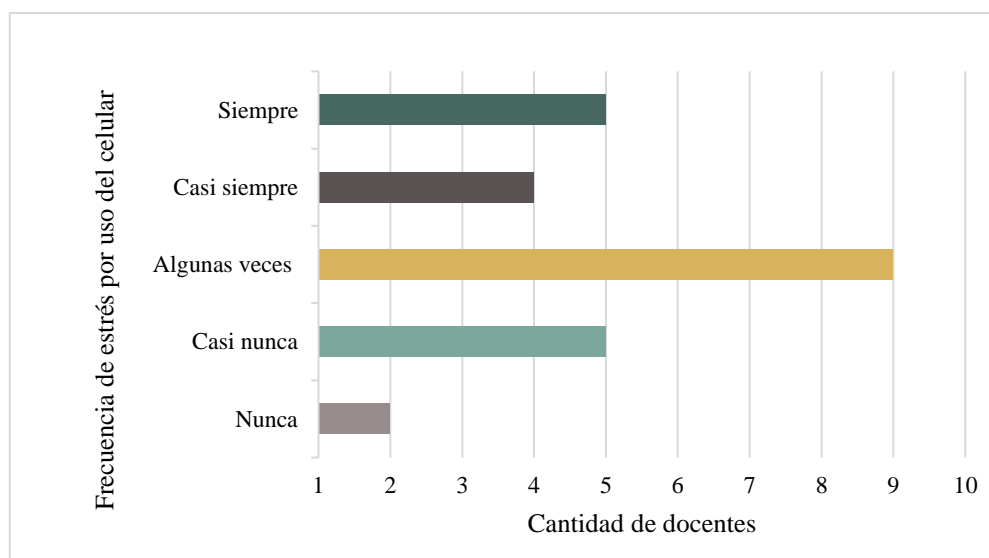
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico anterior muestra el resultado de estrés laboral con respecto a la conducta de los estudiantes, se registra que 7 funcionarios indican siempre, 5 de ellos afirman que casi siempre, 10 educadores marcan que algunas veces sienten estrés, 2 indican que casi nunca y 1 profesor asegura que nunca.

Según la información anterior, 22 docentes, que representan un 88 % de los entrevistados, experimentan estrés debido a las conductas inadecuadas de los estudiantes, ellos no acatan llamadas de atención y se dan conflictos. En esta línea, también deben sostener reuniones extensas con los padres de familia, aunado a que el docente guía debe estar pendiente de las actitudes de aquellos estudiantes que presentan ausentismo, procesos disciplinarios y bajas calificaciones.

Gráfico 21

Frecuencia de estrés por el uso del celular en los estudiantes



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

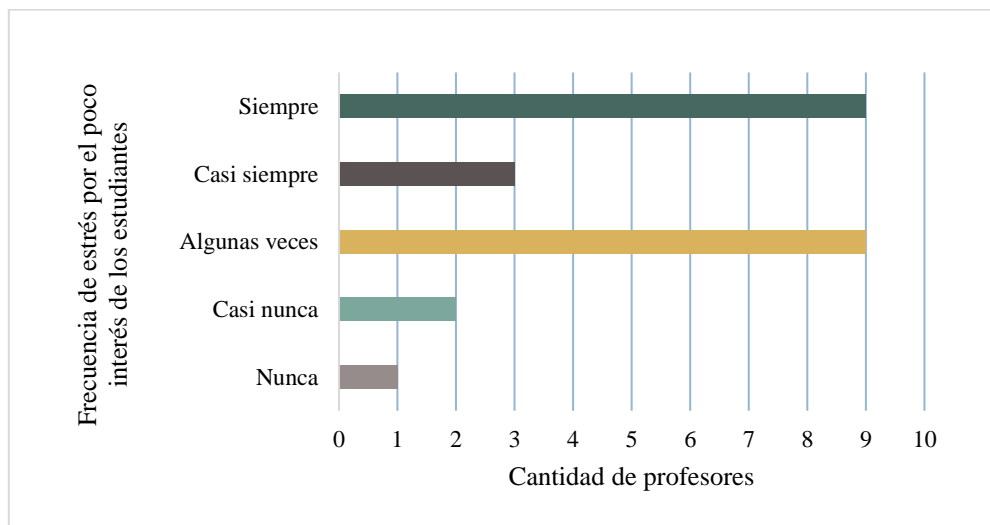
El gráfico 21 muestra la frecuencia de estrés por el uso del celular por parte de los estudiantes durante las lecciones, a lo que los docentes respondieron de la siguiente forma: 5 educadores afirman que siempre, 4 funcionarios indican que casi siempre este comportamiento de los estudiantes los estresa, 9 profesores mencionan que algunas veces, 5 educadores sugieren que casi nunca y 2 docentes aseguran que nunca.

Con respecto a la información, se observa que el 72 % de los docentes, representado por 18 personas, manifestaron sentir estrés y que se ven afectados porque los estudiantes se distraen frecuentemente con el celular. Nikolopoulou (2020, citado en UNESCO, 2024, p. 83) menciona que la implementación “de tabletas y teléfonos ponen de manifiesto dificultades en la gestión del aula, cuando el alumnado visita sitios web distintos de los indicados por el profesorado o debido al aumento del nivel de ruido en el aula.” Los

estudiantes interactúan en clases por medio de los grupos y se comparten contenidos por las redes sociales dándole un mal uso a la herramienta tecnológica. Dontre (2021, citado en UNESCO, 2024, p. 83) sobre que “el uso de las redes sociales en el aula también es perjudicial, ya que aumenta la distracción académica con efectos negativos en los resultados del aprendizaje”.

Gráfico 22

Frecuencia de estrés causada por el poco interés por parte de los estudiantes



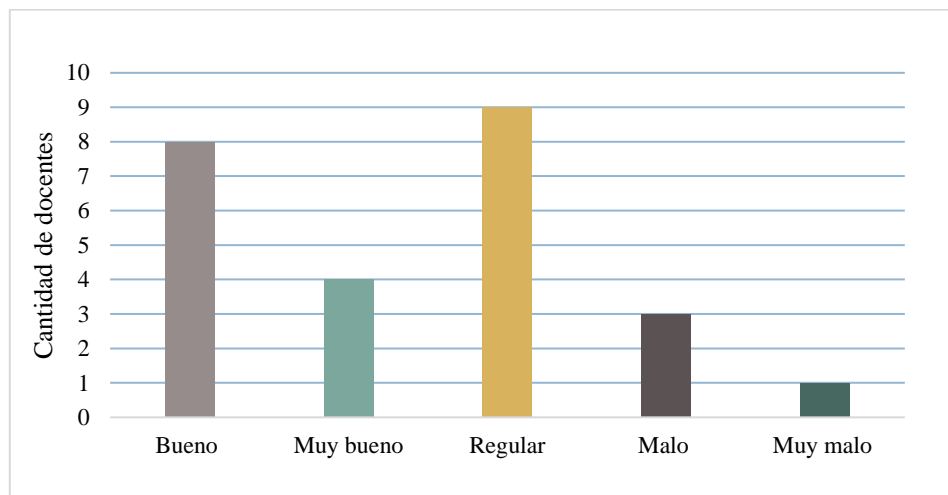
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

De acuerdo con el gráfico 22, 9 docentes afirman que siempre suele causar estrés el poco interés de los estudiantes, 3 de ellos especifican que casi siempre, 9 personas opinan que algunas veces, mientras que 2 educadores aseveran que casi nunca, 1 docente menciona que nunca y un funcionario se abstuvo de dar su respuesta.

Con respecto al gráfico anterior, el 87.5 % de los docentes, representado por 21 de ellos, se ven afectados por el desinterés que presentan los estudiantes con actitudes como salirse de clases, no prestar atención, no entrar a las clases, no presentar las asignaciones correspondientes y el uso del teléfono celular, entre otras actitudes que son un factor que desaniman a la persona docente.

Gráfico 23

¿Cómo califica el ambiente laboral de la institución en la que trabaja?



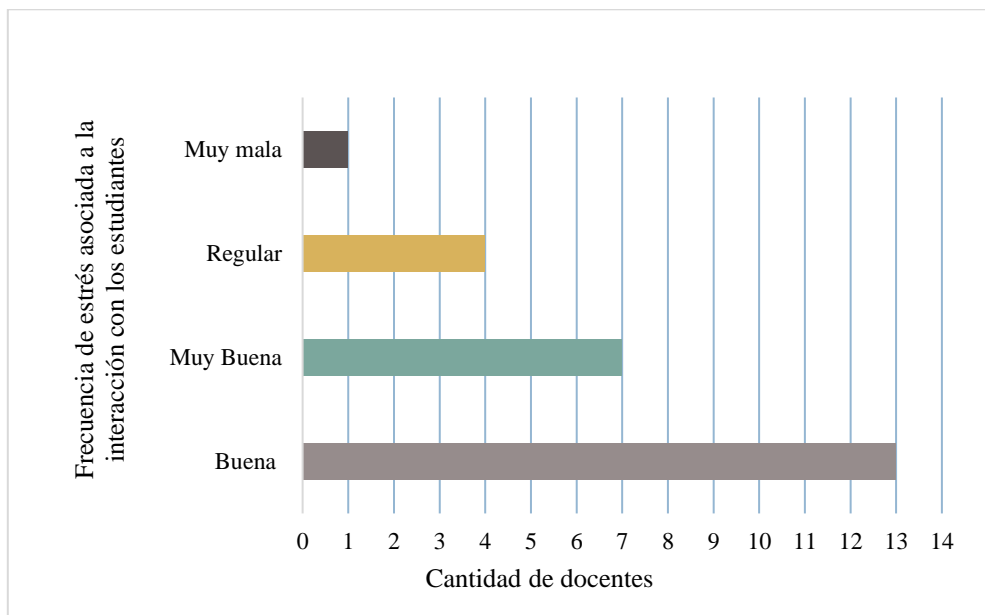
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Según el gráfico 23, los docentes calificaron el ambiente laboral de la siguiente manera: 8 de ellos calificaron el ambiente como bueno, mientras que 4 educadores lo calificaron como muy bueno, 9 lo califican como un ambiente regular, 3 indican que es un ambiente laboral malo y 1 docente considera que el ambiente de trabajo es muy malo.

En los resultados, 16 docentes, un 52 % de los participantes, califican el ambiente de trabajo entre bueno y muy bueno, por lo que admiten que llevarse bien es parte del trabajo en equipo que se realiza diariamente.

Gráfico 24

¿Cómo califica la interacción con los estudiantes?



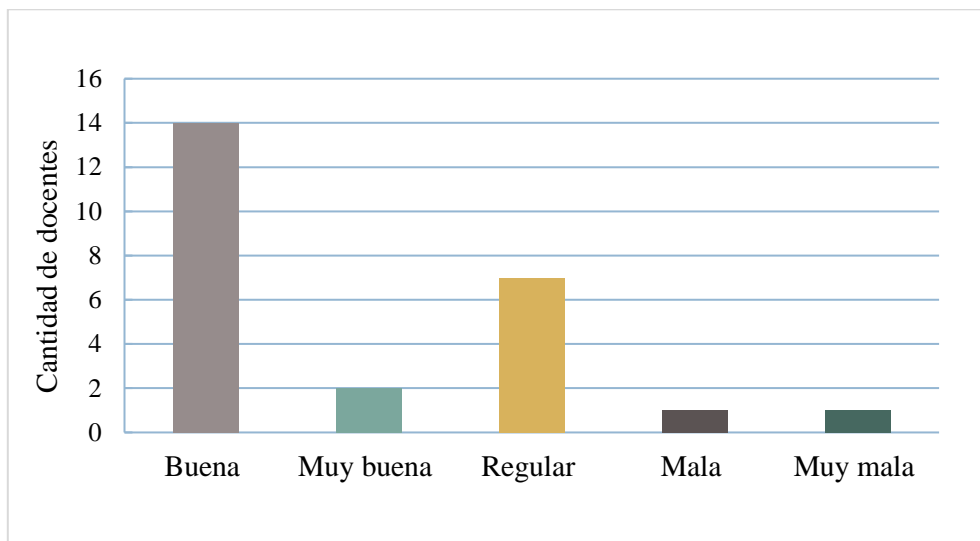
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 24 muestra la interacción de los docentes y estudiantes: 13 profesores consideran que la interacción es buena, existe un respeto entre ambas partes; también 7 educadores reconocen que la relación es muy buena, mientras que 4 la califican como un trato regular, y 1 profesor asegura que es muy mala.

De la población de educadores, 20 de ellos, un 80 %, expresan que la interacción con los estudiantes es positiva, y que se llevan bien, por lo que se infiere que es un factor positivo para los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Gráfico 25

¿Cómo califica la relación laboral con los compañeros(as) de trabajo?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 25 muestra cómo calificaron la relación laboral con los compañeros de trabajo: 14 docentes la calificaron como buena, 2 educadores afirmaron que es muy buena la interacción entre compañeros del gremio, mientras que 7 docentes indica que es regular, 1 de ellos la considera como mala y 1 profesor asegura que es muy mala.

Según la respuesta de 9 docentes, quienes representan el 36 % de la muestra, la interacción entre funcionarios se encuentra entre regular y muy mala, significa que para esta parte de la población entrevistada la mala interacción entre compañeros puede ser un detonante de estrés laboral.

Entre los factores que pueden generar estrés por la interacción entre compañeros se encuentran las diferencias culturales, deportivas, las creencias religiosas, las ideologías

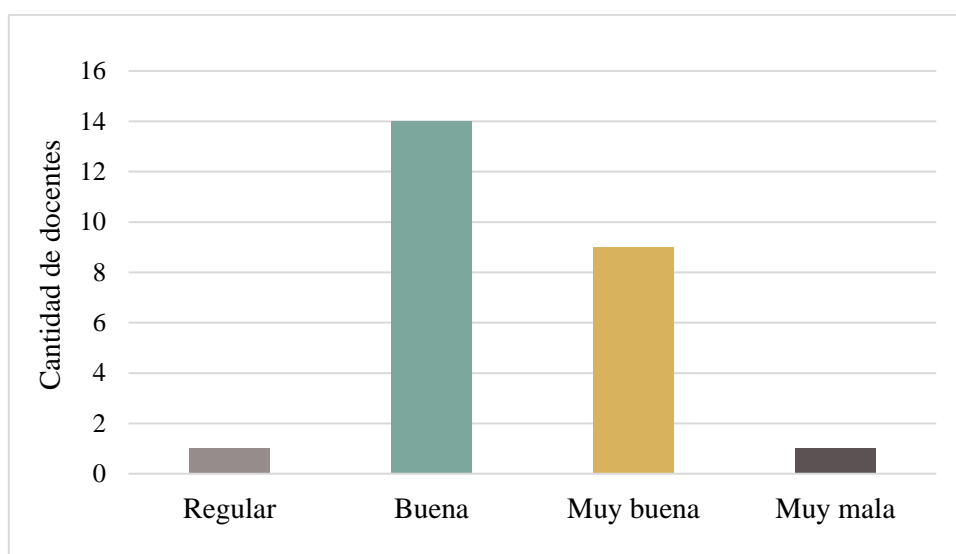
políticas, sumado a la sobrecarga laboral, las exigencias administrativas, el agotamiento físico y mental, la exposición a un clima laboral tenso y que genera presión.

En el gráfico 25, también se evidencia en 16 docentes, un 64 % de la población, que en ocasiones logran convivir y mantener aspectos como el compañerismo, actuar de forma respetuosa y que son capaces de mantener una interacción calificada como buena y muy buena. Retana-Alvarado y otros (2022) mencionan que:

Para quienes laboran en el ámbito educativo estos aspectos son clave para brindar una buena labor, pues presentar dificultades en alguno puede desencadenar episodios graves de estrés, ya que si la o el docente no se siente cómodo con su ambiente laboral probablemente no va a realizar una labor de calidad como la que se espera y se verá afectada su motivación (p. 174).

Gráfico 26

¿Cómo califica la relación laboral con su jefatura inmediata?



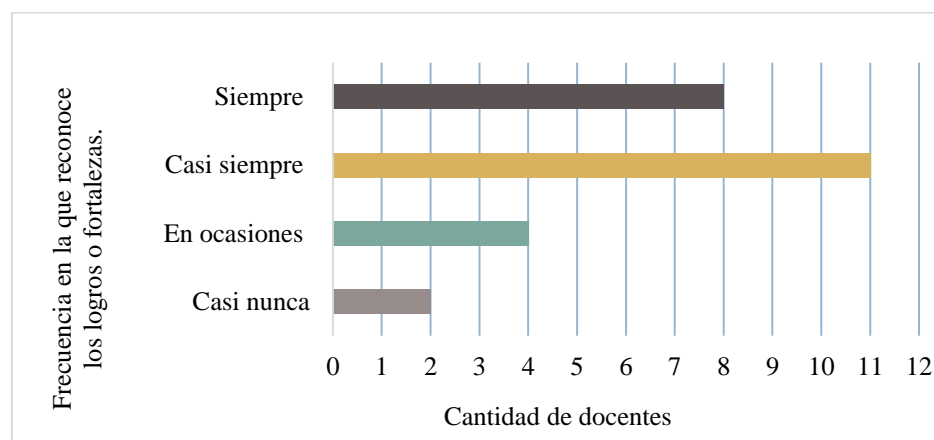
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 26 muestra la relación laboral de los docentes con la jefatura inmediata, a lo que indicaron lo siguiente. De ellos, 14 docentes contestaron que es buena, 9 docentes que la considera muy buena, mientras que 1 persona la califica como regular y 1 docente señala que la relación laboral con su jefatura inmediata es muy mala.

En el gráfico 26 se interpreta que 23 docentes, quienes representan un 92 % de los profesionales que participaron en la investigación, afirmaron que la relación con la jefatura es buena y se determina que este factor en el Liceo Nocturno de Liberia no es un detonante de estrés y no se presentan comentarios que desacrediten el dato obtenido.

Gráfico 27

¿Reconoce usted sus logros y fortalezas?



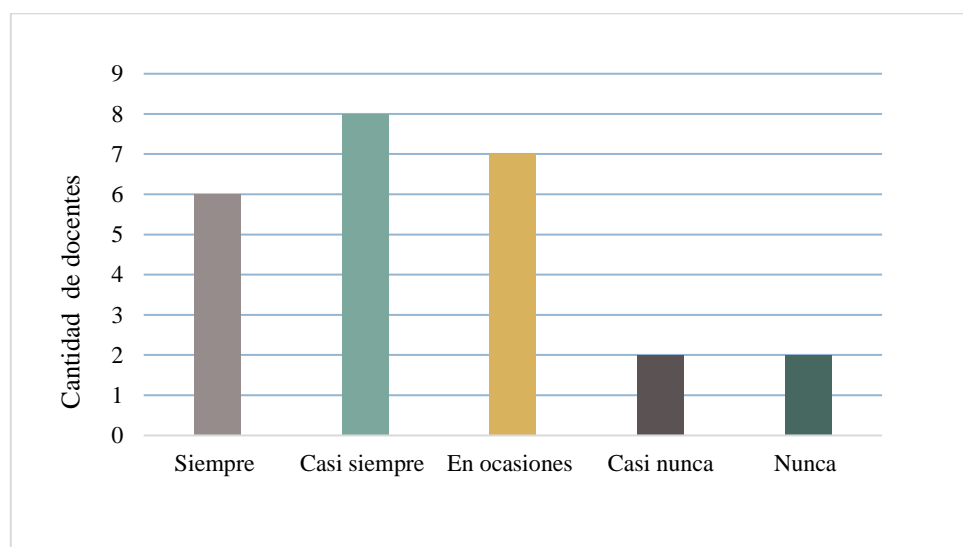
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Según el gráfico 27, el personal docente considera que reconoce sus logros y fortalezas de la siguiente forma: 8 opinan que siempre reconocen sus éxitos, 11 educadores exteriorizan que casi siempre, 4 señalan que en ocasiones y 2 docentes casi nunca reconocen los logros y fortalezas.

El resultado del gráfico 27 muestra que 23 personas (un 92 % de los funcionarios participantes) reconocen sus logros y fortalezas. Cabe resaltar que es un aspecto positivo para los entrevistados que logran identificar aquellas áreas en las cuales deben mejorar, demuestran así que tienen la capacidad de reconocerse a sí mismos. Para Marín (2020, p. 3), “Conocerse es el soporte y el motor de la identidad y de la autonomía”.

Gráfico 28

¿Solicita usted ayuda cuando la necesita?



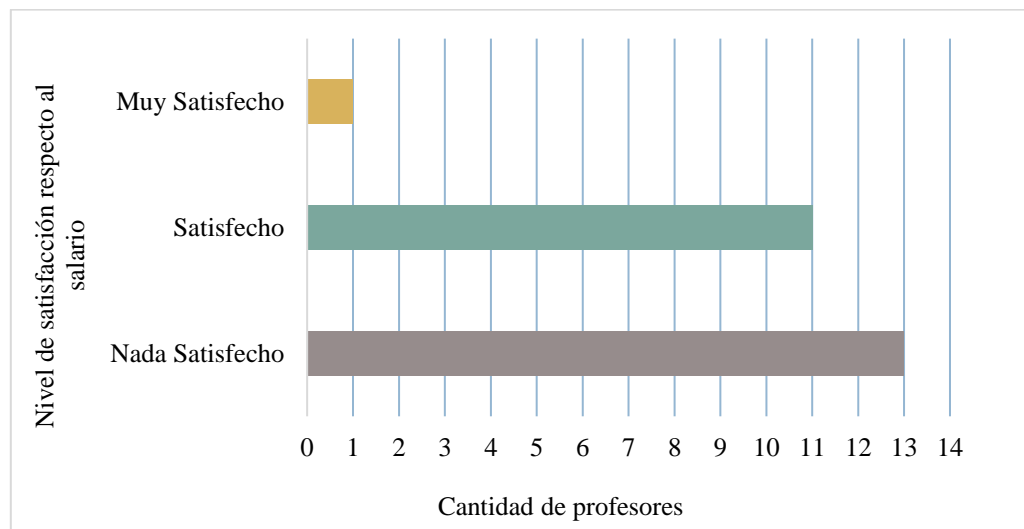
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

En el gráfico 28 se analizó si los docentes solicitan ayuda cuando la necesitan, a lo que los educadores respondieron de la siguiente manera: 6 profesores contestaron que

siempre, 8 docentes marcaron que casi siempre solicitan ayuda, 7 educadores respondieron que en ocasiones, 2 indican que ocasiones casi nunca y 2 formadores manifestaron nunca. En general, los funcionarios solicitan ayuda a familiares o a compañeros con los que tienen una relación más cercana. Solicitar ayuda no es una señal de debilidad, sino más bien una señal de confianza en los demás y de compromiso para hacer las cosas bien hechas.

Gráfico 29

¿Está satisfecho (a) con su salario mensual?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

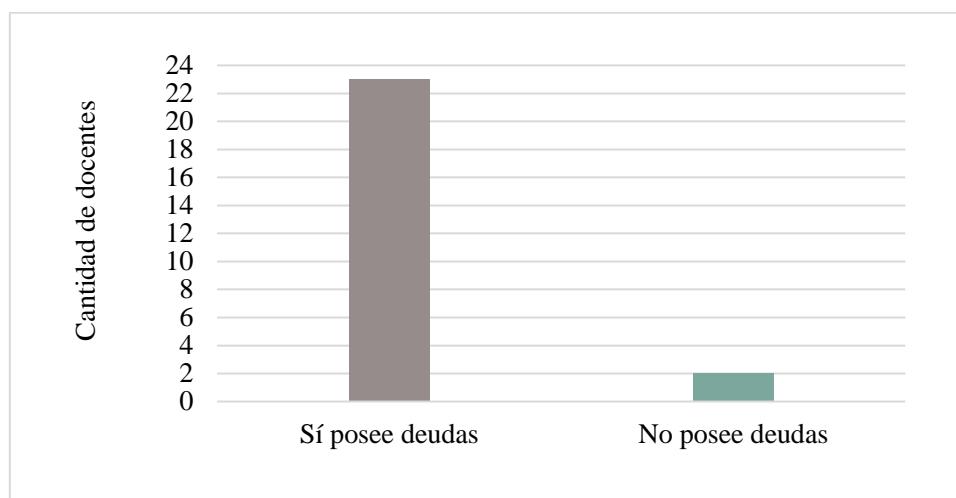
El gráfico 29 muestra el nivel de satisfacción de los docentes por el salario mensual recibido: 13 profesores manifestaron que su nivel de satisfacción con el salario devengado como profesional en Docencia es nada satisfecho, no obstante, 11 educadores opinan que se sienten satisfechos con su sueldo y 1 funcionario que afirma estar muy satisfecho.

En síntesis, el 52 %, que representa a 13 participantes de la investigación, manifiesta estar nada satisfecho, lo que indica que el tema del salario puede ser un generador de estrés.

El salario es una parte importante dentro del área laboral y los docentes son remunerados de acuerdo con su jornada de trabajo y al cargo asignado, sin embargo, el estrés laboral es un tema central dentro del gremio docente. Mencionan Chavarría y otros (2013, p. 101) que “la función docente actualmente implica la realización de muchas actividades que excede, en mucho, el tiempo contratado”, por lo tanto, esto causa que la desmotivación crezca a medida que la carga laboral se incrementa.

Gráfico 30

¿Tiene deudas?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

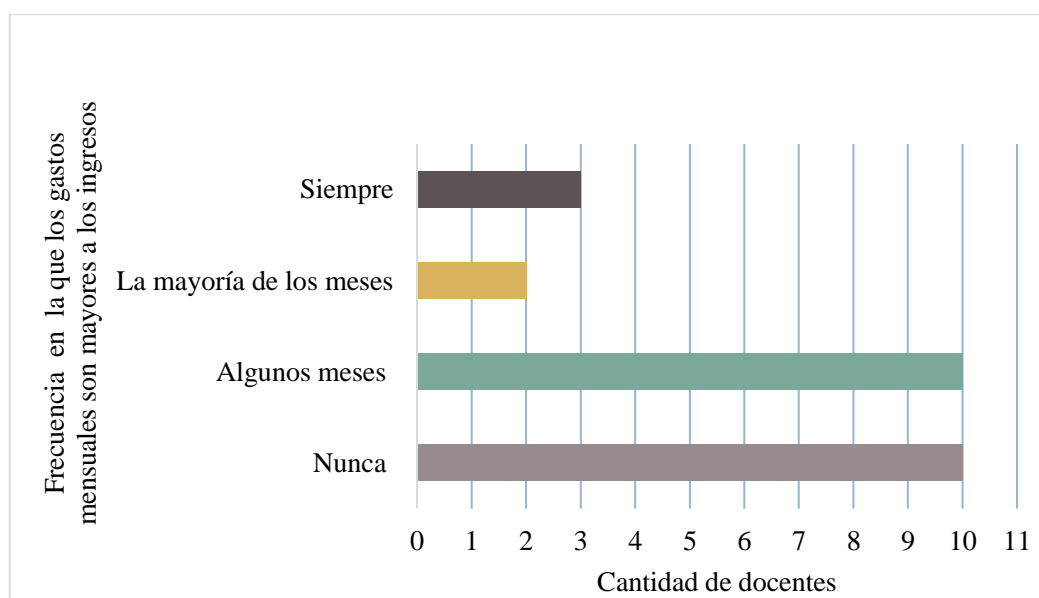
El gráfico 30 comprende el tema de las deudas de los educadores: 23 docentes manifestaron tener deudas, mientras que 2 educadores señalaron que no tienen compromisos

económicos, lo cual sugiere que el poseer deudas puede ser un factor que provoque estrés en los docentes.

Los docentes son parte de la población que posee deudas y las razones por las que este gremio necesita endeudarse son para compra de viviendas, vehículos, estudios, viajes, cirugías, entre otras. Según (Guillermo, 2024) “los costarricenses tienen un alto acceso a los servicios financieros formales”.

Gráfico 31

¿Sus gastos mensuales (incluyendo deudas) son mayores a los ingresos mensuales devengados como docente?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 31 muestra las respuestas de los educadores en relación con los ingresos y los gastos mensuales: 10 docentes señalan que nunca permiten que el consumo financiero sea mayor a sus ingresos, 10 educadores afirman que en algunos meses sus gastos son mayores

a sus ingresos, para 2 funcionarios la mayoría de los meses es mayor el gasto que el salario que recibe y para 3 educadores los gastos siempre son mayores a los ingresos mensuales.

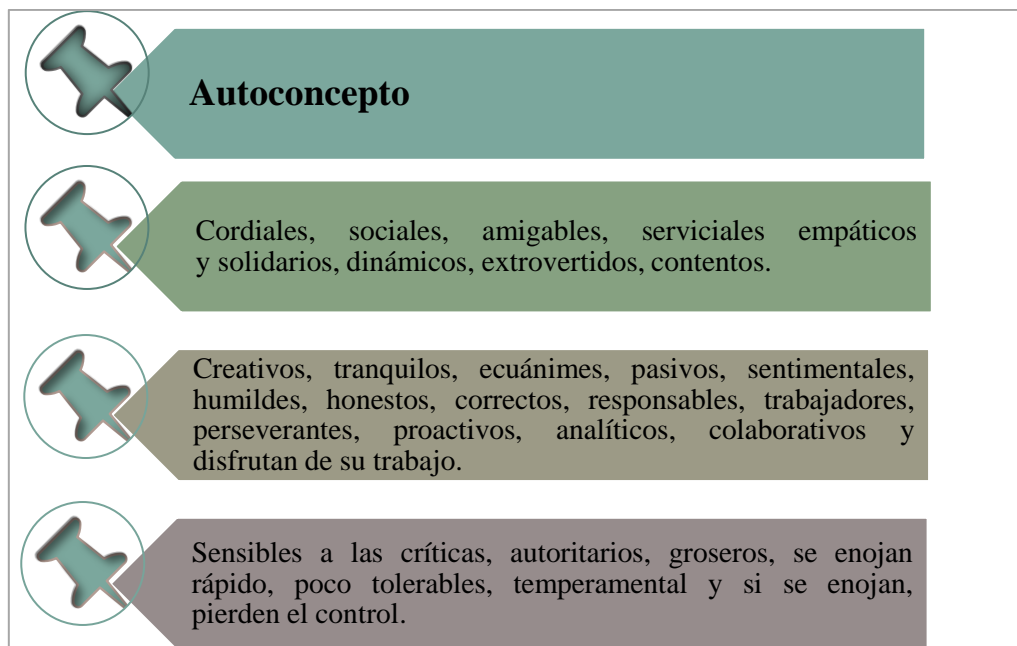
En el gráfico 31 también se observa que los participantes en un 60 % (15 funcionarios) indicaron que sus gastos son mayores a su salario, esto refleja la necesidad de una educación financiera saludable.

Relacionado con lo anterior, Voice (2019) menciona que “para tener finanzas personales realmente sanas, muchas veces es necesario cambiar de hábitos”. El cambio en el estilo de vida puede comenzar con una buena planificación de gastos e ingresos que ayuden al docente a tener una guía para ordenarse financieramente.

5.1.3 Entrevista

Figura 1

Pregunta 1: Autoconcepto de los docentes.



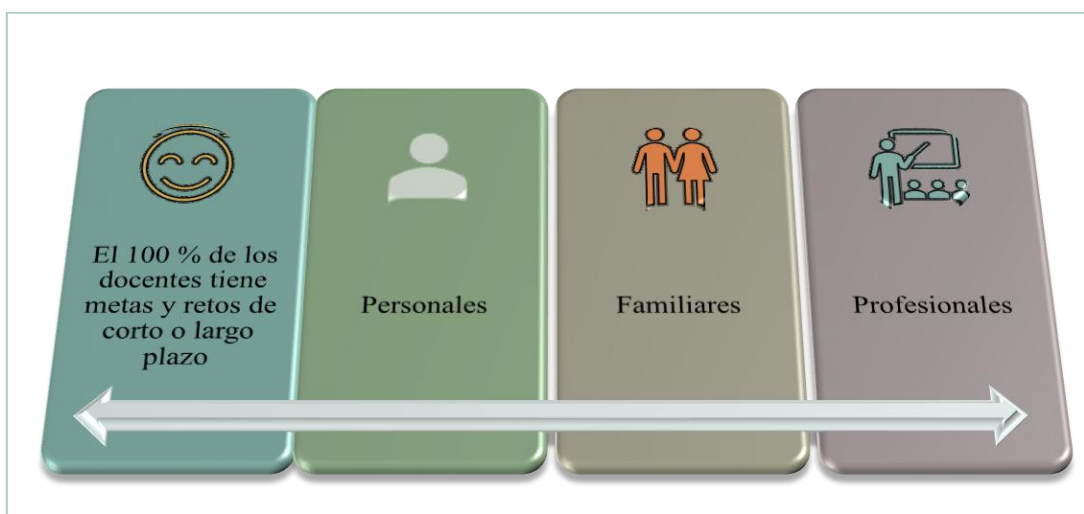
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Pregunta 1 de figura 1 ¿Cómo describe su personalidad, carácter, debilidades, fortalezas? La mayoría de docentes se describió con calificativos positivos sobre sí mismos como personas cordiales, sociales, amigables, serviciales, empáticos y solidarios, dinámicos, extrovertidos, contentos, creativos, tranquilos, ecuánimes, pasivos, sentimentales, humildes, honestos, correctos, responsables, trabajadores, perseverantes, proactivos, analíticos, colaborativos y quienes disfrutaban de su trabajo, mientras que la minoría también se autodescribe como personas sensibles a las críticas, autoritarios, groseros, se enojan rápido, poco tolerable, temperamental y sí se enoja, pierden el control.

La mayoría de los docentes tienen un autoconcepto positivo, lo cual es un indicador de buena autoestima y favorece las relaciones interpersonales. Roa García, (2013) afirma que “un autoconcepto positivo conduce a una autoestima positiva y viceversa”.

Figura 2

Pregunta 2: ¿Tiene planes a corto o largo plazo?



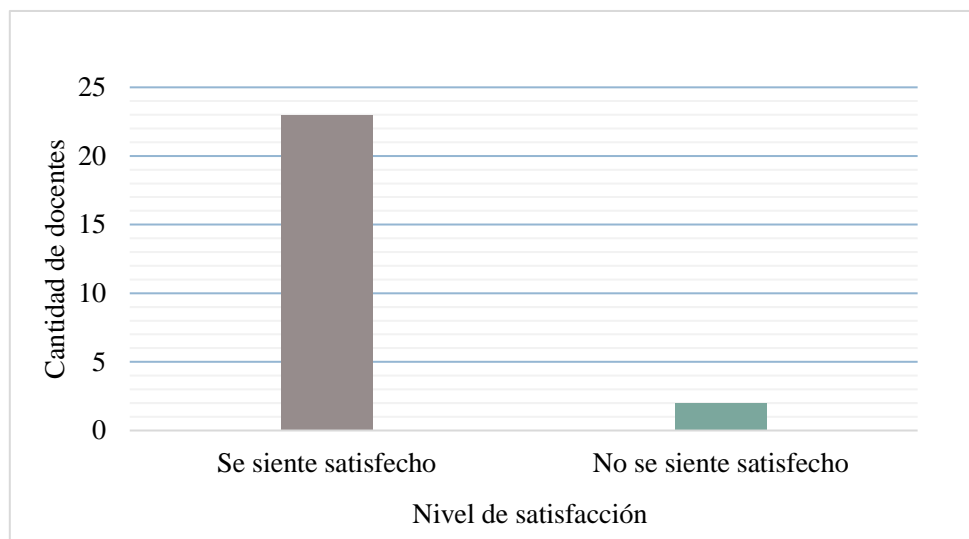
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Figura 2, pregunta 2 de la entrevista, ¿Se plantea planes o retos de corto o largo plazo? El 100 % de los educadores contestó que sí, detallaron metas o retos personales, familiares, profesionales, emprendimientos y trabajar en mejorar su salud.

Según Saleme Negrete y Coronado Martínez (2024) afirman que el hecho de que las personas tengan un propósito de vida y planes de futuro les aporta satisfacción, mejora la sensación de bienestar emocional y reduce el riesgo de sufrir depresión y ansiedad.

Gráfico 32

Pregunta 3: Nivel de satisfacción sobre el trabajo que realiza como persona docente.



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 32 analizó: ¿Nivel de satisfacción sobre el trabajo que realiza como persona docente? Los resultados fueron los siguientes: el 92 % (23 docentes) se siente satisfecho y el 8 % (2 docentes) expresó no sentirse satisfecho.

Los resultados obtenidos guardan relación con los presentados por González Álvarez, (2021, p.70) quien evidenció que “El profesorado de formación profesional tiene una satisfacción ‘media-alta’ respecto del trabajo que realiza, no encontrándose diferencias según el sexo, la experiencia docente o el tamaño del centro”.

Figura 3

Pregunta 4: Percepción sobre el trabajo extracurricular por parte de los docentes.



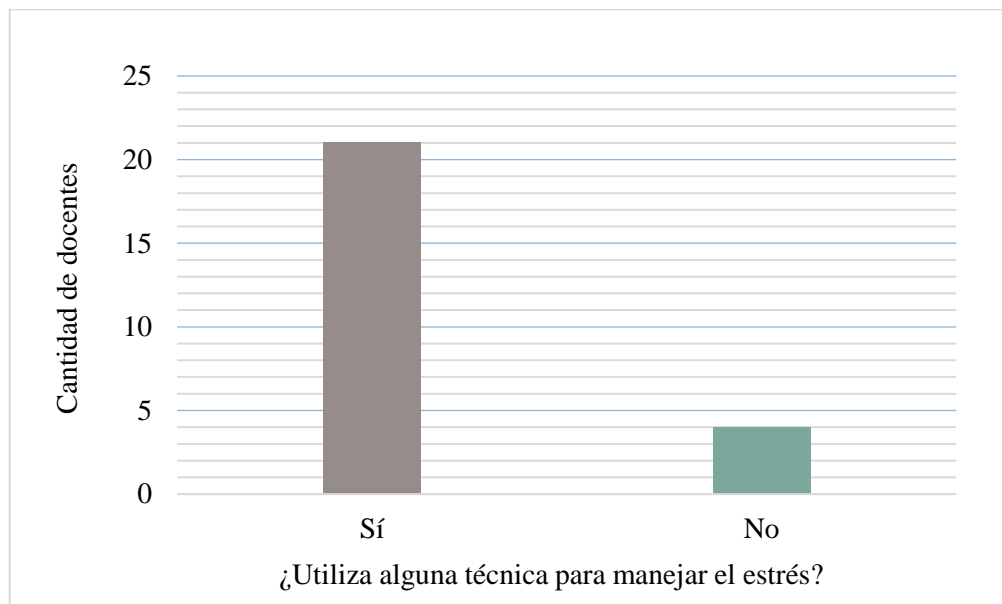
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

La figura 3 analizó: ¿Cómo perciben los docentes el recargo de trabajo extracurricular? La mayoría de los educadores describen como demasiado trabajo, estresante, desgastante, cansado, pesado, difícil y agotador, mientras que una minoría lo considera como parte del quehacer docente.

La respuesta sobre el trabajo extracurricular se detalla abrumadora y poco alentadora por parte de la mayoría de profesores. Los autores Rodríguez y otros (2010 citado en Arias-Méndez y otros 2022) consideran que el trabajo extracurricular puede ser una de las principales causas de desmotivación para los educadores.

Gráfico 33

Pregunta 5: ¿Utiliza alguna técnica para manejar el estrés?



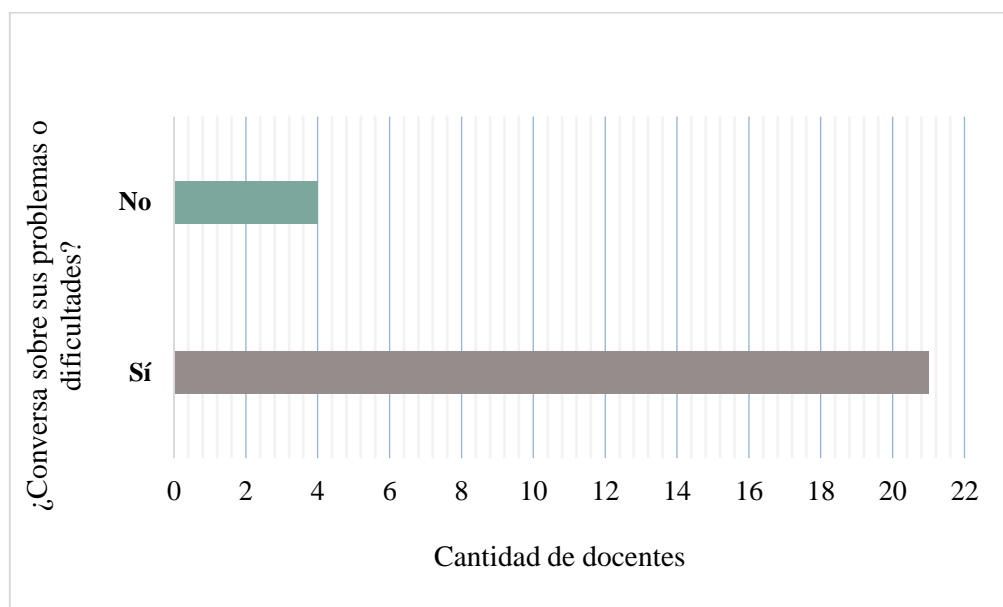
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 33 muestra las respuestas a la siguiente pregunta ¿Utiliza alguna técnica para manejar el estrés? El 84 % (21 docentes) contestó que sí conocen y utilizan estrategias para manejar el estrés, entre ellas recreación y esparcimiento, salir a pasear, comer con amigos y familiares, escuchar música, hacer arte, ver televisión, cantar o bailar; también utilizan técnicas de relajación como respiración profunda, dormir, descansar, hacer pausas, tomar medicina natural; otros realizan ejercicio físico, caminar, ir al gimnasio o jugar fútbol, terapia con un profesional, conversar con amigos, compañeros o pareja, hablarse frente al espejo y por último, organizar el trabajo. Sin embargo, el 16 % (4 docentes) afirmó no utilizar ninguna estrategia para desestresarse.

En gráfico 33 se observa que la mayoría de los docentes, el 84 % (21 docentes), sí utiliza estrategias para disminuir el estrés laboral. Estos resultados mantienen relación con los obtenidos por Cabellos y otros (2020), quienes encontraron que los docentes conocían y utilizaban técnicas de afrontamiento al estrés, como actividades culturales, religiosas y ciudadanas, descansar y disminuir la cantidad de trabajo.

Gráfico 34

Pregunta 6: ¿Conversa sobre sus problemas o dificultades?



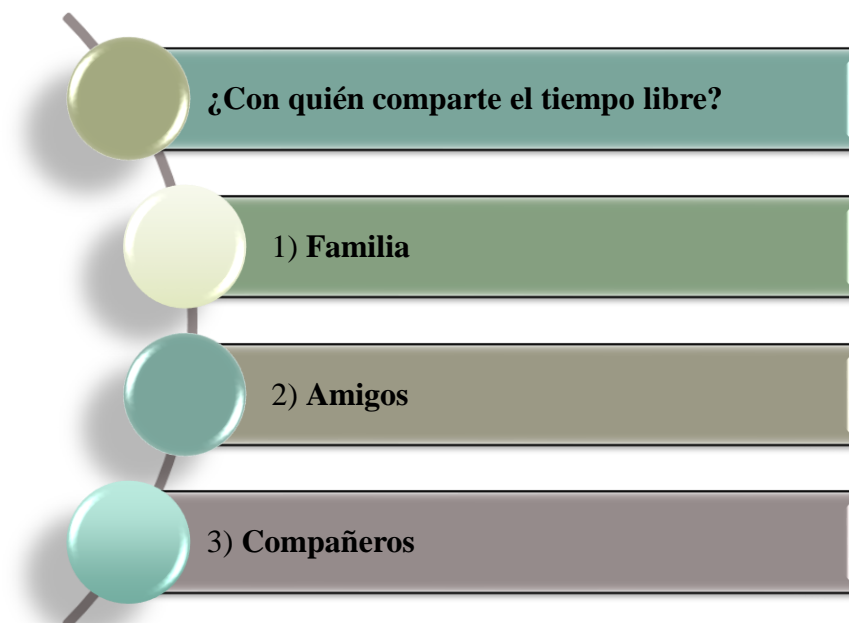
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Gráfico 34, pregunta 6 de la entrevista. Cuando experimenta alguna dificultad o problema ¿Conversa con alguien sobre lo sucedido o recibe ayuda profesional? A esto el 84 % (21 docentes) contestó que sí conversa sobre las dificultades o problemas, mientras que el 16 % (4 docentes) no conversa con nadie.

Respecto a los resultados obtenidos en el gráfico 34, Bruno (2021) considera que el solo hecho de conversar con los compañeros de trabajo sobre los temas cotidianos que generan estrés laboral produce una sensación de bienestar mental. Por lo que contar con una persona de confianza, que escuche y comprenda sobre la labor docente, resulta de gran apoyo emocional.

Figura 4

Pregunta 7: ¿Con quién comparte el tiempo libre?

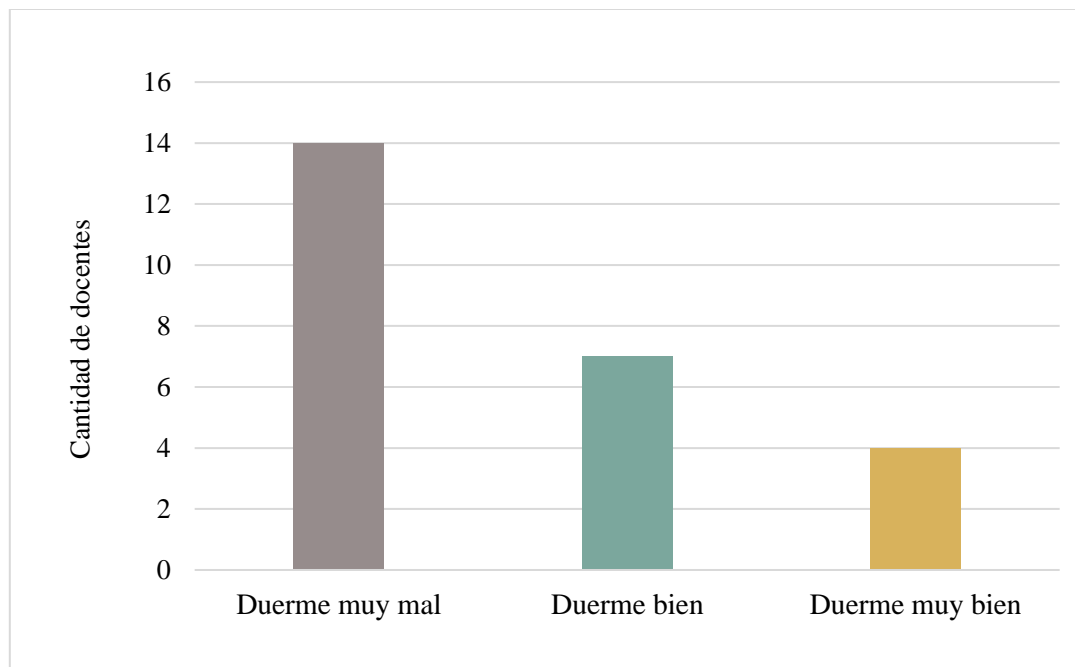


Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

La figura 4 analizó la pregunta 7 ¿Con quién comparte el tiempo libre? Los docentes contestaron que mayormente comparten su tiempo libre con familiares, especialmente su pareja e hijos, seguido por amigos y con menor frecuencia compañeros de trabajo.

Gráfico 35

Pregunta 8: ¿Cómo describe la calidad del sueño?



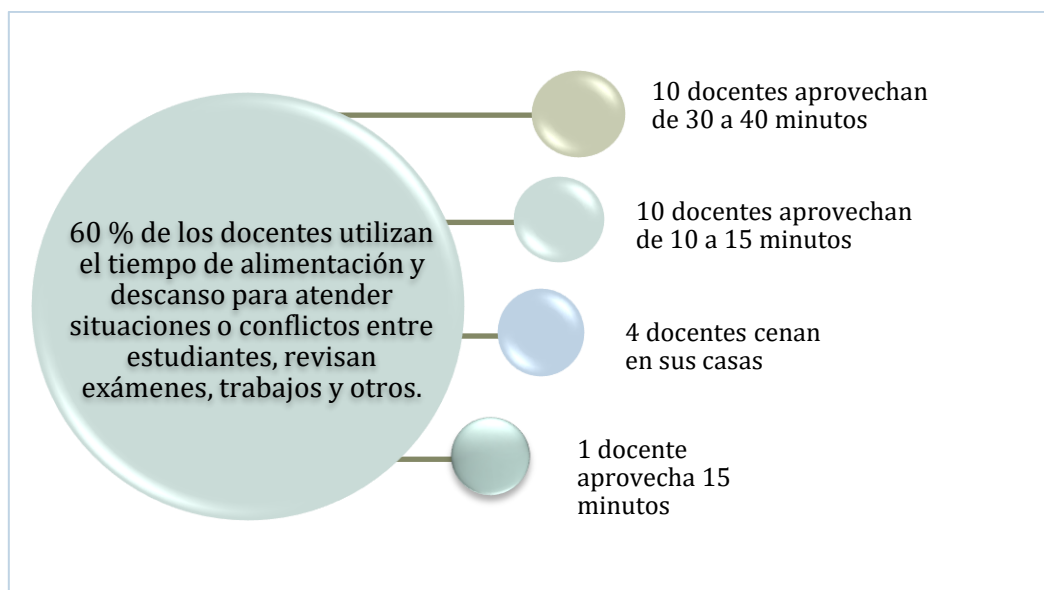
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

Gráfico 35, respuestas de la pregunta 8 ¿Cómo describe la calidad de su sueño? Los docentes contestaron en un 56 % (14 educadores) que su descanso es malo y no reparador, un 28 % (7 profesores) manifestó que duerme muy bien y su sueño es reparador, por último, el 16 % (4 facilitadores) indicaron que duerme bien.

La mayoría de los maestros describió la calidad de su sueño como malo y no reparador. Martínez-Otero (2003) considera que la mala calidad del sueño de los docentes está asociada a la gran cantidad de responsabilidades y tareas educativas, las cuales producen frustración e insatisfacción en los educadores y desencadenan alteraciones físicas y el insomnio es una de ellas.

Figura 5

Pregunta 9: ¿Cuánto tiempo tiene para alimentación y descanso dentro de la jornada laboral y de qué manera lo aprovecha?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

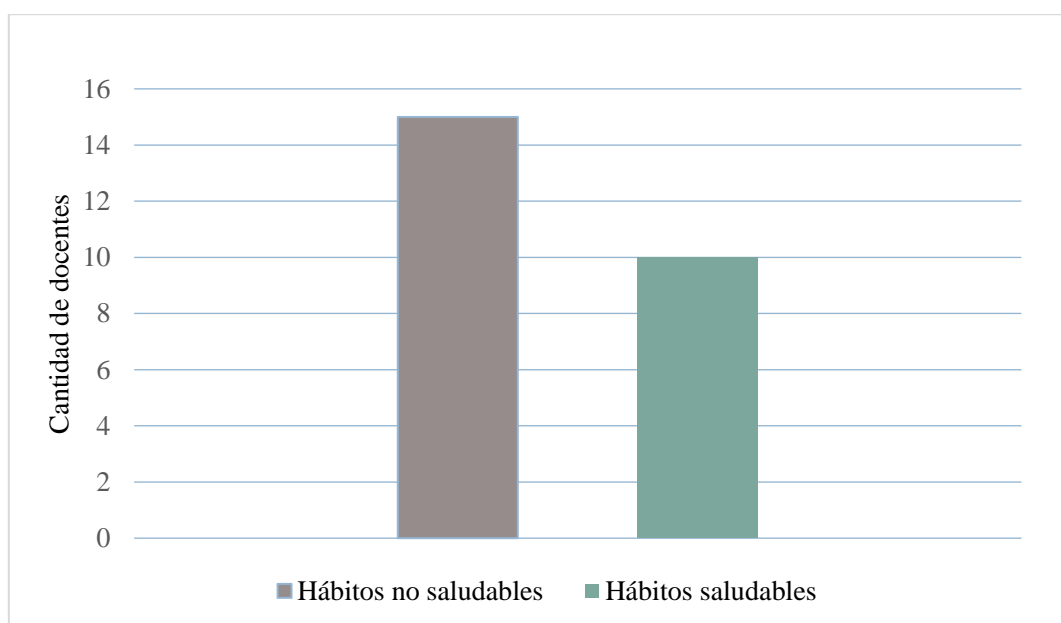
La figura 5 muestra las respuestas de los profesores a la pregunta 9 ¿Cuánto tiempo tiene asignado para la alimentación y descanso dentro de la jornada laboral y de qué manera lo aprovecha? El 40 % (10 docentes) contestó que tiene entre 40 a 30 minutos, un 4 % (1 profesor) tiene 15 minutos, otro 40% (10 educadores) tienen de 5 a 10 minutos, mientras que el 16 % (4 funcionarios) manifestó que cena en su hogar.

Además, del total de la muestra, el 60 % (15 docentes) indicó que utilizan el tiempo de alimentación para atender situaciones o conflictos entre estudiantes, revisan exámenes, trabajos y otros.

En este apartado, Guo X y otros (2004, citados por Plaza-Torres y otros, 2022, p. 77) mencionan la gran importancia que tiene el respeto a los horarios alimenticios para una vida sana, ya que para ellos “El número de comidas realizadas al día guarda relación con nuestro peso, siendo las personas que realizan menor número de comidas diarias las que presentan mayor porcentaje de obesidad o sobrepeso”. Esto sucede por el hecho de que, al no respetar los horarios de alimentación, la persona recurre a la ingesta de comida poco nutritiva.

Gráfico 36

Pregunta 10: ¿Cómo describe sus hábitos alimenticios?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 36 muestra las respuestas de la pregunta 10 ¿Cómo describe sus hábitos de alimentación? El 60 % (15 docentes) calificó sus hábitos como malos (comen frituras, comida chatarra, sin horario definido), mientras que el 40 % (10 educadores) indicó que come con tranquilidad, balanceado y a sus horas. En este apartado se observa que la mayoría de

profesores tienen hábitos alimenticios poco saludables. Para Coronado H. y otros (2015), el consumo diario de alimentos ricos en antioxidantes, como frutas y verduras aporta protección a la salud, previene riesgos de padecimientos o enfermedades.

Gráfico 37

Pregunta 11: Percepción sobre el uso de TICs como herramienta de trabajo.

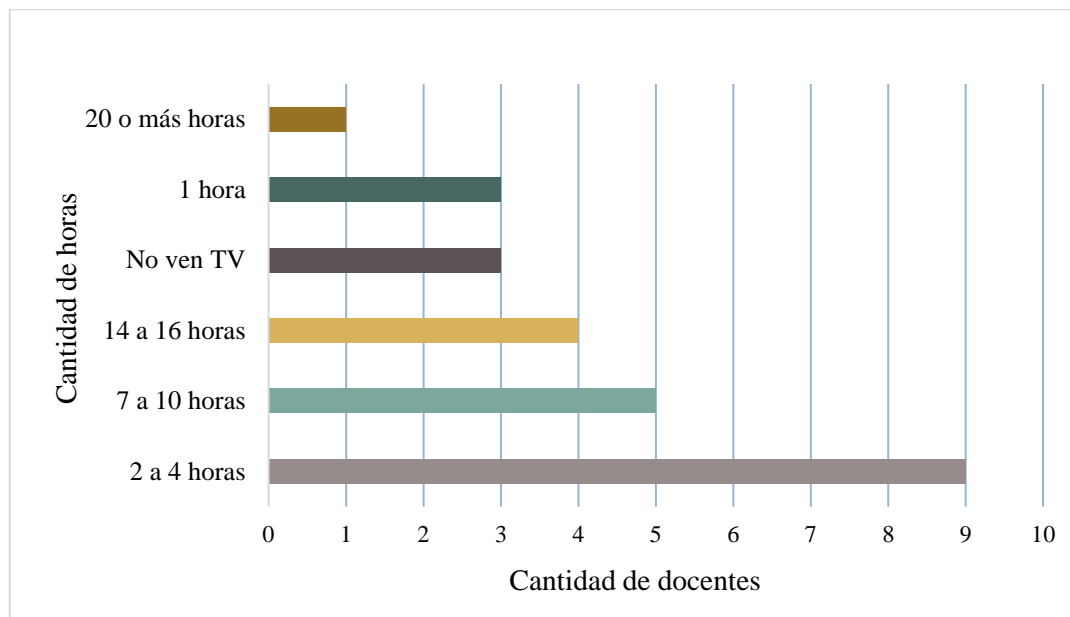


Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 37 muestra las respuestas a la pregunta 11 ¿Cómo percibe el uso de TICs y los entornos virtuales asociados con su trabajo? El 96 % (24 docentes) contestó que el uso de las TICs es muy ventajoso, consideran que es una herramienta positiva que ayuda al profesional, agiliza el proceso de enseñanza y aprendizaje, beneficia a los estudiantes ya que permite enviar prácticas digitales o realizar actividades de investigación. Sin embargo, el 4 % (1 docente) percibe que no se les da un uso adecuado.

Gráfico 38

Pregunta 12: ¿Cuántas horas por semana ve televisión?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

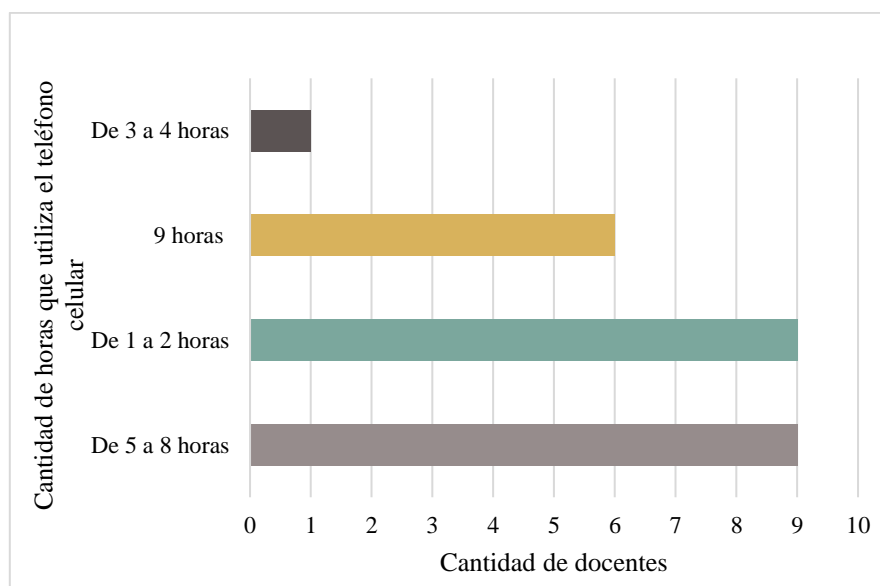
El gráfico 38 presenta las respuestas a la pregunta 12 ¿Cuánto tiempo por semana dedica a ver televisión o aplicaciones de contenido *streaming*? El 36 % (9 docentes) ve televisión entre 2 a 4 horas, el 20 % (5 educadores) ve entre 7 y 10 horas, el 16 % (4 facilitadores) ve televisión entre 14 y 16 horas, el 12 % (3 profesores) lo usa una hora, el 12 % (3 docentes) indica que no ve televisión y un 4 % (1 educador) ve televisión por más de 20 horas.

Respecto a los datos obtenidos en esta pregunta, es importante resaltar los hallazgos expuestos por Hoare E, y otros (2016, citado por Delgado Villalobos y otros, 2022), quienes identificaron una relación directa entre la sintomatología depresiva y el sedentarismo.

Además, destacaron que los síntomas adversos se observaron en personas que utilizaban pantallas o dispositivos electrónicos entre dos o más horas por día.

Gráfico 39

Pregunta 13: ¿Cuántas horas por día utiliza el teléfono celular?



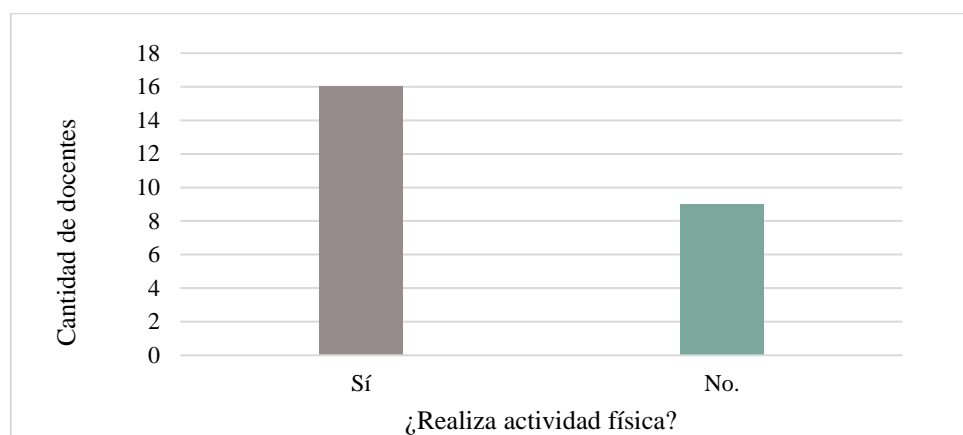
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 39 muestran las respuestas de la pregunta 13 ¿Cuánto tiempo por día utiliza el teléfono celular y qué tipo de usos le da? El 100 % de los encuestados contestó que sí usa un teléfono celular. El 36 % (9 educadores) le destina entre 5 a 8 horas, otro 36 % (9 profesores) aprovecha de 1 a 2 horas al día, el 24 % (6 funcionarios) emplea uso durante 9 horas al día y un 4 % (1 docente) reserva entre 3 a 4 horas. Además, los docentes manifestaron darle varios usos: leen correos electrónicos, interactúan en redes sociales, se informan, gestionan temas personales y laborales.

Las respuestas a esta pregunta dejan en evidencia que los colaboradores usan el teléfono celular regularmente al día. En este sentido Riverón Nápoles, y otros, (2023) consideran que los teléfonos inteligentes son adictivos y su uso desmedido ocasiona consecuencias negativas a la salud, entre ellas ansiedad, depresión, dificultades para concentrarse, irritabilidad y déficit de sueño.

Gráfico 40

Pregunta 14: ¿Realiza actividad física?

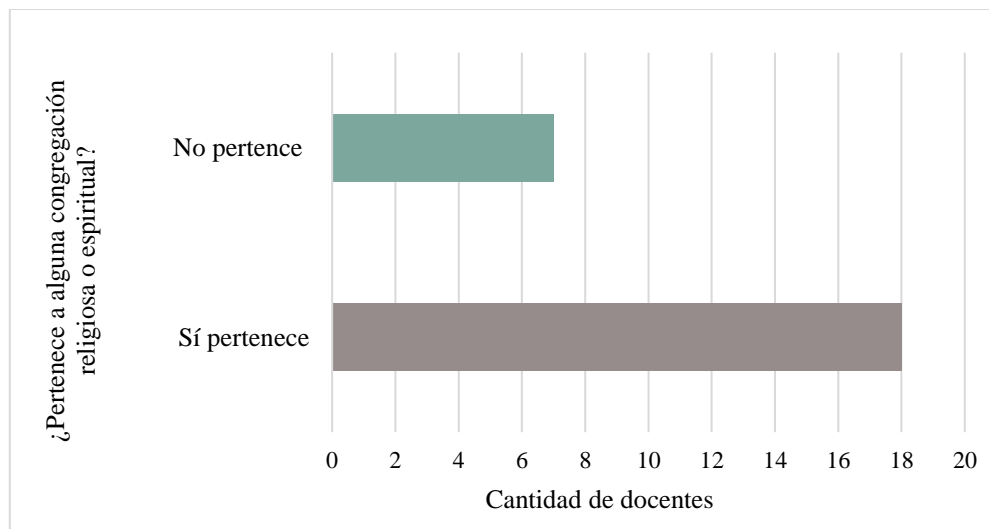


Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 40 muestra las respuestas a la pregunta 14 ¿Realiza actividad física y cuántas horas por semana? El 64 % (16 docentes) contestó que sí realiza actividad física como caminar, bicicleta, ejercicios de fuerza, correr, fútbol, zumba o ir al gimnasio. Las jornadas van desde 30 a 120 minutos por día, de 3 a 6 días por semana. Por otro lado, el 36 % (9 educadores) manifestó no realizar ningún tipo de actividad física. La profesión docente es muy demandante en tiempo y este aspecto problematiza a los profesores para encontrar espacio en sus agendas y realizar ejercicio, sin embargo, Ramírez (2002) considera que los estilos de vida saludable incluyen rutinas de actividad física regular.

Gráfico 41

Pregunta 15: ¿Pertenece a alguna congregación religiosa o espiritual?



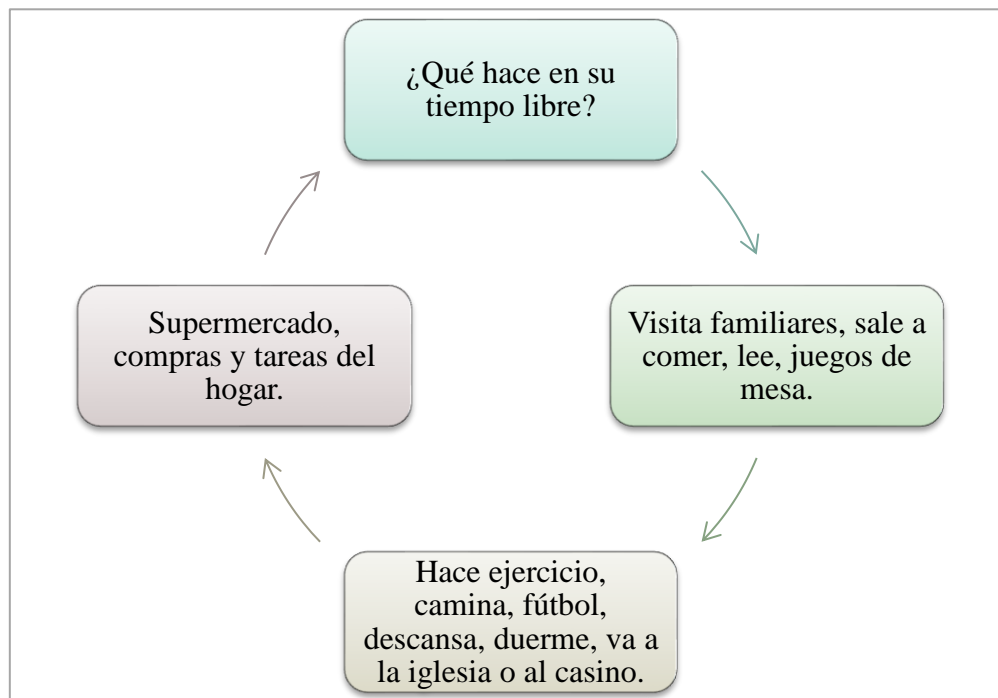
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 41 presenta las respuestas a la pregunta 15 ¿Pertenece a alguna congregación religiosa o espiritual? El 72 % (18 docentes) contestó que sí pertenece a alguna comunidad religiosa, sin embargo, este grupo manifestó congregarse muy poco o casi nunca, por otro lado, el 28 % (7 profesores) manifestaron no pertenecer a alguna congregación religiosa o espiritual.

En este apartado se observa que los docentes en su mayoría manifiestan pertenecer a un grupo religioso, sin embargo, son muy pocos los que se congregan. Por otro lado, una minoría no pertenece a ninguna congregación religiosa o espiritual, lo cual demuestra que esta población docente no tiene interés o tiempo para participar en estas actividades religiosas o espirituales.

Figura 6

Pregunta 16: ¿Qué hace en su tiempo libre?

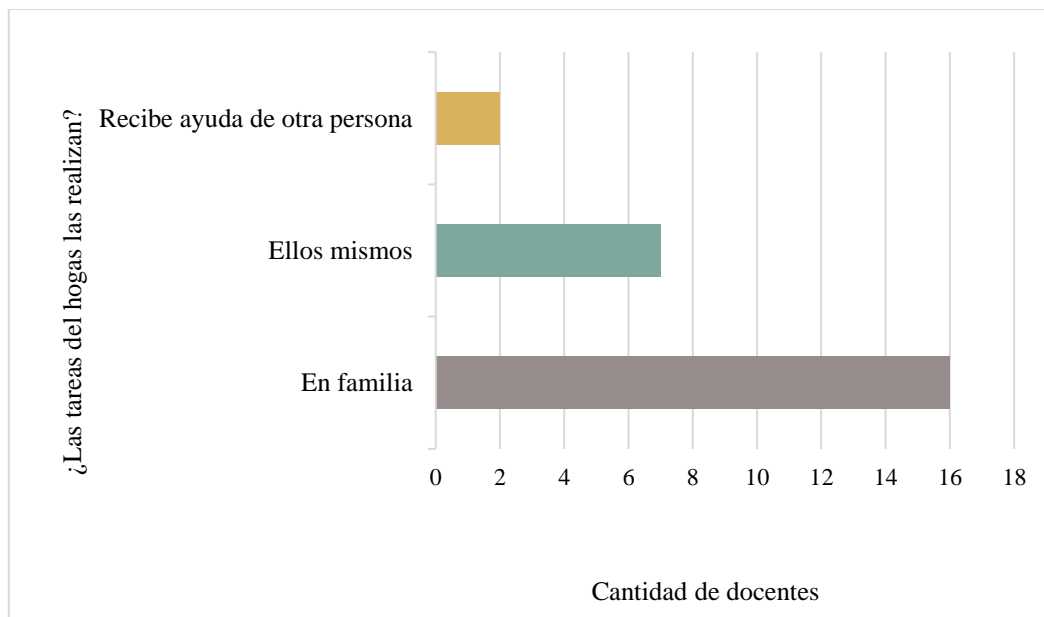


Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

La figura 6 muestra las respuestas a la pregunta 16 ¿Qué otras actividades realizan en su tiempo libre? La mayoría de los docentes contestó que va a la playa o al río, va de pesca o visita fincas, sale a comer, frecuenta lugares recreativos, visita familiares, lee, realiza juegos de mesa, duerme o descansa, camina o hace deporte, ve fútbol, va la iglesia o al casino. Mientras que la minoría manifestó que hace mandados, va al supermercado o realiza tareas del hogar.

Gráfico 42

Pregunta 17: ¿Quién realiza las tareas de su hogar?



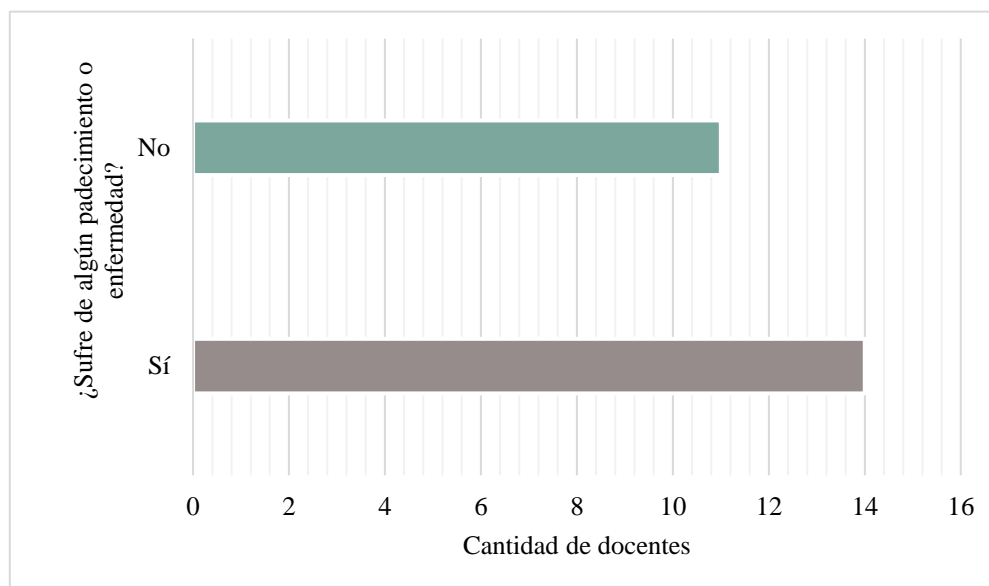
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024

El gráfico 42 presenta las respuestas a la pregunta 17 ¿Quién realiza las tareas de su hogar y con qué frecuencia? El 64 % (16 docentes) contestó que las tareas del hogar las realiza de manera conjunta con sus parejas o familiares, el 28 % (7 educadores) las realizan ellos mismo y el 8 % (2 profesores) reciben ayuda de una tercera persona.

En este apartado se observa que la mayoría de los mediadores pedagógicos entrevistados recibe ayuda por parte de familiares o una tercera persona para realizar las tareas del hogar, esta situación es positiva a nivel físico y mental ya que le permite al docente disponer de mayor tiempo para realizar otras tareas o actividades.

Gráfico 43

Pregunta 18: ¿Sufre algún padecimiento o enfermedad?



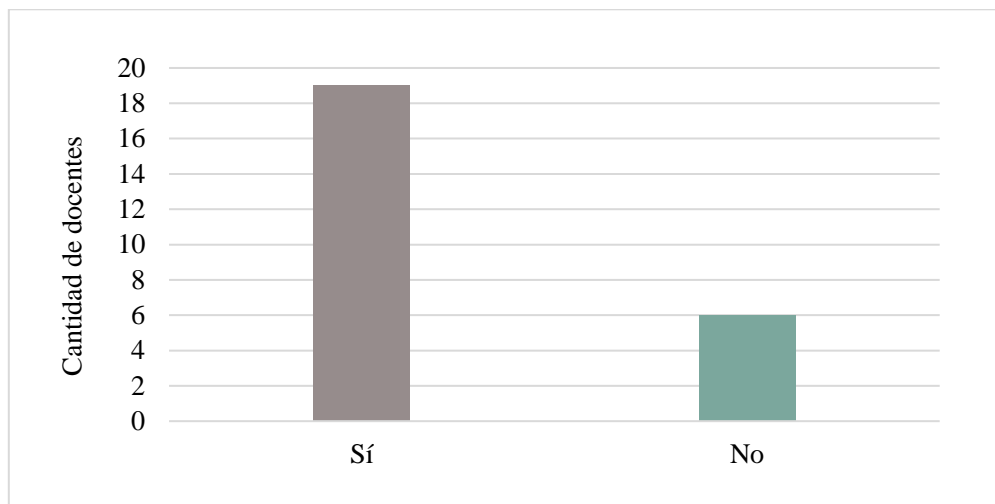
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024

Gráfico 43, presenta las respuestas a la pregunta 18 ¿Sufre de alguna enfermedad o padecimiento? El 56 % (14 docentes) contestó que sí sufre de algún padecimiento o enfermedad, en este grupo prevalecen enfermedades como hipertensión, fibromialgia, dolor crónico y diabetes, seguidos en menor frecuencia de padecimientos como asma, cardiopatía, migraña, hipotiroidismo, menopausia e insomnio. Por otra parte, el 44 % (11 educadores) expresó no sufrir ninguna enfermedad.

Los resultados obtenidos en esta pregunta son preocupantes y guardan relación con los presentados en la revista *InterSedes* de la Universidad de Costa Rica, en la que se identificaron síntomas recurrentes en una muestra de educadores: “preocupación, tensión, ansiedad, tristeza y llanto excesivo como consecuencia de la carga laboral exigente” (Retana-Alvarado y otros, 2022, p. 178).

Gráfico 44

Pregunta 19: ¿Sufre o ha sufrido de agotamiento físico o mental?



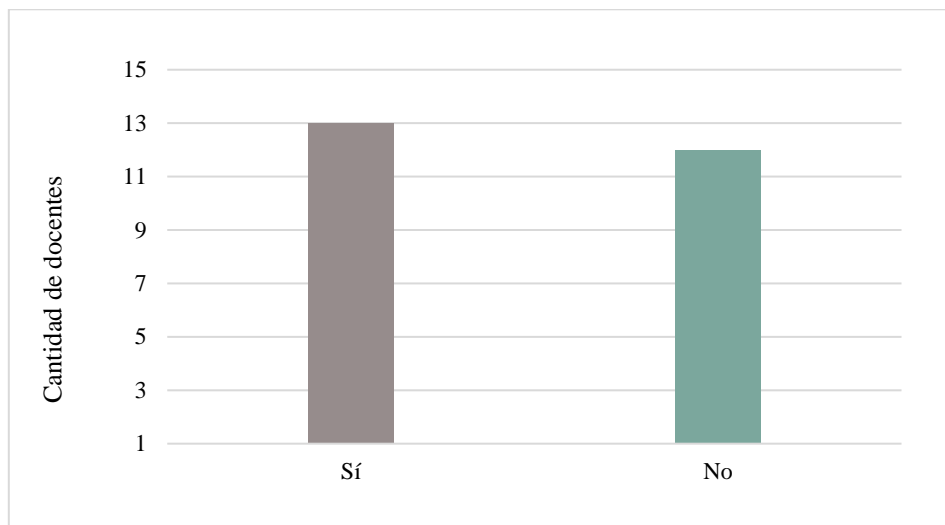
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 44 presenta las respuestas a la pregunta 19 ¿Sufre o ha sufrido de agotamiento físico o mental y con qué frecuencia? El 76 % (19 docentes) contestó que sí sufre o ha sufrido de agotamiento, estas personas expresaron que hay momentos en los que se ven más afectados por estrés, por ejemplo: excesivo trabajo extracurricular, periodos de pruebas, inicio y cierre de curso. Por otra parte, el 24 % (6 docentes) aseguró no experimentar agotamiento.

En este sentido, Rodríguez Ramírez y otros (2017, p. 55) consideran que la sobrecarga laboral repercute en la salud de los profesores, donde las principales manifestaciones son fatiga, depresión, baja autoestima, irritabilidad, frustración, alteraciones del sueño, dolores musculares y obsesión.

Gráfico 45

Pregunta 20 ¿Sufre o ha sufrido de ansiedad?



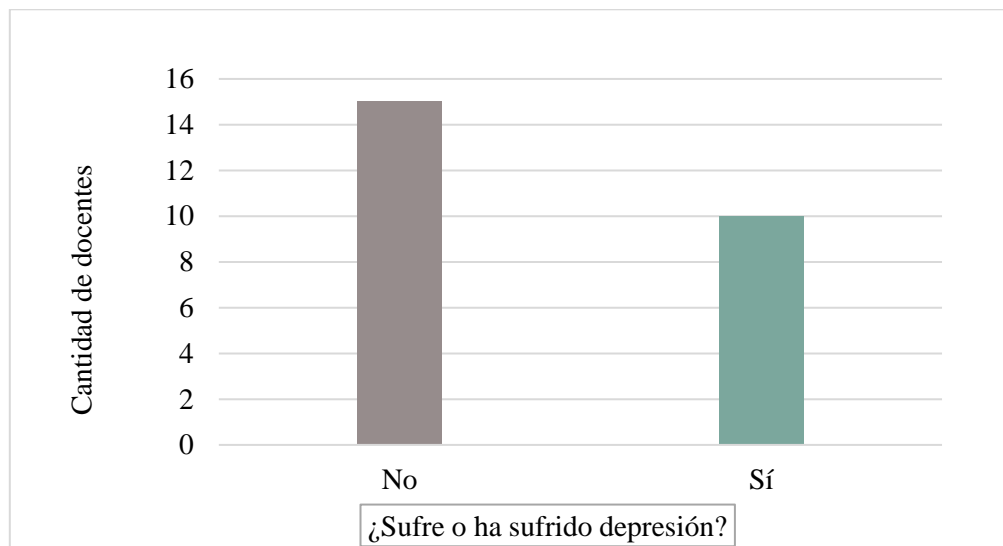
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024

El gráfico 45 muestra las respuestas a la pregunta 20 ¿Sufre o ha sufrido de ansiedad y con qué frecuencia? El 52 % (13 docentes) reconoció haber sufrido de ansiedad. La frecuencia con la que los educadores sufren ansiedad es variada, ya que en algunos casos la experimentan por las noches, otros, cuando se sienten presionados o estresados (cada tres, cuatro o seis meses). Mientras que el 48 % (12 profesores) asegura que no sufre ni ha sufrido de ansiedad.

En este apartado se observa que más de la mitad de los docentes sufre o ha sufrido de ansiedad, condición asociada con la salud mental. Briceño (2022) encontró que mantener rutinas de ejercicio físico favorece la salud emocional, ayuda a manejar los estados de ansiedad y depresión, reduce la tristeza, relaja y mejora la calidad de vida de las personas.

Gráfico 46

Pregunta 21: ¿Sufre o ha sufrido depresión?



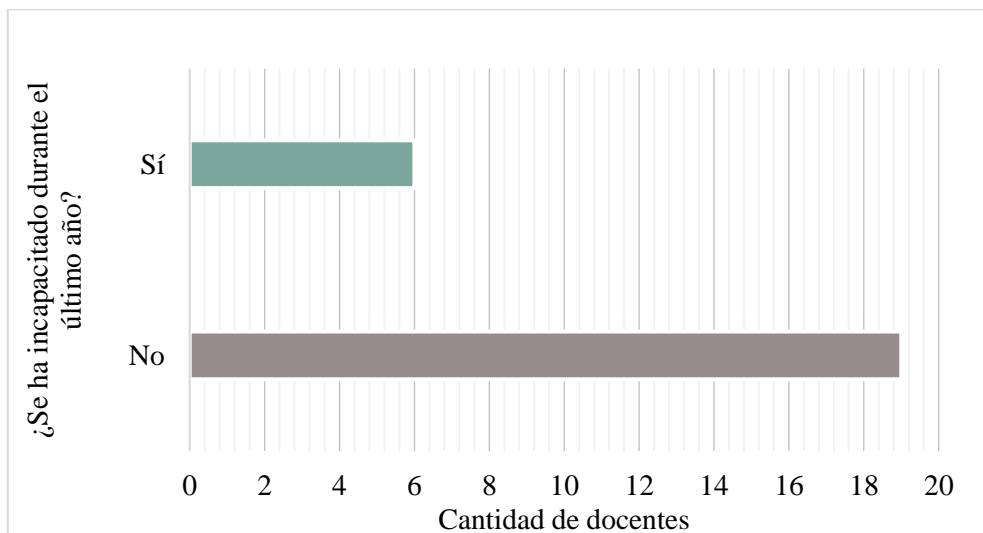
Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024.

El gráfico 46 presenta las respuestas a la pregunta 21 ¿Sufre o ha sufrido depresión y con qué frecuencia? El 40 % (10 docentes) contestó que sí han sufrido o sufre de depresión; respecto a la frecuencia, manifestaron que la experimentan entre una vez por semana y otros cada tres meses. El 40 % (10 docentes) contestó que sí han sufrido o sufre de depresión; respecto a la frecuencia, manifestaron que la experimentan entre una vez por semana y otros cada tres meses. Por otro lado, el 60 % (15 educadores) manifestó no sufrir de depresión.

El 40 % de los profesores afirma sufrir o haber sufrido depresión, siendo este un dato preocupante. Mendes Rodrigues y otros (2020) comprobaron que entre mayor sea la carga de estrés que experimentan los docentes, mayor es la susceptibilidad a que presenten signos de depresión.

Gráfico 47

Pregunta 22 ¿Se ha incapacitado durante el último año?



Fuente: Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, 2024

El gráfico 47 muestra las respuestas a la pregunta 22 ¿En el transcurso de este año se ha incapacitado? El 24 % (6 docentes) contestó que sí se había incapacitado, las razones fueron cirugías, accidente de tránsito, Covid-19, fibromialgia y salud mental; mientras que el 76 % (19 educadores) indicó que nunca se ha incapacitado.

El 24 % de la población docente del Liceo Nocturno de Liberia ha experimentado durante los últimos 12 meses incapacidades por enfermedades varias, en las que también se presentó la enfermedad mental.

5.1.4 Guía de observación

En el primer apartado de la guía de observación se planteó conocer aspectos relevantes sobre la relación socio-laboral entre los docentes, la cual resultó ser una interacción mayoritariamente positiva.

Los docentes se saludaban cordialmente, mostraron un trato amable, respetuoso, sonreían entre ellos, se validaban, se motivaban, compartían durante su tiempo libre y fueron colaboradores (trabajo en equipo) con otros compañeros(as), además, mostraron interés y preocupación por las actividades institucionales (efemérides).

Por otra parte, también se observó molestia o enojo por parte de dos compañeras en la interacción social hacia dos compañeros. Un docente mostró desinterés en apoyar en las actividades extracurriculares (efemérides).

En el segmento dos, se formuló indagar sobre aspectos de la presentación personal y el desenvolvimiento laboral de los docentes, al respecto, se observó que: a presentación personal de los docentes es apropiada, utilizan un lenguaje correcto; los docentes muestran interés y responsabilidad por su trabajo.

En la sección tres de la guía de observación se planteó conocer las dinámicas de interacción social entre los profesores y los alumnos, en este aspecto se observó que, en términos generales, los docentes brindan a los estudiantes un trato respetuoso y amable, al mismo tiempo mostraron interés, preocupación, empatía, disciplina y protección. Por otro lado, se observó que los estudiantes también mostraron respeto y cordialidad en su

interacción con los educadores. En esta parte es notorio que la interacción docente-estudiante es mayoritariamente positiva, lo que favorece un buen ambiente laboral.

En el nivel cuarto y final de la guía de observación se propuso determinar las reacciones y respuesta de los docentes ante situaciones inesperadas, por ejemplo, conflictos entre estudiantes, situaciones de riesgo, violencia y amenazas entre los aprendientes.

En el siguiente punto los profesores respondieron de manera muy responsable, se observaron preocupados, nerviosos, atentos, diligentes y colaborativos entre ellos y con los estudiantes. Resultados que concuerdan con las afirmaciones de Aizpuru Cruces, (2008) quien considera que los profesores están entregados a su labor docente, llevan su trabajo al punto de conocer y tratar a sus estudiantes según su personalidad y necesidades, convirtiéndose en apoyo y guía.

5.1.5 Plan de acción

Taller 1 - Carga Laboral			
Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la carga laboral en la profesión docente			
Objetivo específico 2: Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.			
Estrategia	Actividad de mediación pedagógica	Recursos para realizar la actividad	Tiempo
Pausas activas para realizarlas dentro de la jornada laboral.	Implementar ejercicios de respiración con la técnica 4-7-8 que consiste en respirar hondo por la nariz mientras cuenta hasta 4 en su mente y llena el abdomen de aire debe tratar de contener la respiración por 7 segundos, exhalar complemente contando hasta 8. Dinámica de grupo: repetir afirmaciones positivas cortas durante un minuto cada 30 minutos.	Parlantes, proyector de video, conexión a internet. Presentación PowerPoint: proyección de un cortometraje en el que se explica esta técnica. Uso de la Aplicación Resonant Breathing. https://blog.famisanar.com.co/respiracion El facilitador invita a participar activamente de la dinámica.	30 minutos

	<p>“Confío en mi capacidad y fortaleza para enfocarme y tomar decisiones acertadas”</p> <p>“Estoy en constante mejora y me permito avanzar a mi ritmo”</p> <p>“Tengo perseverancia y resistencia para enfrentar los futuros desafíos”</p> <p>Meditación guiada</p>	<p>Mediante el uso de la voz, lee las afirmaciones varias veces y los docentes las repiten de manera serena y pausada.</p> <p>Computadora, parlantes y música para realizar la meditación.</p> <p>Conexión a internet.</p>	
Organización de trabajo	<p>Escribir en una agenda el plan del día para organizar el tiempo. Hacer lista del día de trabajo usando <i>post it</i> para marcar lo más importante.</p> <p>Utilizar la agenda del teléfono, computadora o agenda de escritorio donde</p>	<p>Elaborar un planificador diario, el cual se desarrollará paso a paso.</p> <p>Se trabajará con ejemplos de planificador semanal y mensual.</p> <p>Se recomienda la lectura de libro de James Clear titulado <i>Hábitos Atómicos</i>.</p>	60 minutos

	se anoten los eventos, reuniones, trabajos, exámenes, entre otros, que resultan necesarios para sentirse en control del horario y el trabajo.		
Utilizar tecnología	<p>Explicar paso a paso cada una de las aplicaciones y cómo usarlas en las diferentes evaluaciones.</p> <p>Los docentes realizan prácticas en sus computadoras en los que refuerzan los nuevos conocimientos tecnológicos. Estas herramientas facilitan el trabajo cotidiano y las evaluaciones cortas.</p>	<p>Parlantes, computadora, celular y conexión a internet.</p> <p>Kahoot. https://kahoot.com</p> <p>Tutorial: cómo crear un examen con kahoot fácil, gratis y rápido 2022</p> <p>Google Forms. Tutorial. 📄 Cómo crear y compartir un formulario en 5 minutos! 🙌🎉</p> <p>tutorial google forms</p> <p>Tutorial: Quizlet - Crea y comparte Fichas de estudio - #ESimple</p>	90 minutos

		<p>Quizizz.com</p> <p>Tutorial cómo hacer un examen:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=0-Em3Lathq4</p> <p>Realizar foros en línea usando Word y Google drive. https://youtu.be/nlYNuB2HaDo</p>	
--	--	--	--

Taller 2- Calidad del sueño			
Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la calidad del sueño en la profesión docente			
Objetivo específico 2: Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.			
Estrategia	Actividad de mediación pedagógica	Recursos para realizar la actividad	Tiempo
Establecer una hora determinada para ir a dormir, para despertar y respetarla.	El mediador utiliza la técnica del conversatorio, los docentes analizan el video proyectado. El mediador los invita a dialogar sobre la importancia de la calidad del sueño. Además, los insta a autoconocerse para que se motiven por medio de la implementación de una rutina.	Proyector de video y parlantes, computadora, conexión a internet. <u>3 tips para dormir bien y vencer el Insomnio -</u> <u>Mejorar tu calidad de sueño 🤔🤔</u> Hojas, lapiceros, fichas, entre otros.	30 minutos

<p>Evitar pensamientos negativos sobre temas de trabajo y problemas.</p>	<p>El mediador invita a los docentes a formar un círculo y adoptar una postura cómoda sentados en sillas o en el suelo.</p> <p>Brinda indicaciones para calmar la mente y relajar el cuerpo mientras repite frases de pensamientos positivos y alentadores sobre la vida y el trabajo.</p>	<p>Proyector de video, parlantes, computadora, conexión a internet.</p> <p>Música zen ultra relajante * relajación curativa del estrés y ansiedad, música para calmar la mente</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=263Vb6xiifo</p>	<p>30 minutos</p>
<p>Preparar la habitación para el descanso.</p>	<p>Mediante la implementación de la técnica de lluvia de ideas se aborda el tema sobre la calidad del sueño y las técnicas de relajación que utilizan los docentes y cuáles les generan los mejores resultados.</p>	<p>Proyector de video y parlantes, computadora, conexión a internet.</p> <p>Video sobre la importancia del sueño: Todo lo que debes Aprender sobre el insomnio ¡Actúa ahora! y mejora tu sueño Marian Rojas Estapé</p>	<p>30 minutos</p>

<p>Se recomienda no tener TV o pantallas en la habitación.</p> <p>No usar pantallas al menos una hora antes de ir a dormir.</p> <p>Establecer un horario para contestar mensajes o llamadas telefónicas.</p>	<p>Mediante la técnica del tendedero, se reflexiona sobre la importancia del por qué es necesario tomar estas acciones de no tener ni usar pantallas en la habitación, establecer horarios para contestar llamadas y mensajes telefónicos ni trabajar en la cama o habitación.</p> <p>Reflexionar sobre el video proyectado.</p>	<p>Proyector de video y parlantes, conexión.</p> <p>Video:</p> <p>https://youtu.be/xaife1ndxw8?si=gy0qrr7h1exn6wxp</p>	<p>30 minutos</p>
--	--	---	-------------------

Taller 3- Hábitos alimenticios			
Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por los hábitos alimenticios en la profesión docente			
Objetivo específico 2: Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.			
Estrategia	Actividad de mediación pedagógica	Recursos para realizar la actividad	Tiempo
Respetar los tiempos de comida, especialmente desayuno, almuerzo y cena.	Charla con profesional de Nutrición en el que se aborden temas sobre nutrición, hábitos y consejos para llevarlos a la práctica.	Mediante la técnica de lluvia de ideas, los docentes construyen menús para meriendas saludables con la orientación del profesional en Nutrición. Papel <i>craft</i> , marcadores, tijeras, cinta adhesiva, papel de colores, etc.	30 minutos
Consumir alimentos frescos y con la menor cantidad de	Mediante grupos de trabajo cooperativo, los docentes presentan y discuten ideas para crear un menú diario, saludable y	Proyector de video, parlantes, conexión a internet. Mediante el uso de la computadora y de programas como Word, PowerPoint o Canva, los docentes crean su propio menú con imágenes o texto.	45 minutos

saborizantes artificiales.	económico, a la vez que lo presentan al grupo. Para las meriendas, consuma frutas y verduras de temporada, como naranja, zanahoria, sandía, melón, limones, mangos, coco, entre otras.	Proyección de propuesta de meriendas saludables: https://odphp.health.gov/sites/default/files/2019-09/DGA_Workshops_Wkshp_2_sp.pdf	
Elaborar una lista de alimentos saludables que sean frescos, de temporada y nutritivos.	Mediante un conversatorio, los docentes proponen ideas de cómo conservar y mantener los alimentos por más tiempo frescos (congelados, deshidratados, vinagretas, almíbar, etc.).	Pizarra, hojas blancas, marcadores negros, <i>post it</i> , cinta adhesiva, tijeras, para realizar anotaciones y que todos logren leer las ideas.	45 minutos.

Taller 4- Actividad física			
Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la falta de actividad física en la profesión docente			
Objetivo específico 2: Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.			
Estrategia	Actividad de mediación pedagógica	Recursos para realizar la actividad	Tiempo
Si está empezando a ejercitarse, establezca rutinas cortas de 5, 10 o 15 minutos, luego, amplíe los tiempos e intensidad paulatinamente	Mediante la técnica del debate, los docentes argumentan y proponen cuáles son los mejores libros, entrevistas, historias de vida o estrategias que ofrezcan los mejores resultados para cambiar sus hábitos en cuanto a la realización de actividad física.	Libros, bibliografías, historias sobre la vida de personas y los cambios que realizaron (impresas, revistas y copias). Sillas, mesas, lapiceros y hojas de apuntes.	60 minutos

conforme sea su capacidad.		Conexión a internet, uso de celular para realizar búsquedas en línea, entre otros.	
Realizar actividad física al menos 30 minutos 3 veces por semana.	<p>Presentación de un entrenador personal para establecer hábitos y rutinas de ejercicio en 21 días, adecuados a la realidad de los docentes.</p> <p>Mediante mesa redonda, los docentes analizan y proponen ideas de cómo establecer hábitos para ejercitarse de manera regular.</p>	<p>Proyector de video, computadora, parlantes y conexión a internet.</p> <p>Video para establecer una rutina de ejercicio físico en 21 días.</p> <p><u>21 días de Entrenamiento en casa para principiantes - YouTube</u></p> <p><u>Día 1 Entrenamiento en casa</u></p>	60 minutos
Aprovechamiento del tiempo mientras se ejercita.	El mediador pedagógico brinda indicaciones sobre cómo realizar un cuadro comparativo respecto a temas de interés personal de los docentes, por ejemplo: música, pódcast, audiolibros,	Hojas blancas, papel <i>craft</i> , marcadores, cinta adhesiva y lapiceros.	30 minutos

	<p>documentales, historia, arte, idiomas, ciencia, cultura, entre otros.</p> <p>Luego, exponer al grupo el cuadro comparativo.</p>		
<p>Practique caminar, bailar, correr, ir al gimnasio, jugar fútbol andar en bicicleta.</p>	<p>El docente realiza una dinámica “rompehielo” en la que invita a los docentes a moverse siguiendo las indicaciones y con la ayuda de un video.</p> <p>Luego, el facilitador, utilizando la técnica estudio de caso, trabaja con grupos de cuatro docentes quienes deben describir alguna situación real o ficticia en la que analizan temas relacionados con las principales razones para no realizar actividad física, por ejemplo, la pereza, el desánimo, el sobrepeso, la salud mental, ansiedad, tristeza, entre otras. Los docentes proponen soluciones para este problema.</p>	<p>Proyector de video, parlantes, computadora, conexión internet, ropa cómoda.</p> <p>Video de baile para movimiento de bajo impacto del cuerpo.</p> <p>coreokids 🌈 🧘 rock del estiramiento yo tengo un cuerpo y lo voy a cuidar estiramiento y meditación</p> <p>Mobiliario de clase</p>	30 minutos

Taller 5- Relaciones interpersonales y laborales			
Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por las relaciones interpersonales y laborales en la profesión docente			
Objetivo específico 2: Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.			
Estrategia	Actividad de mediación pedagógica	Recursos para realizar la actividad	Tiempo
Mantener pensamientos positivos sobre los compañeros(as), partir del principio de que las personas son buenas.	Mediante la realización de un <i>collage</i> , expreso quién soy y qué me gustaría para mí y mi vida (personal, espiritual, profesional, salud y económico).	Utilizar revistas, periódicos, imágenes impresas, tijeras, goma, lápices de color, marcadores y cinta adhesiva y un pliego de papel <i>craft</i> .	90 minutos
Practicar el servicio a los demás.	Mediante la técnica pedazos de carta, en grupos de 4 a 6 personas se reparten trozos de cartas que luego deben negociar y convencer a sus otros compañeros(as) para	Se reparten las cartas cortadas a la mitad, las cuales se entregan a cada grupo en bolsas separadas.	45 minutos

Practicar la empatía, el compañerismo y el trabajo en equipo.	conseguir completar las cartas. El grupo que arme más cartas gana.	El mediador brinda las indicaciones y las reglas del juego.	
Participar en actividades que promuevan la convivencia. Entablar conversación con sus compañeros sobre planes para el futuro como viajes, estudios, hijos, amigos, trabajo, actividades recreativas y sociales, etc.	Por medio de la técnica de trabajo cooperativo “la estrella” se trabaja con grupos de 6 docentes. Luego se genera un debate. Se realiza una pregunta central. ¿Cómo puedo mejorar las relaciones con mis compañeros(as)? Los docentes contestan por escrito y luego exponen sus ideas al grupo.	Entregar a cada grupo una estrella, la cual contiene la pregunta ¿Cómo mejorar la convivencia con los compañeros(as)? Lapiceros, papel periódico, cinta adhesiva, marcadores negros o azules.	45 minutos

<p>Desarrollar la comunicación asertiva.</p>	<p>Mediante la técnica del disco rayado los docentes trabajan en parejas con la indicación de mantener sus argumentos sobre temas como la educación en línea o presencial y sobre las ventajas y desventajas de la tecnología aplicada a la Educación. Cada docente recibe un número (1 o 2) el cual corresponde a un enunciado que debe defender asertivamente.</p>	<p>Fichas que contienen las preguntas, las cuales deben ser entregadas a cada docente.</p> <p>Pizarra, marcadores, hojas blancas, lapiceros.</p> <p>Los docentes deben seguir las instrucciones para trabajar la comunicación asertiva.</p> <p>Tiene dos minutos para contestar la pregunta. Puede realizar consultas a otros compañeros o en línea.</p> <p>Respeto, escucha activa, solicitar derecho a réplica y defender su punto de vista de la manera más convincente y asertiva.</p>	<p>45 minutos</p>
--	--	--	-------------------

Trabajo en equipo	<p>La dinámica de pasar el balón:</p> <p>el balón debe pasar por todas las personas del círculo.</p> <p>La persona que inicia el juego solo puede tocar el balón dos veces.</p> <p>El balón debe dar tres vueltas al círculo.</p> <p>Al pasar el balón, los dos docentes que están interactuado deben establecer contacto visual.</p>	<p>Música, parlantes, conexión a internet.</p> <p>Balón, indicaciones escritas y el mediador que guía la actividad.</p>	30 minutos
-------------------	---	---	------------

Taller 6- Finanzas y economía			
Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por las finanzas y economía en la profesión docente			
Objetivo específico 2: Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.			
Estrategia	Actividad de mediación pedagógica	Recursos para realizar la actividad	Tiempo
<p>Desarrollar finanzas saludables.</p> <p>Planificar, registrar y administrar el presupuesto mensual.</p> <p>Cuida tu salud porque eres el activo principal.</p>	<p>Construir paso a paso un presupuesto que contemple ingresos y gastos, deudas, esparcimiento, salud, ahorro, educación, entre otros.</p>	<p>Facilitar copias de plantillas planificadoras y lapiceros. Utilizar las calculadoras de los celulares.</p> <p>Utilizar computadora para trabajar en una hoja de cálculo como Excel.</p> <p>https://www.canva.com/design/DAGXUUKGhDw/YHhpwIOoVLtFYitxIWBzqA/edit</p>	45 minutos

<p>Vive dentro de tus posibilidades económicas, evita las compras impulsivas.</p>	<p>Conversatorio sobre los hábitos financieros personales y familiares, gastos y compras hormiga, ahorros, deudas, compra de casa, alquileres, carros, presupuestos.</p>	<p>Sillas y libreta para apuntes, lapiceros, marcadores.</p>	<p>30 minutos</p>
<p>Educarse financieramente (ver videos, leer o escuchar libros sobre finanzas saludables).</p>	<p>Ver y analizar el video. Los docentes realizan un mapa mental con los consejos financieros vistos en el video que consideren de valor para desarrollar y mantener una relación sana con las finanzas.</p>	<p>Proyector y parlantes, conexión a internet para visualizar el video sobre consejos financieros. https://youtu.be/9sCVcWD1Svs?si=-nn3nD5WSD3qWz0D</p>	<p>30 minutos</p>
<p>Leer y analizar los consejos de personas exitosas financieramente como Warren Buffet, de Robert Kiyosaki.</p>	<p>Mediante la técnica del debate se invita a los docentes a analizar y profundizar sobre los videos proyectados de especialistas en Economía.</p>	<p>Computadora, proyector, conexión a internet y parlantes. Guía para elaborar un presupuesto en hoja de cálculo en Excel.</p>	<p>30 minutos</p>

	<p>Los docentes redactan una lista con los consejos que tomarían para encaminarse a tener unas finanzas sanas.</p> <p>Consejos de economistas:</p> <p>https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Warren-Buffett-Las-siete-reglas-para-ser-exitoso-20240623-0054.html</p> <p>https://www.ambito.com/lifestyle/los-10-consejos-robert-kiyosaki-que-te-haran-alcanzar-la-felicidad-y-cambiaran-tu-vida-n5929112</p>	<p>https://www.bncr.fi.cr/cache_4efb/content/Plantilla%20de%20presupuesto-1609240000057487.PDF</p> <p>Enlace para más información:</p> <p>https://www.larepublica.net/noticia/conozca-que-es-la-regla-503020-clave-para-un-2024-financiero-exitoso</p>	
Evitar deudas.	<p>Mediante la técnica bola de nieve, los docentes analizan metodologías para salir de deudas de manera progresiva y exitosa.</p> <p>Esta técnica consiste en pagar las deudas más pequeñas y después las más grandes.</p>	<p>Estrategia Bola de nieve:</p> <p>https://principal.com.mx/herramientas/articulos/el-metodo-bola-de-nieve</p>	60 minutos

	<p>Se enumeran las deudas de menor a mayor. Una vez canceladas las deudas pequeñas se debe concentrar en pagar las deudas grandes, y poco a poco va quedando liquidez.</p> <p>Exposición con ejemplos de estrategias para salir de deudas.</p> <p>Ejemplos elaborados con la herramienta Canva, editables, para modificarlos de acuerdo con las necesidades.</p>	<p>Copias impresas de los artículos con información financiera. Computadoras, teléfonos o tabletas para leerlos en línea.</p> <p>Cartulinas y marcadores para enumerar los consejos financieros que realmente tomaría para mejorar las finanzas personales.</p> <p>Ejemplos editables, por medio de la herramienta Canva, con las estrategias para salir de deudas.</p> <p>https://www.canva.com/design/DAGXQDiYah0/r2k46EWaQFBmsmn7KWaqyQ/edit</p>	
--	--	--	--

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En el desarrollo de este trabajo de investigación participaron 15 mujeres (60 %) y 10 hombres (40 %), todos colaboradores del Liceo Nocturno de Liberia, cuyos rangos de edad van desde los 27 años hasta los 58 años. La media es de 44.3 años. El grado académico de los entrevistados es 52 % Licenciatura, 24 % tiene Bachillerato y un 24 % Maestría; el 72 % de los docentes pertenece a alguna congregación religiosa, mientras que el 28 % no pertenece a ninguna.

La mayoría de los profesores tiene un autoconcepto positivo y buenas relaciones sociales, además, todos tienen retos y metas de corto y largo plazo, así mismo, el 92 % se siente satisfecho por ser profesional docente; por otra parte, el 76 % de los entrevistados reconoce sus logros y fortalezas siempre o casi siempre; mientras que el 56 % de los mediadores pedagógicos solicitan ayuda cuando la necesita siempre o casi siempre.

En resumen, los docentes presentan un autoconcepto positivo, ilusión por la vida y satisfacción por el trabajo en el que se desempeñan, los cuales son factores protectores de estrés laboral que contribuyen de manera positiva a la salud mental.

En las relaciones interpersonales y laborales, se concluyó que el 52 % de los educadores califican el ambiente laboral como regular, malo o muy malo. También se concluye que el 64 % de ellos calificaron la relación laboral con los compañeros como buena o muy buena, esta información fue coherente con los resultados obtenidos en la guía de observación. En la misma línea, el 92 % de los profesores consideran que la relación laboral con la jefatura inmediata es buena o muy buena.

Por otro lado, el 48 % de los maestros considera que la conducta de los estudiantes les resulta estresante siempre o casi siempre. Sin embargo, el 80 % de los docentes calificó la interacción social con los alumnos como buena o muy buena; esto coincide con las conclusiones de la guía de observación, donde los profesores mostraron un trato amable y respetuoso hacia los educandos, quienes respondieron de la misma manera.

En el apartado carga laboral, se concluye que el 76 % de los docentes participantes trabaja en otra institución académica; además, un 44 % de los entrevistados labora más de 48 horas por semana, en la misma línea, pero en el segmento de lecciones, el 36 % de los educadores desarrollan entre 40 a 50 lecciones por semana, el 12 % imparte más de 50 lecciones semanales.

Ahora bien, el tamaño de los grupos de estudiantes se caracteriza por ser grande. El 24 % de los docentes trabaja con grupos de 30 a 40 aprendientes o más y un 64 % trabaja con grupos de 20 a 30 alumnos; cabe resaltar que, aunado a estos datos, el 48 % de los docentes se siente estresado siempre o casi siempre por el poco interés mostrado por los sus aprendices, sin embargo, la guía de observación mostró que los profesores atienden de manera responsable y diligentemente las situaciones inesperadas que suceden con los discentes. Además, siempre o casi siempre el trabajo extracurricular es causante de estrés para un 72 % de los docentes.

Por otra parte, siempre o casi siempre el 72 % de los educadores considera que elaborar documentos administrativos le causa estrés. También resultó estresante para un 56 % de los funcionarios pertenecer a comisiones institucionales y, por último, el horario de trabajo, siempre o casi siempre resultó ser causante de estrés para el 28 % de los profesores.

En síntesis, los docentes presentan una gran carga laboral diariamente que los lleva al límite de sus capacidades físicas y mentales, acumulan horarios, cantidad de lecciones, horas de trabajo, exigencias institucionales, cantidad de estudiantes, trabajo extracurricular, poco interés de los estudiantes, entre otros, por lo que se evidencia que los docentes están sometidos a un alto nivel de estrés debido a la sobrecarga laboral.

Con respecto al uso de la tecnología, se concluyó que el 96 % de los profesores utiliza las TICs y las considera muy ventajosas. El celular es utilizado por el 64 % de los educadores entre 3 a 9 horas diarias, además, para un 36 % de los facilitadores el uso del servicio de mensajería en línea WhatsApp resulta estresante siempre o casi siempre, y de acuerdo con el 36 % de los funcionarios en Docencia resulta estresante siempre o casi siempre el uso inadecuado del celular por parte de los estudiantes.

En términos generales, el uso de las TICs es considerado positivo y ventajoso por parte de los docentes, sin embargo, también les generan estrés laboral las constantes distracciones y situaciones generadas por uso inadecuado por parte de los estudiantes.

En el apartado de las finanzas y economía de los docentes, se concluye que el 84 % de la población docente es jefe de hogar, el 64 % vive con tres o cuatro personas a las cuales sostienen económicamente, el 76 % vive en casa propia y el 92 % tiene deudas, el 60 % no tiene libertad financiera al término de cada mes y el 52 % de los docentes manifestó sentirse nada satisfecho con el salario devengado como profesional en Docencia.

Los datos obtenidos muestran las dificultades económicas que atraviesan los profesores, quienes en su mayoría son jefes hogar, residen en una vivienda propia, tienen

créditos y consideran que los ingresos mensuales son insuficientes. Todas estas situaciones son generadoras de tensión, estrés y preocupación para los docentes; quienes se ven inmersos en un estado de alerta y ansiedad permanente que afecta su salud física y mental que desencadena otros padecimientos.

En el segmento salud de los educadores, se concluyó que la calidad del sueño de los educadores es un 56 % nada reparador, además, el 60 % de ellos no tiene hábitos alimenticios saludables y utiliza el tiempo de alimentación y descanso para resolver asuntos laborales. Por otro lado, el 76 % de los funcionarios sufre o ha sufrido de agotamiento físico o mental, también, el 52 % de los educadores ha sufrido o sufre episodios de ansiedad. De la misma manera, el 40 % de los docentes sufre o ha sufrido depresión con relativa frecuencia. Respecto al tema de enfermedades o padecimientos, el 56 % de los facilitadores sufre hipertensión, fibromialgia, dolor crónico, diabetes. En menor frecuencia presentaron padecimientos como asma, cardiopatías y migrañas. Por último, durante los últimos doce meses, el 24 % de los educadores se incapacitó por Covid-19, cirugía, accidente, fibromialgia y salud mental.

En lo relativo a la salud de los funcionarios, se encontró que presentan deterioro físico, mental y emocional, lo cual afecta la vida cotidiana de la persona docente y su desempeño laboral.

Respecto al apartado de estrategias para afrontar el estrés, se concluye que el 84 % de los docentes utiliza estrategias para manejar y afrontar el estrés, entre la más aplicada se encontró actividad física, la cual es realizada por el 64 % de los funcionarios(as), quienes practican rutinas de 3 a 6 días por semana, con duración de 30 a 120 minutos por día; también,

disfrutan del esparcimiento, descanso y ver televisión. Además, el 84 % de los docentes acostumbra a conversar sobre los problemas o dificultades laborales, por último, la mayoría de los participantes comparte su tiempo libre con la familia, amigos y compañeros.

Se evidencia que los docentes utilizan estrategias para manejar y afrontar el estrés, les resulta de suma importancia y beneficio para enfrentar la sobrecarga laboral ya que el estrés les afecta su desempeño, la salud física, mental y emocional.

6.2 Recomendaciones

Las siguientes sugerencias se plantean desde la perspectiva de relaciones interpersonales y laborales de la persona docente ya que su trabajo se desarrolla en ambientes de socialización constante y es un eje transversal en su día a día, resulta relevante brindarles las siguientes recomendaciones con herramientas que les permitan mantener un sano contacto con los estudiantes, compañeros de trabajo, padres de familia y público en general.

En este sentido se les recomienda participar de actividades de convivencia con la comunidad educativa, como eventos deportivos, bailables, talleres para desarrollar habilidades sociales, trabajo en equipo entre otros.

Con respecto a la percepción del ambiente laboral, se les invita a trabajar la comunicación mediante herramientas que contemplen estrategias como terapia de grupo enfocada en el desarrollo de técnicas de comunicación para los docentes.

Por otro lado, la carga laboral, es abrumadora y les genera desgaste físico y mental a los docentes, por lo que se sugiere mantener una actitud positiva sobre el trabajo que se realiza y reflexionar profundamente sobre las razones del porqué se trabaja en esta institución educativa, lo cual ayuda a disminuir el diálogo interno negativo que afecta la salud mental y emocional de los docentes. Se les invita a crear pensamientos positivos que promuevan la autoestima y mejore la actitud hacia el trabajo, por ejemplo: amo mi trabajo, disfruto ser docente, tengo las capacidades necesarias para hacer mi trabajo de manera apropiada, tengo la experiencia necesaria para trabajar con los estudiantes, soy creativo(a) soy disciplinado(a), soy responsable, crezco con cada desafío, entre otros.

En cuanto a la planificación docente y elaboración de documentos administrativos, se recomienda tener una agenda virtual o de escritorio, en la cual se anoten todas las actividades institucionales (exámenes, expedientes, reuniones, reportes, notas, efemérides, etc.) que se consideren más importantes o urgentes y atender según su prioridad. Respecto a las comisiones institucionales, se recomienda realizar trabajo en equipo y delegar responsabilidades de manera equitativa.

En el tema de estrés por el horario de trabajo, se les sugiere planificar las horas de salida y llegada a las respectivas instituciones educativas, especialmente a los educadores que trabajan en más de una entidad, presupuestar un margen de tiempo para retrasos, también, se les invita a consumir meriendas nutritivas durante los momentos de traslados y descansos.

Respecto al estrés por trabajar con grupos grandes de estudiantes y una gran cantidad de lecciones, se recomienda a los docentes utilizar la tecnología para organizar y desarrollar las lecciones, partir de un planeamiento educativo riguroso, y dividir las secciones para trabajar con grupos pequeños en los que el docente pueda incentivar la participación, liderazgo colaborativo, cooperación, empatía, responsabilidad y la creatividad de los estudiantes, de manera tal que le permita al docente adoptar una posición de mediador pedagógico. Además, se recomienda implementar pequeñas pausas activas (dos o cinco minutos) y ponerse de pie, realizar estiramientos sencillos, juegos de agilidad mental del mismo tema que se está desarrollando en clase.

Respecto al estrés que genera el uso inadecuado de la tecnología por parte de los estudiantes, se les recomienda a los educadores utilizar aplicaciones para realizar evaluaciones cortas, sencillas y dinámicas que faciliten los aprendizajes y la evaluación. Por

ejemplo el formulario de Google, Quizlet, Kahoot, Puzzle, entre otros. De esta manera los aprendientes utilizan la tecnología a favor del aprendizaje. Por otro lado, si no es de su agrado trabajar con las herramientas tecnológicas, se le recomienda desarrollar lecciones innovadoras, participativas, dinámicas, colaborativas y cooperativas que despierten el interés de los estudiantes, mientras promueven el aprendizaje significativo.

Considerando el estrés que produce en los docentes el uso de la tecnología (grupos y mensajes de WhatsApp), se les invita a establecer un horario de atención para leer y contestar los mensajes relacionados con el trabajo, de la misma manera, se les recomienda informar a los compañeros, estudiantes y padres de familia sobre el horario de atención.

Respecto a la economía de los docentes, se les sugiere identificar los ingresos mensuales reales, priorizar gastos y planificar ahorros (salud, compra de carro y vivienda, educación, vacaciones, etc.), evitar gastos hormiga, innecesarios y emocionales, así como realizar los pagos de deuda de manera puntual.

En relación con la salud y el autocuidado de los docentes, se les motiva a reflexionar sobre su estado actual y como mejorar los hábitos de autocuidado, por ejemplo, revisar la calidad del sueño, dormir entre seis a ocho horas diarias, establecer y respetar el horario de descanso. En cuanto a los hábitos alimenticios, se les recomienda establecer un horario razonable (al menos treinta minutos por tiempo de alimentación) que abarque los principales tiempos de comida (desayuno, almuerzo y cena), de la misma manera, los alimentos deben ser frescos, nutritivos y variados, algunas opciones son: granos, proteínas, vegetales y frutas; evitar bebidas gaseosas o cargadas de azúcar, estimulantes, energizantes y postres

ultraprocesados. Se aconseja tener a mano meriendas nutritivas como frutas y nueces, también es importante mantenerse hidratado(a).

En el área de la salud física, mental, padecimientos y enfermedades no trasmisibles, se recomienda a los educadores realizar actividad física de manera regular, desde caminatas cortas al aire libre, hasta entrenamiento físico en gimnasios u otros. Es recomendable que se realice de tres a cinco veces por semana, al menos treinta minutos al día, de la misma manera, se les invita a realizar meditaciones, respiraciones profundas diarias, mantener relaciones laborales sanas, mostrar empatía, solidaridad y compañerismo, además, de mantener una actitud positiva ante la vida, el trabajo y ser flexible ante los cambios, practicar la gratitud, revisar que los hábitos de autocuidado estén alineados con la mejora de la salud física, mental y emocional y por último, si alguna situación personal o laboral no se resuelve o avanza como le gustaría, recordar que existe y que se puede optar por ayuda profesional privada o llamar a la línea de apoyo para docentes que ofrece el MEP, nombrada “Aquí estoy”. El número de atención al público es 2459 1598, el horario es de 7 a. m. a 3 p. m. de lunes a viernes.

En lo relativo a pausas activas dentro de la jornada laboral, se recomienda a los educadores hacer conciencia de la importancia que tiene incorporar dichas pausas dentro del desarrollo de la lección. Se les invita a establecer rutinas cada treinta minutos en las que el docente camine dentro aula, tome agua, realice respiraciones profundas, use el pizarrón. Así mismo, desarrollar lecciones dinámicas como debates, mesas redondas, foros, obras de teatro, dramatizaciones, crear murales, adivinanzas, entre otros, las cuales resultan de provecho para este fin.

Seguidamente se presentan algunas recomendaciones generales con oportunidad de mejora para el Liceo Nocturno de Liberia. Se contemplaron aspectos relevantes que de ser atendidos pueden optimizar la experiencia educativa de los estudiantes y el desempeño laboral de los docentes, por ejemplo: ausencia de comedor. Sería de gran ayuda para los estudiantes y los docentes contar con un espacio para el consumo de alimentos (comedor). Implementar esta recomendación brindaría aseo, orden y respeto al tiempo establecido para la alimentación por parte de la comunidad estudiantil.

Por otro lado, se observó que el servicio de internet no abarca a todas las instalaciones del Liceo Nocturno de Liberia, lo cual genera problemas de conectividad para el desarrollo de las lecciones, consulta de material didáctico, actividades interactivas y el uso de la plataforma digital SEA del MEP.

Por otro lado, se observó oportunidad para mejorar el ambiente laboral, en este sentido se aconseja a la Dirección educativa mantener canales de comunicación asertiva, respetuosa, fluida, precisa y coherente que fomente las buenas relaciones laborales y sociales. Así como desarrollar actividades que promuevan la empatía, el respeto, la solidaridad y el compañerismo.

6.3 Recomendaciones y alcances de Políticas Públicas para reducir el estrés docente ocasionado por la carga laboral

El docente es la base de la educación y desde el enfoque humanístico y holístico debe ser tratado con respeto y dignidad, para lo cual resulta impostergable evaluar las exigencias laborales, los desafíos sociales, económicos y tecnológicos que atraviesa el sistema educativo nacional.

Las recomendaciones de este apartado requieren de la atención, abordaje y el compromiso de las autoridades del Ministerio de Educación Pública para que analicen a profundidad las políticas educativas, reglamentos institucionales y la ruta de la Educación, con el propósito de devolver el protagonismo de mediador pedagógico a los educadores costarricenses.

A continuación, se presentan las recomendaciones sobre Políticas Públicas para disminuir la carga laboral docente.

- 1- Crear el puesto de asistente de docencia.

Esta propuesta delega las responsabilidades administrativas de los docentes en los asistentes, quienes brindarían soporte en la revisión de exámenes, pruebas cortas, trabajos extraclase; serían responsables de digitar las notas de cada estudiante en la plataforma, completar libros de registro, enviar correos electrónicos, rellenar formularios de apoyo educativo, adecuaciones curriculares, actualizar expedientes, convocar a reuniones de padres

de familia, etc. Para ello es necesario que cada Institución Educativa cuente con el personal de asistencia educativa para disminuir efectivamente la carga laboral docente.

2- Implementar Tecnología Educativa e Inteligencia Artificial.

Para esta sugerencia, el MEP podría contratar empresas privadas que ofrezcan los servicios de plataformas “E-learning”, las cuales brinden herramientas de aprendizaje educativo como, por ejemplo: videos interactivos, evaluaciones, libros, tutorías virtuales, enseñanza de idiomas. Recursos que también faciliten la creación de diagnósticos, expedientes, formularios, entre otros.

3- Creación de aulas de Tecnología Educativa para la evaluación permanente.

Este apartado se basa en el diseño y creación de aulas tecnológicas, con el objetivo de aplicar evaluaciones programadas (exámenes), evaluaciones cortas, producciones, clases de informática o robótica. Asimismo, que estos espacios áulicos automaticen tareas administrativas, obtengan las calificaciones de manera inmediata, envíen reportes de notas por correo electrónico, analicen datos de rendimiento académico, identifiquen las deficiencias encontradas en el aprendizaje y generen prácticas de reforzamiento de manera individualizada, entre otras.

Para conseguir el éxito en estas recomendaciones, se requiere invertir en recurso humano, infraestructura, equipos ofimáticos y capacitación docente permanente, así que iniciar con la propuesta de la creación del puesto de Asistentes de Docencia sería el paso con menos resistencia, para luego continuar con la implementación de Tecnologías Educativas en todos los Centros de Aprendizaje del país. Los puestos de asistente de docencia pueden

ser nombrados de manera interina o asignados a practicantes universitarios, al menos mientras se realizan las reformas políticas necesarias para implementar el cambio en materia de Tecnología Educativa.

En el mismo orden de ideas, se le recomienda al Ministerio de Educación Pública de Costa Rica priorizar la salud física y mental de los docentes, implemen estas recomendaciones u otras estrategias que contribuyan a prevenir el agotamiento profesional y el riesgo de que los educadores desarrollen el síndrome del quemado (Burnout) y con ello, garantizar la calidad del desempeño educativo del país.

7. CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO

7.1 Cronograma del plan de trabajo

Este apartado muestra las distintas etapas y actividades que componen la elaboración del proyecto. Para ello, es preciso calendarizarlas para organizar el proceso de esta y así lograr los objetivos de la investigación.

Tabla 5 Cronograma de plan de trabajo

Trabajo de campo y actividades relacionadas.	Meses del 2024														
	Julio					Agosto					Setiembre				
	Semanas					Semanas					Semanas				
Número de semana				4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Presentar anteproyecto															
Respuesta CTF															
Preparación de Instrumentos															
Aplicación de instrumentos															
Aplicación de instrumentos															
Aplicación de instrumentos															
Tabulación de datos															

Fuente: elaboración propia.

Tabla 6 Cronograma de plan de trabajo

Trabajo de campo y actividades relacionadas.	Meses del 2024														
	Octubre					Noviembre					Diciembre				
	Semanas					Semanas					Semanas				
Número de semana	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tabulación de datos															
Análisis de datos															
Preparar y validar el plan de acción y los talleres															
Implementación del plan de acción mediante talleres															
Días libres por receso de la institución															

Fuente: elaboración propia.

Tabla 7 Cronograma de plan de trabajo

Trabajo de campo y actividades relacionadas.	Meses del 2025														
	Enero					Febrero					Marzo				
	Semanas					Semanas					Semanas				
Números de semana	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Inicio de labores MEP 2025															
Redacción y revisión del documento TFG															
Envío del documento final para revisión de profesor Tutor y lectores															
Incorporación de las recomendaciones del profesor tutor y lectores al documento de TFG															
Revisión filológica															
Incorporar recomendaciones de la filóloga															
Presentar el trabajo escrito del PFG ante la CTF para solicitud de fecha de defensa															

Fuente: elaboración propia.

8. REFERENCIAS

8.1 Referencias

- Aizpuru Cruces, M. G. (11 de 09 de 2008). La persona como eje fundamental del paradigma humanista. *Acta Universitaria*, 18(1), 33-40. Retrieved 5 de 02 de 2024, from <https://doi.org/10.15174/au.2024.4000>
- Alarcón Félix, C. P. (Julio de 2022). Una educación humanista desvinculada de la práctica docente. *Revista Biníriame*, 3(3), 27-34. <https://doi.org/10.20983/biniriame.2022.1.3>
- Alpízar Rojas, H. Y. (2014). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios y su relación con variables socio demográficas y laborales. (*Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología*). San José. Retrieved 11 de 03 de 2024, from <https://portal.so.ucr.ac.cr/sites/default/files/documents/TESIS%20HARLEN%20ALPIZAR%20ROJAS.pdf>
- Alzate Ortiz, F. A., & Castañeda Patiño, J. C. (2020). Mediación pedagógica: Clave de una educación humanizante y transformadora: una mirada desde la estética y la comunicación. *La Revista Electrónica Educare del Centro de Investigación y Docencia en Educación de la Universidad Nacional.*, 24, 1-14. <https://doi.org/10.15359/ree.24-1.21>
- Amarilla González, S. B., & Pérez Vargas, S. F. (15 de 10 de 2019). Tecnoestrés docente: el lado opuesto de la utilización de las nuevas tecnologías por los docentes de nivel medio. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 8(1), 21-35. <https://doi.org/10.26885/rcei.8.1.21>

Ames Ramello, P., & Merino Amand, F. (12 de 2019). Reflecciones y Lineamientos para una Investigación Ética en Ciencias Sociales. *Cuaderno de Trabajo*(52), 1-46. (E. P. Área de Investigaciones e Incidencia del Centro de Investigaciones Sociológicas, Ed.) Lima, Perú. Retrieved 18 de 07 de 2024, from <http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/>

Araya Ramírez, N. (30 de mayo de 2014). Las habilidades del pensamiento y el aprendizaje significativo en matemática, de escolares de quinto grado en Costa Rica. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 14(2), 1-30. <https://doi.org/10.15517/aie.v14i2.14744>

Arias Méndez, J. F., Galindo Castro, M. C., & Triana Pérez, Á. A. (2022). Satisfacción laboral en docentes de educación superior de universidades debido a la emergencia sanitaria por covid-19 entre el año 2019 y 2021. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 63-79. <https://doi.org/10.29393/EID4-15SLJA30015>

Asadobay, E. P. (Marzo de 2022). Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales y el Estrés Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud N-3. 1-28. Repositorio Institucional DSpace Uniandes. Retrieved 26 de Marzo de 2023, from Repositorio Institucional DSpace Uniandes: dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14910/1/UA-MSO-EAC-051-2022.pdf

- Ayuso Marente, J. A. (10 de 07 de 2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (Diciembre de 2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur [revista en Internet]*, 18(6), 1138-1144. Retrieved 26 de 03 de 2024, from <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Barrantes, E. R. (2002). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo* (1 ed.). San José, Costa Rica: EUNED. <https://doi.org/9968-31-030-1>
- Barrero Espinosa, C., Bohórquez Agudelo, L., & Mejía Pachón, M. P. (enero-junio de 2011). La hermenéutica en el desarrollo de la investigación educativa en el siglo XXI. *Itinerario Educativo: revista de la Facultad de Educación*, 25(57), 101-120. Retrieved 01 de 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6280160>
- Benítez-Vargas, B. (05 de 01 de 2023). El Constructivismo. *Con Ciencia Boletín Científico de la Escuela Preparatoria N3*, 10(19), 65-66. Retrieved 17 de 07 de 2024, from <https://orcid.org/0000-0002-8055-418X>
- Brenes, E. M. (2019). Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia. 1-69. Heredia, Heredia, Costa Rica. Retrieved 15 de 07 de 2024, from <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/17188>

Briceño, R. C. (25 de Agosto de 2022). Actividad física aliada de la salud mental. Retrieved 20 de 2 de 2024, from Universidad de Piura-UDEP: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/08/actividad-fisica-aliada-de-salud-mental/>

Bruno, I. D. (2021). Estrés Docente. *Estrés docente*. Universidad de la Laguna. Retrieved 27 de marzo de 2024, from <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25161/>

Bustos Alvarado, S. (2021). *Correlación entre la rotación de personal y el Síndrome de Burnout y su prevalencia en los colaboradores de nuevo ingreso del Centro de Servicios Compartidos de Bayer - Costa Rica para el departamento de Operaciones de Recursos Humanos durante el periodo*. Universidad Técnica Nacional {Tesis}, Alajuela, Alajuela, Costa Rica. Retrieved 22 de 07 de 2024, from <https://hdl.handle.net/20.500.13077/589>

Cabellos Alvarado, S. M., Loli Ponce, R. A., Sandoval Vegas, M. H., & Velásquez Perales, R. A. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería.*, 1-18. Retrieved 01 de 2024, from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_serial&pid=0864-0319&lng=es&nrm=iso

Campos y Covarrubias, G., & Lule Martínez, N. E. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, 7(13), 45-60. <https://doi.org/1870-6703>

Cárdenas Valverde, J. C., Aguilar Torres, W. A., Aguado Riveros, U. I., Cárdenas Flores, J. E., Cárdenas Flores, K. J., Cárdenas Valverde, E. J., Cárdenas Valverde, S. F., Goyas Baldoceda, A. M., Salazar Espinoza, D. E., & Flores Poma, I. G. (2023). Google Form

y Gestión de Instrumentos de Investigación. *Editora Científica Digital*, 1, 72-85.
<https://doi.org/10.37885/230814005>

Castañeda-Patiño, J. C., & Alzate-Ortiz, F. A. (Enero-Abril de 2020). Mediación pedagógica: Clave de una educación humanizante y transformadora. Una mirada desde la estética y la comunicación. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 24(1), 1-14. <https://doi.org/10.15359/ree.24-1.21>

Castellanos, P. G. (11 de 2 de 2022). *Universidad Europea*. Retrieved 2024 de julio de 19, from <https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/1236/GonzaloCastellanosPintado-Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Centro de Vida Saludable. (2016). Autocuidado, un acto de amabilidad contigo. (U. d. concepción, Ed.) Concepción, Chile. Retrieved 04 de 2024, from Centro de Vida Saludable: <https://vidasaludable.udec.cl/node/487>

Cevallos-Hoppe, J. C., & Paladines-Ugalde, R. E. (2016). Teorías contemporáneas del aprendizaje en la carrera de contabilidad y auditoría en las Universidades Ecuatorianas. *Revista Científica dominio de las ciencias.*, 2(3), 136-148. Retrieved 04 de 04 de 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5761598.pdf>

Chang, V. F. (21 de Mayo de 2024). *El CIDSECI de Dirección General del Servicio Civil (DGSC)*. El CIDSECI de Dirección General del Servicio Civil (DGSC): <https://cidseci.dgsc.go.cr/datos/DG-RES-128-2024.pdf>

Consejo Nacional de Rectores. (2021). Octavo Estado de la Educación. *Programa Estado de la Nación* (8), 350. Retrieved 30 de 04 de 2024, from https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2021/09/Educacion_WEB.pdf

Consejo Nacional de Rectores. (2023). Noveno Estado de la Educación. *Programa Estado de la Nación* (9), 394. Retrieved 30 de 4 de 2024, from <https://hdl.handle.net/20.500.12337/8544>

Coronado H., M., Vega y León, S., Gutiérrez T., R., Vázquez F., M., & Radilla V., C. (Junio de 2015). Antioxidantes: perspectiva actual para la salud humana. *Revista Chilena de Nutrición*, 42(2), 206-212. Retrieved 10 de 2024, from <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-75182015000200014>

Delgado Villalobos, S., Cheng Huang Qiu2 Letici, Q., González Cordero, L., & Castro Sibaja, M. (Marzo de 2022). Impacto del sedentarismo en la salud mental. *Ciencia y Salud*, 6(1), 81-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.34192/cienciaysalud.v6i1.404>

Departamento Nacional de Planeación. (21 de noviembre de 2019). *colaboracion.dnp.gov.co*. colaboracion.dnp.gov.co: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Empresarial/Metodolog%C3%ADa.pdf>

Díaz Rojas, k. (8 de Octubre de 2021). Retorna el servicio de psicoeducación y autocuidado para docentes y personal del MEP. (M. d. Pública, Ed.) San José, Costa Rica. Retrieved 04 de 2024, from Ministerio de Educación Pública:

<https://www.mep.go.cr/noticias/retorna-servicio-psicoeducacion-autocuidado-docentes-personal-mep>

Domínguez-Torres, L., Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A., & Rojas-Solís, J. L. (11 de 2021). Tecnoestrés en docentes de educación media superior en el contexto de confinamiento por COVID-19: Un estudio exploratorio. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, (43), 1-21. Retrieved 13 de 03 de 2024, from <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com>

Espinoza Ulate, M. A. (20 de 1 de 2021). *Orientaciones de mediación pedagógica para la educación combinada*. Ministerio de Educación Pública, San José. Retrieved 03 de 2024, from Ministerio de Educación Pública: <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2022-07/orientaciones-mediacion-pedagogica-educacion-combinada.pdf>

Fuentes I., R., Gamboa G., J., Morales S., K., Retamal C., N., & San Martín R., V. (Julio de 2012). Jean Peaget, Aportes a la educación del desarrollo del juicio moral para el siglo XXI. *Revista Convergencia Educativa*(1), 55-69. Retrieved 01 de 2024, from <https://revistace.ucm.cl/article/view/262/246>

Fuster, G. D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Monográfico: Avances en investigación cualitativa en educación*, 71, 201-229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>

Gallardo López, J. A., López Noguero, F., & Gallardo Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su

prevención y tratamiento. *Revista Electronica Educare*, 23, 1-20.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>

García Mejía, L. F., & Gómez Coronado, Y. E. (2021). Percepción de la salud mental y estrategias para su autocuidado en docentes de dos colegios urbanos de norte de Santander durante la enseñanza remota pandemia de la Covid-19. Floridablanca, Santander, Colombia. Retrieved 04 de 2024, from <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/15337>

Gil-Monte, P. R. (marzo-abril de 2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*, 83(2), 169-173. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>

González Álvarez, M. (20 de 04 de 2021). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de formación profesional. Análisis factorial confirmatorio. *FORO EDUCACIONAL*(36), 47-78. <https://doi.org/10.29344/07180772.36.2638>

Guillermo, S. G. (18 de Marzo de 2024). 3 de cada 10 personas tiene una deuda activa en el país. *UNA Comunica*. <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/marzo-2024/5218-3-de-cada-10-personas-tiene-una-deuda-activa-en-el-pais>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). D. F, México: Mc Graw Hill Education. Retrieved 02 de 2024.

- Hernández, M. S., & Quirós Ferlini, C. (2018). *Niñez Intermedia en contextos educativos*. San José, Costa Rica: EUNED. Retrieved 03 de 2024, from <https://editorial.uned.ac.cr/book/U08714>
- Iriarte-Pupo, A. J., Barreto, C. A., Campo-Landines, K., & Domínguez, D. E. (12 de 2020). La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1), 101-113. <https://doi.org/10.6018/reifop.435581>
- León-León, G., & Zuñiga-Meléndez, A. (mayo-agosto de 2019). Mediación pedagógica y conocimientos científicos que utilizan una muestra de docentes de ciencias en noveno año de dos circuitos del sistema educativo costarricense, para el desarrollo de competencias científicas. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-24. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Lizano Lizano, L., & Sánchez Alfaro, R. (2022). Niveles de estrés en personal docente de los departamentos de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad de Costa Rica, Sede e Occidente ante la situación del COVID-19. *Wimblu, Revista Estudiantil de Psicología UCR*, 17, 7-22. <https://doi.org/10.15517/WL.V17I1.49498>
- Loaiza Alfaro, R. D. (10 de Agosto de 2023). La tecnología una puerta de grandes oportunidades y de muchas desventajas. *Delfinocr*. Retrieved 26 de 02 de 2024, from [Delfinocr.: delfino.cr/2023/08/la-tecnologia-una-puerta-de-grandes-oportunidades-y-de-muchas-desventajas](https://delfino.cr/2023/08/la-tecnologia-una-puerta-de-grandes-oportunidades-y-de-muchas-desventajas)

Manito Quintero, A., & Barranco Ruiz, Y. (01 de 01 de 2022). Efecto de un programa de acondicionamiento físico supervisado virtualmente sobre la condición física y el estrés percibido en docentes universitarios durante el confinamiento por COVID-19. *SPORT TK-EuroAmerican Journal of Sport Sciences*, 11(9), 1-25. Retrieved 03 de 2024, from <https://revistas.um.es/sportk>

Marín, A. H. (11 de Mayo de 2020). *Universidad de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica: <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2020/5/11/conocernos-a-nosotros-mismos-un-reto-de-vida-un-caminar-para-crecer-que-puede-darnos-muchas-sorpresas/pdf.html?empotrar=true&ruta=https%3A%2F%2Fwww.ucr.ac.cr%2Fnoticias%2F2020%2F5%2F11%2Fconocernos-a-nosotros-mismo>

Martínez, V. (06 de 02 de 2024a). MEP tiene 4.000 nombramientos pendientes a días de iniciar el curso lectivo. *La Nación*. Retrieved 03 de 2024, from <https://www.nacion.com/el-pais/educacion/mep-tiene-4000-nombramientos-pendientes-a-dias-de/XNR2TOMVGJC7HIIGNMFAZQ4HW4/story/>

Martínez, V. (22 de febrero de 2024b). 1.854 funcionarios del MEP incapacitados a inicios de curso lectivo. *La Nación*. Retrieved 25 de 02 de 2024, from <https://www.nacion.com/el-pais/educacion/1854-funcionarios-del-mep-incapacitados-a-inicios/SEJO3EWRY5EZLLFU2HR7IBLJEU/story/>

Martínez-Otero, V. P. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Dialnet Plus*, 9-12. Retrieved 27 de 3 de 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=499144>

- Mendes Rodrigues, L. T., Campelo Lago, E., Landim Almeida, C. A., Pires Ribeiro, I., & Vasconcelos Mesquita, G. (01 de 2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*(57), 209-220. Retrieved 30 de 10 de 30, from <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Ministerio de Educación Pública . (2023). *Ministerio de Educación Pública*. Ministerio de Educación Pública: <https://www.mep.go.cr/sea>
- Moraga, J. Á. (2015). Conocimientos, prácticas y percepciones sobre autocuidado de las personas adultas mayores. 1-228. San José, Costa Rica. <https://doi.org/repo.sibdi.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/3129/1/39439.pdf>
- Morales Zuñiga, L. C. (2014). El pensamiento crítico en la teoría educativa contemporánea. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v14i2.14833>
- Muñoz Rivera, R., & Guillén M., J. C. (2019). Historia del Liceo Nocturno de Liberia. Liberia, Guanacaste, Costa Rica. Retrieved 04 de 2024.
- Narvárez López, O. A. (8 de 12 de 2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. (B.n. I. CEI, Ed.) *Boletín Informativo CEI*, 6(3), 15-24. Retrieved 04 de 2024, from <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103/2322>

- Ñaupas Paitán , H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa* (5 ed.). , Colombia: Ediciones de la U. <https://isae.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2503>
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de 04 de 2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Turín- Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. Retrieved 01 de 2024, from <https://www.ilo.org/es/media/433701/download>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol. {online}*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/227-232>, 2017
- Ovares Fernández, Y., De Merzeville López, C., Ureña Salazar, V., Ochoa, T., & Rodríguez Soto, J. (Set-Dic de 2023). La palabra generadora y el aprendizaje significativo: Estudio de caso con población juvenil privada de libertad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 23(3), 1-32. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/aie.v23i3.56422>
- Plaza-Torres, J., Martínez-Sánchez, J., & Navarro-Suay, R. (Sanid. Mil. vol.78 no.2 Madrid abr./jun. 2022 Epub 20-Ene-2023). Hábitos alimenticios, estilos de vida y riesgos para la salud. Estudio en una población militar. *Sanidad Militar*, 78(2), 74-81. <https://doi.org/doi.org/10.4321/s1887-85712022000200004>
- Portillo Torres, M., Bolaños Ortiz, O., & Quesada Lacayo, J. (2021). *Carga laboral del personal docente bajo la educación combinada durante el primer semestre del 2021:*

un análisis desde lo curricular. APSE. <https://apse.cr/wp-content/uploads/2021/10/Carga-laboral-docente-del-personal-apsino-2021.pdf>

Ramírez Hoffmann, H. (2002). Acondicionamiento físico y estilos de vida saludable. *Colombia Médica, redalyc.org*, 33(1), 3-5. Retrieved 7 de Abril de 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/283/28333101.pdf>

Ramos Rojas, A. (10 de marzo de 2016). Paradigma socio cognitivo humanista para la educación. *Revista Científica de Educación EDUSER*, 3(1), 35-39. <https://doi.org/https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/eduser/article/view/412/392>

Restrepo Zapata, D. A. (15 de 09 de 2017). El constructivismo, la metacognición y el pensamiento complejo como estrategia tripartita para el desarrollo de la gestión del conocimiento y las competencias laborales. *Certiuni Journal*(3), 47-65. Retrieved 04 de 04 de 2024, from <http://uajournals.com/ojs/index.php/certiunijournal/article/view/262>

Retana-Alvarado, D., González-Ríos, J., & Pérez-Villalobos, D. (Enero-Junio de 2022). Afrontamiento emocional implementado por las personas docentes en Costa Rica para el manejo del estrés. (I. ., InterSedes, Ed.) *InterSedes, Revista electrónica de las sedes regionales de la Universidad de Costa Rica*, 23(47), 161-183. <https://doi.org/10.15517/isucr.v23i47>

Rivera Álvarez, L. N. (2006). Autocuidado y capacidad de agencia de autocuidado. *Dialnet plus*, 24(2), 91-98. Retrieved 13 de 03 de 24, from <https://dialnet.utn.elogim.com/descarga/articulo/9076538.pdf>

Riverón Nápoles, D., Valdés Utrera, J. R., Suz Pompa, M. A., Valle Ramírez, R. A., Díaz Guerra, D., & Hernández Lugo, M. d. (06 de 04 de 2023). Dependencia a los dispositivos móviles: revisión sistemática en Latinoamérica y Cuba durante la última década. *EDUMECENTRO*, 15.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742023000100043

Riveros Aedo, E. (08 de 2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. 135- 186. Retrieved 27 de 03 de 2024, from <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a1.pdf>

Roa García, A. (12 de 2013). La educación emocional, el autoconcepto y la autoestima y su importancia en la infancia. *Edetania*, 44, 241-257. Retrieved 17 de 10 de 2024.

Rodríguez Campuzano, M. d., Ocampo Juárez, I. Y., & Nava Quiroz, C. (07 de 2009). Valoración entre una situación y capacidad para enfrentarla. *SUMMA Psicología UST*, 6(1), 25-41. Retrieved 01 de 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3020310>

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Retrieved 10 de 2024, from <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>

Ruíz, A. M. (2022). *La construcción de trayectorias personales de aprendizaje: conexiones entre experiencias aprendizaje en múltiples contextos (Tesis doctoral)*. Universidad de Barcelona. Retrieved 4 de Abril de 2024, from

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/687625/AMR_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, P. (10 de 02 de 2023a). MEP contabiliza 900 nombramientos de docentes pendientes en el inicio del curso lectivo. *El Observador*. Retrieved 20 de 03 de 2024, from <https://observador.cr/mep-contabiliza-900-nombramientos-de-docentes-pendientes-en-el-inicio-del-curso-lectivo/>

Ruiz, P. (28 de 03 de 2023b). MEP reporta 22.359 incapacidades de docentes en primeros tres meses del año. *El Observador*. Retrieved 25 de 2 de 2024, from <https://observador.cr/mep-reporta-22-359-incapacidades-de-docentes-en-primeros-tres-meses-del-año/#:~:text=12%3A14am%20Portada-,MEP%20reporta%2022.359%20incapacidades%20de%20docentes%20en%20primeros%20tres%20meses,primeros%20tres%20meses%20del%202023>

Salcedo Benites, R. I., Guerra Chacón, A. M., Calderón Vargas, A. E., Claudio Flores, M. M., & Braga Sandoval, R. B. (2022). . El trabajo cooperativo y el aprendizaje significativo en estudiantes peruanos en Educación Básica Especial. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 49-59. Retrieved 8 de Abril de 2024, from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n6/2218-3620-rus-14-06-49.pdf>

Saleme Negrete, y., & Coronado Martinez, E. J. (marzo-abril de 2024). Sentido de vida y su influencia en la salud mental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 5691-5708. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10980

- Sánchez Aragonés, N. (2016). *Estrés en el trabajo "Ni tanto que queme al santo, ni tan poco que no lo alumbre"*. San José, Costa Rica: Oficina de prensa y Comunicación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf
- Sánchez Vázquez del Mercado, M. (2023). Proyecto pedagógico contemporáneo para la infancia y la niñez. *Tesis doctoral: Capítulo 7, 15(2)*, 333-341. Informes Científicos Técnicos - UNPA. <https://doi.org/10.22305/ict-unpa.v15.n2.973>
- Solórzano Soto, R. M. (20 de 11 de 2022). La triangulación metodológica como herramienta para el análisis de las estrategias de comunicación en las webs universitarias latinoamericanas. *Revista Comunicación y Métodos*, 4(2), 55-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.35951/v4i2.169>
- Soto-Crofford, C. A., & Deroncele-Acost, A. (Julio de 2021). Salud mental positiva en una comunidad. *Maestro y Sociedad (Revista virtual)*, 18(4), 1633-1654. Retrieved 1 de 04 de 2024, from <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/download/5441/5135/17507>
- Taborda Ocampo, F. J., & Brausin Pérez, J. (27 de 08 de 2020). Fundamentos éticos en el proceso de investigación social. *Universidad Nacional de Cuyo. Argentina*, 5(2), 1-1. Retrieved 22 de 07 de 2024, from [//portal.amelica.org/ameli/journal/386/3862147022/](https://portal.amelica.org/ameli/journal/386/3862147022/)

- Tigse Parreño, C. M. (19 de 04 de 2019). El constructivismo, según bases teóricas de César Coll. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 25-28.
<https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.4>
- Titistar Cruz, E. D., Matabanchoy Salazar, J. M., & Ruíz Bravo, O. T. (2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura Educación y Sociedad*, 13(2), 183-202.
<https://doi.org/10.17981/cultedusoc.13.2.2022.10>
- Tobón Correa, O. (1 de enero de 2003). El Autocuidado una habilidad para vivir. *Hacia la Promoción de la Salud*, 8, 38-50. Retrieved 30 de 4 de 2024, from <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1870>
- UNESCO. (29 de 01 de 2024). *nforme de seguimiento de la educación en el mundo 2023: Tecnología en la educación: ¿Una herramienta en los términos de quién?*
<https://doi.org/10.54676/NEDS2300>
- Vargas Muñoz, N., & Orozco Castro, C. (Setiembre-Diciembre de 2020). Mediación pedagógica y evaluación: Una mirada desde un modelo de marco abierto en educación inicial. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(3), 1-33.
<https://doi.org/10.15517/aie.v20i3.43672>
- Vargas, K., & Acuña, J. (14 de 10 de 2020). Revista Innova Educación. *El constructivismo en las concepciones pedagógicas y epistemológicas de los profesores*, 2(4), Instituto

Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú, 555-575. Perú.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.004>

9. ANEXOS

9.1 Protocolo del Consentimiento Informado

9.1.1 Invitación para docentes a participar en proyecto de investigación

Las suscritas, Elena Paisano Castro, cédula de identidad 5 0362 0635 y Silvia Obando Montoya, cédula de identidad 2 0560 157, pertenecemos al Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa de la Universidad Técnica Nacional. En este momento nos encontramos cursando el Trabajo Final de Graduación para obtener del grado Licenciatura en Mediación Pedagógica que se imparte en dicha Universidad.

A través de la presente le invitamos a ser parte del estudio “Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente”, su participación es voluntaria y consistiría en completar formularios, entrevistas y permitir observación de campo, lo cual tiene como propósito recopilar información relacionada con la vida personal, familiar, laboral, hábitos y costumbres de los profesionales en docencia del Liceo Nocturno de Liberia.

El proyecto consta de dos etapas: en la primera parte, se recopila la información mediante los instrumentos antes mencionados (formularios, entrevistas, y observación). En la segunda sección, se realiza la presentación de un plan de trabajo con estrategias de autocuidado y manejo del estrés, donde se utilizarán herramientas de mediación pedagógica como, por ejemplo: exposición, conversatorios, actividades dinámicas y de crecimiento personal (para este fin se le solicitará algún medio de comunicación para notificarle sobre las fechas de los talleres).

Es importante hacer de su conocimiento que toda la información que se recopile para el desarrollo de este proyecto se hará de manera anónima y se usará única y exclusivamente para cumplir con objetivos específicos, los cuales detallamos a continuación.

Objetivo general: Implementar estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente, con ayuda de los profesores del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024.

Objetivos específicos:

- 1 Generar un diagnóstico para conocer las principales causas de estrés en la profesión docente.
- 2 Elaborar un plan de acción con estrategias de autocuidado y afrontamiento al estrés causado por la profesión docente.
- 3 Implementar el plan de acción mediante talleres en los que se promueva el autocuidado y estrategias para afrontar el estrés causado por la profesión docente.

Una vez terminado el proyecto de investigación, todos los datos que usted nos haya brindado serán eliminados de los programas electrónicos y de registros físicos.

Si tiene alguna pregunta sobre el proyecto de investigación puede comunicarse con Elena Paisano Castro al correo eapaisanoc@est.utn.ac.cr o con Silvia Obando Montoya al correo seobandom@est.utn.ac.cr

Elena Paisano Castro

Silvia Obando Montoya

9.1.2 *Carta de No conflicto de interés*

Fecha _____ Liberia, Guanacaste.

Las suscritas, Elena Paisano Castro, cédula de identidad 5 0362 0635 y Silvia Obando Montoya, cédula de identidad 2 0560 157, pertenecemos al Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa de la Universidad Técnica Nacional. En este momento nos encontramos realizando el Trabajo Final de Graduación, para obtener el de grado Licenciatura en Mediación Pedagógica en la modalidad proyecto de investigación titulado: *Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024.*

En calidad de investigadoras principales declaramos que: No tenemos conflictos de interés, garantizamos que el proyecto de investigación NO cuenta con patrocinios o incentivos financieros, intereses comerciales o laborales para su realización.

El trabajo de estudio ha sido desarrollado únicamente con el aporte económico que cada una de las suscritas ha asignado con dos únicos fines:

- 1- Conseguir la meta de graduarnos de la Licenciatura en Mediación del Centro de Formación Docente y Tecnología Educativa de La Universidad Técnica Nacional.
- 2- Beneficiar a la población docente del Liceo Nocturno de Liberia ofreciéndoles un plan con estrategias de autocuidado y manejo del estrés.

También declaramos que el trabajo de investigación ha sido diseñado y abordado respetando las normas de la ética y las buenas prácticas en la investigación.

Elena Indira Paisano Castro

Silvia Obando Montoya

9.1.3 Consentimiento informado.

Fecha, _____, Liberia, Guanacaste

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que he leído y entendido la finalidad de mi participación en este proyecto de investigación titulado “Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés causado por la profesión docente” y que al término de la investigación se me invitará a participar de los talleres por realizar.

Manifiesto que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y que he recibido las respuestas oportunas y correspondientes sobre este.

Entiendo que mi participación es completamente voluntaria y que puedo manifestarme o retirarme si en algún momento del proceso me siento incómodo(a), sin que esta decisión tenga algún perjuicio hacia mi persona o trabajo. Entiendo que mi información personal SERÁ ANONIMIZADA durante todo el proceso de investigación y cualquier dato sensible será protegido y manejado con discreción.

De acuerdo con lo manifestado anteriormente DOY mi CONSENTIMIENTO para participar en este estudio y se utilice la información que facilité, de acuerdo con los objetivos de dicha investigación.

Liberia, Guanacaste. Fecha _____

Nombre completo _____

9.2 Instrumentos

9.2.1 Formulario

El formulario está diseñado en dos partes. La primera parte contiene preguntas de tipo personal y sociodemográfico. La segunda parte contiene preguntas laborales y económicas.

El fin de este formulario es obtener información asociada a riesgos a la salud por estrés laboral y conocer las principales causas.

Es importante recordarle que todos los datos que se recopile en este formulario son y serán anónimos y se usará única y exclusivamente para cumplir con los objetivos de este proyecto de investigación.

Formulario diagnóstico para conocer el nivel de estrés en la profesión docente.

En este apartado se le realizan preguntas socio-demográficas, personales, laborales y económicas. Por favor conteste cada una de ellas de manera sincera y cercano a su realidad.

Primera parte

1- ¿Cuál es su sexo?

Masculino

Femenino

2- ¿Rango de edad en que se encuentra?

- De 18 a 25 años.
- De 25 a 30 años.
- De 30 a 35 años.
- De 35 a 40 años.
- De 40 a 45 años.
- De 45 a 50 años.
- De 50 a 55 años.
- De 55 años en adelante.

3- ¿Cuál es su estado civil?

- 6- Soltero(a)
- 7- Casado(a)
- 8- Unión libre
- 9- Divorciado(a)
- 10- Separado(a)

4- ¿Es usted jefe de hogar?

Sí

No

5- ¿Cuántas personas forman parte de su núcleo familiar?

1

2

3

4

5

Más de 6

6- ¿Cuántas personas del núcleo familiar dependen económicamente de usted?

7- La vivienda en la que usted vive actualmente es:

Propia

Alquilada

Prestada

Otro

Segunda parte

En este apartado se le harán preguntas relacionadas con aspectos laborales y socioeconómicos, por favor conteste cada una de ellas de manera sincera y cercana a su realidad.

8- ¿Cuál es su grado académico?

- Técnico
- Diplomado
- Bachillerato
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

9- ¿Cuántos años de experiencia tiene como docente?

- De 0 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 15 años
- De 15 a 20 años
- De 20 a 25 años
- Más de 25 años

10- ¿Qué materia(as) imparte?

11- ¿Trabaja en otra institución educativa?

Sí

No

12- ¿Cuántas horas labora por semana?

Menos de 10 horas

De 10 a 20 horas

De 20 a 30 horas

De 30 a 40 horas

De 40 a 48 horas

Más de 48 horas

13- ¿Cuántas lecciones imparte semanalmente?

- De 5 a 10 lecciones
- De 10 a 15 lecciones
- De 20 a 30 lecciones
- De 30 a 40 lecciones
- De 40 a 50 lecciones
- Más de 50 lecciones

14- ¿Cuántos estudiantes tiene, en promedio, por sección?

- De 10 a 20 estudiantes
- De 20 a 30 estudiantes
- De 30 a 40 estudiantes
- Más de 40 estudiantes

15- Lea los siguientes enunciados. Por favor, por cada enunciado, seleccione una frecuencia que corresponda a su percepción de estrés laboral.

Tabla 8 Factores de estrés y frecuencia

Frecuencia					
Enunciados	Nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre
Horario de trabajo					
Trabajo extracurricular					
Documentación administrativa					
Comisiones – Comités					
Reunión de profesores					
Grupos de trabajo en línea (WhatsApp)					
Uso de tecnología para impartir la clase					
Conducta de los estudiantes					
Uso de teléfonos celulares durante la clase por parte de los estudiantes					
Poco interés de los estudiantes					

Fuente: elaboración propia.

16- ¿Cómo califica el ambiente laboral de la institución en la que trabaja?

- Muy malo
- Malo
- Regular
- Bueno
- Muy bueno

17- ¿Cómo califica la interacción con los estudiantes?

- Muy mala
- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

18- ¿Cómo califica la relación laboral con los compañeros(as) de trabajo?

- Muy mala
- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

19- ¿Cómo califica la relación laboral con su jefatura inmediata?

- Muy mala
- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

20- ¿Su jefatura reconoce sus logros y fortalezas?

- Nunca
- Casi nunca
- En ocasiones
- Casi siempre
- Siempre

21- ¿Solicita usted ayuda cuando la necesita?

- Nunca
- Casi nunca
- En ocasiones
- Casi siempre
- Siempre

22- ¿Está satisfecho(a) con su salario mensual?

- Nada satisfecho(a)
- Satisfecho(a)
- Muy satisfecho(a)

23- ¿Tienes deudas?

Sí

No

24- ¿Sus gastos mensuales (incluyendo deudas) son mayores a los ingresos mensuales devengados como docente?

Nunca

Algunos meses

La mayoría de los meses

Siempre

9.2.2 Entrevista

Esta entrevista está enfocada en obtener información por medio de preguntas relacionadas con la vida personal, social, laboral y de salud física y emocional de los docentes de la institución. Esta se presenta a continuación:

Entrevista para conocer el nivel de estrés en la profesión docente

En esta entrevista se realizan un conjunto de preguntas acerca de su vida personal, social, laboral y de salud física y emocional.

Algunas de estas preguntas podrían hacerle sentir incómodo(a), sensible o preocupado(a). Si este fuera su caso, es importante que nos permita conocer sobre ese sentimiento para ofrecerle un espacio de tiempo.

En el momento en que usted lo indique continuaremos con la entrevista. De ser necesario y es su deseo, procederíamos a suspenderla de forma definitiva.

Es importante recordarle que toda la información que se recopile en esta entrevista es y será anónima y se usará única y exclusivamente para cumplir con los objetivos de este proyecto de investigación.

Primera parte: en esta sección se le preguntará información personal y laboral.

- 1- ¿Con cuáles características se describiría como persona? (carácter, personalidad, debilidades, fortalezas, capacidades) Por favor explíquese.

2- ¿Se plantea usted planes o retos de corto o largo plazo?

Por favor, amplíenos su respuesta (afirmativa o negativa).

3- ¿Cuánto tiempo invierte en desplazarse hasta su lugar de trabajo y después de la jornada laboral?

4- ¿Se siente satisfecho(a) con el trabajo que realiza como persona docente?

Por favor amplíenos su respuesta.

5- ¿Cómo percibe el recargo de trabajo extracurricular? (es una experiencia bonita, lo hace por obligación, por remuneración, es estresante, es cansado, etc.)

6- ¿Cuándo se ha sentido estresado(a) utiliza alguna técnica para manejarlo?

¿Cuál o cuáles? Por favor explíquenlos.

7- Cuando se le presenta alguna dificultad o problema ¿conversa con alguien sobre lo sucedido? ¿Recibe ayuda profesional para enfrentarlo? Por favor amplíenos su respuesta.

- 8- ¿Dedica tiempo a compartir con sus amigos, familiares y colegas de trabajo?
Por favor, coméntenos su respuesta.

Segunda parte: en esta sección se le harán preguntas sobre salud y autocuidado.

¿Cuántas horas duerme? ¿Cómo describe la calidad del sueño? (duerme suficiente, sueño reparador, se despierta durante la noche, cuántas veces se levanta en la noche, tiene un sueño liviano o pesado, tiene pesadillas o siente que no descansa).

- 9- ¿En su jornada laboral cuanto tiempo tiene asignado para alimentación y descanso?
¿De qué manera lo aprovecha? Coméntenos por favor.

- 10- ¿En general como describe sus hábitos de alimentación? (come tranquilo(a), come balanceado), a sus horas?

11- ¿En general, como percibe el uso de TICS y los entornos virtuales asociado con su trabajo? (le afecta, le beneficia, le resulta indiferente) Por ejemplo: redes sociales, aplicaciones, programas, páginas web, plataformas virtuales, entre otros.

12- ¿Cuánto tiempo por semana dedica usted a ver televisión o aplicaciones de contenido streaming? (Netflix, HBO Max, Disney Plus, Amazon Prime, Video Juegos, entre otros).

13- ¿Realiza actividad física? ¿Qué clase de actividad física? ¿Cuántas horas por semana?

14- ¿Pertenece a alguna congregación religiosa o espiritual? ¡Por favor coméntenos!

15- ¿Qué otras actividades realizan en su tiempo libre?

16- ¿Sufre de alguna enfermedad o padecimiento? ¿Cuál o cuáles?
¿Toma algún medicamento? ¿Cuál o cuáles? ¡Coméntenos por favor!

17- ¿Sufre o ha sufrido estados de ansiedad, agotamiento o depresión?

¿Con qué frecuencia? ¡Por favor coméntenos!

18- ¿En el último año se ha incapacitado? ¡Por favor coméntenos las razones!

9.2.3 Guía de observación

Esta guía de observación está diseñada para obtener información sobre aspectos de la vida laboral de los docentes del Liceo Nocturno De Liberia.

La guía está basada en 4 secciones: Interacción entre docentes, Interacción con los estudiantes, presentación personal general y reacción ante situaciones imprevistas.

Día de observación_____.

Nombre del observador_____.

1 - Interacción entre docentes de forma positiva.

- () Son amables
- () Se saludan
- () Se respetan
- () Sonríen
- () Se validan
- () Se motivan
- () Se ayudan
- () Comparten en el tiempo libre o de alimentación.

2 - Interacción entre docentes de forma negativa

- No saluda al compañero o compañera.
- Se muestra apático o apática.
- Se muestra desinteresado o desinteresada.
- Se observa desmotivación.
- Se observa tristeza.
- Se observa enojo.
- Se observa impaciencia.
- Se observa irrespeto.

3 - Presentación general del personal docente (presentación positiva)

- Es puntual.
- Presentación personal apropiado.
- Vocabulario apropiado.

4 - Presentación general del personal docente (presentación negativa)

- No es puntual.
- La presentación personal no es apropiada.
- Vocabulario inadecuado.

5 - Interacción positiva entre estudiantes y docentes.

- () Amable y cortés.
- () Se saludan.
- () Se respetuosa.
- () Es empática.
- () Comparten en el tiempo libre o de alimentación.

6 - Interacción negativa entre estudiantes y docentes.

- () Uso de vocabulario soez.
- () No se observan acercamientos entre los estudiantes y docentes en los recesos.
- () No conservan en diferentes entornos del colegio.

7 - Respuesta en intervenciones docentes ante situaciones inesperadas.

- () Conflictos entre estudiantes
- () Situaciones de riesgo.
- () Situaciones en las que se expresa violencia.
- () Uso de drogas.

8 - ¿Cómo reaccionan los docentes ante las situaciones anteriores?

Conflictos entre estudiantes: _____.

Situaciones de riesgo: _____.

Situaciones en las que expresa violencia: _____.

9.3 Cartas de Validación de Instrumentos.

9.3.1 Licenciada en psicología 1

Liberia, Guanacaste, 28 de agosto 2024

Carta de Validación de Instrumentos.

Por este medio, hago constar que yo, Adriana Aracelly Madrigal Olivares, cédula 303960130, he revisado los instrumentos de investigación para recolectar la información del trabajo final de graduación titulado: **Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste durante el tercer trimestre del año 2024**, de las personas estudiantes, Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya.

Según se verifica:

Técnicas	Instrumento	Coherencia con objetivos	Coherencia con marco teórico	Coherencia con enfoque metodológico	Confiabilidad	Validez
Guía de observación para la recolección de datos.	Observación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Técnica de recolección de información cuantitativa.	Formulario	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Técnica de recolección de información cualitativa.	Entrevista	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Marque con "Sí" o "No" cada respuesta.

Observaciones y recomendaciones:

Firma  303960130
Adriana Aracelly Madrigal Olivares
 Licenciada de Psicología

9.3.2 Licenciada en psicología 2

Liberia, Guanacaste, 28 de agosto 2024

Carta de Validación de Instrumentos.

Por este medio, hago constar que yo, Lency Navarro Vallejo, cédula 503110152, he revisado los instrumentos de investigación para recolectar la información del trabajo final de graduación titulado: **Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste durante el tercer trimestre del año 2024**, de las personas estudiantes, Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya.

Según se verifica:

Técnicas	Instrumento	Coherencia con objetivos	Coherencia con marco teórico	Coherencia con enfoque metodológico	Confiabilidad	Validez
Guía de observación para la recolección de datos.	Observación	Si	Si	Si	Si	Si
Técnica de recolección de información cuantitativa.	Formulario	Si	Si	Si	Si	Si
Técnica de recolección de información cualitativa.	Entrevista	Si	Si	Si	Si	Si

Marque con "Sí" o "No" cada respuesta.

Observaciones y recomendaciones:


 Firma
 Lency Navarro Vallejo
 Licenciada en Docencia de la Psicología

9.4 Cartas de Tutor, Lectores y Filóloga

9.4.1 Carta del tutor

Carta del Tutor

Alajuela, 10 de febrero de 2025

Señor:

Efrén Rodríguez González

Dirección de carrera

Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa

Universidad Técnica Nacional

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Yo Ronald Espinoza Sánchez, cédula de identidad 4 0136 0915, en calidad de tutor de las estudiantes, Elena Indira Paisano Castro, cédula de identidad N° 5 0362 0635 y Silvia Elena Obando Montoya, cédula de identidad N° 2 0560 0157; he revisado el trabajo final de graduación modalidad de Proyecto de Graduación de la Licenciatura en Mediación Pedagógica, del Centro Formación Pedagógica y Tecnología Educativa de La Universidad Técnica Nacional, Sede Liberia.

El tema de investigación se denomina: Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste durante el tercer trimestre del año 2024.

Considero que posee la coherencia interna, la claridad, la pertinencia y la ética propias de la rigurosidad científica tanto en su enfoque conceptual como metodológico, y es conforme con los requisitos establecidos en el Reglamento de trabajos finales de graduación de la Universidad Técnica Nacional.

Por lo tanto, apruebo el documento escrito para su entrega al tribunal evaluador.

Atentamente,

RONALD
ESPINOZA
SANCHEZ
(FIRMA)

Firma del tutor: _____

Firmado digitalmente
por RONALD ESPINOZA
SANCHEZ (FIRMA)
Fecha: 2025.03.04
19:33:56 -06'00'

Cédula: 4 0136 0915.

9.4.2 Carta del lector

Carta del Lector

Cañas, 1^{ra} de febrero de 2025.

Señor:

Efrén Rodríguez González

Dirección de carrera

Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa

Universidad Técnica Nacional

Estimado señor:

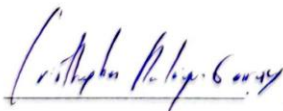
Reciba un cordial saludo. Yo, Cristófer Rodríguez Garay en calidad de lector de las estudiantes Elena Indira Paisano Castro cédula de identidad 5 0362 0635 y Silvia Elena Obando Montoya cédula de identidad 2 0560 0157, he revisado el trabajo final de graduación modalidad Proyecto de Graduación con título "Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste durante el período de junio a setiembre del año 2024"

Considero que posee la coherencia interna, la claridad, la pertinencia y la ética propias de la rigurosidad científica tanto en su enfoque conceptual como metodológico, y es conforme con los requisitos establecidos en el Reglamento de trabajos finales de graduación de la Universidad Técnica Nacional.

Por lo tanto, apruebo el documento escrito para su entrega al tribunal evaluador.

Atentamente,

Firma del lector:



Cédula: 1 1363 0922.

9.4.3 Carta de lectora

Carta de Lectora

Alajuela, 07 de marzo de 2025

Señor:

Efrén Rodríguez González

Dirección de carrera

Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa

Universidad Técnica Nacional

Estimado señor:

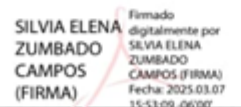
Reciba un cordial saludo. Yo, Silvia Zumbado Campos en calidad de lectora de las estudiantes, Elena Indira Paisano Castro, cédula de identidad N° 5 0362 0635 y Silvia Elena Obando Montoya, cédula de identidad N° 2 0560 0157; he revisado el trabajo final de graduación modalidad de Proyecto de Graduación de la Licenciatura en Mediación Pedagógica, del Centro Formación Pedagógica y Tecnología Educativa de La Universidad Técnica Nacional, Sede Liberia.

El tema de investigación se denomina: Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste durante el tercer trimestre del año 2024.

Considero que posee la coherencia interna, la claridad, la pertinencia y la ética propias de la rigurosidad científica tanto en su enfoque conceptual como metodológico, y es conforme con los requisitos establecidos en el Reglamento de trabajos finales de graduación de la Universidad Técnica Nacional.

Por lo tanto, apruebo el documento escrito para su entrega al tribunal evaluador.

Atentamente,

Firma de lectora:  Firmado digitalmente por SILVIA ELENA ZUMBADO CAMPOS (FIRMA) Fecha: 2025.03.07 15:53:09.06'07

Cédula: 4 0192 0952

9.4.4 Carta de filóloga

2 de marzo del 2025

Señores
Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa
Licenciatura en Mediación Pedagógica
Universidad Técnica Nacional
Sede Guanacaste

Estimados señores:

La suscrita da fe de que la tesis titulada "Estrategias de autocuidado para afrontar el estrés que causa la práctica docente: Un estudio con los docentes del Liceo Nocturno de Liberia, Guanacaste, durante el tercer trimestre del año 2024", de las estudiantes Elena Indira Paisano Castro y Silvia Elena Obando Montoya, fue sometida a revisión filológica.

Se han realizado las modificaciones pertinentes en los distintos niveles textuales, a saber, macro y microestructura, intención comunicativa, construcción sintáctica, precisión léxica, coherencia y cohesión, puntuación y ortografía.

Con todo respeto,



Marcela Fernanda Lara Fonseca
Filóloga
Colegiado Colypro 93235
Carné Acfil 439
Cédula 155807572819