

Tabla de contenido

I. Información General	7
II. Antecedentes	9
2.1 Introducción.....	9
2.2 Antecedentes del proyecto investigativo.....	10
2.2.1 Surgimiento del Proyecto.....	10
2.2.2 Antecedentes de la educación secundaria en Costa Rica	10
2.3. Características de la Educación Secundaria en Costa Rica	12
2.3.1. Conformación de la Educación Secundaria en Costa Rica	12
2.3.2. Planes de estudio	12
2.3.3. Jornadas de trabajo	14
2.3.4. Tipos de dirección	14
2.4. Regulaciones del trabajo docente en Costa Rica	15
2.4.1. Número de lecciones.....	15
2.4.2. Adecuaciones curriculares.....	16
2.4.3. Salario del personal docente en secundaria	17
2.4.4. Carrera Profesional	21
2.5. Características del personal docente en la educación secundaria	21
2.6. Estabilidad laboral del personal docente.....	23
2.7. Tareas docentes formalmente establecidas.....	24
2.7.1. Naturaleza del trabajo.....	24
2.7.2. Tareas.....	24
2.7.3. Responsabilidad por funciones.....	26
III. Planteamiento del problema	26
IV. Objetivos de la investigación	27
4.1. Objetivo General.....	27
4.2. Objetivos Específicos	27
V. Referente Teórico	28
5.1. Marco referencial.....	28

5. 1.1. Actividades y quehacer docente.....	28
5.1.1.1. Desempeño docente.....	28
5.1.1.2. Tarea Docente.....	28
5.1.2. Competencias laborales.....	29
5.1.3. Carga laboral.....	29
5.1.4. Condiciones laborales.....	29
5.1.5. Jornada laboral.....	29
5.2. Marco Teórico – Metodológico.....	30
5.2.1. Investigación cualitativa.....	30
5.2.2. Fenomenología.....	31
5.2.3. Técnicas cualitativas para la recolección de la información.....	32
5.2.3.1 Grupo focal.....	32
5.2.3.2 Observación no participante.....	34
5.2.4. Investigación cuantitativa.....	34
5.2.5. Técnicas cuantitativas.....	35
5.2.5.1. Cuestionario.....	35
5.2.5.2. Tipo de muestra.....	35
5.2.6. La triangulación.....	36
VI. Procedimiento Metodológico.....	37
6.1. Metodología de la investigación.....	37
6.2. Etapas de la investigación.....	37
I. Etapa: negociación.....	37
II. Etapa: elaboración teórica.....	38
III. Etapa: diseño de instrumentos.....	38
IV. Etapa: recolección de información.....	38
V. Etapa: digitación y análisis de la información recopilada.....	38
VI. Etapa: Guía de observación y elaboraciones no participantes.....	39
VII. Etapa: elaboración de la guía metodológica de los grupos focales.....	39
VIII. Etapa: desarrollo de las técnicas cualitativas.....	39
IX. Etapa: análisis de datos.....	39
X. Etapa: elaboración de informe final.....	40
VII. Análisis de la Información.....	40
7.1. Total de respuestas obtenidas.....	40

7.2. Perfil de la población docente agremiada a la ANDE	40
7.3. Características personales	40
7.4. Lecciones asignadas y estudiantes atendidos.....	42
7.5. Perfil del centro educativo	44
7.6. Tareas realizadas por los docentes de secundaria de la ANDE	45
7.7. Actividad pedagógica.....	45
7.8. Evaluación	46
7.9. Atención de estudiantes	47
7.10. Capacitación.....	48
7.11. Gestión administrativa	49
7.12. Organización de actividades	50
7.13. Horas por semana dedicadas a tareas relacionadas con la labor docente en tiempo fuera de horario	50
VIII. Conclusiones	53
XI. Recomendaciones	55
X. Bibliografía	59
Anexos.....	62
Anexo 1. Instrucciones para la distribución, recopilación y entrega de los cuestionarios de la investigación. Funciones del puesto docente en Educación Secundaria.....	63
Anexo 2. Guía de observación no participante.....	65
Anexo 3. Síntesis de comentarios de grupos focales.....	67
Anexo 4. Presentación de resultados.....	80

Tabla de Cuadros

II. Antecedentes

Cuadro 1. Número de lecciones semanales que se imparten en secundaria según el tipo y nivel de estudios.....	13
Cuadro 2. Jornadas de los centros educativos según el tipo de colegio.....	14
Cuadro 3. Tipos de dirección de los centros educativos de secundaria.....	15
Cuadro 4. Edad y sexo de la población docente en III ciclo y Educación Diversificada. Costa Rica, 2010.....	21
Cuadro 5. Distribución de los docentes de III ciclo y Educación Diversificada por tipo de cargo y sexo. Costa Rica, 2010.....	22
Cuadro 6. Personal Docente Titulado y no titulado. 2007-2010.....	23

VII. Análisis de la Información

Cuadro 1. Características personales del personal docente de secundaria agremiado a la ANDE. 2012.....	41
Cuadro 1. Lecciones y grupos de estudiantes a cargo del personal docente de secundaria agremiado a la ANDE. 2012.....	43
Cuadro 2. Características del centro educativo donde el personal docente de secundaria agremiado a la ANDE imparte la mayor cantidad de lecciones. 2012.....	44
Cuadro 3. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Tareas realizadas de la actividad pedagógica. 2012.....	46
Cuadro 4. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Tareas de evaluación realizadas en su labor docente. 2012.....	47
Cuadro 5. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Atención de estudiantes en la labor docente. 2012.....	48
Cuadro 6. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Asistencia anual actividades de capacitación o asesoría. 2012.....	48
Cuadro 7. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Tareas realizadas de gestión administrativa. 2012.....	49

Cuadro 8. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Organización de actividades a cargo del docente. 2012.....50

Cuadro 9. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Total de horas por semana dedicadas a la labor docente fuera de horario. 2012.....50

I. Información General

- a) **No. de proyecto:** 724-B1-557.
- b) **Nombre del proyecto:** Educación secundaria: análisis de funciones y carga docente. El caso del personal docente agremiado a la ANDE
- c) **Unidad base del equipo investigativo:** Instituto de Investigación en Educación (INIE)
- d) **Programa al que pertenece el proyecto:** Observatorio
- e) **Nombre del equipo investigativo:**

Rebeca Cordero Cantillo

Noilin Molina Rojas

Wendy Páez Cerdas

Yensi Vargas Sandoval

Investigadora colaboradora: Annia Espeleta Sibaja

- f) **Carga académica asignada:** el equipo investigativo se le pagó un complemento salarial.
- g) **Vigencia del proyecto:** del 01/03/2011 al 31/12/2012.
- h) **Descriptor:** carga laboral, funciones, recursos humanos, educación, administración educativa, asociaciones gremiales, recargo de tareas.
- i) **Resumen:**

El presente informe contiene los principales resultados de la investigación Educación secundaria: análisis de funciones y carga docente. El caso del personal docente agremiado a la ANDE. Esta fue desarrollada por un equipo de investigadoras del Instituto de Investigación en Educación de la Universidad de Costa Rica, durante el 2011 y 2012.

El objetivo central de este trabajo fue establecer las funciones que desempeñan los y las docentes de educación secundaria tanto en horas lectivas como fuera del horario

contratado. El estudio se desarrolló con docentes de educación secundaria públicas, correspondientes a las siete provincias del país.

Entre los principales resultados señalados en este informe destaca que el personal docente de secundaria posee una sobrecarga laboral de 22 lecciones por semana. Asimismo, entre las tareas que el cuerpo docente asume en horarios extemporáneos resaltan el planeamiento, la elaboración y evaluación de exámenes, participación en comisiones institucionales, entre otras.

Otro aspecto que resalta en el marco del estudio es que las disposiciones implementadas por el Ministerio de Educación Pública en los últimos cinco años implican una significativa inversión de tiempo laboral del personal docente de secundaria. En cuanto a estas disposiciones sobresalen aspectos como el “adelantamiento” de materias, la aplicación de las adecuaciones curriculares, el seguimiento a las becas y subsidios económicos, la evaluación del trabajo cotidiano, entre otros.

Se concluye con recomendaciones brindadas por las y los docentes del personal de secundaria, quienes abogan por un mayor número de horas para planeamiento, contar con profesionales para realizar las adecuaciones curriculares, entre otras.

II. Antecedentes

2.1 Introducción

El Instituto de Investigación en Educación (INIE) de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica, tiene desde su visión contempla el desarrollo de investigación para el mejoramiento del sistema educativo y la cooperación en el ámbito nacional.

Por su parte la Universidad de Costa Rica en el desarrollo de sus políticas establece la relevancia de que la Institución de Educación Superior enlace su quehacer con los otros niveles educativos, con el fin de brindar a la sociedad costarricense una respuesta educativa coherente con los desafíos del desarrollo.

El Tercer Informe del Estado de la Educación (2010) indica que “La educación secundaria ha enfrentado diversas críticas a lo largo de la historia por sus problemas de inequidad, ineficiencia y falta de calidad. La educación secundaria a lo largo de la historia se ha visto reformulada únicamente en su organización de estructuras, no así en su fundamentación pedagógica que trasformaría su diseño curricular basado en asignaturas. El currículo actual utilizado en secundaria deberá reconocer que el fraccionamiento por asignaturas vigente desde 1935 impide un abordaje más integral de la realidad costarricense.”

Tomando en cuenta la diversidad de opciones académicas con que cuenta la educación secundaria, así como las características propias de cada una de sus especialidades, es que Asociación Nacional de Educadores (ANDE), propone que en forma conjunta se realice un estudio que analice la carga docente en secundaria.

Esto con la finalidad de brindar insumos, sobre la realidad del aula, de las profesionales y los profesionales que se desempeñan en la educación secundaria de nuestro país. Este informe toma en cuenta los principales resultados de la investigación así como las conclusiones y recomendaciones brindadas por el equipo investigativo.

Para efectos del presente informe se han organizado los siguientes apartados:

1. Información General
2. Antecedentes
3. Planteamiento del Problema
4. Objetivos de la investigación
5. Marco teórico (referencial- metodológico)
6. Procedimiento Metodológico
7. Resultados de la investigación
8. Conclusiones
9. Recomendaciones
10. Bibliografía

2.2 Antecedentes del proceso investigativo

2.2.1 Surgimiento del Proyecto

A partir del primer estudio que se realizó a la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), denominado *Análisis de las funciones y valoración de la carga laboral del puesto docente a nivel de primaria, de las agremiadas y los agremiados de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE)* se estableció la necesidad de realizar otra investigación para las y los profesionales de secundaria, es así como mediante oficio S.G. 404-2011 la Directiva Central de la ANDE, en la sesión ordinaria 1857, celebrada el sábado 26 de febrero, del 2011. Tomó el siguiente acuerdo:

“Acuerdo 39: Aprobar la propuesta de investigación presentada por el INIE referente al proyecto “Educación secundaria: análisis de funciones y carga docente. El caso del personal docente agremiado y agremiadas a la ANDE”.

“Acuerdo 40: Que se conforme una comisión especial para que analice los términos y detalles de la misma y pueda hacer recomendaciones a la misma a los compañeros y compañeras del INIE. ACUERDO FIRME.

Posteriormente se establecieron los canales de comunicación para establecer un convenio entre el Asociación Nacional de Educadores (ANDE) y la Universidad de Costa Rica mediante el instituto de Investigación en Educación, y la Fundación de la Universidad de Costa Rica (FUNDEVI) el 12 de agosto del 2011.

2.2.2 Antecedentes de la educación secundaria en Costa Rica

Según Iván Molina la educación secundaria en Costa Rica tuvo varios intentos de aparecer; sin embargo, no fue hasta 1814, con la fundación de la Casa de Enseñanza de Santo Tomás, en la que había dos divisiones, una elemental (primaria) y una superior (secundaria) que se consolida su presencia. No obstante, esta casa de enseñanza pronto pasó a ser la Universidad de Santo Tomás. De acuerdo con este historiador, durante la primera parte del siglo XIX siempre estuvo la preocupación por la formación de docentes como parte del proceso de consolidación de las propuestas educativas, él señala que incluso se optó por traer docentes extranjeros que colaboraran en la educación secundaria (Molina, 2007).

A partir de los datos anteriores, es posible señalar que la formación docente en secundaria del gremio de profesionales en educación, es considerablemente reciente en Costa Rica. Antes de 1886, la formación docente llegaba hasta sexto grado de primaria. Por esto, a inicios del siglo XIX se realizaron varios esfuerzos por mejorar el acceso a la educación docente. Así, para el año 1914 se habían creado dos espacios para la formación secundaria docente (el Liceo de Costa Rica en 1887 y el Colegio Superior de Señoritas en 1888) y en

ese año se creó la Escuela Normal, que dejó gran influencia en el campo educativo durante el resto del siglo.

Entre 1886 y 1906 la demanda de maestros creció de manera acelerada, esto provocó que la oferta fuese insuficiente, por lo tanto muchas personas sin título comenzaron a impartir lecciones, y de ahí surgió el clientelismo en los nombramientos. Es por esta razón que en 1906 se formuló el Reglamento Orgánico del Personal Docente, en el que se establecían categorías de puestos sin título y años de servicio que pretendía dar alguna estabilidad laboral. Sin embargo, pese a esto la influencia política ha persistido hasta la actualidad (Molina, 2007).

Cabe destacar que el gremio de profesores de secundaria continuó siendo bastante reducido incluso durante el siglo pasado; de manera que, hasta la década de los noventa prevaleció un déficit importante (alrededor de 7000) de profesores de secundaria graduados (Organización de Estados Iberoamericanos y Ministerio de Educación Pública, s.f.). No fue sino hasta inicios del presente siglo, cuando se comenzó a contar con una mayoría de docentes de secundaria titulados.

Otro elemento fundamental de mencionar en cuanto a la educación en Costa Rica es la participación diferenciada de hombres y mujeres. Así, en la década de 1850, se dio un repunte especialmente de maestras. A partir de estas décadas se expandió una feminización de la ocupación docente, que cabe destacar estaba caracterizada por la inequidad salarial en detrimento de las maestras con respecto a los maestros, quienes podían ganar el doble de salario en comparación con ellas. Por otra parte, la composición social de las maestras era de sectores medios, mientras que de los maestros era de sectores bajos; Sin embargo, los maestros se mantuvieron en puestos de dirección y acapararon las clases en secundaria que era mejor pagada. Es decir, secundaria se mantuvo con una clara presencia de hombres en puestos directivos (Molina, 2007).

También la educación fue el escenario de diversos enfrentamientos entre la iglesia y los liberales en el siglo XIX. Como consecuencia de esto, para 1888, debido a diversas coyunturas económicas y políticas, se decidió secularizar la educación y el Estado tomó mucho más protagonismo en torno a su administración. Es así como la educación empezó a ser reestructurada con la creación del Liceo de Costa Rica (antiguo Instituto Universitario) y la creación del Colegio Superior de Señoritas y el Instituto de Alajuela.

También se presentaron otros cambios en el campo educativo durante la segunda mitad del Siglo XX. A partir de 1957, la Ley Fundamental de educación cambió el término *secundaria* por *enseñanza media* y las dividió en dos ciclos. Al cabo de los años, esta reforma se concretó y además los tres primeros años de secundaria pasaron a la educación general básica. Esto con la idea de abrir el acceso a la secundaria; sin embargo, la pauta no cambió y el avance siguió siendo lento y continuo. A partir de esto, observó durante varias

décadas una tendencia a que solo jóvenes de clase media de San José accedían a la educación secundaria. Pero, entre 1965 a 1969, la secundaria empezó a repuntar en el país y con ello comenzaron a abrirse siete colegios por año, lo que amplió significativamente el acceso a la educación. Este repunte obedeció a las políticas estatales de esta coyuntura (Molina, 2007).

Sin embargo, secundaria presentó problemas para crecer dentro de la sociedad costarricense, por su conformación inicial y los problemas que se avizoraron desde su nacimiento entre los patriarcas del Estado y la iglesia (Molina, 2007).

2.3. Características de la Educación Secundaria en Costa Rica

2.3.1. Conformación de la Educación Secundaria en Costa Rica

La educación secundaria en Costa Rica la integran el III y IV ciclo; el III ciclo se imparte en los colegios o liceos, en donde las y los estudiantes son atendidos por profesores de diferentes especialidades. Por su parte la educación diversificada la constituye el IV Ciclo y es impartido en planteles denominados liceos, colegios o institutos diurnos o nocturnos (OEI, 2011).

Al finalizar el III Ciclo la o el estudiante puede optar por la continuación de sus estudios en la educación diversificada, cuya duración es de 2 a 3 años. Este nivel se subdivide en tres ramas: la rama académica, con dos años de duración (décimo y undécimo años); la rama artística, con dos años de duración; y la rama técnica, con tres años de duración (décimo, undécimo y duodécimo años). La rama técnica se diversifica en modalidades: industrial, agropecuaria, comercial y servicios (OEI, 2011).

Es importante destacar que en esta estructura, todos los caminos quedan abiertos al estudiante, a partir de cualquier ciclo, teniendo en cuenta que todas las diversificaciones contarán con un importante núcleo de estudios básicos comunes. Se tratará, inclusive, de que el primer año del IV ciclo tenga la suficiente proporción de asignaturas comunes como para facilitar la reorientación horizontal en el segundo año, con un mínimo de “equivalencias” especiales (OEI, 2011).

2.3.2. Planes de estudio

Según los acuerdos emitidos por el Consejo Superior de Educación, los planes de estudio, el número de lecciones semanales que se imparten en la educación secundaria según el tipo y nivel de estudios varía, en el cuadro siguiente se puede observar el detalle. Sin embargo, es importante aclarar que el número de lecciones semanales que se imparten según la asignatura también puede variar, incluso algunas asignaturas son exclusivas de ciertos

niveles como es el caso de Biología, Química y Física, Psicología y Filosofía las cuales se imparten a partir del décimo año. Por otro lado, existen asignaturas que se dejan de impartir después del octavo o noveno año.

Para efectos del presente estudio, se presenta en el cuadro que sigue la cantidad de lecciones semanales que se imparten según el tipo del centro educativo.

Cuadro 1. Número de lecciones semanales que se imparten en secundaria según el tipo y nivel de estudios.

Tipo de colegio	Nivel y número de lecciones semanales					Duración de cada lección
	7°	8°	9°	10°	11°	
Tercer Ciclo y Educación Diversificada Académica	45	45	45	44	44	60 minutos
Tercer Ciclo y Educación Diversificada Académica con valor agregado	47	47	47	44	44	60 minutos
Colegios académicos con Orientación Tecnológica	41	41	41	47	47	60 minutos
Colegios Nocturnos	30	30	30	32	32	
Liceos Experimentales Bilingües	53	53	53	51	49	60 minutos
Tercer Ciclo y Educación Diversificada, Colegios Modelo	62	62	62	48	48	60 minutos
Tercer Ciclo Modelo y Educación Diversificada Académica	62	62	62	42	42	60 minutos
Colegios Indígenas	48	48	48	49	49	60 minutos
Colegios Deportivos	58	55	55	55	55	60 minutos
Colegios Científicos	NA	NA	NA	50	50	
Colegio Humanístico	NA	NA	NA	50	50	
Telesecundarias	35	34	35	NA	NA	
Programa Nuevas Oportunidades para Jóvenes	18*	18*	18*	18*	18*	
Notas: *El número corresponden al número de sesiones de atención o grupales por semana. Y cada nivel tiene una duración de cinco meses. *NA equivale a no aplica. Nota: como se puede observar en el cuadro no incluye la duración de la lección en los colegios técnicos. No obstante esta es de 40 minutos.						
Fuente: Construcción propia con datos del Boletín 97, páginas 29-39.						

2.3.3. Jornadas de trabajo

Las jornadas de trabajo de los centros educativos varían de acuerdo con el tipo de colegio, de la capacidad de la planta física (suficiente o insuficiente), de la existencia de servicio de comedor, y en algunos casos, del lugar de residencia de la mayoría de la población estudiantil; en estos casos, para establecer la duración de la jornada se valora el servicio de transporte con el que cuentan las y los estudiantes, las vías de comunicación y la lejanía de la residencia al colegio. En el cuadro siguiente se detallan dichas jornadas:

Cuadro 2. Jornadas de los centros educativos según el tipo de colegio

Tipo de institución	Planta física	Número de lecciones diarias	Duración de cada lección
Instituciones de III ciclo y Educación Diversificada, modalidad Académica Diurna	Suficiente	10	40 minutos
Doble jornada alterna	Insuficiente	Dos jornadas de trabajo, una de 8 y otra de 7 lecciones	40 minutos
Instituciones de III ciclo y Educación Diversificada Técnicas Doble jornada	Suficiente	6 lecciones académicas 4 lecciones materias prácticas	40 minutos 60 minutos
Instituciones de III ciclo y Educación Diversificada Nocturna: Modalidad académica nocturna	No aplica	tres bloques	70 minutos por bloque
Fuente: construcción propia con datos disponibles en el Boletín 74 del MEP, páginas de la 17 a la 93.			

2.3.4. Tipos de dirección

En general, existen seis tipos de direcciones de los centros educativos de secundaria, los cuales se definen a partir del número de estudiantes. El detalle de los éstos se ofrece a en el cuadro que aparece a continuación:

Cuadro 3. Tipos de dirección de los centros educativos de secundaria.

Tipo de dirección	Número de alumnos	Otras especificaciones
Dirección 1	750 o menos	
Dirección 2	751 – 1.500	
Dirección 3	Más de 1.500	
Técnico Profesional 1	Menos de 350	Máximo dos especialidades y 2 proyectos productivos
Técnico Profesional 2	351-500	De 3 a 5 especialidades y de 3 a 4 proyectos productivos
Técnico Profesional 3	500 o más	6 especialidades y 5 o más proyectos productivos

Las referencias anteriores sobre las lecciones, las jornadas laborales y los tipos de dirección son útiles para indicar la diversidad de aspectos que interactúan en el desempeño de las tareas docentes en secundaria.

2.4. Regulaciones del trabajo docente en Costa Rica

2.4.1. Número de lecciones

En el III ciclo de la educación general básica y en la educación diversificada el docente puede tener un máximo de 48 lecciones semanales, de las cuales 40 podrían ser en propiedad (medida implementada a partir del 2007); además estas las lecciones podrían ser distribuidas de acuerdo con el plan de estudios, con lecciones propias de la especialidad y con las lecciones “optativas”, sin que ello signifique una disminución de las lecciones en propiedad (OEI-Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, s.f)

Según la argumentación legal relacionada con el pago de las lecciones el docente tiene derecho al pago de 48 lecciones cuando este imparta 44 lecciones, de las cuales un mínimo de 40 lecciones deben ser curriculares y el resto cocurriculares (no correspondiente a materias curriculares), tales como guía, club, entre otros; en este caso, se le asignarían 4 lecciones de planeamiento y por esto le serían remuneradas en total de 48 lecciones. A continuación ofrecemos dos posibles ejemplos de lo explicado anteriormente:

- **40 curriculares + 4 cocurriculares = 44 + 4 de planeamiento = 48 lecciones**
- **43 curriculares + 1 cocurriculares = 44 + 4 de planeamiento = 48 lecciones**

En el caso de que una o un profesor tenga 36 lecciones de materias curriculares y 8 lecciones entre guía y club, no le corresponderían las cuatro lecciones de planeamiento.

A diferencia de las materias académicas, en las técnicas, el máximo de lecciones que se pagan a las y los docentes son 40, dado a que las y los profesionales que trabajan en esta área tienen derecho a un 40% de recargo salarial porque las lecciones son de 60 minutos (20 minutos más que las de otras áreas).

Es importante considerar que una o un docente nombrado con 44 lecciones, distribuidas en cinco días a la semana, a razón de 40 minutos cada una y sus respectivos recreos, sea en un solo colegio o en varios, tiene completo el horario de trabajo de la institución; de manera que, si se le ordena permanecer en dicha institución para que cumpla con las horas de planeamiento tendrá que hacerlo fuera del horario oficial ordinario asignado.

2.4.2. Adecuaciones curriculares

Dentro de las funciones que cumple el personal docente en secundaria, es prudente hacer referencia al tema de las adecuaciones curriculares que surgen como un derecho de todos y todas las estudiantes de acceder a la educación, derecho que queda tutelado desde la promulgación de la Ley N.º 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad. Con este cuerpo normativo (ley y su reglamento), se establecen una serie de condiciones para la equiparación de las oportunidades de estudio de los y las estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE).

Tales necesidades son tan diversas como combinaciones posibles puedan presentarse sobre intereses, capacidades, condiciones familiares, factores biológicos, aspectos fisiológicos, ambientes educativos, condiciones sociopolíticas y económicas, situaciones de discapacidad; entre otras variables.

Dentro de las necesidades educativas especiales de tipo cognoscitivo se encuentran aquellas ligadas a la memoria, atención, concentración, orientación, razonamiento (por ejemplo: déficit atencional, problemas de aprendizaje y talentos especiales).

Ante estas necesidades se han definido las adecuaciones curriculares como acciones que realiza el o la docente para ajustar la programación educativa y ofrecer experiencias apropiadas de aprendizaje (Aguilar, Campos, González, Jiménez, Masis y Pérez, 1998).

Según la Normativa para el Acceso a la Educación (1997), se distinguen tres tipos:

1. *Adecuaciones de acceso*: condiciones que favorecen el acceso de los aprendizajes (recursos especiales de tipo material o comunicacional).

2. *Adecuaciones no significativas*: se refieren a aquellas que no modifican sustancialmente la programación educativa del currículo oficial, esto es: "... incluyen la priorización de objetivos y contenidos, así como ajustes metodológicos y evaluativos" (Jiménez, 1998, 8).

3. *Adecuaciones significativas*: "...consisten principalmente en la eliminación de contenidos y objetivos generales que se consideran básicos en las diferentes asignaturas y la consiguiente modificación de los criterios de evaluación (p. 8)."

2.4.3. Salario del personal docente en secundaria

Se entiende por salario a la remuneración periódica que se otorga por el desempeño de un cargo con la intensidad, cuidado, esmero y forma que éste requiere, durante una jornada diaria de ocho horas (los puestos excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, se regulan por lo dispuesto en el artículo ciento cuarenta y tres del Código de Trabajo de Costa Rica).

Los tipos de nombramientos asignados al personal docente que imparte lecciones en la educación secundaria los establece el Estatuto del Servicio Civil, en el Título I de la carrera Administrativa, en donde se describen los diferentes grupos existentes y sus características. Así, los grupos asociados al personal de la enseñanza media 1 o de colegios técnico Profesional son los siguientes:

- MT6, MT5, MT4, MT3, MT2, MT1, MAU-2 y MAU-1
- VT6, VT5, VT4, VT3, VT2, y VT1.

Parece relevante señalar que esta clasificación de las personas que desempeñan la docencia, vincula no sólo los distintos niveles de la enseñanza sino también la preparación académica y profesional.

Tal y como lo establece la Ley de Carrera Docente, el personal se organiza según diferentes niveles, áreas de enseñanza y grados profesionales. El artículo 118 de dicha ley de manera expresa organiza los distintos niveles entre otras:

- P: Enseñanza primaria
- M: Enseñanza Media
- V: Enseñanza Técnico Profesional
- E: Enseñanza Especial

¹ El significado de la simbología es: M: profesor de la enseñanza media; T: Profesor titulado; AU: Profesor autorizado; V: Profesor de enseñanza técnico profesional

Es importante tomar en cuenta la designación que realiza esta ley con respecto a los profesores, en los artículos 108, 109 y 110:

Profesores titulados	Son profesores titulados los que, de conformidad con esta ley, posean un grado o título profesional que los acredite para el ejercicio docente, extendido por las instituciones oficiales del país, o reconocido y equiparado por la Universidad de Costa Rica o por el Consejo Superior de Educación, según corresponda. Estos organismos tendrán, además, la obligación de especificar las especialidades que, por sus estudios, puedan impartir los profesionales comprendidos en esta ley.
Profesores autorizados	Son profesores autorizados los que, sin poseer título o grado específico para el cargo que desempeñan, ostenten otros que sean afines, según será determinado, para cada caso, en la presente ley.
Profesores aspirantes	Son profesores aspirantes los que, por sus estudios y experiencias, no pueden ser ubicados en ninguno de los dos grupos anteriores.

Con respecto a los profesores titulados la Ley de Carrera Docente señala la siguiente clasificación:

Grupo	Incluye
MT6	A quienes, además del título de profesor de enseñanza media o de Estado, posean el título de doctor académico en su especialidad. Asimismo quienes posean los tres títulos siguientes: profesor de enseñanza primaria, profesor de enseñanza media y licenciado en la especialidad
	Se consideran incluidos también los licenciados en Filosofía y Letras, los de Ciencias Biológicas, de Ciencias Físico-Químicas y los de Matemáticas; todos de las antiguas escuelas de Filosofía y Letras y Ciencias de la Universidad de Costa Rica.

MT5	Quienes, además del título de profesor de enseñanza media o de Estado, tengan el título de licenciado en la especialidad. También quienes sean licenciados de la Escuela de Educación de la Universidad de Costa Rica o de la Universidad Nacional.
MT4	Quienes posean el título de profesor de enseñanza media o de profesor de Estado y que, además, sean egresados o bachilleres de la Facultad o departamento correspondiente de la Universidad de Costa Rica o profesor de enseñanza primaria. Igualmente comprende a los bachilleres en Ciencias de la Educación de la Universidad de Costa Rica, que hayan aprobado los estudios completos requeridos para obtener la licenciatura en su especialidad;
MT3	Las personas con títulos de profesor de enseñanza media o de profesor de Estado. Además a los sacerdotes que hayan aprobado los estudios pedagógicos completos que se requieren para la enseñanza media;
MT2	Los doctores y licenciados de la Facultad de Ciencias y Letras de la Universidad de Costa Rica, que no hayan realizado estudios pedagógicos. A los sacerdotes para la enseñanza de la religión. A los graduados de otras facultades o departamentos de la Universidad de Costa Rica, que hayan aprobado los estudios pedagógicos completos requeridos para la enseñanza media. A los profesores de enseñanza primaria que posean un certificado definitivo, que habilite para el ejercicio de la enseñanza media
MT1	Los bachilleres de la Facultad de Ciencias y Letras de la Universidad de Costa Rica y de la Universidad Nacional, que no hayan realizado estudios pedagógicos. A los bachilleres de enseñanza media que, a su vez, posean un

certificado de aptitud, de capacitación o de idoneidad para la enseñanza media, extendido por la Universidad de Costa Rica o la Universidad Nacional. Del mismo modo a los bachilleres de enseñanza media que tengan aprobados los cursos correspondientes al tercer año de la carrera específica, que sigan en la Universidad de Costa Rica o en la Universidad Nacional.

También quienes posean autorización provisional para el ejercicio de la enseñanza media, extendida por la Universidad de Costa Rica o por la Universidad Nacional.

Asimismo, los profesores autorizados en Enseñanza Media se clasifican en las siguientes categorías:

MAU 2: comprende a quienes posean el título de Doctor, Ingeniero, Licenciado, o Bachiller de otras facultades que no sean la de Ciencias y Letras, sin estudios pedagógicos, y a los bachilleres de la Escuela de Educación; todos de la Universidad de Costa Rica.

MAU 1: se consideran en esta categoría a los estudiantes de profesorado de Enseñanza Media que tengan aprobado el segundo año de Ciencias y Letras y Educación; quienes hayan aprobado el segundo curso básico de la Escuela Normal Superior.

Estas clasificaciones tienen su vinculación no sólo con las funciones sino también con los salarios y las categorías en propiedad o interinos.

En cuanto al salario que perciben por el desempeño en la docencia, es importante destacar que el salario de un profesional docente en secundaria está compuesto por el salario base, la dedicación exclusiva, las anualidades, la carrera profesional, el zonaje, incentivo de zona de menor desarrollo, incentivo didáctico (8.8% sobre el salario base) e incentivo didáctico por concepto de los 200 días lectivos.

Al 01 de julio de 2011 un profesional que labora en la educación media recibía ₡ 855.000 mensuales, mientras que quienes laboran en la educación técnica reciben por mes ₡761.000. Los profesores del área técnica reciben un 40% de recargo en el salario. Es importante aclarar que este es un salario base que no representa el salario que recibe gran cantidad de profesores de segunda enseñanza, ya que no todos los docentes cuentan con nombramientos de 40 lecciones, si no por el contrario muchos cuentan con nombramientos de pocas lecciones, lo que conlleva a señalar una tendencia a la precarización laboral de los y las docentes de secundarios.

2.4.4. Carrera Profesional

La carrera profesional consiste en un incentivo económico otorgado a las y los funcionarios que tienen como mínimo título universitario de bachiller.

El incentivo se concede con base en grados académicos, capacitación recibida, publicaciones especializadas, experiencia laboral de carácter profesional en el servicio público nacional e internacional, colaboración prestada como instructor en cursos promovidos por la administración pública y experiencia docente en centros universitarios o para universitarios (OEI-Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, s.f).

Es de esta forma como en la carrera profesional se ponderan los siguientes elementos:

- Grados académicos
- Actividades de capacitación recibida
- Actividades de capacitación impartida
- Experiencia en la ejecución de labores de nivel profesional
- En instituciones del Estado
- En organismos públicos internacionales
- Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para universitario
- Publicaciones realizadas
- Calificaciones de desempeño anuales

2.5. Características del personal docente en la educación secundaria

Según datos proporcionados para el año 2010 por el Departamento de Estadística del Ministerio de Educación Pública, la mayor parte del personal docente que labora en Costa Rica se encuentra en un rango de edad entre los 25 y los 45 años de edad, lo que sugiere que corresponde a un gremio relativamente joven, estos datos concuerdan con lo mencionado en el referente histórico de la carrera relacionado con la deficiencia relativamente reciente de docentes para secundaria en el país. En el siguiente cuadro pueden observarse los rangos etarios de dicha población:

Cuadro 4. Edad y sexo de la población docente en III ciclo y Educación Diversificada. Costa Rica, 2010

Grupo de edad	Total		Hombres		Mujeres	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	20792	100,0	9348	100,0	11444	100,0
Menos de 20 años	41	0,2	18	0,2	23	0,2

De 20 a 24 años	1382	6,6	584	6,2	798	7,0
De 25 a 29 años	4190	20,2	1838	19,7	2352	20,6
De 30 a 34 años	4240	20,4	2050	21,9	2190	19,1
De 35 a 39 años	3342	16,1	1582	16,9	1760	15,4
De 40 a 44 años	2694	13,0	1211	13,0	1483	13,0
De 45 a 49 años	2371	11,4	996	10,7	1375	12,0
De 50 a 54 años	1610	7,7	640	6,8	970	8,5
De 55 a 59 años	675	3,2	307	3,3	368	3,2
Más de 60 años	247	1,2	122	1,3	125	1,1

Fuente: Construcción propia a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Estadística del MEP, Cuadro 36.

En la misma línea, según este departamento, la mayor cantidad de docentes se concentra en la enseñanza de las materias básicas en secundaria que son Español, Estudios Sociales, Matemática, Ciencias, Inglés, Educación Física y Cívica.

En cuanto a la variable de género, llama la atención los casos de la materia de Español y Educación Física: en la primera la mayoría de docentes corresponde a mujeres y en Educación Física la representación masculina es predominante.

Cuadro 5. Distribución de los docentes de III ciclo y Educación Diversificada por tipo de cargo y sexo. Costa Rica, 2010

Cargo	Total		Hombre		Mujer	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	24.018	100,0	10.999	100,0	13.019	100,0
Español	1.982	8,3	442	4,0	1.540	11,8
Estudios Sociales	2.251	9,4	1.167	10,6	1.084	8,3
Matemática	2.215	9,2	1.279	11,6	936	7,2
Ciencias	1.697	7,1	713	6,5	984	7,6
Química	813	3,4	372	3,4	441	3,4
Biología	893	3,7	371	3,4	522	4,0
Física	784	3,3	413	3,8	371	2,8
Francés	691	2,9	153	1,4	538	4,1
Inglés	2.389	9,9	844	7,7	1.545	11,9
Educación Religiosa	649	2,7	344	3,1	305	2,3
Educación Física	1.456	6,1	1.059	9,6	397	3,0
Educación Musical	801	3,3	608	5,5	193	1,5
Educación Cívica	1.826	7,6	953	8,7	873	6,7
Educación para el Hogar	565	2,4	17	0,2	548	4,2
Artes Industriales	523	2,2	394	3,6	129	1,0
Artes Plásticas	592	2,5	189	1,7	403	3,1
Informática Educativa	627	2,6	279	2,5	348	2,7

Otros	3.264	13,6	1.402	12,7	1.862	14,3
Fuente: Construcción propia a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Estadística del MEP, Cuadro 38.						

2.6. Estabilidad laboral del personal docente

En el aspecto de la estabilidad laboral del personal docente, según se documenta en el Tercer Informe del Estado de la Educación (CONARE, 2011), pese a que en los últimos años se ha presentado un decrecimiento en el número de docentes no titulados/as y un aumento de los grupos con categorías profesionales más calificadas, el personal docente de secundaria sigue enfrentando serios problemas en la contratación, y como resultado, un alto porcentaje continúa siendo interino.

De esta forma, en el sistema de educación pública, más de la mitad de los nombramientos que se realizan en puestos docentes y docentes-administrativos son interinos, y las cifras de puestos interinos aumentan cuando se trata de la educación secundaria. Por ejemplo, en el 2009 el porcentaje de nombramientos de personal docente y docente-administrativo en propiedad en la secundaria académica correspondió a un 43.5%, suma que disminuye a 42.5% en el caso de la secundaria técnica (Consejo Nacional de Rectores y Programa Estado de la Nación, 2011).

Esta condición de *interinazgo* se vincula a la formación profesional con la que cuenta el gremio en educación secundaria, en que la gran mayoría cuenta con titulación universitaria; además, esta titulación ha mostrado un aumento destacable en los últimos años.

Este, sin duda, ha sido uno de los logros del gremio en las últimas décadas, ya que anteriormente la situación era la opuesta (ver apartado de antecedentes de la educación secundaria). No obstante, no puede obviarse que para el año 2007 todavía se contaba en la educación secundaria con una cantidad importante de docentes sin titulación.

Cuadro 6. Distribución personal docente titulada y no titulado según nivel. Costa Rica, 2004 – 2007.

Año	Total	Preescolar	Diurna	Nocturna	III ciclo y Educ. Diversif.	Educación Especial
Titulado						
2004	50.275	5.723	24.333	33	17.642	2.544
2005	51.951	5.941	24.925	27	17.847	3.211
2006	56.768	6.652	25.562	19	20.201	4.335
2007	57.728	6.661	25.191	19	21.085	4.772
No Titulado						

2004	5.698	766	2.025	0	2.087	820
2005	6.920	1.082	1.891	1	2.618	1.328
2006	4.476	532	1.762	0	1.538	644
2007	3.386	524	1.315	0	1.115	432

Nota: No Titulados incluye las plazas/docentes con grupo profesional de aspirantes y autorizados.
Fuente: MIDEPLAN con información del Ministerio de Educación Pública.

No obstante, el problema de las condiciones laborales de los y las docentes no está solo relacionado con su formación sino con la saturación de profesionales graduados y graduadas en este campo de trabajo. El poco control sobre las carreras de formación docente, (sobre todo en la cantidad y calidad de programas ofrecidos por las universidades privadas que son las más) es un factor clave para la comprensión del estado de la profesión en la actualidad pues permite observar como la saturación del mercado laboral de mano de obra docente profesional ha hecho que las condiciones se deterioren para este sector, pues al aumentar la cantidad de oferta de este servicio, el precio con que se cotiza en el mercado este sector disminuye.

Con estas condiciones, no es posible imaginar si quiera, que en las jóvenes generaciones, individuos con altos perfiles culturales y académicos tiendan o quieran inclinarse por la profesión docente, pues se encuentra económica y socialmente desprestigiada o devaluada, en especial con respecto a la precarización de las condiciones laborales de este sector de la clase trabajadora (Molina, 2007).

2.7. Tareas docentes formalmente establecidas

Con respecto a las tareas que debe desarrollar el personal docente en secundaria, se transcribe el listado de tareas que plantea el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentesⁱ para la categoría más general que es la de Profesor de Enseñanza Media:

Profesor de Enseñanza Media

2.7.1. Naturaleza del trabajo

Planeamiento y preparación de las lecciones y desarrollo de los programas de carácter académico de III y IV ciclo de la enseñanza.

2.7.2. Tareas

Planea, prepara e imparte lecciones correspondientes a los programas de III y IV ciclos de la enseñanza, en la especialidad y niveles respectivos.

Prepara los materiales didácticos necesarios para ilustrar las diferentes lecciones que imparte.

Confecciona, aplica y califica pruebas para evaluar el aprovechamiento de los alumnos.

Atiende la formación académica de los alumnos, considerando las diferencias individuales o inculca en ellos el cumplimiento de los principios cívicos y morales, las buenas costumbres, las normas de conducta y los sentimientos del deber y amor a la Patria.

Lleva y mantiene actualizados los libros, listas y registros reglamentarios, los cuales son considerados de interés público.

Comunica oportunamente a su superior las ausencias de los alumnos y las calificaciones obtenidas por éstos.

Mantiene controles acerca de las actividades, aprovechamiento y progreso de los alumnos a su cargo

Participa en la organización y desarrollo de las actividades cívicas, sociales y de desarrollo comunal en las que interviene el centro educativo

Participa en los diferentes comités que se forman en la institución y colabora en la solución de los problemas técnicos y administrativos.

Vela por el cumplimiento de los objetivos de los programas de enseñanza a su cargo, de acuerdo con los planes establecidos.

Atiende y resuelve consultas relacionadas con su trabajo que le presentan sus superiores, compañeros, alumnos y padres de familia.

Asiste a reuniones con superiores y compañeros con el fin de coordinar actividades, mejorar métodos y procedimientos de trabajo, analizar y resolver problemas que se presentan en el desarrollo de las labores, evaluar programas, actualizar conocimientos, definir situaciones y proponer cambios, ajustes y soluciones diversas.

Colabora en actividades tendientes a la conservación del plantel educativo y al buen aprovechamiento de los materiales, útiles y equipos de trabajo.

Vela por el cumplimiento de las normas disciplinarias establecidas en el centro educativo.

Ejecuta otras tareas propias del cargo.

2.7.3. Responsabilidad por funciones

Es responsable porque los servicios y actividades que se le encomienden, se cumplan con esmero, eficiencia y puntualidad.

Debe cumplir con las actividades inherentes a su cargo, tales como reuniones, actos cívicos, sociales e integración de comités. Atención a padres de familia. Atención al proceso de trabajo comunal, y en procesos de matrícula, etc.

Debe guardar compostura y recato dentro y fuera del plantel, observar una conducta acorde con su condición de educador y los principios de la moral y las buenas costumbres, así como cumplir fielmente con las leyes, reglamentos y toda otra disposición emanada de autoridad en el ramo.

Como se puede observar, el listado de tareas que deben cumplir los profesores y las profesoras en Enseñanza Media contemplan tanto aquellas labores propias de preparar e impartir lecciones, calificar y valorar el aprovechamiento del estudiantado a su cargo, como aquellas tareas referentes a la participación en comités y actos de carácter cívico y comunal.

Si se considera la diversidad de centros educativos en secundaria, el tamaño de los grupos y el contexto social y cultural actual, se puede entender las problemáticas irresueltas en la calidad educativa, ya que los y las docentes se ven inmersos en un sinnúmero de tareas ajenas a la enseñanza y atención de estudiantes, que demandan su tiempo, especialmente en el nivel de secundaria.

III. Planteamiento del problema

El análisis de las funciones docentes en el ámbito de secundaria tiene como antecedente el estudio de las funciones a nivel de la educación primaria realizada en el año 2010, en el cual se evidenció la cantidad de funciones docentes que cumplen los maestros y las maestras de primaria tanto en el horario de su jornada establecida como en horas fuera de la jornada laboral.

De ahí que el eje fundamental de la investigación se dirige a establecer las relaciones entre las funciones docentes que deben cumplir los y las educadoras en la educación secundaria, en la jornada contratada y en jornada extra horario.

La presente investigación indagó al respecto de ¿Cuáles son las funciones que desempeñan los y las docentes de educación secundaria tanto en horas lectivas como fuera del horario contratado?. Además, se determinó ¿Cuáles funciones reportan las y los docentes de

educación secundaria como inherentes a su cargo?, esto con el fin de analizar si las funciones que cumplen las y los docentes son correspondientes con aquellas que han sido establecidas formalmente para el puesto docente. Asimismo, se indagó sobre las implicaciones que tienen las directrices establecidas por el Ministerio de Educación Pública en las funciones del personal docente de secundaria.

Para dar respuesta a estas incógnitas, se plantea como pregunta central de investigación:

¿Cuáles son las funciones que desempeñan los y las docentes que laboran en la educación secundaria, afiliadas a la Asociación Nacional de Educadores en su ejercicio profesional?

Al ser el estudio de las labores cumplidas por la población docente en su quehacer educativo, un tema que no ha sido explorado a profundidad en el país, y al contar con referentes que indican que las y los docentes asumen niveles de carga de trabajo que repercuten en su estrés, su satisfacción laboral y su desempeño, resultó de gran interés indagar sobre las funciones cumplidas por esta población, y así poder valorar si estas sobrepasan aquellas funciones que han sido establecidas como correspondientes al puesto docente. Con esto ha sido posible valorar la carga de trabajo docente en secundaria y, a su vez contar con herramientas para impulsar las medidas necesarias para que esta población trabaje en óptimas condiciones.

IV. Objetivos de la investigación

4.1. Objetivo General

Establecer las funciones que desempeñan los y las docentes de educación secundaria tanto en horas lectivas como fuera del horario contratado.

4.2. Objetivos Específicos

1. Establecer las funciones que desempeñan los y las docentes de educación secundaria tanto en horas lectivas como fuera del horario contratado.
2. Analizar las funciones que reportan las y los docentes de educación secundaria inherentes a su cargo.
3. Indagar las implicaciones que tiene en las funciones del personal docente de secundaria las directrices establecidas por el Ministerio de Educación Pública.
4. Elaborar un artículo con los principales resultados de la investigación.

V. Referente Teórico

5.1. Marco referencial

En este apartado se presentan algunos de los conceptos fundamentales que son abordados en la investigación.

5.1.1. Actividades y quehacer docente

5.1.1.1. Desempeño docente

Considera lo relacionado con la gestión y el acto de enseñar, para lo que se enlistan las actividades que se suelen desarrollar como parte de la profesión. El docente desarrolla contenidos en su clase, como objetivo de promover el aprendizaje en los estudiantes; utilizando metodologías o estrategias de enseñanza; las formas de organizar su trabajo o actividades, las formas de interactuar, las reglas o normas de clase, la evaluación

5.1.1.2. Tarea docente

Existen distintos enfoques que definen las acciones que desarrolla en el proceso educativo y formativo, estos determinan las funciones o tareas del docente. Los enfoques más tradicionales consideran al docente un mero transmisor, mientras en enfoques más recientes derivados del constructivismo, el docente es un facilitador del aprendizaje y en conjunto con el estudiante se construye el conocimiento. (Susan, p.29)

No es posible pensar en características asociadas a la profesionalidad, como competencias pedagógicas, sin pensar en el perfil de persona que tiene el docente; asimismo, no es posible abordar el manejo de los contenidos para la enseñanza sin pensar en los formatos pedagógicos que el docente desarrolla. (p.25)

Asimismo, no es posible pensar en la docencia sin que esta se asocie con al menos tres dimensiones: la personal, la pedagógica y la disciplinar (del contenido de enseñanza), "estas dimensiones se relacionan entre sí, pero además son el resultado de la formación profesional y de la experiencia del docente". (Susan, 2012, p.25)

La mediación docente desde el CPC supone según Susan (2012), que el docente transforma los saberes para poder ser aprehendidos por los estudiantes, considerando esta idea que va más allá de que la tarea del docente sea informar, la construcción y reconstrucción del conocimiento es el resultado de las interacciones sociales y de comunicación.

5.1.2. Competencias laborales

Las competencias laborales se refieren a un conjunto de capacidades de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados, las funciones correspondientes a un trabajo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes que debe demostrar la persona trabajadora. Estas toman especial relevancia cuando se trata de analizar las funciones y tareas que llevan a cabo los y las docentes en la segunda enseñanza, ya que son la base del desempeño docente.

Una competencia laboral no hace referencia a un desempeño puntual, sino a la capacidad de utilizar los conocimientos y de reflexionar sobre las acciones que van a desarrollarse. Estas competencias integran el conocimiento, la actitud y la acción de cada persona.

Asimismo, la noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento (Gallard y Jacinto, 1995).

5.1.3. Carga laboral

En el marco de la presente investigación se contempla la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) en cuanto a la carga laboral, la cual es el conjunto de funciones y tareas concretas que implica el desempeño de un puesto de trabajo. Para la OIT, la carga laboral puede abarcar tanto esfuerzos físicos como mentales y cuando estos alcanzan niveles elevados de exigencia implican un factor de riesgo para la salud de la persona trabajadora.

5.1.4. Condiciones laborales

Retomando los aportes de las investigaciones realizadas en el país en torno a la satisfacción laboral, al abordar el tema de las condiciones laborales docentes, es claro que deben considerarse aspectos del contexto organizacional, administrativo y físico de los centros educativos, ya que todos intervienen en la experiencia de la persona trabajadora e influyen en su desarrollo y actuar profesional (Camacho y otros, 2002).

5.1.5. Jornada laboral

Al hablar de jornada laboral se hace referencia a la cantidad de horas o al tiempo de trabajo que una persona emplea en el cumplimiento de las horas laborales propias de su puesto u oficio. Asimismo, la jornada de trabajo se encuentra estrechamente vinculada con el salario, tanto que la primera define a la segunda. Por esto, en las legislaciones laborales, a nivel

mundial, se establecen jornadas específicas de trabajo y, también, acuerdos de remuneración diferenciada para el tiempo laborado que exceda las jornadas establecidas (López y Rivas, 2008).

La regulación de la jornada de trabajo obedece a motivos relacionados con la seguridad y la salud de las y los trabajadores. Siguiendo a López y Rivas (2008) la no delimitación de la jornada de trabajo, a períodos congruentes con la legislación laboral internacional, puede acarrear graves perjuicios a las personas. Igualmente, para éstos autores, la adecuación de los períodos de actividad de trabajo debe ser establecida a partir de las necesidades psicofísicas y sociales de la persona trabajadora.

En este mismo sentido, según la McCann y Messenger (2007), las jornadas de menor duración tienen efectos positivos en las personas trabajadoras, entre las que se incluyen beneficios para la salud y la vida familiar, la reducción de accidentes en el lugar de trabajo, así como mayor productividad.

En el caso de Costa Rica, el Código de Trabajo, en su Título Tercero establece en los artículos 135 y 136 la naturaleza diurna y nocturna del trabajo y las jornadas correspondientes para cada uno. Así, regula que corresponde a trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas. Asimismo, en cuanto a las jornadas regula que la ordinaria no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. No obstante, en el artículo 136 se aclara que en los trabajos que no resulten insalubres o peligrosos, podrá establecerse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que se respete el límite de las cuarenta y ocho horas a la semana (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012).

5.2. Marco Teórico – Metodológico

5.2.1. Investigación cualitativa

La presente investigación planteó una aproximación cualitativa y cuantitativa de los datos. En términos del enfoque cualitativo se partió de los aportes de Juan Luis Alvarez-Gayou Jurgenson, para quien desde lo cualitativo se busca la subjetividad, y explicar y comprender las interacciones y los significados subjetivos individuales o grupales. Asimismo, para Ivonne Szasz y Susana Lerner este enfoque de investigación se trata (...) de acercamientos que se fundamentan en diversas corrientes teóricas de la sociología, la psicología, la antropología, la lingüística, etc., que muestran la realidad subjetiva y la realidad social, íntimamente relacionadas, donde se inscriben las conductas acciones humanas.

5.2.2. Fenomenología

Aunado a lo anterior, se retomaron los aportes de Álvarez (2012) en torno a la fenomenología, quien plantea que este acercamiento se caracteriza por centrarse en la experiencia personal, en vez de abordar el estudio de los hechos desde perspectivas grupales o interaccionales. Para el autor, la fenomenología descansa en cuatro conceptos clave: la temporalidad (el tiempo vivido), la espacialidad (el espacio vivido), la corporalidad (el cuerpo vivido) y la relacionalidad o la comunidad (la relación humana vivida).

Igualmente, se partió de que existen dos premisas en la fenomenología (Morse y Richards, 2002). La primera se refiere a que las percepciones de la persona evidencian para ella la existencia del mundo, no como lo piensa, sino como lo vive; así, el mundo vivido, la experiencia vivida, constituyen elementos cruciales de la fenomenología. La segunda señala que la existencia humana es significativa e interesante, en el sentido de que siempre se está consciente de algo, por lo que la existencia implica que las personas están en su mundo y sólo pueden ser comprendidas dentro de sus propios contextos. De esta forma, los comportamientos humanos se contextualizan por las relaciones con los objetos, con las personas, con los sucesos y con las situaciones.

Para Husserl la fenomenología es la ciencia que busca descubrir las estructuras esenciales de la conciencia. El fin no es describir un fenómeno sino descubrir en él la esencia válida universal y científicamente útil. Rechaza los postulados del realismo, empirismo y positivismo, por cuanto impiden el verdadero acceso a lo real y auténticamente psicológico: al mundo vivido.

El mundo fenomenológico consiste en:

- ✓ examinar todos los contenidos de la conciencia.
- ✓ determinar si tales contenidos son reales, ideales o imaginarios.
- ✓ suspender la conciencia fenomenológica, de tal manera que resulte posible ajustarse a lo dado en cuanto a tal y describirlo en su pureza.

La fenomenología no pre-supone nada: ni el sentido común, ni el mundo natural, ni las proposiciones científicas, ni las experiencias psicológicas. Se coloca antes de cualquier creencia y de todo juicio para explorar simplemente lo dado.

La sociología fenomenológica se basa en la filosofía de Husserl y en el método de comprensión (verstehen) de Max Weber. Posteriormente, se han agregado elementos teóricos y conceptuales desarrollados por Alfred Schütz, Henri Bergson y George Mead, sobre el sentido subjetivo que se le da a los fenómenos sociales.

A manera de síntesis, el método fenomenológico respeta, por completo, el relato que hace la persona de sus propias vivencias. Se centra en el estudio de las realidades vividas o

vivencias, generalmente poco comunicables (Gurdián, 2007). Este es precisamente el acercamiento del que se partió para el estudio, con el fin de validar y dar espacio a las voces y experiencias de los y las docentes de secundaria.

5.2.3. Técnicas cualitativas para la recolección de la información

Como indica Guardián (2007) las técnicas cualitativas de investigación enfatizan la obtención de información referida básicamente, a percepciones, sentimientos, actitudes, opiniones, significados y conductas. La complejidad de este tipo de técnica de investigación requiere de una amplia variedad de estrategias de levantamiento y recolección de información, entre las cuales se destacan las que se mencionan a continuación.

5.2.3.1 Grupo focal

De acuerdo con Álvarez (2012) es una técnica de investigación social que privilegia el habla, cuyo propósito radica en propiciar la interacción mediante la conversación acerca de un tema u objeto de investigación, en un tiempo determinado, y cuyo interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de los individuos que conforman el grupo.

El grupo focal tiene como objetivo provocar confecciones o autoexposiciones entre los participantes, a fin de obtener de las personas participantes información cualitativa sobre el tema de investigación. Evidentemente, en el marco de estos grupos, resulta de gran importancia que con anterioridad haya quedado claramente entendido el objetivo de la investigación, ya que éste guiará la conversación que permita las revelaciones personales de las personas participantes.

Número de grupos

Este factor no tiene relación con criterios estadísticos, sino con criterios estructurales, pues en los grupos deben estar todas aquellas personas que poseen el tipo social que se está investigando. Por general o sencillo que sea el problema, el número mínimo de grupos ha de ser siempre dos.

Es importante señalar que un solo grupo no es recomendable, ya que no manifiesta suficientemente el problema a investigar; es decir, no garantiza la saturación. Por otro lado, un número elevado de grupos aumenta la redundancia y la dificulta la escucha.

Como señalan María Luisa Fabra y Miguel Doméneche (2001) en torno a los alcances de esta técnica de recolección de datos, no se trata de generalizar los resultados al resto de la población, sino de comprender la discusión y las experiencias de los participantes en torno a temas específicos.

En cuanto a los requisitos de los grupos focales, estos deben combinar mínimos de heterogeneidad y homogeneidad. Lo primero serviría para mantener la simetría de la relación de integrantes, mientras que lo segundo, conllevaría a asegurar la diferencia necesaria en todo proceso de habla. Un grupo demasiado homogéneo produce un texto repetitivo, pues el habla de cada una de las personas no se confronta.

Número de integrantes

El número recomendado de integrantes de cada grupo oscila entre siete y diez (Krueger 1998). Es importante conformar grupos pequeños, de manera que todos sus miembros expongan sus puntos de vista, pero evitando un producto de conversación empobrecido; cuando las personas van narrando sus experiencias parece altamente probable que generan sinergia e inviten a los otros a enriquecer la charla con sus propias aportaciones, multiplicando las participaciones y la información.

Asimismo, un grupo demasiado grande, de más de doce participantes, puede generar una dinámica lenta de planteamiento de los temas, además de transcripciones muy extensas, amén de digresiones de planteamiento principal, y cansancio y aburrimiento entre las personas participantes que no alcancen a comentar sus experiencias, todo lo cual puede provocar en el conductor una pérdida de control.

Duración

De acuerdo con Manuel Canales y Anselmo Peinado (1999) una sesión de grupo focal debe durar entre una y dos horas. No obstante, el tiempo muchas veces dependerá del tema de investigación, cuidando agotar los temas; también dependerá de la propia dinámica del grupo. Sin embargo,, la recomendación es no exceder tres horas, por lo que se debe determinar el número de preguntas a cubrir en este tiempo, que den cumplimiento al objetivo planteado.

Guía

De acuerdo con Fabra y Doménech (2001), la elaboración de la guía es de gran relevancia y requiere una cuidadosa preparación, el eje principal es la confianza, el respeto y la escucha cuidadosa del conductor.

Algunos de los criterios básicos que se deben contemplar al momento de formular las preguntas a los y las integrantes del grupo, se exponen a continuación:

- Evitar plantear preguntas cerradas; con éstas se corre el riesgo de provocar respuestas condicionadas a partir de la únicas opciones que usted presente a los participantes.
- Evitar preguntas dicotómicas, pues el investigador cualitativo no le interesan los sí o los no, los todo ni los nada.
- Eliminar el ¿por qué? Al plantear tales preguntas, se orilla a los participantes a dar respuestas breves que no expresan su vivencia.
- Aprovechar las preguntas imprevistas o no programadas, que traerán riqueza informativa a la investigación y ayudarán a complementar el tema de investigación.
- Evitar la obsesión por proporcionar a los diferentes grupos una formulación idéntica de las preguntas ni procurar que éstas aparezcan en el mismo orden cada vez. Dicho orden varía de acuerdo con las necesidades o los intereses de los participantes. Es importante identificar si la guía de conversación lleva una secuencia para obtención de respuestas; si es así, deberá cuidar el orden.

5.2.3.2 Observación no participante

La observación, entendida como un proceso de registro de un fenómeno, no implica solo datos visuales, sino de todos los sentidos. Al respecto, Patricia y Peter Adle señalan “la observación consiste en obtener impresiones del mundo circundante por medio de todas las facultades humanas relevantes. Esto suelo requerir contacto directo con las personas, aunque existe la posibilidad también de realizarse observación remota registrando a los sujetos en fotografía, grabación sonora, o videograbación y estudiándola posteriormente (1998).

5.2.4 Investigación cuantitativa

La metodología cuantitativa de acuerdo con Cea D’Ancona, (1998) es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística. Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación, cuya naturaleza sea lineal; es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlos, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema, en cuál dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos. Este enfoque de investigación en las ciencias sociales, es frecuentemente usado como complemento de la investigación cualitativa.

5.2.5. Técnicas cuantitativas

5.2.5.1. Cuestionario

El cuestionario es un instrumento de investigación diseñado para medir las variables conceptualizadas en un problema de investigación. En este instrumento las variables se operacionalizan como preguntas; estas no solo deben tomar en cuenta el problema que se investiga, sino también la población que las contestará y los diferentes métodos de recolección de la información (Hernández, 2006).

Por tal motivo, se deben formular preguntas que proporcionen mediciones válidas, es decir, que midan lo que realmente se quiere medir, y confiables, es decir, que produzcan las mismas respuestas si se vuelve a entrevistar a las personas.

La recomendación es que se tomen en cuenta los siguientes aspectos: (Hernández, 2006)

- ✓ Evitar lenguaje técnico o coloquial.
- ✓ Usar lenguaje neutro.
- ✓ Evitar preguntas ambiguas.
- ✓ Evitar formular dos preguntas en una.
- ✓ Evitar plantear preguntas que el informante no puede contestar.
- ✓ Evitar preguntas en negaciones dobles.
- ✓ No omitir opciones en las respuestas propuestas a preguntas.
- ✓ Evitar preguntas cargadas en una dirección más que en otra.
- ✓ Evitar formular preguntas que contaminen, o influyan, las respuestas de preguntas posteriores.

5.2.5.2. Tipo de muestra

Muestro probabilístico de cuotas

El muestreo probabilístico de cuotas es introducido por Sudman (1996) y se diferencia del muestreo de cuotas principalmente porque la creación de las cuotas dependen de la disponibilidad² de los entrevistados. Existe evidencia de que la edad, el sexo y la actividad

² La disponibilidad se refiere a la posibilidad de que se encuentre el entrevistado en el momento de la visita o la entrevista.

económica son buenos predictores de la disponibilidad. Así, el procedimiento de selección de la muestra y ejecución del trabajo de campo en el muestreo probabilístico de cuotas, es muy similar al que se sigue en una encuesta que utiliza una muestra aleatoria compleja, con la excepción de la selección final de las personas se hace a juicio del entrevistador, guiado bajo instrucciones rigurosas que lo asemejan a una selección aleatoria.

5.2.5 La triangulación

La triangulación es un procedimiento imprescindible y su uso requiere habilidad por parte del o de la investigadora, para garantizar que el contraste de las diferentes percepciones conduzca a interpretaciones consistentes y válidas (Gurdián, 2007).

El término se tomó de la topografía y consiste en determinar ciertas intersecciones, o coincidencias, a partir de diferentes apreciaciones y de fuentes informativas o varios puntos de vista del mismo fenómeno; de manera que, en una investigación se pueden realizar varias "triangulaciones" para mejorar los resultados.

Al respecto, se identifican varios tipos, básicos, de triangulación:

- a) **Triangulación de métodos y técnicas:** que consiste en el uso de diversos métodos o técnicas para estudiar un problema determinado.
- b) **Triangulación de datos:** para realizar el estudio se utilizan una amplia variedad de datos que provienen de diversas fuentes de información.
- c) **Triangulación de investigadores:** participan diferentes investigadores con igual o diferente formación y experiencia.
- d) **Triangulación de teorías:** consiste en utilizar varias perspectivas para estructurar, analizar e interpretar un mismo conjunto de datos.
- e) **Triangulación interdisciplinaria:** consiste en convocar un equipo integrado de profesionales de diferentes disciplinas para intervenir en el estudio o investigación en cuestión (Gurdián, 2007).

VI. Procedimiento Metodológico

6.1. Metodología de la investigación

Ficha metodológica					
Tipo de estudio:	Cuantitativo - cualitativo – Descriptivo – Transversal.				
Población:	Población docente de secundaria afiliada a la ANDE (7.677).				
Tipo de muestra:	Muestreo probabilístico de cuotas estratificado y proporcional a la población docente afiliada a la ANDE, según provincia.				
Muestra:	555 docentes de todo el país con representación proporcional por provincia, Recopilada entre junio y setiembre 2012				
Instrumentos utilizados:	<table border="0"><thead><tr><th>Cuantitativo</th><th>Cualitativo</th></tr></thead><tbody><tr><td>Instrumentos precodificado y autoadministrado:<ul style="list-style-type: none">• Información personal• Características del centro educativo• Tareas realizadas• Número de horas dedicadas fuera de horario</td><td><ul style="list-style-type: none">• Guía metodológica grupos focales• Observación no participante</td></tr></tbody></table>	Cuantitativo	Cualitativo	Instrumentos precodificado y autoadministrado: <ul style="list-style-type: none">• Información personal• Características del centro educativo• Tareas realizadas• Número de horas dedicadas fuera de horario	<ul style="list-style-type: none">• Guía metodológica grupos focales• Observación no participante
Cuantitativo	Cualitativo				
Instrumentos precodificado y autoadministrado: <ul style="list-style-type: none">• Información personal• Características del centro educativo• Tareas realizadas• Número de horas dedicadas fuera de horario	<ul style="list-style-type: none">• Guía metodológica grupos focales• Observación no participante				

6.2. Etapas de la investigación

I. Etapa: negociación

Consistió en reuniones con los Directivos de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), para conocer sus expectativas sobre el estudio y la finalidad de este. Posteriormente, el equipo investigativo realiza una propuesta de proyecto para que sea valorada por esta Asociación y una vez que se contó con el aval, se realizó un convenio

entre la ANDE y la Universidad de Costa Rica y la Fundación de la Universidad de Costa Rica (FUNDEVI) para dar inicio a la investigación.

II. Etapa: elaboración teórica

Asimismo, el instrumento que se aplicó a la población docente de secundaria se sometió de previo a consulta de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), para que lo retroalimentaran y enriquecieran.

Se revisaron distintas fuentes documentales en libros, publicaciones periódicas, investigaciones realizadas, páginas electrónicas, entre otros, con el fin de conocer sobre la temática. En ese sentido, la mayoría de las fuentes accedidas fueron documentos físicos, razón por la cual se revisaron reglamentos, leyes y otros tipos de insumos que enriquecieron el acercamiento teórico.

III. Etapa: diseño de instrumentos

Para cumplir con los objetivos planteados se diseñó un cuestionario precodificado y autoadministrado, el cual se sometió a escrutinio de: la ANDE, de estudiantes de educación último año de carrera y de docentes de secundaria.

El cuestionario elaborado consta de 53 preguntas organizadas en tres apartados, en el primero apartado se consultó información personal del docente, en el segundo se investigaron características del centro educativo donde el docente imparte la mayor cantidad de lecciones y, en el último apartado se indagan las tareas que realizan en la labor docente fuera de horario y el tiempo destinado a realizar dichas labores.

IV. Etapa: recolección de información

Para la recolección de la información se realizó una reunión con las y los promotores de la ANDE, a quienes se les asignó la distribución y recopilación de los cuestionarios de la investigación entre el personal de secundaria agremiado a la ANDE que laboraba en los colegios pertenecientes a la filial coordinada por cada promotor, para esto se entregó un instructivo del procedimiento a seguir para la distribución y recopilación de los cuestionarios, así como la indicación de la cantidad de cuestionario a aplicar por filial.

V. Etapa: digitación y análisis de la información recopilada

La digitación de los datos recopilados se realizó por medio del CSpro con el objetivo de introducir validaciones en el momento de la digitación, iniciando, con ello, el proceso de verificación de la consistencia de los datos. Para el análisis de los resultados se utilizó

software estadístico para realizar los análisis respectivos considerando el tipo y nivel de medición de las variables observadas.

VI. Etapa: Guía de observación y elaboración de observaciones no participantes

Con el fin de contar con mayores insumos para los grupos focales, se realizaron cinco observaciones no participantes con colegios nocturnos, técnicos, diurnos y académicos. Se observaron lecciones de Matemática, Estudios Sociales, Español.

VII. Etapa: elaboración de la guía metodológica de los grupos focales

Analizando los datos suministrados por el cuestionario, especialmente los aportes de las preguntas abiertas, y los aspectos más relevantes de las observaciones realizadas, se realizó una categorización de componentes, la cual contribuyó como insumo para establecer las preguntas generadoras que se plantearon en los grupos focales.

VIII. Etapa: desarrollo de las técnicas cualitativas

Grupos focales

Con el fin de validar la información recopilada en los cuestionarios, se programaron siete grupos focales. Para esto se contactaron colegios de las siete provincias del país, de las que se obtuvo mucha apertura y disposición para colaborar con la realización de los grupos.

Los grupos focales se desarrollaron en San José, Alajuela, Cartago, Limón, Guanacaste, Heredia, y no se llevó a cabo en Puntarenas ya que se dio una saturación de los datos.

Se tuvo en promedio una participación de 15 a 20 docentes por centro educativo donde se realizaron los grupos focales; es decir, se conoció la opinión de alrededor de 120 docentes de secundaria. Es importante señalar que pese a que la cantidad de personas participantes en los grupos excedió el número recomendado para esta técnica, se aceptó trabajar con todos y todas las docentes debido a que mostraron mucha disposición e interés en participar de la actividad. Esto se contempló como un elemento favorable para mantener el *rapport* con el grupo.

IX. Etapa: análisis de datos

Se realizó un análisis de la información cuantitativa cruzando las diferentes variables y generando resultados.

Esta información fue analizada por el equipo investigativo y, como ya se mencionó con anterioridad, sirvió de insumo, junto con la información recopilada en las observaciones no participantes, para elaborar la guía de los grupos focales.

Una vez que se realizaron los grupos focales y se sistematizó la información, se elaboró un cuadro con los resultados obtenidos de los grupos, partiendo de las categorías establecidas que se habían abordado con el personal docente. Presentación oral de resultados preliminares ante la Asociación Nacional de Educadores.

El equipo de investigadoras realizó una presentación oral de resultados preliminares ante el Directorio de la ANDE el 14 de diciembre de 2012, con el propósito de comunicar y discutir los principales hallazgos de la investigación. Se aprovechó la actividad para aclarar que el informe final estaba en elaboración para someterlo a la evaluación correspondiente en el Comité Científico del INIE.

X. Etapa: elaboración de informe final

Tomando como referencia la guía para presentar informes finales de investigación del Instituto de Investigación en Educación (INIE), y después del análisis correspondiente, se procede a presentar el informe final de este proyecto.

VII. Análisis de la Información

7.1. Total de respuestas obtenidas

En total se obtienen 555 respuestas de docentes de secundaria afiliados a la ANDE, los cuales responden a una encuesta autoadministrada y precodificada.

7.2. Perfil de la población docente afiliada a la ANDE

En este apartado se describen las principales características de la población docente de secundaria afiliada a la ANDE que respondió la encuesta, desde las características personales y las del centro educativo donde imparte la mayor cantidad de lecciones.

7.3. Características personales

Aproximadamente seis de cada diez docentes de secundaria afiliados a la ANDE son mujeres y la mayoría, el 75%, superan los 32 años de edad y los 7 años de experiencia en la labor docente. Asimismo, el 72.4% del profesorado posee grado de licenciatura o superior y el 71.4%, está nombrado como profesor de la enseñanza media titulada (MT1-MT6).

Entre el profesorado que respondió la encuesta, la mayoría enseña materias básicas (51.7%), seguido por los que dan lecciones de Inglés o Francés (16.8%) y de especialidades o de formación integral contestan el 14.2%, en estas últimas predominan las tecnologías (10.6%). De igual forma, se observa una concentración de la población docente impartiendo lecciones en el III ciclo, 57.3% 10.

Cuadro 1. Características personales del personal docente de secundaria agremiado a la ANDE. 2012

Variable	Abs.	%
N	555	100,0
Sexo		
Hombre	213	38,4
Mujer	342	61,6
Último grado académico obtenido		
Bachillerato	153	27,6
Licenciatura	293	52,8
Maestría	76	13,7
Doctorado	0	0,0
NS/NR	33	5,9
Grupo profesional		
Aspirante	2	0,4
MAU-1	0	0,0
MAU-2	1	0,2
MT1	4	0,7
MT2	9	1,6
MT3	13	2,3
MT4	110	19,8
MT5	191	34,4
MT6	69	12,4
VAU1	2	0,4
VAU2	2	0,4
VT1	2	0,4
VT2	4	0,7
VT3	4	0,7
VT4	10	1,8
VT5	27	4,9
VT6	91	16,4
Otro	4	0,7
NS/NR	10	1,8
Asignatura que imparte		
Básicas		
Español	71	12,8
Estudios Sociales	73	13,2

Variable	Abs.	%
Matemática	78	14,1
Ciencias	43	7,7
Química	5	0,9
Biología	8	1,4
Física	3	0,5
Educación cívica	6	1,1
Idiomas		
Francés	25	4,5
Inglés	68	12,3
Especialidades Técnicas		
Artes industriales	14	2,5
Artes plásticas	11	2,0
Informática educativa	12	2,2
Tecnologías	59	10,6
Especialidades o de Formación Integral		
Educación religiosa	13	2,3
Educación física	24	4,3
Educación musical	14	2,5
Educación para el hogar	17	3,1
Psicología	2	0,4
Filosofía	2	0,4
NS/NR	7	1,3
Ciclo en el que imparte lecciones		
III ciclo	318	57,3
IV ciclo	149	26,8
Ambos	61	11,0
NS/NR	27	4,9
Tiene estudiantes con adecuaciones curriculares		
Si	510	91,9
No	31	5,6
NS/NR	14	2,5

7.4. Lecciones asignadas y estudiantes atendidos

El 60% de la población docente consultada, tiene asignadas 44 lecciones o más a la semana, de las cuales 35 o más lecciones las tiene en propiedad.

Estos docentes atienden ocho o más grupos por semana, de aproximadamente 30 estudiantes. Se observó una baja presencia, 5.6%, de estudiantes atendidos con adecuaciones curriculares, y en general, la mayoría tiene al menos un estudiante en esta condición, las adecuaciones no significativas son las que predominan.

En relación con lo anterior, las personas participantes en los grupos focales indicaron que para tener el total de lecciones, algunos tienen nombramientos en varios centros educativos, situación que afecta a los centros donde están nombrados, ya que se ve muy limitada la participación docente en comisiones y otras actividades, ya que las y los profesores asisten muy pocas horas a los colegios y no logran consolidar un vínculo estrecho ni de colaboración con sus demás compañeros de trabajo. Esta situación, también afecta la atención que se le da a las y los estudiantes, ya que a algunos profesores se les nombra la hora guía en una institución en la que tienen muy pocas lecciones asignadas, únicamente con el fin de completar el nombramiento, y como es tan poco el tiempo que tienen para permanecer en la institución, se les dificulta conocer y atender las distintas situaciones que atraviesan las y los estudiantes de su grupo guía.

Para el grupo de docentes consultado en los grupos focales, aquellos profesores que completan lecciones en algunos centros educativos no tienen la posibilidad de comprometerse con la dinámica de la institución, lo que implica que los docentes que se permanecen más tiempo en esos centros de enseñanza deban asumir mayor cantidad de tareas para compensar la ausencia de sus colegas. Así, por ejemplo, en un área de un centro educativo, como Matemática o Español, puede haber 10 docentes nombrados, pero solo cuatro de estos están con tiempo completo, lo que implica que estos cuatro sean quienes deban asumir la organización y ejecución de todas las tareas del área.

“El MEP no tiene una organización para distribuir bien a las y los docentes”. (Heredia, 2012)

Cuadro 2. Lecciones y grupos de estudiantes a cargo del personal docente de secundaria agremiado a la ANDE. 2012

	Percentil 40
Lecciones semanales asignadas	44
Propiedad	35
Interinas	5
Grupos de estudiantes asignados	8
Estudiantes	237,4
Estudiantes con Adecuaciones Curriculares	1
Significativas	1
No significativas	10
Adecuaciones acceso	0

Además, para las personas participantes en los grupos focales, de las lecciones semanales asignadas en el nombramiento de trabajo únicamente corresponden a las dedicadas a dar la clase, pero con esto no se visibilizan las demás tareas que conlleva desarrollar la lección tales como planeamiento, preparación de materiales, evaluación, trabajos extra-clase, entre

otros. Igualmente, señalaron que en el caso de que se cuente con las cuatro lecciones de planeamiento estas resultan insuficientes para cumplir con todas estas otras tareas mencionadas.

7.5. Perfil del centro educativo

La mayoría, 51.9%, de los docentes asociados a la ANDE enseñan en colegios ubicados en provincias periféricas o fronterizas, el resto, 46.8%, en colegios ubicados en San José, Cartago o Heredia. Asimismo, una mayoría asiste a colegios académicos, 75.3%, diurnos el 82.9% y de dirección dos o tres, el 61.4%.

Cuadro 3. Características del centro educativo donde el personal docente de secundaria agremiado a la ANDE imparte la mayor cantidad de lecciones. 2012

Variable	Abs.	%
N	555	100,0
Provincia donde se ubica el centro educativo donde imparte más lecciones		
San José	105	18,9
Alajuela	69	12,4
Heredia	77	13,9
Cartago	78	14,1
Puntarenas	75	13,5
Limón	85	15,3
Guanacaste	59	10,6
NS/NR	7	1,3
Tipo de centro educativo donde imparte más lecciones		
Público	544	98,0
Privado	0	0,0
Privado subvencionado	0	0,0
NS/NR	11	2,0
Horario del centro educativo donde imparte más lecciones		
Diurno	460	82,9
Nocturno	36	6,5
NS/NR	59	10,6
Rama del colegio en el que imparte más lecciones		
Académica	418	75,3
Artística	9	1,6

Variable	Abs.	%
Técnica	95	17,1
Otro	15	2,7
NS/NR	18	3,2
Tipo de dirección del centro educativo en el que imparte más lecciones		
Dirección 1	84	15,1
Dirección 2	158	28,5
Dirección 3	183	33,0
Técnico profesional 1	8	1,4
Técnico profesional 2	8	1,4
Técnico profesional 3	23	4,1
NS/NR	91	16,4

La información obtenida mediante la encuesta se complementó con el aporte cualitativo de los grupos focales. Como se apuntó en un apartado anterior, se realizaron seis grupos focales, correspondientes a las provincias de Alajuela, Heredia, San José, Cartago, Limón, Guanacaste, donde se contó con la participación de docentes que laboran en colegios tanto de la modalidad nocturna, técnica como académica. En promedio, participaron 120 docentes de secundaria, de distintas especialidades.

7.6. Tareas realizadas por los docentes de secundaria de la ANDE

En este capítulo se describen las actividades que realiza el profesorado agremiado a la ANDE, algunas relacionadas con la actividad docente como: actividad pedagógica, la evaluación de aprendizajes, atención de estudiantes, capacitación y; otras tareas no relacionadas directamente con la actividad docente como: tareas administrativas y la organización de actividades.

7.7. Actividad pedagógica

Las actividades relacionadas con la actividad pedagógica, son las tareas que con mayor frecuencia realiza el grupo de docentes, todas las tareas indagadas en el estudio, las realizan el 80% o más del total de docentes consultados.

Cuadro 4. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Tareas realizadas de la actividad pedagógica. 2012

Tareas relacionadas con la actividad pedagógica	Sí		No		NS/NR		Total
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	
T3 Al mes usted ... utiliza la computadora para hacer reportes, buscar información entre otras actividades	534	96,2	11	2,0	10	1,8	555
T4 ... consulta material didáctico para preparar lecciones	535	96,4	5	0,9	15	2,7	555
T5 ... realiza el planeamiento didáctico de las lecciones para adecuaciones curriculares	472	85,0	63	11,4	20	3,6	555
T6 ... prepara los materiales para las lecciones	533	96,0	8	1,4	14	2,5	555
T7 ... prepara las lecciones	538	96,9	4	0,7	13	2,3	555
T8 ... compra los materiales para las lecciones	450	81,1	90	16,2	15	2,7	555
T15 Por trimestre usted ... reproduce o compagina evaluaciones o material didáctico	449	80,9	76	13,7	30	5,4	555
T24 ... Prepara el material didáctico para el estudiantado con adecuaciones curriculares (específicas o significativas)	444	80,0	83	15,0	28	5,0	555

Destaca en este grupo de tareas, las relacionadas con el planeamiento y preparación del material didáctico para el estudiantado con adecuaciones curriculares específicas o significativas, las cuales realizan respectivamente, el 85% y 80% de población agremiada a la ANDE.

En los grupos focales, el tema de las adecuaciones curriculares, resaltó ya que las y los profesores consideraron que esta tarea conlleva realizar una serie de acciones específicas como planeamientos y evaluaciones para esta población. También, se percibe por parte de la población docente que muchas de estas adecuaciones deben aplicarse sin contar con un estricto fundamento profesional, ya que el MEP carece de personas capacitadas para cada uno de los colegios, que puedan determinar la pertinencia de la aplicación de dichas adecuaciones. También, consideraron que en muchos casos, en los que la población estudiantil requiere adecuaciones curriculares, el personal docente de secundaria no tiene la preparación necesaria para dar respuesta a estas demandas. También en relación con el quehacer pedagógico, el aspecto de planeamiento conlleva que el docente deba invertir tiempo personal para la búsqueda de información y preparación de materiales. Para las y los profesores consultados, esta tarea de actualización se ha vuelto cada vez más necesaria, ya que al tener los jóvenes acceso a la tecnología, en muchas ocasiones ellos consultan sobre puntos que no se encuentran ya en los libros de texto que están desactualizados, lo que obliga a los docentes a mantenerse al día en cada una de las áreas de la educación secundaria.

“La preparación de material es la que demanda da mayor tiempo, alrededor de 2 horas diarias” (Cartago, 2012).

7.8. Evaluación

Un comportamiento semejante al observado en la proporción de docentes que indican realizar tareas atinentes a la actividad pedagógica, se identificó, en la población que realiza

tareas de evaluación de aprendizajes; así las tareas de evaluación las realizan más del 82% de la población entrevistada.

Entre las tareas consultadas, la que se realiza con mayor frecuencia, 92.3%, es la revisión semanal de tareas, proyectos y trabajos extra clase. Le siguen la revisión de exámenes, 89.9% y la preparación de la tabla de especificación de evaluaciones, 89.2%.

Cuadro 5. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Tareas de evaluación realizadas en su labor docente. 2012

Tareas relacionadas con la evaluación	Sí		No		NS/NR		Total
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	
T1 A la semana usted ... revisa tareas proyectos trabajos extra clase en la semana	512	92,3	14	2,5	29	5,2	555
T10 Al mes usted... registra las actividades, aprovechamiento y progreso del esudiantado a su cargo sin adecuaciones curriculares	457	82,3	64	11,5	34	6,1	555
T11 ... registra las actividades, aprovechamiento y progreso del esudiantado a su cargo con adecuaciones curriculares	454	81,8	51	9,2	50	9,0	555
T14 Por trimestre usted... prepara tabla de especificación, evaluaciones	495	89,2	31	5,6	29	5,2	555
T16 ... Revisa exámenes	499	89,9	28	5,0	28	5,0	555
T22 ... Registra o pasa notas del esudiantado	492	88,6	42	7,6	21	3,8	555

A continuación se citan las expresiones de las y los profesionales de secundaria sobre los temas señalados anteriormente:

La evaluación del trabajo cotidiano es un aspecto que indican que no es viable cumplir:

“Esto implica muchísimo tiempo, ya que se establece que se debe realizar una observación a cada estudiante al menos 2 al trimestre, entonces hay que llenar evaluaciones por cada estudiante y si se considera que los grupos son numerosos, esto suma una gran cantidad de tiempo dedicado al cotidiano. Ahora hay indicadores por objetivos, es decir hay que evaluar en este rubro cuáles objetivos domina el estudiante y cuáles no. Para tener una idea general, un docente podría estar manejando unas 750 observaciones dos veces cada trimestre. Estas políticas son elaboradas por personas que no son docentes”. (Heredia, 2012).

A nivel de colegios técnicos, relacionado con la evaluación se planteó:

“Los profesores de especialidad técnica deben elaborar un portafolio de competencias, desempeño, se lleva para cada estudiante y cada uno de ellos se valora como unidad, y cada estudiante lleva un portafolio por cada sub área de especialidad. El que da siete sub áreas tiene que elaborar siete planeamientos, siete exámenes, siete de todo”. (San José, 2012).

7.9. Atención de estudiantes

Las tareas más frecuentes relacionadas con la atención de los estudiantes son: comunicación a un superior de las ausencias de los estudiantes, 89%, seguido de un 74% de

docentes que se reúnen con los padres de familia, atienden problemas personales del estudiantado y evacuan dudas del estudiantado fuera de clases. En una menor proporción, el 53%, controla situaciones de violencia, uso de drogas u otras situaciones.

En contraposición a las tareas mencionadas, menos de un cuarto de la población en estudio realiza visitas al hogar de los estudiantes y observa la ejecución de la práctica profesional por parte del estudiantado.

Cuadro 6. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Atención de estudiantes en la labor docente. 2012

Tareas relacionadas con la atención de estudiantes	Sí		No		NS/NR		Total
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	
T9 Por mes usted... comunica a su superior las ausencias de los estudiantes	494	89,0	45	8,1	16	2,9	555
T21 Por trimestre usted... Se reúne con padres de familia	412	74,2	125	22,5	18	3,2	555
T23 ... Entrega las notas a los padres de los estudiantes	372	67,0	155	27,9	28	5,0	555
T25 ... Realiza visitas al hogar de los estudiantes	89	16,0	441	79,5	25	4,5	555
T26 ... Controla situaciones de violencia, uso de drogas u otra	292	52,6	229	41,3	34	6,1	555
T27 ... Atiende problemas personales del estudiantado	413	74,4	110	19,8	32	5,8	555
T28 ... Evacua dudas del estudiantado fuera de clases	408	73,5	116	20,9	31	5,6	555
T33 Por año usted... Observa a los estudiantes que realizan la práctica profesional	98	17,7	410	73,9	47	8,5	555

En cuanto al expediente de los estudiantes, se señaló lo siguiente:

“El expediente de cada estudiante, implica llevar cuentas de: adecuaciones, información personal, rendimiento académico, socio afectivo, económica y algunos casos expedientes disciplinarios (entrevistas). Esto se encuentra a cargo del profesor guía, y en algunos casos, se tienen dos guías.” (Heredia, 2012).

7.10. Capacitación

Entre la población consultada el 82.2% dijo asistir anualmente a capacitaciones o asesorías organizadas dentro o fuera de la institución.

Cuadro 7. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Asistencia anual actividades de capacitación o asesoría. 2012

Capacitación	Sí		No		NS/NR		Total
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	
T31 ... Asiste a capacitaciones o asesorías (organizadas dentro o fuera de la institución)	456	82,2	67	12,1	32	5,8	555

En cuanto la capacitación, existe un sentir generalizado de que no hay una convocatoria efectiva y de que a algunas especialidades no se les capacita. En estos casos, el grupo docente debe procurarse la actualización profesional con sus propios recursos:

- En el caso de Francés tenemos que pagar para que nos capaciten

- Hace 3 años recibíamos una capacitación por año, ahora no, debido a recursos económicos. Ahora se costean las capacitaciones, en horario entre semana de noche o los fines de semana.
- Requisitos de las capacitaciones: Que no sea en día libre, la distancia.
- No se distingue el valor significativo o relevancia de las capacitaciones para la labor docente
- Son muy saturadas de información en corto plazo o repetitivas.

7.11. Gestión administrativa

La gestión administrativa realizada por la mayoría, 91.5%, de la población docente es la participación en reuniones, seguido de la atención de consultas relacionadas con el trabajo que le presentan sus superiores, compañeros, padres de familia. Estas atenciones las realizan el 84.7% de la población docente entrevistada. Por último, se encuentran las tareas destinadas a la elaboración de reportes o informes de labores, de la hora guía, de las comisiones, entre otros, las cuales realizan el 64.5% de los docentes.

Con menor frecuencia, se elaboran y actualizan expedientes de estudiantado, el 47% de los entrevistados indicó realizar esta tarea anualmente y solamente el 22.2% dijo realizar trimestralmente gestiones sociales.

Cuadro 8. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Tareas realizadas de gestión administrativa. 2012

Tareas relacionadas con la gestión administrativa	Sí		No		NS/NR		Total
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	
T12 Al mes usted... participa en reuniones (departamento, consejo de profesores, docentes, personal y otras)	508	91,5	12	2,2	35	6,3	555
T17 Por trimestre usted ... Realiza gestiones de servicios sociales (becas, transporte, avancemos y otros)	123	22,2	404	72,8	28	5,0	555
T29 ... Atiende consultas relacionadas con su trabajo que le presentan sus superiores, compañeros, padres de familia	470	84,7	48	8,6	37	6,7	555
T30 Anualmente usted... Elabora y actualiza los expedientes del estudiantado (administrativo o de adecuación)	261	47,0	260	46,8	34	6,1	555
T32 ... Elabora el reporte o informe de labores, de la hora guía, de las comisiones, entre otros	358	64,5	157	28,3	40	7,2	555

Al respecto, se rescatan algunos de los aportes docentes en los grupos focales:

“Aparte de dar clase también tenemos cronograma de cubrir efemérides, día del agricultor, semana cívica, estar en comités, hacer informes y cumplir trimestralmente con las funciones. Eso es extracurricular, a veces uno planea y debe atender también el papeleo, trimestral, anual, minutas de reunión” (San José, 2012).

7.12. Organización de actividades

La organización de actividades es bastante frecuente entre la población docente, siendo la organización de actividades para recaudar fondos la que tiene una menor presencia, 31.9%, el resto de las actividades indagadas superan el 49%, como la organización de actividades para días festivos, 49.2%; la organización de celebraciones en el colegio y la preparación de estudiantes para estas actividades la realizan el 80.4% y el 52.6% respectivamente.

Por su parte, el 78.2% del profesorado indica participar en comités o comisiones.

Cuadro 9. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Organización de actividades a cargo del docente. 2012

Tareas relacionadas con la organización de actividades	Sí		No		NS/NR		Total
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	
T2 Al mes usted... organiza actividades para recaudar fondos	177	31,9	349	62,9	29	5,2	555
T13 ... participa en comités o comisiones (evaluación, trabajo comunal, mejoramiento académico, apoyo, bienestar estudiantil, sociales, actividades especial, otros)	434	78,2	66	11,9	55	9,9	555
T18 Por trimestre usted ... Organiza celebraciones a nivel institucional (efemérides, actos cívicos, visitas u otros)	446	80,4	88	15,9	21	3,8	555
T19 ... Prepara al estudiando para actos cívicos (enseñar poesía, canto y otros, o preparar material para efemérides)	292	52,6	239	43,1	24	4,3	555
T20 ... Organiza actividades para los días festivos (celebración del día de la madre, padre, y otros)	273	49,2	260	46,8	22	4,0	555

7.13. Horas por semana dedicadas a tareas relacionadas con la labor docente en tiempo fuera de horario

Un objetivo de la presente investigación fue el de cuantificar las horas semanales dedicadas a la labor docente; razón por la cual en este capítulo se identifican las horas dedicadas fuera de horario a cada una de las tareas que realiza el docente en su trabajo.

En general, un 50% de la población en estudio, dedica por semana y fuera de horario, 24.7 horas a tareas relacionadas con la labor docente, o en su equivalente, aproximadamente cinco horas diarias.

Cuadro 10. Población docente de secundaria agremiada a la ANDE: Total de horas por semana dedicadas a la labor docente fuera de horario. 2012

Estadístico	Total horas fuera de horario
Media	32,5
Desviación típica	26,9
Percentil 25	15,5
Percentil 50	24,7
Percentil 75	41,0

Las tareas que le demandan mayor cantidad de horas por semana al docente se relacionan con la revisión de tareas, proyectos o trabajos extra clase (seis horas por semana), y con las correspondientes a la actividad pedagógica, a las cuales se dedican entre una y dos horas por semana por cada una. Estas tareas corresponden a las siguientes:

- ... revisa tareas proyectos trabajos extra clase en la semana
- ... utiliza la computadora para hacer reportes, buscar información entre otras actividades
- ... consulta material didáctico para preparar lecciones
- ... prepara las lecciones
- ... prepara los materiales para las lecciones
- ... realiza el planeamiento didáctico de las lecciones para adecuaciones curriculares

Al resto de las tareas indagadas, la o el docente le dedica menos de una hora por semana.

Horas a la semana dedicada a la tarea fuera de horario	Estadístico							
	Total respuestas	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Percentil		
						25	50	75
T1 ... revisa tareas proyectos trabajos extra clase en la semana	475	1,0	67,0	8,2	7,5	4,0	6,0	10,0
T3 ... utiliza la computadora para hacer reportes, buscar información entre otras actividades	511	0,2	22,6	3,7	4,0	1,2	2,3	4,6
T4 ... consulta material didáctico para preparar lecciones	516	0,2	22,6	2,7	2,9	0,9	1,8	3,5
T7 ... prepara las lecciones	511	0,2	20,8	2,6	2,8	0,9	1,8	2,8
T6 ... prepara los materiales para las lecciones	510	0,2	22,6	2,5	3,0	0,9	1,7	2,8
T5 ... realiza el planeamiento didáctico de las lecciones para adecuaciones curriculares	456	0,2	18,7	2,0	2,3	0,7	1,4	2,3
T2 ... organiza actividades para recaudar fondos	159	0,2	19,4	1,5	2,1	0,5	0,9	1,8
T10 ... registra las actividades, aprovechamiento y progreso del esudiantado a su cargo sin adecuaciones curriculares	415	0,2	22,6	1,5	2,2	0,5	0,9	1,8
T11 ... registra las actividades, aprovechamiento y progreso del esudiantado a su cargo con adecuaciones curriculares	358	0,2	22,6	1,4	2,2	0,5	0,9	1,8
T13 ... participa en comités o comisiones (evaluación, trabajo comunal, mejoramiento académico, apoyo, bienestar estudiantil, sociales, actividades especial, otros)	391	0,2	18,5	1,4	1,6	0,5	0,9	1,8
T16 ... Revisa exámenes	484	0,1	7,5	1,4	1,2	0,6	0,9	1,8
T12 ... participa en reuniones (departamento, consejo de profesores, docentes, personal y otras)	450	0,2	18,5	1,3	1,4	0,5	0,9	1,4
T8 ... compra los materiales para las lecciones	386	0,2	20,8	1,1	1,6	0,5	0,7	1,4
T9 ... comunica a su superior las ausencias de los estudiantes	420	0,2	20,8	1,0	1,5	0,2	0,5	1,2
T24 ... Prepara el material didáctico para el estudiantado con adecuaciones curriculares (específicas o significativas)	422	0,1	7,5	0,7	0,9	0,2	0,5	0,8
T22 ... Registra o pasa notas del estudiantado	462	0,1	7,5	0,7	0,8	0,2	0,4	0,8
T17 ... Realiza gestiones de servicios sociales (becas, transporte, avancements y otros)	108	0,1	7,5	0,7	1,1	0,2	0,3	0,8
T14 ... prepara tabla de especificación, evaluaciones	474	0,1	7,5	0,6	1,0	0,2	0,3	0,6
T15 ... Reproduce o compagina evaluaciones o material didáctico	431	0,1	7,5	0,6	0,9	0,2	0,3	0,6
T28 ... Evacua dudas del estudiantado fuera de clases	368	0,1	6,2	0,5	0,7	0,2	0,3	0,6
T26 ... Controla situaciones de violencia, uso de drogas u otra	227	0,1	6,2	0,5	0,8	0,2	0,2	0,5
T27 ... Atiende problemas personales del estudiantado	348	0,1	7,5	0,5	0,7	0,2	0,3	0,6
T20 ... Organiza actividades para los días festivos (celebración del día de la madre, padre, y otros)	245	0,1	7,4	0,5	0,7	0,2	0,3	0,5
T31 ... Asiste a capacitaciones o asesorías (organizadas dentro o fuera de la institución)	382	0,0	1,9	0,5	0,5	0,2	0,3	0,8
T29 ... Atiende consultas relacionadas con su trabajo que le presentan sus superiores, compañeros, padres de familia	413	0,1	6,9	0,5	0,7	0,2	0,3	0,5
T19 ... Prepara al estudiantado para actos cívicos (enseñar poesía, canto y otros, o preparar material para efemérides)	266	0,1	7,4	0,5	0,6	0,2	0,3	0,5
T18 ... Organiza celebraciones a nivel institucional (efemérides, actos cívicos, visitas u otros)	405	0,1	7,5	0,4	0,7	0,2	0,2	0,5
T21 ... Se reúne con padres de familia	376	0,1	6,2	0,4	0,5	0,2	0,3	0,5
T25 ... Realiza visitas al hogar de los estudiantes	78	0,1	1,5	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4
T30 ... Elabora y actualiza los expedientes del estudiantado (administrativo o de adecuación)	232	0,0	1,9	0,3	0,5	0,1	0,2	0,3
T23 ... Entrega las notas a los padres de los estudiantes	330	0,1	4,6	0,3	0,4	0,2	0,2	0,3
T33 ... Observa a los estudiantes que realizan la práctica profesional	91	0,0	1,9	0,3	0,4	0,1	0,2	0,4
T32 ... Elabora el reporte o informe de labores, de la hora guía, de las comisiones, entre otros	332	0,0	1,9	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2

En este apartado se retoma un elemento importante tratado en los grupos focales que se refiere a ¿cuáles directrices del Ministerio de Educación Pública de los últimos cinco años, han tenido implicaciones en su labor docente? Alrededor de este aspecto, sobresalen las dirigidas al adelantamiento de materias, las adecuaciones curriculares y las becas; algunas de las opiniones generadas fueron las siguientes:

Adelantamiento:

Conlleva a tener grupos de 40 estudiantes, pero el 90% deja botado la materia que está adelantado y no le da la importancia, ya que no tiene ninguna presión para tener buen rendimiento. Por ejemplo, el programa AVANCEMOS no exige buen rendimiento académico para mantener la entrega del dinero. Esto ha producido un desorden institucional en torno a los horarios y el ruido, ya que el estudiante anda flotando en los ratos libres, e incluso se presta para problemas o distracción para los demás estudiantes. (Heredia, 2012)

Becas:

Al no haber un seguimiento por parte de la Institución y la de las instancias que asignan las becas, los estudiantes se desprecupan de su rendimiento académico e inclusive de la asistencia, ya que hay un interes por el depósito mensual que se les realiza.

Ley 7600:

No se logra integrar al estudiante, porque se están dando contenidos de niveles inferiores.

La Ley 7600, no es aplicable en el sistema regular.

Otros aspectos que comentaron son los que se refieren a las nuevas guías de sexualidad:

También las guías nuevas de sexualidad, si yo tuviera que darlas para mí no estarían en capacidad sino que deberían ser profesionales en orientación o psicólogas, eso va a traer implicaciones. (San José, 2012.)

Asimismo en cuanto al Reglamento disciplinario, por ejemplo:

En las notas de conducta tenían que presentar en materias menores de 80, ahora se les envía a hacer trabajo comunal y no importan las boletas, no es impedimento para que se gradúen, eso es un cambio dañino para los docentes e incluso para los estudiantes. (Alajuela, 2012.)

VIII. Conclusiones

General

El proceso de investigación desarrollado consideró un elemento contextual que se refiere a la necesidad de mejorar calidad de la educación pública en el nivel de secundaria y el papel que el personal docente desempeña.

De ahí que, al caracterizar el sistema educativo en el nivel de secundaria se verifica que la complejidad de este nivel incide en las labores que desempeña el personal docente. La existencia de varios tipos de centros educativos (académicos, técnicos, diurnos, nocturnos y otros) caracteriza la labor del profesor y la profesora en secundaria.

Esta diversidad y complejidad del sistema en su conjunto, repercute en la efectividad de propuestas para mejorar la calidad de la educación en este nivel. Por esto, es importante considerar que uno de los factores fundamentales para la calidad de la educación es tomar en cuenta las labores que diariamente cumplen las profesoras y los profesores de secundaria, ya que en muchas ocasiones su tiempo se invierte en procedimientos administrativos que restringen su tiempo para la docencia.

Lecciones asignadas y estudiantes atendidos

El hecho de que el personal docente de secundaria pueda completar la cantidad de lecciones en varios centros educativos es un beneficio económico para estos y estas docentes; no obstante, es una limitación a nivel laboral por cuanto esto conlleva a que en algunas instituciones su participación sea tan limitada que no logran integrarse a las actividades de los centros educativos ni tienen conocimiento pleno de lo que acontece allí. Por otra parte, aquellos docentes que tienen la totalidad de lecciones en un mismo centro de enseñanza, consideran que estos y estas compañeras con tiempos parciales no pueden incorporarse a comisiones dentro de la institución, lo que genera un recargo de tareas para quienes deben asumirlas y limita también el desarrollo del sentido de pertenencia y de arraigo al centro educativo.

Tareas realizadas por los docentes

A pesar de la cantidad de funciones que reportan las personas entrevistadas, tanto por medio del instrumento cuantitativo como por medio de las distintas técnicas cualitativas, se destaca que una de las funciones principales de la profesión docente es la formación, pues la función docente no se dirige a la estricta transmisión de conocimientos sino a asumir múltiples roles en su relación con los y las estudiantes.

El personal docente de secundaria tiene claro que su principal labor es el trabajo de aula; sin embargo, considera que existe una serie de elementos que limita el cumplimiento en

forma completa de este aspecto. Asimismo, piensa que las horas de planeamiento no son suficientes para la cantidad de acciones que deben desarrollar.

Según las expresiones del personal docente, junto con la labor fundamental del desarrollo y cumplimiento del currículum respectivo, se desencadenan otras funciones sustantivas que refieren a la formación integradora de las personas a su cargo. Es decir, aún cuando la labor de enseñanza es primordial, se desarrollan otras tareas vinculadas precisamente con esta acción formadora, tales como el desarrollo de valores y la atención de las diversas problemáticas sociales que se enfrentan hoy en día y que se expresan en las aulas de forma cotidiana. De ahí que el cuerpo docente considera vital estar constantemente actualizado para poder dar una respuesta efectiva a las demandas de su labor formadora.

Evaluación

La normativa vigente sobre este aspecto, hace que realmente no resulte operativa, aunque con las condiciones adecuadas sería un ideal si se pudiera llevar a la práctica; no obstante, las dinámicas laborales no permiten poder implementarla; por ejemplo, la gran cantidad de tareas que implica la evaluación del trabajo cotidiano y el número de observaciones por trimestre en correspondencia con la alta cantidad de estudiantes en cada grupo hace ver la dificultad de cumplir de manera exhaustiva con las exigencias de las normas establecidas.

Atención estudiantes

El personal docente de secundaria considera que el respeto por la figura docente se ha perdido en los centros educativos, proceso que se visto facilitado por varias modificaciones de la normativa. Consecuentemente, se ha dificultado cada vez más el manejo de límites adecuado para el estudiantado, lo que conduce a la falta de respeto a la figura docente y a la institución y a no acatar la normativa por parte de la población estudiantil.

Capacitación

El personal docente considera que es una necesidad la actualización y la capacitación constante; no obstante, no se le brindan los espacios necesarios y en algunas áreas las capacitaciones son nulas. Se plantea además que algunos de los procesos de formación ofrecidos no son pertinentes, ni de buena calidad.

De ahí que persiste una sensación de poco reconocimiento hacia la labor que realizan los y las docentes pues ni siquiera se les ofrecen opciones pertinentes de actualización y de educación continua.

Gestión administrativa

Hay un sentir del docente que el recargo de labores es principalmente a nivel administrativo lo cual no es cuantificable ni visible ante el Ministerio de Educación ni de la sociedad en general.

Directrices

En cuanto a las directrices emitidas por el Ministerio de Educación Pública, se considera que algunas de estas no han dado una respuesta efectiva y por el contrario han generado mayor trabajo y descontrol. Así por ejemplo, el sistema de adelantamiento de materias hace que el estudiante no esté identificado con un nivel educativo, ni se sienta preparado para cursarlo, lo que en muchas ocasiones desencadena que el o la estudiante abandone las materias del año que está adelantando y curse solo las materias que perdió. Esta situación también ha conllevado a que se presenten más dificultades relacionadas con el orden y disciplina en el colegio, ya que los y las estudiantes cuentan con muchos espacios libres entre los cursos y desarrollan actividades que rompen con el orden del centro educativo. Cabe destacar que en la mayoría de los colegios no se cuenta con infraestructura que facilite que los estudiantes se ocupen en actividades recreativas o de formación en momentos libres.

La ley 7600 es otro aspecto que se considera que no puede llevarse a la práctica en forma idónea. Por ejemplo, en el caso de las adecuaciones no significativas, no se tiene un criterio profesional del centro educativo para su aplicación, ya que no se cuenta con profesionales dedicados a estas labores, y se aceptan referencias de profesionales externos, por lo que en ocasiones parece que se ha caído en un abuso de este tipo de solicitudes. Estas dificultades se exacerban en el caso de las adecuaciones significativas, lo que afecta el abordaje y la apropiación de contenidos y la atención de las necesidades de esta población, por lo que se considera que no se está cumpliendo con sus requerimientos específicos.

XI. Recomendaciones

Recomendaciones brindadas por los docentes de secundaria

El esfuerzo de esta investigación incluyó la consulta al personal docente sobre algunas opciones de mejora. Entre las sugerencias que brindaron están:

- Evitar el recargo de funciones administrativas.
- Disminuir el papeleo y tareas administrativas, son excesivas y no se utilizan en su totalidad.

- Focalizarse en la labor docente, por lo que es indispensable capacitarse y aprender acerca de didáctica, tecnología y contenidos para enseñar.
- Adaptar los programas al tipo de población, por ejemplo cuando son estudiantes adultos; pues existen muchos contenidos que se deben de cubrir pero no son pertinentes.
- Generar mayor espacio con los asesores del MEP para reflexionar sobre la enseñanza de ciertos contenidos y el buen uso de los programas. Asimismo, participar de las actualizaciones de programas.
- Ajustar los planes a la realidad, los contenidos no se pueden abarcar en tan poco tiempo.
- Que se les paguen las horas de planeamiento, o el tiempo para trabajar en aula y no llevarse el trabajo a la casa, en otras palabras que se les dé un espacio en la jornada laboral para no llevar el trabajo a la casa.
- La reestructuración del sistema de evaluación porque hay 2 extra clase, 1 proyecto, 2 exámenes, podría ser un sistema más productivo y flexible, cosas más prácticas, adecuadas a las necesidades de la población.
- Que en cada institución se cuente con psicopedagogo, ó un psicólogo para respaldar las adecuaciones curriculares.
- Que los grupos sean menos numerosos y que pueda ofrecerse una educación más personalizada.

Recomendaciones del equipo investigativo:

Lecciones asignadas y estudiantes atendidos

Los nombramientos de los docentes deben considerar los tiempos reales asignados para todas las actividades que se le asignan al docente o que debe realizar, ya que también se incluye traslados a otros centros educativos, para completar la jornada. En el caso de los colegios técnicos, el desplazamiento y supervisión de estudiantes.

El completar la jornada para el personal docente en varios centros educativos, conlleva serias limitaciones en cuanto al desarrollo del sentido de pertenencia a los centros educativos en los que labora y dificultades para conocer a profundidad las situaciones que enfrenta la población estudiantil a su cargo. Por otra parte, se debe considerar que las Comisiones u otros espacios que existen en los centros educativos deben ser asumidos en la mayoría de los casos por el personal que tiene tiempo completo, ya que aquellas personas

que laboran tiempos parciales no tienen posibilidades reales de participar en estas, generando un recargo de tareas en una parte del grupo docente de cada colegio.

Los lineamientos para nombramientos con que cuenta el Ministerio de Educación Pública, deben tomar en cuenta los aspectos mencionados anteriormente, con la finalidad de que se ofrezcan las condiciones óptimas para el trabajo de los diferentes actores del sistema educativo.

Tareas realizadas por docentes

Dentro de la jornada laboral asignada al personal docente de secundaria se le debe considerar el tiempo efectivo del planeamiento y no debe estar condicionado a tener 40 horas o más. Además, en el caso de que se cuente con el nombramiento de las 40 lecciones, el tiempo asignado al planeamiento debería ser ampliado para que corresponda con las realidades de los y las docentes de secundaria.

Evaluación de los aprendizajes

El personal docente de secundaria, dedica su tiempo efectivo del trabajo de aula al Desarrollo del currículum y la evaluación; no obstante, los lineamientos internos del Ministerio de Educación Pública, conllevan a la práctica disposiciones que no son viables: como por ejemplo la observación para calificar el trabajo cotidiano. Ante lo que se recomienda la revisión de las propuestas de evaluación a la luz de las posibilidades concretas de los docentes en sus realidades en las aulas.

Por otra parte aspectos como adecuaciones curriculares significativas y no significativas, representan el desarrollo de tareas de planeamiento y evaluación para los cuales no cuentan con preparación académica adecuada. Por lo que se recomienda la capacitación constante del profesorado en torno a dichas áreas y la contratación de personal especializado como apoyo en cada uno de los centros educativos, con el fin de fortalecer la atención brindada a los y las estudiantes.

Capacitación

Se debe desarrollar mayores espacios de actualización docentes en aquellas áreas de saber que lo ameriten, y que sean un insumo para enriquecer su labor docente en tiempo laboral.

Considerar que la capacitación debe desarrollarse en otro período del año donde el personal docente no se encuentre tan saturado.

Gestión administrativa

Se sugiere que se tomen en cuenta dentro de la jornada laboral todas las tareas administrativas, la participación en comisiones y otras actividades propias del centro educativo.

Directrices

Se recomienda al Ministerio de Educación Pública implementar procesos de consulta y validación de las disposiciones que elabore para la educación secundaria, con el fin de valorar su viabilidad desde la perspectiva docente. Ej Adelantamiento de Materias. Asimismo, se considera pertinente que desde el Ministerio se busquen espacios para la sensibilización de los y las docentes en cuanto a la puesta de las directrices nuevas, con el fin de fortalecer una comunicación horizontal hacia el personal docente que debe implementarlas y con ella procurar el éxito y sostenibilidad de las nuevas medidas.

Recomendaciones para el Instituto

Consolidar el trabajo del INIE con otras instancias educativas a nivel nacional.

Propiciar espacios donde se puedan desarrollar otras investigaciones sobre los colegios técnicos y otras modalidades que se ofrece en la educación secundaria.

Investigar la implementación de la Ley 7600 en el sistema educativo costarricense y las repercusiones para el personal docente.

X. Bibliografía

Adler, P. y Adler, P (1994) *Observational techniques en Norman K. Denzin e Yvonna S. Lincoln* (comps.)

Aguilar, G., Campos, G., González, F., Jiménez, F., Masis, M y Pérez, M. (1998). *Atención de las necesidades educativas especiales de los alumnos en el marco de un centro educativo para todos*. Costa Rica: Ministerio de Educación Pública.

Álvarez, J. (2012) *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

Asociación Nacional de Educadores (s.f). *ABC Andino*. ANDE

Camacho, A. y otra (2002) Repercusiones del estrés en el desempeño laboral en los educadores de la Escuela INVU Las Cañas. Memoria Seminario de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración Educativa. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

Canales, M. y Peinado, A. (2001) Grupos de discusión, en Juan Manuel Delgado y Juan Gutiérrez (comps.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*.

Cea D'Ancona, M. A., (1998). *“Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación Social”*. Madrid: Síntesis

Consejo Nacional de Rectores (2011). *Tercer Informe del Estado de la Educación*. San José, Costa Rica: LIL, S.A.

Dirección General del Servicio Civil. *Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes*.

Fabra, M. y otra (2001). *Hablar y escuchar*, Barcelona: Paidós.

FABRA, M. L. y DOMÈNECH, M. (2001). *Hablar y escuchar. Relatos de profesor@s y estudiant@s*. Barcelona: Paidós.

Gallart y otra (1995). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 N°2. Buenos Aires (Argentina).

Gurdián, A. (2007). *El paradigma cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. San José, Costa Rica.

Hernández, O. (2006). *Estadística elemental para ciencias sociales*. 2ed. San José, Costa Rica, Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Instituto de Investigación en Educación. (2010). *Análisis de las funciones y valoración de la carga docente a nivel de primaria, de las agremiadas y los agremiados de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE)*. Cordero y otras San José, Costa Rica.

Krueger, R. (1998) *Analyzing and Reporting Focus Group Results*, California: Sage.

López, F. y otro. (2008). *La jornada de trabajo como elemento del medio ambiente laboral*.

Contribuciones a las Ciencias Sociales. No. 1 Consultado el 10 de abril del 2010 en la red mundial de información: www.eumed.net/rev/ccss

López, F y otro (2001). *Satisfacción laboral de los profesionales en un hospital comarcal de Murcia*. Revista Calidad Asistencial, 16, 243-246. México. Consultado el sábado 09 de mayo del 2009 en la red mundial de información: http://www.secalidad.org/revista/articulos/2001_mayor/r-19-4-0003.pdf.

McCann y Messenger (2007). *Working time around the world. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Consultado el 17 de abril del 2012 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104895.pdf

Ministerio de Educación Pública. (1998). *Políticas, normativa y procedimientos para el acceso a la educación de los estudiantes con necesidades educativas especiales Aprobadas por acuerdo N°18-97 del Consejo Superior de Educación en Sesión del 11 de marzo de 1997*. Centro Nacional de Recursos para la Inclusión Educativa

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012. *Código de trabajo vigente para la República de Costa Rica*. <http://www.mtss.go.cr/legislacion-laboral/codigo-de-trabajo.html>

Molina, Iván y Steven Palmer. (1997). *Historia de Costa Rica*. Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Morse, J. (1997). *Qualitative Health Research*. Newbury Park, California: Sage Periodicals Press.

Observatorio de la Economía Latinoamericana (2012). *La satisfacción laboral*. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio.

Organización Internacional del Trabajo (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago, Chile.

Rosillo, Y., Velázquez, R. y Marrero, C. (2012) *La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio* en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 163, Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/>

Salgado, J y otros (1996). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una PIME*. *Psicothema*, 2, 329-335. España. Consultado el sábado 09 de mayo del 2009 en la red mundial de información: <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>

Szasz, I. y otra (1994) *Para comprender la subjetividad. Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad*. México: Colegio de México.

The American Heritge Dictionary of English Language. 4th edition (2000).

El Tercer Estado de la Educación (2010). *La estructura curricular en la secundaria costarricense*. Texto completo en <http://www.estadonacion.or.cr/biblioteca-virtual/costarrica/educacion/ponencias/980-informe-iii-la-estructura-curricular-en-la-secundaria-costarricense>

Anexos

Anexo No. 1

INSTRUCCIONES PARA LA DISTRIBUCIÓN, RECOPIACIÓN y ENTREGA DE LOS CUESTIONARIOS DE LA INVESTIGACIÓN

FUNCIONES DEL PUESTO DOCENTE EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

XX de febrero, 2012

Estimado señor y señora promotora

Asociación Nacional de Educadores (ANDE)

El Instituto de Investigación en Educación (INIE) de la Universidad de Costa Rica, realizó en el año 2011 un estudio que tuvo por objetivo determinar la carga laboral docente en la educación primaria, el estudio evidenció **a-** la sobre carga laboral que asumen los y las docentes de primaria y **b-** la cantidad de horas que en promedio trabajan sin remuneración.

En concordancia con el principal propósito que impulsó la realización del estudio en mención, el cual fue, promover el mejoramiento en las condiciones labores de los docentes de la educación primaria, los resultados obtenidos en la investigación fueron ampliamente difundidos a la comunidad nacional e internacional, entre otros, se presentó a las autoridades del Ministerio de Educación Pública y a la población docente agremiada(o) a la ANDE.

Para dar continuidad a la temática, en el año 2011, la ANDE le solicito al INIE, realizar otro estudio para determinar la carga laboral del personal docente de secundaria agremiado(a) a la ANDE en su ejercicio profesional.

La estrategia metodológica propuesta por el INIE para el cumplimiento de lo propuesto plantea la aplicación de un cuestionario autoadministrado, compuesto en su mayoría por preguntas de marcar con equis. Este cuestionario consta de 49 preguntas, las cuales se agrupan en tres apartados, en el primero, se indaga información personal del docente, en el segundo apartado se preguntan características del colegio donde el docente imparte la mayoría de las lecciones y en el último apartado, se le solicita al docente, marcar con equis, las tareas que realiza y además, que indique cuántas horas le dedica a cada tarea en **TIEMPO NO REMUNERADO**.

Es importante enfatizar sobre la importancia que tienen las preguntas incluidas en el tercer apartado, **“Tareas que realiza en la labor docente y tiempo destinado sin recibir remuneración”**, ya que se espera cuantificar la cantidad de horas dedicadas a la labor docente en **TIEMPO NO REMUNERADO**. Por lo que, es importante llamar la atención al docente, sobre la importancia de calcular con la mayor precisión y honestidad posible, la cantidad de horas que dedica a las actividades en **TIEMPO NO REMUNERADO**

Por la importancia del estudio y, el impacto que puede tener en el mejoramiento de las condiciones laborales del docente, le solicitamos, por segunda vez, su colaboración para distribuir y recopilar los cuestionarios de la investigación entre el personal de secundaria agremiado a la ANDE que labora en colegios pertenecientes a la filial que usted coordina.

A continuación se detallan algunos aspectos importantes relacionados con la distribución, recopilación y entrega de la información.

1. El INIE le entregará un sobre de manila que contiene el total de cuestionarios a distribuir según filial.
2. Para motivar al docente al docente a llenar el cuestionario y a responder con precisión cada pregunta, infórmele:
 - a. Que el Instituto de Investigación en Educación (INIE) de la Universidad de Costa Rica, realizó en el año 2010 un estudio que tuvo por objetivo determinar la carga laboral docente **en la educación primaria**, y que el evidenció: **a-** la sobre carga laboral que asumen los y las docentes de primaria y **b-** la cantidad de horas que en promedio trabajan sin remuneración.
 - b. Que para dar continuidad a la temática, en el año 2011, la ANDE le solicito al INIE, realizar otro estudio para determinar la carga laboral del **personal docente de secundaria** agremiado(a) a la ANDE en su ejercicio profesional.
 - c. Que para que el estudio sea válido y confiable y sirva para promover mejores condiciones de trabajo entre el personal docente de secundaria agremiado(a) a la ANDE, es muy importante que conteste con la mayor precisión y honestidad posible, la **cantidad de horas** que dedica a las actividades de la labor docente en **TIEMPO NO REMUNERADO**,
3. Como el cuestionario es autoadministrado, entréguelo, espere unos minutos y cuando el docente haya terminado de completar el instrumento, recójalo. Revise cuidadosamente que se hayan llenado todas las preguntas del cuestionario, en caso de identificar alguna pregunta sin responder, por favor, solicítele al docente que responda las preguntas que faltan y por último agradézcale su colaboración por la información brindada. Para realizar esta tarea, tiene un mes de tiempo.
4. Una vez aplicados los cuestionarios, por favor devuélvalos a la secretaria de la ANDE, la cual, conforme vayan llegando los cuestionarios, los enviará a la señorita Wendy Páez Cerdas del INIE. Los cuestionarios deben de entregarse a la secretaría de la ANDE a más tardar el día XXX de XXX de 2012.
5. Cualquier consulta relacionada con la distribución, la recopilación y entrega de los cuestionarios, comuníquese con Wendy Páez, funcionaria del INIE, al correo electrónico: Wendy.paez@ucr.ac.cr, o al teléfono 25 11 14 14.

Nuevamente le reiteramos nuestro sincero agradecimiento por la colaboración que brinde en este proceso investigativo, la cual, sin ninguna duda, proveerá de insumos a las autoridades de la ANDE para seguir en el camino de crear mejores condiciones de trabajo entre su agremiados y agremiadas.

Atentos saludos

Anexo No. 2. Guía de observación no participante.

Guía de observación

A continuación ofrecemos algunas líneas a tomar en cuenta a la hora de realizar la observación. Se pueden añadir otros que consideren necesarios. El objetivo del desarrollo de estas observaciones es ver el cómo se llevan a cabo las lecciones, con el fin de contar con más insumos para realizar los grupos focales de la investigación.

Nombre de la observadora: _____

Tiempo observado: _____ minutos

a. Información general:

1. Fecha: _____
2. Hora: _____
3. Nombre del centro educativo: _____
4. Tipo de centro educativo (técnico, agropecuario, académico, artístico, etc): _____
5. Nombre de la materia: _____
6. Número de estudiantes: _____
7. Información sobre el docente (sexo-edad, años de experiencia como docente) _____

8. Características del aula:

b. Desarrollo de la clase:

1. Características de los estudiantes (distribución según sexo, edad estimada, lenguaje verbal y no verbal, interés en la clase, etc):

2. Recursos/insumos preparados para el desarrollo de la lección (lista y descripción): _____

3. Tareas desarrolladas:

Tareas desarrolladas a lo largo de la lección	¿Se realizó?	Tiempo dedicado	Observaciones. Favor describa cómo se realizó la actividad
1. Pasar lista			
2. Abordaje contenidos			
3. Manejo de disciplina			
4. Organización de actividades con estudiantes (grupales o individuales)			
5. Evaluación			
6. Otro_____			
7. Otro_____			
8. Otro_____			
9. Otro_____			
10. Otro_____			

c. Consulta al/a docente:

1. Consulte al/a docente sobre los comunicados con lineamientos del MEP que conozca, que implican nuevas tareas o más labores a realizar para los y las docentes:

Anexo No. 3. Síntesis de comentarios de grupos focales.

Educación secundaria: análisis de funciones y carga docente.

Guía para sistematizar la información recogida en los grupos focales

Información general de los grupos focales

Respuestas obtenidas según las preguntas orientadoras:

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
Preguntas sobre funciones docentes y tareas						
Funciones mayor dedicación de tiempo en la jornada laboral	Las funciones que demanda mayor dedicación en tiempo es el planeamiento pero se realiza fuera de la jornada laboral. También revisión de exámenes, y proyectos fuera del aula En los colegios técnicos no se recibe remuneración por las tareas fuera de horario	Revisión uso de uniforme Trabajos extraclase, llevar la asistencia de estudiantes, revisar trabajo cotidiano, y calificar Impartir la clase Tratar de cumplir con el planeamiento Alcanzar objetivos, toda la estructura contenidos y llegar hasta la evaluación Cumplir con actividades del trabajo en clase, ferias, expo joven, feria científica que hay que hacer extra curriculares, y deben hacerlo Los profesores de especialidad técnica deben elaborar un l portafolio de	Explicación de la materia de cada grupo, algunos requirieron que se les vuelva a explicar. Adecuaciones curriculares. Esto requiere trabajo tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Requieren labores extra en muchos sentidos: prácticas extra, atención más individualizada y realización de pruebas específicas. En ocasiones se deben de atender adecuaciones curriculares, como por ejemplo dislexia, para los que no se tiene la preparación Atención a padres, aunque estos debe atenderse fuera de	<i>Exámenes, preparación de examen en tiempo en casa.</i> <i>El trabajo cotidiano, lista cotejo, observaciones, cotejo.</i> <i>El trabajo cotidiano, al azar, 30 muchachos no alcanza, 3 observaciones por clase,</i> <i>AC no tienen significativas, requieren expedientes no tienen que manejarlo, solo para AC Cada profesor guía, pero aquí hay profesores que tienen 4 grupos, es el que se encarga de esto, pero no se hace por el tiempo.</i> <u>Adecuaciones significativas:</u> Se atender a dos diferentes niveles al mismo tiempo. No se	<u>Adecuaciones significativas:</u> Se atender a dos diferentes niveles al mismo tiempo. No se logra integrar al estudiante, porque se están dando contenidos de niveles inferiores. Ley 7600, no es aplicable en el sistema regular. Depende del manejo del docente. Tenemos que cumplir con un programa del MEP. Exigencias de tiempo en relación a documentos. Exceso de documentos. El programa de menos	Las adecuaciones curriculares sean significativas o no significativas. Son un exceso de papeleo y exceso de labor en cada trimestre. Menos papeleo: no se evidencia, es todo lo contrario. Funciones que no nos toca – becas avancemos, transporte (340 - Completan jornadas en diferentes instituciones) Comisiones – Son

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
		<p>competencias, desempeño, se lleva para cada estudiante y cada uno de ellos se valora como unidad, y cada estudiante lleva un portafolio por cada sub área de especialidad. El que da 7 sub áreas tiene que hacer 7 planeamientos, 7 exámenes, 7 de todo, Hay que darle atención estudiantes con necesidades especiales, incluir los temas adecuaciones curriculares, que requieren hacer pero depende del tipo de adecuación, así va a ser la atención que hay que darle, en la aplicación de pruebas y depende de las necesidades, no hay casos de adecuaciones significativas, eso implica un planeamiento especial para cada uno.. es mucho trabajo para los docentes.</p>	<p>lecciones, muchas veces debido que tiene que iniciarse un proceso con expediente disciplinario, debe convocarse a los padres en el horario que el estudiante esté en el centro educativo, lo que implica que uno lo asuma también dentro de la jornada, y fuera en los demás casos. En algunos casos quedan los grupos descubiertos por atender la atención padres.</p> <p>Evaluar el trabajo cotidiano; esto implica muchísimo tiempo, ya que se establece que se debe realizar una observación a cada estudiante al menos 2 al trimestre, entonces hay que llenar evaluaciones por cada estudiante y si se considera que los grupos son numerosos, esto suma una gran cantidad de tiempo dedicado al cotidiano. Ahora hay indicadores por objetivos, es decir hay que evaluar en este rubro cuáles objetivos domina el estudiante y cuáles no. Para tener una idea general, un docente</p>	<p>logra integrar al estudiante, porque se están dando contenidos de niveles inferiores. Ley 7600, no es aplicable en el sistema regular. Depende del manejo del docente. Tenemos que cumplir con un programa del MEP. Exigencias de tiempo en relación a documentos. Exceso de documentos. El programa de menos papeleo no se ha evidenciado.</p> <p><u>Evaluación:</u> Consume mucho tiempo porque es la entrega final que respalda la labor del año.</p> <p><u>Planeamiento:</u> No definen lineamientos dan diferentes capacitaciones (por competencias) No se ponen de acuerdo con los lineamientos a seguir.</p>	<p>papeleo no se ha evidenciado.</p> <p><u>Evaluación:</u> Consume mucho tiempo porque es la entrega final que respalda la labor del año.</p> <p><u>Planeamiento:</u> No definen lineamientos dan diferentes capacitaciones (por competencias) No se ponen de acuerdo con los lineamientos a seguir.</p>	<p>muchas comisiones y pocos docentes. (fuera de la jornada)</p> <p>Revisión de exámenes, planeamiento (fuera de la jornada)</p> <p>La mayoría tiene casi todos los niveles – Implica más planeamientos.</p> <p>Situación: eliminaron minuta (igual hay que hacerla para la propia labor pedagógica) les solicitan realizar un informe final al planeamiento, sustituyendo la minuta.</p> <p>Arrastre: es una gran complicación, estudiantes atrasados atrasan a los demás. Es una pérdida económica y de tiempo...</p> <p>Casi todos los estudiantes son becados. No hay control de notas</p>

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
			<p>podría estar manejando unas 750 observaciones dos veces cada trimestre. Estas políticas son elaboradas por personas que no son docentes.</p> <p>Realizar trabajo administrativo: llevar los expedientes, cuidar en los recreos.</p> <p>Expediente de cada estudiante, implica llevar cuentas de: adecuaciones, información personal, rendimiento académico, socio afectivo, económica y algunos casos expedientes disciplinarios (entrevistas). Esto se encuentra a cargo del profesor guía, y en algunos casos, se tienen dos grupos guías. Revisar uniformes en cada cambio de grupo.</p>			
Principal función como educadores	La principal función es la formación , sin embargo en medio de tantas otras tareas a veces se pierde	Otra cosa es acomodarlos hacia el largo proceso que es la vida, acomodarlos hacia la universidad, las clases no son solo la materia sino ir más allá darles afectividad, no solo entregar materia x	Atención de estudiantes y el desarrollo de contenidos, la transmisión de conocimiento.		Planeamiento Realización de exámenes Revisar tareas Buscar cuando entregar el examen para revisar	El impartir las lecciones, no obstante lo que conlleva a este trabajo se debe realizar en otros espacios.

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
		<p>entregarla sino también es un detonante hacia la deserción, el docente se convierte en un facilitador de conocimientos y nada más y que pasa con ellos con problemas, el mayor reflejo son ellos y deben haber una condescendencia el trabajo es muy fuerte, en formación de valores hay que hacer de padres incluso, ni nosotros sabemos dónde nos partimos, en formación de valores y detección de problemas a nivel emocional trabajar la parte afectiva</p> <p>Principal función, cumplir con el programa porque se deben preparar para las pruebas</p> <p>Se vuelve formativo, cuando el docente no es solo quien trata de transmitir conocimientos sino depende de las situaciones que deben enfrentar, a veces médico, consejero, psicólogo, y cumplir muchos roles y transmitir</p>				

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
		valores que hay situaciones en el aula que sirven para que sea más dinámico una conversación y sirven para dar consejo, el educador cumple un montón de papeles dentro y fuera del aula.				
Preguntas sobre el tiempo						
El tiempo contemplado en el horario laboral es suficiente para cumplir con todas las tareas que deben llevar a cabo	hora lección es la dedicada a dar las clases	Tiempo extra, empezando por una situación muy sencilla tiene que hacer el examen en su casa, trabajos extra-clase y revisando no solamente leerlos sino hacer las correcciones Falta apoyo por parte de los padres de familia, la prensa juega un papel importante, el amarillismo pero no se dice en qué condiciones se trabaja	Las horas asignadas a la jornada laboral no son suficientes, ya que han asumido una serie de funciones administrativas: <ul style="list-style-type: none"> • Lidiar con asistencia y se responsabiliza al docente por el control de ausencia incluso frente a los padres de familia. • Funciones inherentes al cargo, con este punto se le asigna cualquier función a los docentes. • Cuidar el recreo • Actividades 	No hay tiempo. Se debe ir a reportar si un estudiante está ausente, pero no lo hace, se hacen clase o se reportan y además no se puede dejar la clase sola. Llamaba del celular, pero tiene que ser del teléf. de la institución porque tiene que ser oficial, de la dirección, a qué hora va a salir del aula, son un montón. No se puede.	No alcanza es insuficiente hay que asumir muchas de las tareas en la casa.	No alcanza el tiempo. Se llega a la casa a terminar las asignaciones. Estrés. Las lecciones se ven interrumpidas para organizar actividades.

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
			curriculares y extracurriculares, organización de acto cívico, efemérides, cultura china, entre otros, debe asumirlo en las instituciones ya que debe reunirse para organizar los actos cívicos.			
Consideran ustedes que la cantidad de lecciones que se incluyen en sus jornadas es suficiente para cumplir con todas sus funciones	Se trabaja por competencias, se preparan evidencias, listas de cotejo y conclusiones finales de cada unidad. La lógica es la de aprender –haciendo, la metodología no es apta para la materia que se imparte, por ejemplo en contabilidad o se abarcan los objetivos y la materia o solo los objetivos. La preparación de material le demanda mayor tiempo es la	Fuera de la jornada de trabajo: sábados, domingos, planeamientos, confeccionando exámenes, buscar material extra, videos, revisión bibliográfica, muchas cosas y mucho tiempo, todo el trabajo se revisa fuera de la jornada aquí, desde planeamiento calcular el tiempo de lo que se va a dar en la clase, el trabajo que van a revisar los muchachos, exámenes, todo el trabajo se realiza fuera de del centro educativo, tener un plan B, por si no se tienen, una actividad extra				No se paga las horas que verdaderamente se trabaja. Cuanto requiere revisar 300 exámenes, más trabajos extraclase. A veces no se puede entregar los trabajos en los 8 días estipulados. Los fines de semana no alcanzan. No es justo que tenga que sacrificar mi fin de semana

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
	preparación de material, que le demanda mayor tiempo, 2 horas diarias					
Preguntas sobre funciones que cumplen fuera de su jornada laboral						
¿Cuáles funciones requieren mayor dedicación de tiempo fuera de la jornada laboral?	planeamiento exámenes tablas de cotejo, preparar el material	Tenemos muchas quejas sobre lo que se debe hacer, en 40 minutos porque el curriculum es demasiado extenso. Aparte de dar clase también tenemos cronograma de cubrir efemérides, día del agricultor, semana cívica también estar en comités hacer informes y cumplir trimestralmente con las funciones. Eso es extracurricular, a veces uno planea y debe atender también el papeleo, trimestral, anual, minutas de reunión, Portafolio de evidencias de cada estudiante, Ferias estudiantiles, festival de las artes, elecciones estudiantiles, plan vocacional, Exámenes de admisión, feria vocacional para las	Elaboración y revisión de pruebas de diferentes grupos, y esto implica elaborar y revisar hasta 9 pruebas distintas para cada nivel. Destaca la revisión de exámenes. Revisión de tareas. Cambios del currículo, que conllevan quitar o incluir temas y cambiar la metodología debe de usarse. Esto implica tiempo también para actualizarse, volver a planear las clases para todos los grupos. Informe de rendimiento de los estudiantes: informe del trimestre. Elaboración de planes remediales. Llevar al día los expedientes de los estudiantes. Entrega de notas fuera de horario. Desmotivada como	Comités los sábados y domingos. Las extracurriculares y las efemérides, el viernes la del 12 de octubre, hacer el programa fuera de , en la casa, pedir premios, patrocinadores, No se cuenta con computador, las búsquedas fuera del horario. Los programas matemáticas con prácticas con 60 preguntas, internet, resolver ejercicios, calculo, a nivel de universidad. A trabajar en internet,	Planeamiento. Realización de exámenes. Elaborar material. Los técnicos no tienen tiempo para planear. Demasiadas, bingo, rifas, venta de comidas, profesores hacemos actividades hasta para los estudiantes porque no alcanzan las becas/ fuera de horario. Utiliza la computadora para hacer reportes, buscar información entre otras actividades	

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
		<p>distintas especialidades, matrícula y otras como visitar otros colegios para hacer propaganda del colegio, en tiempo de jornada, se acomodan los horarios y ponen el vehículo propio.</p> <p>Cada trimestre informes de rendimiento, estadísticas, hacer visitas cuando van a pasantías o en las prácticas, para la supervisión</p> <p>Planea examen y si alguno estudiante no llega hay que hacer otro examen</p> <p>Registro de notas hacerlos en fuera jornada, cada vez que haya que poner nota de algún rubro, se usa cotidiano, extra-clase, registro es el pan de todos los días</p> <p>Además los profesores guía ponen nota de conducta</p>	<p>docente, lo que se tiene que hacer, se convierte en un momento un montón de cosas más, se atrasan en los programas por se desea hacer muchas actividades en el aula pero no hay tiempo, y se termina dando una pincelada de contenidos. La cantidad de lecciones que se pierden por las actividades que se organizan en las instituciones es muy grande. Se desea poder enseñar bien pero por la recarga de tareas no se puede.</p> <p>Recoger cuotas para el patronato, una vez por trimestre.</p> <p>Implementación del PIAT, que aún no se trabaja en el colegio, pero que conllevaría tener acceso a internet y estar llenado una serie de datos.</p> <p>Atender grupos demasiado grandes, de 40 a 45 alumnos. En los casos de especialidades son de 35.</p> <p>Adelantamiento, conlleva a tener grupo 40, pero el 90% deja</p>	<p>Si les dan 4 lecciones para planeamiento, pero solo quedan en papel</p> <p>Considero que deben estar en papel.</p>	<p>consulta material didáctico para preparar lecciones</p>	

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
			<p>botado el que está adelantado y no le da la importancia, ya que no tienen ninguna presión para tener buen rendimiento, por ejemplo el programa AVANCEMOS no exige buen rendimiento. Esto ha producido un desorden institucional porque el estudiante anda flotando en los ratos libres, e incluso se presta para problemas o distracción para los demás estudiantes. Elaboración del informe de labores.</p>			
Preguntas sobre comunicados del MEP que representan funciones y tareas						
<p>Cuáles comunicados recuerdan que hayan sido enviados desde el MEP en los últimos 5 años, que implicaran nuevas tareas o la extensión de las tareas que ya ustedes cumplían</p> <p>Consideran ustedes que el adelantamiento de materias y la aplicación del</p>	<p>Hay que suspender clases por cualquier cosa. Tarea de estadísticas para control interno. La nota de asistencia hay una nota mínima para alguien que nunca llegó. En los planes de</p>	<p>el sistema de adelantamiento, cambio de programas en las materias especiales, por ejemplo adaptarnos a un sistema que ni siquiera se conoce, todo lo nuevo que venía en el año Sistema por competencias que viene del sistema técnico, y se exige el portafolio, y no han llevado todavía</p>	<p>Todo lo mencionado por el adelantamiento de materias. Trabajo cotidiano, debido a los cambios en los rubros y metodología de evaluación, ahora requiere más tiempo que hace algunos años. Forma de trabajo en evaluación de las materias especiales, desfase de cómo se</p>	<p>El adelantamiento es lo peor, todo el mundo anda afuera, desertan, solo llevan la materia que deben, Traen repercusiones, en tanto tiempo libre, no hay recreación, van por todo lado y ahí vienen montón de cosas, pleitos, drogas, embarazos no se pueden</p>	<p>Adelantamiento de materias: Eso no ha funcionado.</p>	<p>Ahora con las becas no hay seguimiento, así que los papás no les importa si vienen a clases lo que les interesa es el dinero, así que andan en los pasillos, son lo que no les interesa si pasan o no.</p>

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
reglamento de disciplina han implicado más tareas para ustedes	<p>estudio, hay contenidos desactualizados. No hay objetivos en el programa y se manejan en el examen de peritazgo. El trabajo cotidiano, se evalúa solo cuando el estudiante está en el aula.</p> <p>En el reglamento disciplinario también hay tareas por ejemplo, se encuentra droga en el bulto, falta las semanas de exámenes y después se le reponen los exámenes.</p> <p>El plan remedial para notas de 90, llenar las estadísticas. Enseñar tics Presentar planeamientos en físico, no en digital.</p>	<p>capacitaciones. Es incoherente como se solicita y como se evalúa en el peritazgo Adelantamiento de materias, que consecuencias por ejemplo estudiantes que se lleva una asistencia aparte porque no está en la lista, cuando se entrega notas, El asunto es que el estudiante pertenece al nivel que está arrastrando y No sienten sentido de pertenencia porque ni ellos mismos saben dónde están no les ayuda en nada a los estudiantes Choques en las pruebas, entonces hay que hacer otro examen porque a los chicos les choca las pruebas La ley 7600 y no se encuentran en capacidad de atender a mu chachos con necesidades especiales como no videntes, También las guías nuevas de sexualidad, si yo tuviera que darlas para mí no estaría en capacidad sino que</p>	<p>califica y cómo llevarlo a la práctica. Realizar el festival cultural estudiantil. Desarrollo de las Ferias científicas</p> <p>Las actividades culturas son obligatorias, e implican preparar los estudiantes fuera de clase. Se hacen actividades de todo tipo: cuento, poesía, ensayo, ortografía, oratoria.</p> <p>Los docentes que vienen a completar lecciones no tienen compromiso con la institución, lo que implica que los demás deban asumir mayor cantidad de tareas. Por ejemplo, en un área pueden haber 10 docentes, pero solo cuatro están con tiempo completo, esto limita poder organizar actividades como área. El MEP no tiene una organización para distribuir bien a las y los docentes.</p> <p>La brecha entre el</p>	<p>controlar. Y se desmotivan, no es que van adelantando, tienen que venir a repetir.</p>		

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
		<p>deberían ser profesionales en orientación o psicólogas, eso va a traer implicaciones</p> <p>Otra aportación, cuidar en el aula y en los recreos</p> <p>Reglamento de disciplina? Notas de conducta tenían que presentar en materias menores de ochenta ahora se les envía a hacer trabajo comunal y no importan las boletas, no es impedimento para que se gradúen, eso es un cambio dañino para los docentes e incluso para los estudiantes</p>	<p>colegio privado y público es grande</p> <p>Algo muy preocupante es el tema de la evaluación, ya que no se exige buen rendimiento, por ejemplo si un estudiante obtiene un 57 en el tercer trimestre, igual paso de grado si el promedio anual le da, y va para bachillerato. Con esto se fomenta gente mediocre y luego juzgan al profesor por el número de estudiantes que pierden bachillerato.</p> <p>Proyecto Bandera azul.</p> <p>Asistencia a reuniones y capacitaciones.</p> <p>Debido a la extensión de los programas para cada materia, nunca se cubren en su totalidad.</p>			
Sugerencias para mejorar la situación						
¿Cuál podría ser una acción que potencie la función docente en secundaria? (es decir, si pueden vislumbrar alguna acción específica que remedie la situación de la carga docente)	Evitar recargo de funciones administrativos. Planeamiento tienen el mayor problema, tantos años y en la universidad demuestran que no tienen el	Se paguen las horas de planeamiento, tiempo para trabajar en aula y no llevar a la casa, que se les de un espacio en la jornada laboral para no llevar trabajo a la casa Académicos después de 44 lecciones 4 de planeamiento, pero quien	Soluciones propuestas: Más lecciones para planeamiento. Análisis de los que es celebraciones en las instituciones, que tengan que ver con la identidad del costarricense. Análisis de los temas de estudio, que no	Grupos más pequeños. (Se puede planear y evaluar durante el tiempo lectivo). Trabajos dentro del aula. Eliminación de extraclase. Replantear programas de educación técnica. (docentes y estudiantes	Grupos más pequeños. (Se puede planear y evaluar durante el tiempo lectivo). Trabajos dentro del aula. Eliminación	Reposicionamiento del rol docente – autoridad Para el estudiantado el docente está desprotegido Actitud de negativa de los estudiantes – No

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
	<p>conocimiento. Gastos en equipo, para impartir las clases. Trabajar por competencias, capacitar. Divorcio entre la evaluación de aprendizajes, el tiempo destinado y capacidad del estudiante. Muchos contenidos que se deben de cubrir pero no son pertinentes. Focalizarse en la esencia del conocimiento. Adaptar programas a la población, son adultos. Mayor espacio con los asesores, mayor retroalimentación, y actualizar programas. Ajustar los planes a la realidad, los contenidos no se pueden abarcar en tan poco tiempo. no hay equipos</p>	<p>no tiene las 44 igual tiene que planear.. Eliminación de tanto papeleo de la parte administrativa, porque todo hay que demostrarlo No se puede desligar el trabajo También el tema de competencias... El dichoso portafolio no da una evidencia exacta, las empresas no lo solicitan, no tienen funcionalidad, tal vez sería mejor hacer un perfil de salida del estudiante y hacer un instrumento con el perfil de salida, basándose en las áreas de competencia habilidades, destrezas, valores y actitudes, Es demasiado el papel que se gasta en el portafolio de evidencias que se disminuya el número de estudiantes Numero de lecciones en propiedad fueran más lecciones para planeamiento La reestructuración del sistema de evaluación porque hay 2 extraclase, 1 proyecto, 2 exámenes.</p>	<p>corresponden, a la realidad, están desactualizados. Darle más importancia a la conducta. Separar las políticas de primaria y secundaria, reglamentos. Funciones para cada docente por especialidad. En cada institución se cuenta con psicopedagogo y psicólogo para respaldar las adecuaciones. Cálculo de horas extras laboradas: 10 mínimo, pero podrían ser hasta 20 horas, en dependencia de las tareas que implica cada materia.</p>	<p>sobrecargados) Óptima ubicación de las adecuaciones significativas en las aulas regulares, son muy elevadas para el sistema educativo regular. Labor interdisciplinaria</p>	<p>de extraclase. Replantear programas de educación técnica. (docentes y estudiantes sobrecargados) Óptima ubicación de las adecuaciones significativas en las aulas regulares, son muy elevadas para el sistema educativo regular. Labor interdisciplinaria Espacios de comunicación entre docentes. Revalorar lo que contemplan las 200 horas. (Trascender de lo académico: problemática social - personal)</p>	<p>hay interés. Conceptualización de las familias hacia a las instituciones – Falta de respeto Mayor papeleo – Todo en físico: No hay nada digital. (Se invierte tiempo y recursos imprimiendo) Sistema! Sobrecargo administrativo Programas de estudio: por mas cambios el programa esta visualizado para 200 días. Retoman planeamientos viejos y los proponen como nuevos. Asistentes: colabora a revisar Solución ideal: grupos más pequeños. Horas de planeamiento.</p>

	Cartago	San José	Heredia	Guanacaste	Limón	Alajuela
	<p>suficientes para impartir la clase. Asignar tiempo para planeamiento, realicen un manual de funciones, detallado, evitar recargo de funciones administrativos. El planeamiento tienen el mayor problema, tantos años y en la universidad demuestran que no tienen el conocimiento. Gastos en equipo, para impartir las clases. Trabajar por competencias, capacitar.</p>	<p>podría ser un sistema más productivo, cosas más practicas</p>				

Anexo No 4. Presentación de resultados
