



# **UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON  
ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON  
ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

**“EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO  
TÉCNICO PROFESIONAL SAN PEDRO DE BARVA, Y SU  
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PROGRAMA GUÍA,  
EN EL I TRIMESTRE DEL CURSO LECTIVO 2019”**

**SUSTENTANTE:  
YAHAIRA ARIAS ARIAS**

**TUTORA:  
M. Sc. Susana Araya Zamora**

**Octubre, 2019**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
ÍNDICE DE CUADROS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	x
DECLARACIÓN JURADA .....	xii
CARTA APROBACIÓN DE LA TUTORA .....	xiii
CARTA APROBACIÓN DE LA LECTORA .....	xiv
CARTA APROBACIÓN DEL FILÓLOGO .....	xv
DEDICATORIA .....	xvi
AGRADECIMIENTO.....	xvii
ABREVIATURAS.....	18
RESUMEN .....	19
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	21
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	22
1.1.1 Antecedentes del problema .....	23
1.1.2 Problematización.....	27
1.1.3 Justificación del Tema.....	28
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	29
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
1.3.1 Objetivo general.....	30
1.3.2 Objetivos específicos.....	31
1.4 ALCANCES Y LÍMITACIONES.....	32
1.4.1 Alcances .....	32
1.4.2 Limitaciones.....	32
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	33
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO .....	34
2.1.1 Historia o fundación .....	34
2.1.2 Visión .....	58
2.1.3 Misión .....	58

2.1.4 Valores.....	59
2.1.5 Ubicación geográfica de la institución.....	59
2.1.6 Estructura organizacional .....	60
2.2 CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL .....	62
2.2.1 Factor A, variable independiente .....	62
2.2.1.1 La organización y el ambiente .....	62
2.2.1.2 Factores de satisfacción laboral .....	66
2.2.1.3 El motor de las personas: La motivación .....	67
2.2.1.4 Estresores laborales .....	69
2.2.1.5 El estrés y el síndrome de Burnout .....	74
2.2.2 Factor B, variable dependiente .....	78
2.2.2.1 Desempeño Laboral.....	78
2.2.2.2 Evaluación del desempeño.....	78
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	80
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	81
3.1.1 Finalidad (Teórica y/o aplicada) .....	81
3.1.2 Dimensión temporal (Transversal/longitudinal) .....	82
3.1.3 Marco (Mega-macro-micro) .....	83
3.1.4 Naturaleza (Cuantitativa y/o cualitativa).....	84
3.1.5 Carácter (Exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo).....	86
3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN .....	87
3.2.1 Sujetos.....	87
3.2.2 Primera mano .....	87
3.2.3 Segunda mano .....	88
3.3 SELECCIÓN DEL MUESTREO .....	90
3.3.1 Población .....	90
3.3.2 Muestra.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 91
3.3.3 Probabilística o no probabilística .....	92
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN .....	94
3.4.1 Instrumento de cuestionario.....	95
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	97
3.5.1. Variable independiente: Estrés Laboral.....	98

3.5.2. Variable dependiente: desempeño con relación al programa guía. ....	100
3.5.3 Cuadro de operacionalización de las variables.....	102
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	107
4.1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN VIGENTE.....	108
4.1.1 Descripción de los datos.....	108
4.1.2 Interpretación o explicación de los gráficos .....	109
I Datos Generales.....	110
II VARIABLE 1: EJECUCIÓN DEL PROGRAMA GUÍA.....	117
III VARIABLE 2: ESTRESORES LABORALES.....	127
INDICADOR 2: RAZONES PARA ACEPTAR LA LECCIÓN GUÍA.....	127
IV VARIABLE 3: SINDROME BURNOUT .....	149
INDICADOR 3: LOS TRES ESTADOS DEL BURNOUT .....	149
V VARIABLE 4: DESEMPEÑO LABORAL.....	150
INDICADOR 4: CLASIFICACION DEL DESEMPEÑO.....	150
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	157
5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	158
CAPÍTULO VI PROPUESTA .....	164
6.1 INTRODUCCIÓN .....	165
6.2 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA .....	166
6.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	166
6.3.1 Objetivo General .....	166
6.3.2 Objetivos Específicos.....	167
6.4 ALCANCES Y LIMITACIONES .....	167
6.4.1 Alcances .....	167
6.4.2 Limitaciones.....	168
6.5 DESARROLLO DE LA PROPUESTA .....	168
6.5.1 Programa guía. ....	169
6.5.2 Estresores Laborales, Factor ambiental y Factor personal .....	175
Objetivo.....	175
6.5.2.1 Contenido del plan de acción.....	175
6.5.2.2 Recursos.....	176
6.5.2.3 Cronograma.....	176

6.5.2.4 Presupuesto.....	177
6.5.3 Estrés Laboral .....	177
Objetivo.....	177
6.5.3.1 Contenidos.....	177
6.5.3.2 Recursos.....	178
6.5.3.3 Cronograma .....	179
6.5.3.4 Presupuesto.....	180
6.5.4 Desempeño.....	180
Objetivo.....	180
6.5.4.1. Contenidos.....	180
6.5.4.2 Recursos.....	183
6.5.4.3 Cronograma .....	183
6.5.4.4 Presupuesto.....	184
6.6 Presupuesto Global de la propuesta .....	184
6.7 Cronograma de ejecución de la propuesta.....	184
BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA.....	185
ANEXOS .....	188
ANEXO 1 .....	189
Cuestionario.....	189

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: HABILIDAD BÁSICA.....	25
FIGURA 2 ANTIGUAS INSTALACIONES CURSO LECTIVO 2011, UBICADAS EN EL SALÓN PARROQUIAL, SAN PEDRO DE BARVA.....	35
FIGURA 3: ACTO INAUGURAL DEL CURSO LECTIVO 2011, 17 DE FEBRERO. SEÑOR. MINISTRO DE EDUCACIÓN LEONARDO GARNIER RIMULO Y DIPUTADA POR LA PROVINCIA DE HEREDIA CIANNY.....	36
FIGURA 4: GRUPO DE EJECUTIVO PARA CENTROS DE SERVICIOS.....	37
FIGURA 5: GRUPO DE EJECUTIVO PARA CENTROS DE SERVICIOS.....	38
FIGURA 6: GRUPO DE DESARROLLO DE SOFTWARE.....	38
FIGURA 7: FRENTE DE LAS INSTALACIONES, 2012.....	39
FIGURA 8: ANTIGUAS INSTALACIONES COSTADO NORTE, 2012.....	40
FIGURA 9: ANTIGUAS INSTALACIONES COSTADO NORTE, 2012.....	40
FIGURA 10: ANTIGUAS INSTALACIONES COSTADO OESTE, 2012.....	41
FIGURA 11: ÁREA VERDE, TERRENO DE LAS NUEVAS INSTALACIONES, 2012.....	42
FIGURA 12: ÁREA VERDE, TERRENO DE LAS NUEVAS INSTALACIONES, 2012.....	42
FIGURA 13: AULA ACADÉMICA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2012.....	43
FIGURA 14: AULA ACADÉMICA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2012.....	44
FIGURA 15: AULA TÉCNICA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2012.....	44
FIGURA 16: ÁREA DEL COMEDOR, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2012.....	45
FIGURA 17: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	47
FIGURA 18: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	47
FIGURA 19: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	48
FIGURA 20: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	48
FIGURA 21: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	49
FIGURA 22: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	49
FIGURA 23: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	50
FIGURA 24: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	50
FIGURA 25: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	51
FIGURA 26: MOVIMIENTOS DE TIERRA, ANTIGUAS INSTALACIONES, 2014.....	51
FIGURA 27: ACTO INAUGURAL, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA SEÑOR LUIS GUILLERMO SOLÍS RIVERA, AÑO 2015.....	53
FIGURA 28: ACTO INAUGURAL, MINISTRA DE EDUCACIÓN DRA. SONIA MARTA MORA ESCALANTE, AÑO 2015.....	54
FIGURA 29: REPRESENTACIÓN ESTRUCTURAL DE LA JERARQUÍA REGIONAL INSTITUCIONAL.....	61
FIGURA 30: MACROAMBIENTE Y MICROAMBIENTE, C. T. P. S. P. B.....	65
FIGURA 31: RECOLECCIÓN DE DATOS.....	94

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: ESPECIALIDADES DEL COLEGIO TÉCNICO PROFESIONAL SAN PEDRO DE BARVA. ....	55
CUADRO 2: ESPECIALIDADES COLEGIO TÉCNICO PROFESIONAL SAN PEDRO DE BARVA.....	56
CUADRO 3: ESPECIALIDADES SECCIÓN TÉCNICA NOCTURNA .....	56
CUADRO 4: ESPECIALIDADES SECCIÓN TÉCNICA NOCTURNA .....	57
<i>CUADRO 5: LA MOTIVACIÓN .....</i>	<i>68</i>
<i>CUADRO 6: ESTRESORES LABORALES.....</i>	<i>72</i>
<i>CUADRO 7: FUENTE SECUNDARIA .....</i>	<i>88</i>
CUADRO 8: POBLACIÓN. ....	91
CUADRO 9: TEST DE MASLACH .....	99
CUADRO 10: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	102
CUADRO 11. PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN PARA EL PROGRAMA GUÍA .....	175
CUADRO 12. TEMA DE ESTRESORES .....	177
CUADRO 13 PRESUPUESTO ESTRÉS LABORAL .....	180
CUADRO 14. PRESUPUESTO TEMA DESEMPEÑO .....	184

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. GÉNERO .....	110
TABLA 2. EDAD ACTUAL .....	111
TABLA 3. ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE DE TRABAJAR EN EL C. T. P. SAN PEDRO DE BARVA?.....	112
TABLA 4. POR FAVOR INDIQUE LA MATERIA QUE IMPARTE .....	113
TABLA 5. SU CONDICIÓN LABORAL EN EL C. T. P. SAN PEDRO DE BARVA.....	115
TABLA 6. CANTIDAD DE INSTITUCIONES PARA LAS QUE TRABAJA EN MEP? .....	116
TABLA 7. INDIQUE LA CANTIDAD DE LECCIONES QUE TRABAJA EN TOTAL:.....	117
TABLA 8. ¿DEL TOTAL DE LECCIONES, CUANTAS SON CON REMUNERACIÓN ECONÓMICA?.....	119
TABLA 9. ¿SABE QUE ES EL PROGRAMA GUÍA? SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA, ESPECIFIQUE LO QUE SIGNIFICA EL PROGRAMA GUÍA.....	120
TABLA 10. ¿LE GUSTA SER PROFESOR GUÍA? .....	121
TABLA 11. ESPECIFIQUE LAS RAZONES DE POR QUÉ NO LE GUSTA SER PROFESOR GUÍA. PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES. JUSTIFIQUE SU RESPUESTA .....	123
TABLA 12. ¿ACTUALMENTE ES DOCENTE GUÍA DE ALGÚN GRUPO EN EL C. T. P. S. P. B.? EN CASO DE SER AFIRMATIVA SU RESPUESTA, PASE A LA PREGUNTA N°14.....	124
TABLA 13. ¿ESPECIFIQUE CUÁL O CUÁLES SON LAS RAZONES PARA NO TENER UN GRUPO GUÍA EN EL C. T. P. S. P. B. EN EL PRESENTE AÑO? .....	125
TABLA 14. ¿CUÁNTOS GRUPOS GUÍA TIENE A CARGO?.....	126
TABLA 15. ¿CONSIDERA QUE EL SALARIO POR IMPARTIR EL PROGRAMA GUÍA ES ACORDE CON LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA? .....	128
TABLA 16. ¿CREE QUE LA INCERTIDUMBRE POLÍTICA ACTUAL DEL PAÍS, AFECTA SU DESEMPEÑO COMO DOCENTE?.....	129
TABLA 17. ¿CÓMO DOCENTE SE ENCUENTRA ACTUALIZADO CON LA TECNOLOGÍA PARA REALIZAR SU TRABAJO? .....	130
TABLA 18. ¿CUENTA CON EL TIEMPO ADECUADO PARA REALIZAR LAS LABORES DIARIAS?.....	131
TABLA 19. DESCRIBA EL TIPO DE TAREAS QUE REALIZA EL PROFESOR GUÍA .....	132
TABLA 20. INDIQUE LA CANTIDAD DE ESTUDIANTES QUE TIENE A CARGO EN LA MATERIA QUE IMPARTE:.....	134
TABLA 21. ¿CUÁNDO TIENE A CARGO UN GRUPO GUÍA, DEBE INVERTIR TIEMPO FUERA DE SU HORARIO PARA ATENDER ACTIVIDADES RELACIONADAS AL PROGRAMA GUÍA?.....	136
TABLA 22. ¿CONSIDERA QUE TENER A CARGO EL PROGRAMA GUÍA GENERA MAYOR TRABAJO QUE IMPARTIR UNA LECCIÓN DE MATERIA? .....	137
TABLA 22.1. ¿CONSIDERA QUE TENER A CARGO EL PROGRAMA GUÍA GENERA MAYOR TRABAJO QUE IMPARTIR UNA LECCIÓN DE MATERIA? .....	137
TABLA 23. ¿SIENTE APOYO DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?.....	140
TABLA 24. ¿CÓMO CONSIDERA QUE SON, LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS(AS) DE TRABAJO? .....	141
TABLA 25. ¿LA COMUNICACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO ES? .....	142
TABLA 26. ¿TIENE PROBLEMAS FAMILIARES?.....	143
TABLA 27. ¿CÓMO CATALOGA LOS PROBLEMAS FAMILIARES QUE ESTÁ ATRAVESANDO EN ESTE MOMENTO?.....	144
TABLA 28. ¿QUÉ TIPO DE ADMINISTRADOR SE CONSIDERA DE SUS FINANZAS PERSONALES? .....	145
TABLA 29. ¿EL SALARIO LE ALCANZA PARA TODOS SUS GASTOS PERSONALES? .....	146
TABLA 30. ¿SU CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO SE ENCUENTRA HASTA EL LÍMITE?.....	147

<i>TABLA 31. ¿EL DINERO LE ALCANZA PARA ENTRETENIMIENTO? .....</i>	<i>148</i>
<i>TABLA 32. MBI.....</i>	<i>149</i>
<i>TABLA 33. ¿CÓMO DESCRIBE SU DESEMPEÑO COMO DOCENTE DE LA MATERIA QUE IMPARTE?..</i>	<i>150</i>
<i>TABLA 34. ¿CUÁNDO TIENE A CARGO UN GRUPO GUÍA ASUME TODAS LAS FUNCIONES DE PROFESOR GUÍA A CABALIDAD? .....</i>	<i>151</i>
<i>TABLA 35. ¿CUÁL CREE ES LA RAZÓN DE PORQUÉ SER PROFESOR IMPLICA MÁS DE LOS CUARENTA MINUTOS DE LA LECCIÓN SEMANAL? .....</i>	<i>152</i>
<i>TABLA 36. ¿CONSIDERA QUE EL SER DOCENTE GUÍA CON LLEVA UNA SOBRECARGA LABORAL? .</i>	<i>154</i>
<i>TABLA 37. ¿CUÁLES DE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS, SE RELACIONAN SU SOBRECARGA LABORAL? PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES SI LO CONSIDERA PERTINENTE. ....</i>	<i>155</i>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. GÉNERO .....	110
GRÁFICO 2. EDAD ACTUAL .....	111
GRÁFICO 3. ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE DE TRABAJAR EN EL C. T. P. SAN PEDRO DE BARVA? .....	112
GRÁFICO 4. POR FAVOR INDIQUE LA MATERIA QUE IMPARTE .....	114
GRÁFICO 5. SU CONDICIÓN LABORAL EN EL C. T. P. SAN PEDRO DE BARVA.....	115
GRÁFICO 6. CANTIDAD DE INSTITUCIONES PARA LAS QUE TRABAJA EN MEP? .....	116
GRÁFICO 7. INDIQUE LA CANTIDAD DE LECCIONES QUE TRABAJA EN TOTAL: .....	118
GRÁFICO 8. ¿DEL TOTAL DE LECCIONES, CUANTAS SON CON REMUNERACIÓN ECONÓMICA? .....	119
GRÁFICO 9. ¿SABE QUE ES EL PROGRAMA GUÍA? SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA, ESPECIFIQUE LO QUE SIGNIFICA EL PROGRAMA GUÍA.....	120
GRÁFICO 10. ¿LE GUSTA SER PROFESOR GUÍA?.....	122
GRÁFICO 11. ESPECIFIQUE LAS RAZONES DE POR QUÉ NO LE GUSTA SER PROFESOR GUÍA. PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES. JUSTIFIQUE SU RESPUESTA .....	123
GRÁFICO 12. ¿ACTUALMENTE ES DOCENTE GUÍA DE ALGÚN GRUPO EN EL C. T. P. S. P. B.? EN CASO DE SER AFIRMATIVA SU RESPUESTA, PASE A LA PREGUNTA N°14. ....	125
GRÁFICO 13. ¿ESPECIFIQUE CUÁL O CUÁLES SON LAS RAZONES PARA NO TENER UN GRUPO GUÍA EN EL C. T. P. S. P. B. EN EL PRESENTE AÑO? .....	126
GRÁFICO 14. ¿CUÁNTOS GRUPOS GUÍA TIENE A CARGO?.....	127
GRÁFICO 15. ¿CONSIDERA QUE EL SALARIO POR IMPARTIR EL PROGRAMA GUÍA ES ACORDE CON LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA? .....	128
GRÁFICO 16. ¿CREE QUE LA INCERTIDUMBRE POLÍTICA ACTUAL DEL PAÍS, AFECTA SU DESEMPEÑO COMO DOCENTE?.....	129
GRÁFICO 17. ¿CÓMO DOCENTE SE ENCUENTRA ACTUALIZADO CON LA TECNOLOGÍA PARA REALIZAR SU TRABAJO? .....	130
GRÁFICO 18. ¿CUENTA CON EL TIEMPO ADECUADO PARA REALIZAR LAS LABORES DIARIAS? .....	131
GRÁFICO 19. DESCRIBA EL TIPO DE TAREAS QUE REALIZA EL PROFESOR GUÍA .....	133
GRÁFICO 20. INDIQUE LA CANTIDAD DE ESTUDIANTES QUE TIENE A CARGO EN LA MATERIA QUE IMPARTE:.....	135
GRÁFICO 21. ¿CUÁNDO TIENE A CARGO UN GRUPO GUÍA, DEBE INVERTIR TIEMPO FUERA DE SU HORARIO PARA ATENDER ACTIVIDADES RELACIONADAS AL PROGRAMA GUÍA?.....	136
GRÁFICO 22. ¿CONSIDERA QUE TENER A CARGO EL PROGRAMA GUÍA GENERA MAYOR TRABAJO QUE IMPARTIR UNA LECCIÓN DE MATERIA? .....	137
GRÁFICO 22.1. ¿CONSIDERA QUE TENER A CARGO EL PROGRAMA GUÍA GENERA MAYOR TRABAJO QUE IMPARTIR UNA LECCIÓN DE MATERIA? .....	137
GRÁFICO 23. ¿SIENTE APOYO DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?.....	140
GRÁFICO 24. ¿CÓMO CONSIDERA QUE SON, LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS(AS) DE TRABAJO? .....	141
GRÁFICO 25. ¿LA COMUNICACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO ES? .....	142
GRÁFICO 26. ¿TIENE PROBLEMAS FAMILIARES? .....	143
GRÁFICO 27. ¿CÓMO CATALOGA LOS PROBLEMAS FAMILIARES QUE ESTÁ ATRAVESANDO EN ESTE MOMENTO?.....	144
GRÁFICO 28. ¿QUÉ TIPO DE ADMINISTRADOR SE CONSIDERA DE SUS FINANZAS PERSONALES? .	145
GRÁFICO 29. ¿EL SALARIO LE ALCANZA PARA TODOS SUS GASTOS PERSONALES? .....	146
GRÁFICO 30. ¿SU CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO SE ENCUENTRA HASTA EL LÍMITE?.....	147

GRÁFICO 31. <i>¿EL DINERO LE ALCANZA PARA ENTRETENIMIENTO?</i> .....	148
GRÁFICO 32. <i>MBI</i> .....	149
GRÁFICO 33. <i>¿CÓMO DESCRIBE SU DESEMPEÑO COMO DOCENTE DE LA MATERIA QUE IMPARTE?</i> .....	150
GRÁFICO 34. <i>¿CUÁNDO TIENE A CARGO UN GRUPO GUÍA ASUME TODAS LAS FUNCIONES DE PROFESOR GUÍA A CABALIDAD?</i> .....	151
GRÁFICO 35. <i>¿CONSIDERA QUE EL SER DOCENTE GUÍA CON LLEVA UNA SOBRECARGA LABORAL?</i> .....	153
GRÁFICO 36. <i>¿CONSIDERA QUE EL SER DOCENTE GUÍA CON LLEVA UNA SOBRECARGA LABORAL?</i> .....	154
GRÁFICO 37. <i>¿CUÁLES DE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS, SE RELACIONAN SU SOBRECARGA LABORAL? PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES SI LO CONSIDERA PERTINENTE.</i> .....	155

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Yahaira Arias Arias**, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número, **5-0326-0601**, egresada de la carrera de **Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos** de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas, y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el Delito de Perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de Tesis para optar por el título de; **Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos**, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **El estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, y su relación con el desempeño del programa guía, en el I trimestre del curso lectivo 2019**, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho de Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre del 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que estos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de Heredia, a los 21 días del mes de octubre del año dos mil diecinueve.

Yahaira Arias A.

Firma del estudiante

Cédula 5-0326-0601

# CARTA APROBACIÓN DE LA TUTORA

## CARTA DE APROBACION DE LA TUTORA

San José, 15 de octubre del 2019

**Señores**  
**Universidad Hispanoamericana**  
**Carrera Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos**  
**Universidad Hispanoamericana**

Estimados señores:

La estudiante **Yahaira Arias Arias**, cédula de identidad número 5-0326-0601 me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **"El estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, y su relación con el Desempeño del Programa Guía, en el I Trimestre del Curso Lectivo 2019"**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.

En mi calidad de tutora, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20
C)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL	100	100

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



**M.Sc. Susana Araya Zamora**  
**Cédula identidad N. 4-0140-0573**  
**Carné Colegio Profesional N° 011457**

## CARTA APROBACIÓN DE LA LECTORA

San José, 31 de octubre 2019

Universidad Hispanoamericana  
Sede Heredia  
Carrera Administración de Negocios  
Énfasis en Recursos Humanos

Estimados señores:

La estudiante Yahaira Arias Arias , me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado " El estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, y su relación con el Desempeño del Programa Guía en el el I Trimestre del curso lectivo 2019" Lo anterior par a obtener el grado de Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, particularmente lo relativo a la coherencia entre el marco teórico y análisis de datos, la consistencia de los datos recopilados y la coherencia entre éstos y las conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Cordialmente,



Firma  
MBA Milena Sotela Ramírez  
Cédula 1-573-526

## CARTA APROBACIÓN DEL FILÓLOGO

San José, 9 de noviembre, 2019

Señores

Carrera Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos

Universidad Hispanoamericana

Leí y corregí el proyecto de graduación: "El estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, y su relación con el desempeño del programa guía, en el I trimestre del curso lectivo 2019", elaborado por la estudiante Yahaira Arias Arias, cédula 5-0326-0601, para optar al grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación, por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad Hispanoamericana.

Atentamente,



M. Sc. Edgar Rojas González

Carné 2443

Teléfono: 88822158

Correo: edgarrojasg27@gmail.com

## DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la vida y darme la oportunidad de superarme cada día.

A mi madre y mi padre, pero muy especialmente a Él; porque siempre recalcó la importancia de estudiar, diciéndome: “el estudio es la única cosa que nunca nadie le va a poder quitar”. En su camino de despedida, tengo la firme convicción que me hubiese apoyado para que culminara este proyecto de vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, primero que todo, por brindarme una familia tan especial que me apoya en todo momento, a mi papá que descansa en paz, que siempre fue un motor de impulso para que estudiara y me esforzara, por la obra de Dios tengo la oportunidad de culminar esta meta de superación personal.

A todas las personas que, de una u otra manera, fueron un aliento y motivación, que me abrieron las puertas y tendieron la mano con su conocimiento y sabiduría para hacer posible, este proyecto de graduación, especialmente, a mi docente tutor que me aceptó y me guio para continuar.

De la misma manera al Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva y todos sus funcionarios por darme la oportunidad de realizar la tesis allí. Le pido a Dios para que bendiga a todas y cada una de las personas que intervinieron y participaron en los distintos procesos, porque sin todos y cada uno de ellos no sería posible esta realidad.

## **ABREVIATURAS**

DIEE: Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo

C. T. P: Colegio Técnico Profesional.

C.T.P.S.P.B: Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.

D.R.: Dirección Regional

MEP: Ministerio de Educación Pública.

## RESUMEN

La presente investigación se fundamenta en determinar las causas del estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva y su relación con el desempeño del programa guía, con el fin de implementar un plan de acción que contrarreste el síndrome de Burnout que tiene los docentes cuando asumen el programa guía.

**El capítulo I** de este proyecto de estudio, delimita el planteamiento, la formulación del problema, los objetivos, alcances y limitaciones de la investigación; que se lleva a cabo en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, con los docentes que imparten el programa guía, en la institución.

**En el capítulo II** se establece el marco teórico, es allí donde se desarrolla el contexto histórico, los antecedentes de la organización, así como los conceptos para fundamentar el trabajo de investigación y se amplía el significado de los términos relacionados a los estresores laborales, el síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes que imparten el programa guía.

**El capítulo III** presenta el procedimiento metodológico que define las herramientas y técnicas de recolección de datos, y se indican aspectos de la investigación como el enfoque, la población que participa en la aplicación de la encuesta, las fuentes de información que se utilizaron para la realización del proyecto de investigación.

**En el capítulo IV** se hace la interpretación de datos. En él, se confecciona un análisis de los datos estadísticos, se resume e interpreta la información obtenida a

partir de la aplicación del cuestionario y test de Maslach, los resultados de los datos se presentan mediante tablas y gráficos.

**En el capítulo V** se plasman las conclusiones y recomendaciones. A partir del análisis de datos se plantean las conclusiones y de estas se derivan las recomendaciones que se llevan a cabo con el objetivo de mejorar los aspectos relevantes que se situaron como parte de la problemática encontrada y que se debe solucionar, para un mejor desempeño de los docentes que aplica en programa guía.

**El capítulo VI** presenta una propuesta sustentada con base en los resultados obtenidos que contempla acciones y un plan de desarrollo para la ejecución en el C. T. P. San Pedro de Barva, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes que imparten el programa guía, en dicha institución.

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación se lleva a cabo en una institución pública de educación secundaria, ubicada en San Pedro de Barva, Heredia, específicamente, con los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, que tienen relación directa con la ejecución del programa guía del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.

De allí la importancia como menciona Hernández (2017). “Para las compañías, la investigación es también de vital importancia. Las organizaciones más innovadoras, las más competitivas y las de mayor solidez económica son las que invierten más en investigación científica y desarrollo tecnológico” (p. 7).

Sin embargo, lo anterior no es exclusivo de una empresa u organización; también es aplicable a todo ámbito de trabajo o lugar donde se esté; dada la naturaleza intuitiva del ser humano, que es curioso y tiene la necesidad de averiguar lo que sucede a su alrededor, “de la misma manera, en el entorno laboral los empleados de todos los niveles efectúan indagaciones de largo alcance que requieren la aplicación rigurosa del proceso de investigación o llevan a cabo diversos estudios para integrarlos y tomar decisiones” (Hernández, 2017, p.10).

### **1.1.1 Antecedentes del problema**

El programa guía en las instituciones educativas de Costa Rica, nace con el Reglamento General de Establecimientos Oficiales de Educación Media, en el año de 1971. El programa hace mención que son acciones dirigidas al grupo de aula, para la integración del conocimiento y la participación de los estudiantes, en el entorno educativo, como menciona en el Manual de Apoyo Técnico que utilizan los docentes (Alvarado, et al., 2015).

La lección guía es una lección asignada generalmente de manera remunerada a los docentes de las diferentes materias, con el objetivo de ayudar a los estudiantes en los diferentes procesos grupales o individuales.

Según los lineamientos del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, esta lección debe estar incluida en el horario y malla curricular de la sección o grupo, de manera tal que se trabaja durante cuarenta minutos, generalmente, con un grupo de estudiantes que oscila alrededor de treinta y dos a treinta y ocho estudiantes, aproximadamente.

Esta investigación se lleva a cabo con los docentes que han impartido la lección guía, porque se desea conocer los estresores que sufren los docentes al tener a cargo el programa guía, dentro de las funciones asignadas.

En el tiempo establecido de trabajo de la lección guía se tratan temas de relaciones interpersonales entre estudiante y estudiante, estudiante y docente, tema de rendimiento académico, toma de decisiones y otros que surgen en el convivir diario de los jóvenes.

La guía es algo mucho más que un tiempo asignado de cuarenta minutos de trabajo, constituye parte de un Programa que realiza el esfuerzo de humanizar el currículo, con el fin de promover que los estudiantes desarrollen valores, actitudes y habilidades básicas para desenvolverse en la vida.

El recurso constituye un apoyo para propiciar espacios de sensibilización, donde se intercambian ideas, pensamientos, sentimientos, experiencias de vida, conocimientos.

Haciendo referencia a Lemke (como se citó en Alvarado et al., 2015).

Un programa guía es un esfuerzo de parte de los docentes, administradores, padres, personal de guías y especialistas, para utilizar todos los recursos disponibles en la comunidad y en el Centro Educativo, de modo de ayudar a los alumnos a tomar decisiones cada vez más acertadas con relación a su propio desarrollo y al de la comunidad que los rodea (p. 7).

Desde el programa guía, el propósito que se busca es el fortalecimiento de los estudiantes en ocho habilidades básicas, que son las que se detallan a continuación en el siguiente diagrama (Alvarado, et al., 2015).



*Figura 1: Habilidad básica.*

*Fuente: Manual de apoyo técnico para el mejoramiento del programa guía en tercer ciclo y educación técnica p.8.*

Las funciones asignadas a los docentes guías constituyen más de cuarenta minutos semanales para abordar los temas antes expuestos, e implica un esfuerzo y carga de trabajo que sobrepasa el tiempo destinado a la ejecución de la lección guía.

De lo anterior se deduce la inquietud para indagar las posibles razones y obtener mayor información de la problemática de los docentes que ejercen el programa guía, como cita Hernández (2017) "La palabra investigación" viene del latín investigatio

(su sinónimo es inquisitio, es decir, preguntar o interrogar), y la palabra "ciencia" viene del latín scientia (saber que tiene su propia garantía de validez, es decir, saber demostrado). Así, la investigación científica es una indagación o búsqueda sistemática de conocimientos que pueden ser comprobados y que tienen que ver con todo lo que sucede (desde las partículas elementales<sup>1</sup> hasta el estudio del Universo; de lo que sucede en el cuerpo humano al análisis de las relaciones sociales) (p. 90).

### **1.1.2 Problematización**

Los docentes en general tienen una carga excesiva de trabajo que se extiende al tiempo libre o fuera de su recinto de labores, debido a las múltiples tareas que deben realizar fuera de las lecciones, provocando de esta manera estrés laboral

El ser docente guía, implica una carga aún mayor de la que cualquier docente lleva normalmente en su tiempo de trabajo. Debido a que en el programa guía se establecen una serie de acciones a ejecutar, que no precisamente se pueden llevar a cabo dentro del tiempo asignado a la lección guía.

La atención de casos con estudiantes, padres de familia, o encargados, no se puede incluir dentro de los cuarenta minutos de atención al grupo en general, así como la resolución de conflictos entre los actores involucrados, o los procesos de investigación sobre incidentes que surgen del diario convivir, entre los jóvenes.

El manejo del tiempo, para llevar a cabo las tareas que implica la ejecución del programa guía, puede generar estrés en los docentes por la carga de trabajo extra, que conlleva y por ende, repercute en el desempeño laboral como docente y como profesor guía.

### 1.1.3 Justificación del Tema

La siguiente investigación presenta una importancia desde el punto de vista del desempeño laboral en las tareas que ejecutan los docentes. Haciendo referencia a Puchol, (como se citó en Ramos, 2014) “la evaluación del desempeño o en inglés, “performance appraisal” es, en palabras de Puchol, “un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa en relación con su trabajo habitual, y que pretende sustituir a los juicios ocasionales y multi-criterio” (p. 9).

Esta investigación se fundamenta en el impacto del desempeño que pueden tener los docentes al asumir la ejecución del programa guía dentro de sus funciones, para mejorar el clima de trabajo y la calidad del mismo.

Los docentes se beneficiarán con el presente estudio, porque de la investigación; se extraerán los resultados para determinar los factores estresores que pueden estar asociados a la tarea de la ejecución del programa guía, y así mismo, a la satisfacción del trabajo, para lanzar una propuesta viable en la organización que favorezca a los actores involucrados.

## 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La formulación del problema se hace mediante una interrogante para dar respuesta a la idea que inicialmente suscitó el tema de investigación, como cita Ferreyro y Longhi (2014).

El proceso investigativo, como proceso de búsqueda, de conocimiento, está integrado por un conjunto de fases de actividad específicas, se inicia por el planteo de un problema que se concreta, en la mayor parte de los casos, a través de la formulación de una pregunta o cuestión bien definida a la cual se busca dar respuesta. Es a través de esta pregunta, que el investigador mirará, evaluará, cuestionará la realidad a investigar, intentará encontrarle un significado, una explicación a su planteo (p. 18).

Con el propósito de generar un mejor clima organización a partir de las funciones que ejecutan algunos docentes en la aplicación del programa guía en su currículum de trabajo, se plantea la siguiente interrogante:

**¿Cómo afecta el estrés laboral el desempeño de los docentes que tienen el programa guía en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, en el I trimestre del curso lectivo 2019?**

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Como bien menciona Ferreyro y Longhi (2014) “Un problema en general es una situación que pide solución.”, “Un interrogante que requiere un camino o estrategia para ser contestado.”, “Un cuestionamiento que no tiene solución inmediata o evidente” (p. 35).

### **1.3.1 Objetivo general**

El objetivo general es la guía del tema a desarrollar, en él se expresa una interrogante que debe ser resuelta.

- **Analizar el estrés laboral de los docentes, del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, y su relación con el desempeño del programa guía, en el I trimestre del curso lectivo 2019.**

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Los objetivos específicos son los coadyuvantes para poder llegar al punto central del tema que es objeto de estudio.

- **Identificar las razones que tienen los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, para aceptar la ejecución del programa guía.**
- **Determinar los estresores laborales de los docentes que ejecutan el programa guía en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.**
- **Evaluar el síndrome de Burnout que presentan los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, al aplicar el programa guía.**
- **Determinar si el estrés laboral afecta el desempeño de los docentes guías del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.**
- **Elaborar una propuesta de mejora en el manejo del estrés y para los docentes que ejecutan el programa guía.**

## **1.4 ALCANCES Y LÍMITACIONES**

### **1.4.1 Alcances**

La investigación abarca a los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, que imparten el programa guía en la institución, para determinar el impacto en la vida laboral y personal. Con esto se busca:

- Tener un estudio actualizado y realista de las razones del porqué aceptan los docentes asumir el programa, aun cuando en ocasiones no reciben una remuneración económica al respecto.
- Evaluar el nivel de estrés que tienen los docentes al impartir la lección o programa guía.
- Diseñar una propuesta para minimizar los efectos del estrés laboral en los docentes que imparten el programa guía.

### **1.4.2 Limitaciones**

- La información de la memoria institución carece de un orden congruente con los aspectos que detalla.
- La aplicación del instrumento no se realizó a la totalidad de la población docente de la institución, debido a que por diversas razones no fue posible que todos estuvieran.
- Los docentes dejan respuestas sin responder en el instrumento de evaluación.
- Existen contradicciones en las respuestas encontradas en los instrumentos de evaluación.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## 2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

### 2.1.1 Historia o fundación

Para el año de 1957, la Asamblea Legislativa del Estado Costarricense promulga la Ley Fundamental de Educación, Ley 2160, en ella se establecen los fines y artículos que rigen tanto la educación pública como privada del país.

De acuerdo al artículo 1 “Todo habitante de la República tiene derecho a la educación y el Estado la obligación de procurar ofrecerla en la forma más amplia y adecuada. Por lo que se deberá estimular y fomentar en los educandos el aprecio por el ejercicio de los derechos humanos y la diversidad lingüística, multiétnica y pluricultural de nuestro país” (Ley 2160 Ley Fundamental de Educación).

El colegio técnico para la comunidad de Barva de Heredia, nace de la iniciativa del Presbítero señor Eladio Solano para el año de 2010, con la idea de construir en el distrito de San Pedro de Barva, una institución educativa con modalidad técnica. La propuesta contó con el apoyo de la Junta de Desarrollo de la comunidad y la Municipalidad del Cantón.

La comunidad de San Pedro de Barva, al igual que muchas otras zonas del país, están en creciente desarrollo y esa es la razón por la que se ve la necesidad de promover espacios para que los jóvenes pueden continuar sus estudios cerca de sus hogares, sin necesidad que tengan de trasladarse a grandes distancias.

Debido a todo lo anterior, las organizaciones comunales empiezan a gestionar la creación del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva en la comunidad.

Mediante la resolución FPRA-4349-2010, se da el visto bueno para fundar del Colegio Técnico Profesional de San Pedro de Barva, bajo el código presupuestario 573-03-59-6504 del Ministerio de Educación Pública.

Un año después, enero del 2011, el Colegio Técnico Profesional San Pedro Barva, inicia sus labores, en las instalaciones del salón parroquial de la comunidad que lleva el mismo nombre, San Pedro de Barva. El salón parroquial, pertenece a la Iglesia Católica de la comunidad, para ser más exacto es un local adyacente de la Iglesia que se encuentra ubicado en las inmediaciones del parque central de San Pedro de Barva.



*Figura 2 Antiguas Instalaciones curso lectivo 2011, ubicadas en el Salón Parroquial, San Pedro de Barva*

*Fuente: Memoria institucional periodo 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 7.*

Las instalaciones del salón parroquial son un edificio de dos plantas o niveles; que en su parte superior cuenta con seis recintos que se utilizaron en su momento como aulas para el inicio del curso lectivo 2011. De los seis recintos, cuatro de ellos fueron destinados para impartir clases (lo que se llama en el lenguaje educativo desarrollo de las acciones formativas), uno de los aposentos es utilizado como espacio de oficinas y otro como sala de profesores-comedor.

En el nivel inferior o planta baja se ubicó el laboratorio de cómputo, que era de uso para los estudiantes para la especialidad.



*Figura 3: Acto inaugural del Curso Lectivo 2011, 17 de febrero. Señor. Ministro de Educación Leonardo Garnier Rímolo y Diputada por la provincia de Heredia Cianny Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 7.*

Las labores docentes se dieron gracias a la donación que realiza el área de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública; con esa donación fue posible la instalación y equipamiento de un laboratorio de informática, algunas computadoras portátiles que fueron destinadas a los funcionarios de la parte administrativa para que realizaran su trabajo, además, se contó con dos proyectores para impartir lecciones.

El curso lectivo 2011 inicia con la apertura del cuarto ciclo o Educación Diversificada, con dos especialidades en el área técnica que eran Ejecutivos para Centros de Servicios e Informática para Desarrollo de Software Bilingüe, con un total de 76 estudiantes, conformados en dos grupos académicos y cuatro técnicos.



*Figura 4: Grupo de Ejecutivo Para Centros de Servicios  
Fuente: Memoria institucional periodo 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 8.*



*Figura 5: Grupo de Ejecutivo para Centros de Servicios  
Fuente: Memoria institucional periodo 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 9.*



*Figura 6: Grupo de Desarrollo de Software  
Fuente: Memoria institucional periodo 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 10.*

En el año 2012 se dejan las instalaciones ubicadas en el salón parroquial para trasladarse a una nueva sede, que anteriormente fungió como una Escuela privada cristiana que se denominaba Glory School.



*Figura 7: Frente de las instalaciones, 2012.*

*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 25.*



*Figura 8: Antiguas instalaciones costado norte, 2012*  
*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 27.*



*Figura 9: Antiguas instalaciones costado norte, 2012*  
*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 29.*



*Figura 10: Antiguas instalaciones costado oeste, 2012*

*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 27.*

Para el inicio del curso lectivo 2012, la institución se ubica en sus nuevas instalaciones. Instalaciones que realmente no eran nuevas, como se detalló anteriormente, sin embargo, gracias al presupuesto de Educación Técnica y del presupuesto de la Junta Administrativa, es que se pueden suplir las demás necesidades, de esta forma se van equipando las aulas y las especialidades poco a poco.

La sede del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva estaba ubicada, en un área de 25.049 metros cuadrados de terreno. Contaba con una infraestructura en estado regular donde se impartían las clases, de los grupos que inicialmente comenzaron el año 2011.



*Figura 11: Área verde, Terreno de las nuevas instalaciones, 2012*  
*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 25.*



*Figura 12: Área verde, Terreno de las nuevas instalaciones, 2012*  
*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional*

*San Pedro de Barva, página 26.*

En un inicio, por el uso de estas instalaciones se pagaba un concepto por alquiler, el mismo era asumido por la Junta Administrativa del Colegio, con el dinero otorgado por el estado para este fin.

La infraestructura se adaptó a la modalidad del colegio, esto debido a que algunos grupos son de especialidad técnica, por lo que hay menos estudiantes que cuando están en clases de materias académicas. En otras palabras, los grupos académicos están conformados por dos especialidades. Las aulas técnicas deben ser de un tamaño más pequeño que las aulas académicas por la cantidad de personas que pertenecen al grupo.



*Figura 13: Aula académica, Antiguas instalaciones, 2012.*

*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 27*



*Figura 14: Aula académica, Antiguas instalaciones, 2012.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 28.*



*Figura 15: Aula Técnica, Antiguas instalaciones, 2012.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 28.*



*Figura 16: Área del comedor, Antiguas instalaciones, 2012.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 29.*

Posteriormente, se inician los trámites para adjudicación y compra del terreno, que está a 150 metros del Campo Santo Silencio y Paz, en San Pedro de Barva, el costo de la inversión ronda aproximadamente los  $\text{¢}990.000.000$  (novecientos noventa millones de colones) con la finalidad de realizar la construcción de un edificio apto a las necesidades de la organización.

Durante este proceso se establece una primera etapa de construcción, con un promedio de  $\text{¢}1.400.000.000$ , (Mil cuatrocientos millones de colones) y con miras en el futuro hacia una segunda etapa constructiva que oscila un monto de  $\text{¢}475.000.000$  (cuatrocientos setenta y cinco millones de colones).

Para el año 2013, se inicia el proceso de formalización para la compra del terreno y en diciembre la Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo DIEE firma la aprobación de construcción del colegio.

En ese mismo año (2013), se abre por primera vez la matrícula para iniciar tercer ciclo (sétimo año) en el siguiente curso lectivo. Esta situación tuvo una gran aceptación de la comunidad; lo que posteriormente conllevaría a incrementar la cantidad de estudiantes por la apertura del nuevo nivel.

No obstante, durante ese mismo curso lectivo (2013) se realizó la primera graduación. Finalmente, los estudiantes que iniciaron sus estudios en la modalidad técnica en el 2011 en el C. T. P. S. P. B. lograron obtener el título de bachiller en la educación media general básico y de especialidad técnica; todo eso gracias a los esfuerzos de la comunidad estudiantil, del cuerpo docente y administrativo de la institución.

Ocho meses más tarde del proceso de formalización de compra del terreno, lograba ser un sueño hecho realidad; para el mes de agosto del año 2014, se inician los primeros movimientos de tierra, con la maquinaria de la empresa constructora a cargo de la obra constructiva que se había aprobado anteriormente.



*Figura 17: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 30.*



*Figura 18: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 30.*



*Figura 19: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 31.*



*Figura 20: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 31.*



*Figura 21: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 32.*



*Figura 22: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 32.*



*Figura 23: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 33.*



*Figura 24: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 33.*



*Figura 25: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 34.*



*Figura 26: Movimientos de Tierra, Antiguas instalaciones, 2014.  
Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 34.*

También es de suma importancia recalcar que para ese mismo año, según resolución DPI-DFP-2344-2013, del Ministerio de Educación Pública, se avala la apertura de la Sección Técnica Nocturna que pertenece al C. T. P. San Pedro de Barva. Dicha sección, como su nombre lo indica, es de noche y ofrece las especialidades de: Contabilidad, Secretariado e Informática con un horario de las 17:30 horas a las 21:30 horas.

En el año 2015 se hace la inauguración oficial y formal de la obra constructiva Institucional. El 27 de agosto de 2015, se realiza el acto protocolario, al cual asistió el presidente de la República en turno el Señor Luis Guillermo Solís Rivera, en compañía de una comitiva de casa presidencial. A este evento asisten los estudiantes del Colegio, el personal docente y administrativo, así como algunos invitados especiales y las personas integrantes de la Junta Administrativa del Colegio.



*Figura 27: Acto inaugural, Presidente de la Republica señor Luis Guillermo Solís Rivera, año 2015.*

*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 38.*



*Figura 28: Acto inaugural, Ministra de Educación Dra. Sonia Marta Mora Escalante, año 2015.*

*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 39.*

Desde entonces y hasta la actualidad las especialidades técnicas, con el pasar de los años, se han ido modificando, y de la misma manera la cantidad de estudiantes y de personal que labora en la institución. Para ejemplificar lo anterior de una mejor manera se muestra el siguiente cuadro, hasta llegar a la actualidad; al año 2019

*Cuadro 1: Especialidades del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva. Clasificación de las especialidades del año 2011 al 2016.*

<b>Especialidades C. T. P. San Pedro de Barva</b>	<b>Año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Informática en Desarrollo de Software Bilingüe</li> </ul>	2011
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Informática en Soporte</li> </ul>	2012
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Informática en Soporte</li> <li>• Diseño Publicitario</li> <li>• Accounting</li> </ul>	2013
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contabilidad y Finanzas</li> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Diseño Publicitario</li> <li>• Informática en Soporte</li> <li>• Informática en Desarrollo de Software</li> <li>• Electrónica Industrial</li> </ul>	2014
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Diseño Publicitario</li> <li>• Informática en Soporte</li> <li>• Contabilidad y Finanzas</li> </ul>	2015
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contabilidad y Finanzas</li> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Diseño Publicitario</li> <li>• Informática en Soporte</li> <li>• Informática en Desarrollo de Software</li> <li>• Electrónica Industrial</li> </ul>	2016

*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 11 y 12.*

*Cuadro 2: Especialidades Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva  
Clasificación de las especialidades del año 2017 al 2019.*

<b>Especialidades C. T. P. San Pedro de Barva</b>	<b>Año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contabilidad y Finanzas</li> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Diseño Publicitario</li> <li>• Informática en Soporte</li> <li>• Electrónica Industrial</li> <li>• Computer Sciencie in Software Development</li> </ul>	2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contabilidad y Finanzas</li> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Diseño Publicitario</li> <li>• Informática en Soporte</li> <li>• Electrónica Industrial</li> </ul>	2018
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contabilidad y Finanzas</li> <li>• Ejecutivos para Centros de Servicio</li> <li>• Diseño Publicitario</li> <li>• Informática en Redes</li> <li>• Electrónica Industrial</li> </ul>	2019

*Fuente: elaboración propia, año 2019.*

*Cuadro 3: Especialidades Sección Técnica Nocturna  
Clasificación de las especialidades del año 2014 al 2016.*

<b>Especialidades Sección Nocturna</b>	<b>Año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática en Soporte</li> <li>• Contabilidad General</li> </ul>	2014
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariado Ejecutivo</li> <li>• Contabilidad General</li> </ul>	2015
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariado Ejecutivo</li> <li>• Contabilidad General</li> </ul>	2016

*Fuente: Memoria institucional período 2011-2016 del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, página 11 y 12.*

*Cuadro 4: Especialidades Sección Técnica Nocturna  
Clasificación de las especialidades en los años 2017-2019*

<b>Especialidades Sección Técnica Nocturna</b>	<b>Año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretariado Ejecutivo</li> <li>• Contabilidad General</li> </ul>	2017 al 2019

*Fuente: elaboración propia, año 2019.*

La apertura de nuevas especialidades está fundamentada por el área de educación técnica, quien es la entidad encargada en el país de velar por los estudios técnicos a nivel de secundaria.

La educación técnica se encuentra establecida y reglamentada en la ley 2160, artículo 17, que dice: La enseñanza técnica se ofrecerá a quienes desearan hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio para ingresar a las cuales se requiera haber terminado la escuela primaria o una parte de la secundaria. La duración de dichas carreras y los respectivos planes de estudio serán establecidos por el Consejo Superior de Educación de acuerdo con las necesidades del país y con las características peculiares de las profesiones u oficios. Se ofrecerán, además de la enseñanza técnica a que se refiere el párrafo anterior, a juicio del Consejo Superior de Educación, programas especiales de aprendizaje. Ley Fundamental de Educación.

### **2.1.2 Visión**

“Ser la mejor opción en educación secundaria técnica, líder a nivel regional, que garantice una formación sólida en valores, conocimientos técnicos y académicos, con un personal de gran calidad humana y profesional, comprometidos con los fines de la educación costarricense para formar ciudadanos de excelencia”.

### **2.1.3 Misión**

“Somos un Colegio Técnico Profesional identificado con los fundamentos de la educación costarricense; brindando educación de calidad, así como una formación integral de la persona estudiante, en el desarrollo de destrezas, habilidades, y valores que garanticen éxito escolar e inserción al mercado laboral”.

#### 2.1.4 Valores

Entre los valores que se destacan por el tipo de entidad, y de acuerdo a las características que definen a la población de la comunidad San Pedro de Barva, están los siguientes:

- ✚ Liderazgo
- ✚ Respeto
- ✚ Responsabilidad
- ✚ Honradez
- ✚ Honestidad
- ✚ Compromiso
- ✚ Superación
- ✚ Solidaridad

#### 2.1.5 Ubicación geográfica de la institución

El Colegio está situado en la provincia de Heredia, en el cantón número 2, que se denomina Barva, en el distrito segundo del cantón, San Pedro.

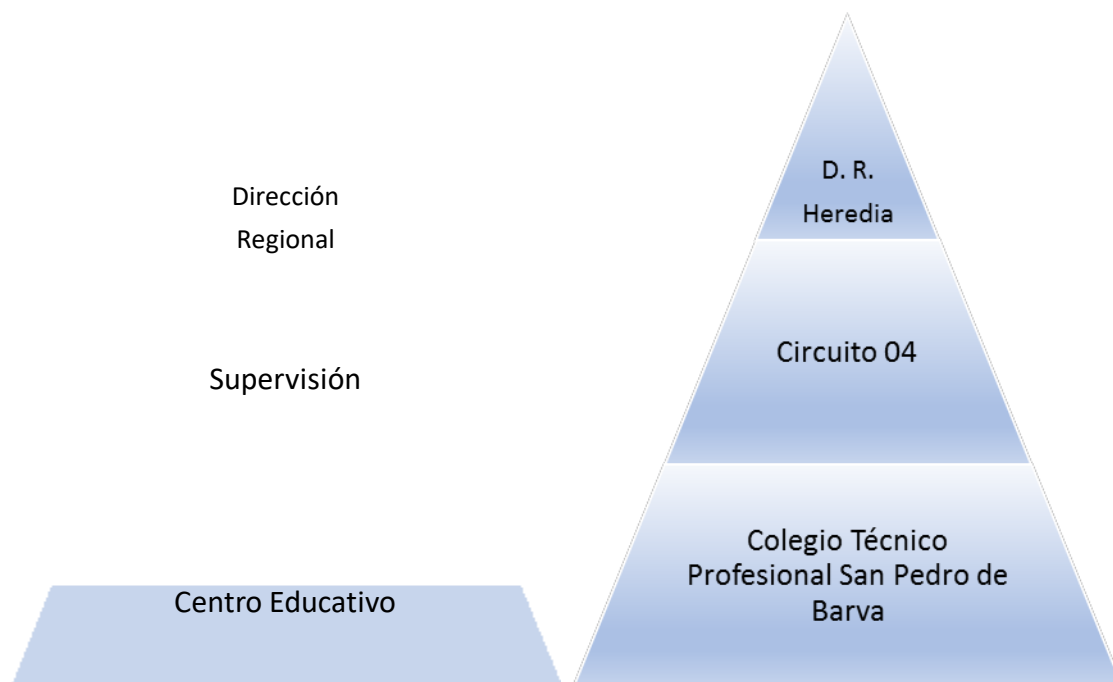
La institución colinda al norte con calle pública y al sur con Río Macarrón, al este con calle pública que es parte de la Ruta Nacional 128 y al oeste con propiedad privada.

Sus coordenadas geográficas son 10.0251°N, 84.1382°W, para ubicación referencial del Campo Santo Silencio y Paz, 200 metros norte.

### **2.1.6 Estructura organizacional**

El colegio pertenece a la Dirección Regional de Educación de Heredia, supervisión del circuito 04. En la jefatura del C. T. P. San Pedro de Barva, se encuentra la señora MAE. Margarita Ramírez Bonilla, junto con la asistente de dirección Lorena Carballo Pérez, ambas son las encargadas directas de la toma de decisiones que se da en la institución.

En la siguiente Figura se representa de manera gráfica, la división estructural por jerarquías que tiene el Ministerio de Educación Pública para girar las directrices por las se deben regir las instituciones educativas del país. De manera regionalizada se ejemplifica la posición del colegio, para posteriormente, explicar la dinámica de la institución.



*Figura 29: Representación estructural de la jerarquía Regional Institucional.  
Fuente: Elaboración propia, año 2019.*

La nómina actual del personal está compuesta por sesenta y ocho personas, que incluyen, docentes del área técnica y académica con un total de veinte y dos docentes técnicos y veinte y nueve académicos, una persona del departamento de Orientación, un auxiliar administrativo, un oficinista, tres conserjes, cinco auxiliares de vigilancia y tres cocineros.

Del personal docente, los profesores guías, pueden ser del área académica o técnica, la diferencia radica en que a los primeros en la mayoría de los casos, la ejecución del programa guía conlleva una remuneración económica, sin embargo, puede darse el caso en que no tiene retribución salarial por parte del Ministerio de Educación Pública, y para el caso de la institución los docentes del área técnica no tienen remuneración económica al ejecutar el programa.

## **2.2 CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL**

### **2.2.1 Factor A, variable independiente**

#### **2.2.1.1 La organización y el ambiente**

Las personas al ser individuos sociales, necesitan la interacción con otros de su misma especie para poder alcanzar metas, y lograr objetivos, ejemplo de lo anterior lo menciona Chiavenato (2017) cuando dice que “Por sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, a formar organizaciones para lograr objetivos que la acción individual y aislada no alcanzarían” (p. 6).

De acuerdo a lo anterior, entonces surge la incógnita de cuando realmente existe una organización, ¿Las personas se unen para cooperar entre ellas, por razones individuales para formar amistades o para formar y pertenecer a una organización? Cuando existe la duda de cuando hay una organización, se puede recurrir a lo siguiente “Una organización existe sólo cuando:

1. hay personas capaces de comunicarse,
2. dispuestas a contribuir en una acción conjunta,
3. a fin de alcanzar un objetivo común” (Chiavenato, 2017, p. 6), entonces todo lugar donde se encuentre más de una persona con el objetivo lograr algo se encuentra dentro de una organización.

Dentro de las organizaciones se pueden hacer dos clasificaciones; aquellas que pertenecen al sector privado o las que conforman parte del gobierno o estado y se hacen llamar públicas.

Si bien es cierto, que entre los procesos de administración, contratación, y otros, son distintos a los que se realizan entre una organización y otra, llámese de naturaleza, privada o pública, incluso dentro del mismo sector público, los procesos no son iguales, para todas las entidades o ministerios, pero lo que no cambia es la importancia del papel que juega del departamento de recursos humanos sobre los colaboradores.

El Ministerio de Educación Pública, los procesos de contratación de personal se maneja por medio de los requerimientos del Estatuto del Servicio Civil, sin embargo, una vez que el personal de la institución sea escuela o colegio, ha sido nombrado, el recurso humano, queda a cargo del director.

Los trabajadores del Estado también tienen que administrarse conforme a los principios y las técnicas propios del área de recursos humanos. Aun cuando varios países de América Latina tienen leyes y códigos diferentes de los del sector privado, lejos de verse disminuida, su importancia se incrementa por la influencia de sus acciones ante la sociedad.

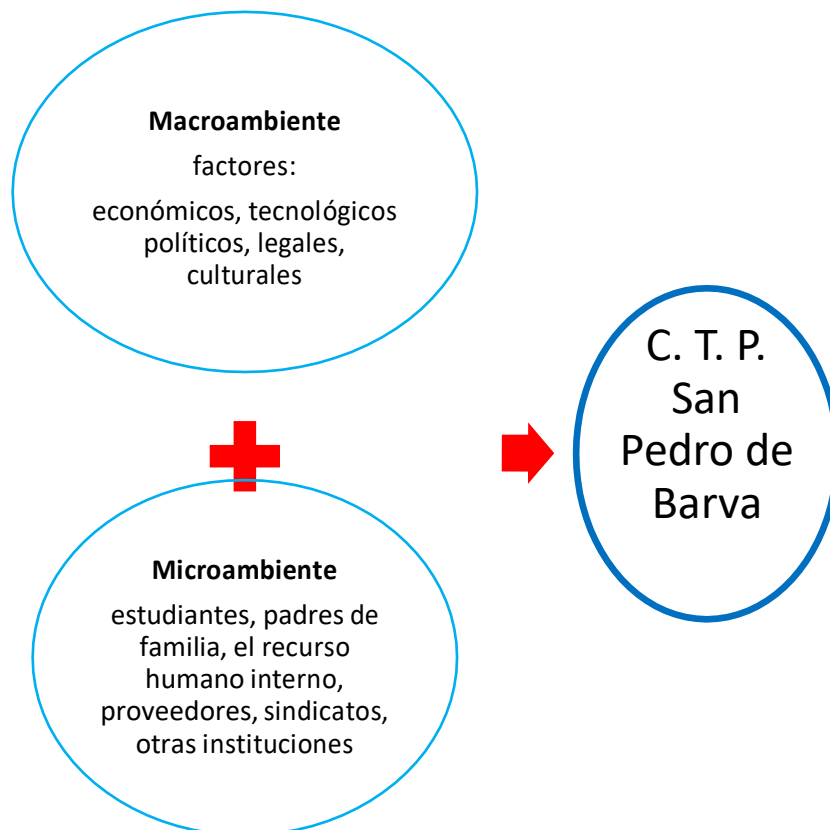
Como no existe una oficina o dirección que dirija o coordine el área en forma centralizada, cada dependencia o ministerio administra a su personal según sus necesidades, aunque en algunos países se tengan normas complementarias de observancia nacional (Dessler y Varela, 2017, p. 6).

A pesar de que dos o más instituciones educativas sean de la misma naturaleza (educativas) cada una de ellas se ve influenciada por el ambiente de trabajo, por la existencia de factores externos como internos, que intervienen en la dinámica de la organización Chiavenato (2017) menciona que en el macro ambiente las fuerzas

presentes en la sociedad y en el mundo como la situación económica, tecnológica, social, política, legal, cultural provocan incertidumbre, pero también se encuentra la influencia del microambiente que son los factores internos a la institución.

Si las presiones externas, a las que se ve influenciada una institución, corresponde a varios factores, entonces se podría decir que algunos de los actores ligados directamente al C. T. P. San Pedro de Barva serían todos aquellos que le brindan productos o servicios al colegio, sus estudiantes, las entidades educativas que tiene a su alrededor, los padres de familia, sindicatos y demás organizaciones que ejercen presión en la institución.

Lo anterior se refleja en la explicación que detalla Robbins y Judge (2017) "El ambiente de una organización incluye instituciones o fuerzas externas que pueden afectar su estructura, como proveedores, clientes, competidores y grupos de presión públicos" donde cada aspecto es aplicado y ejemplificado al contexto institucional.



*Figura 30: Macro-ambiente y Micro-ambiente, C. T. P. S. P. B.  
Fuente: Elaboración propia, año 2019.*

En el ambiente interno de la organización el docente guía, que es el objeto de estudio, también se ve influenciado por la interacción con los demás actores internos. El profesor tiene que coordinar y relacionarse directamente con otros agentes del ambiente educativo, como departamento de orientación, diversos comités institucionales.

El recurso humano en una organización es lo más importante, porque sin él no sería posible llevar a cabo las tareas y funciones de la empresa. Dentro del microambiente es muy importante identificar los intereses, la motivación, que tienen los colaboradores para el desempeño de sus puestos de trabajo. En la medida que el

recurso humano se encuentre satisfecho, toda la organización es reflejo en su ambiente de satisfacción y bienestar.

### **2.2.1.2 Factores de satisfacción laboral**

Algunos autores mencionan que entre alguna de las teorías que se pueden aplicar en la organización para determinar el bienestar laboral es la teoría de Demandas-Recursos laborales, tal y como lo explican Luceño, Talavera, Martín y Escorial (2017) “que las demandas y los recursos del entorno laboral y del trabajador pronostican el bienestar laboral y tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés en el trabajo y la motivación” en consecuencia al tener mayor acceso a recursos se torna más sencillo lograr las metas.

Por otra parte, los autores antes citados hacen referencia a la importancia de la teoría del modelo de las Características del Puesto de Trabajo “cuando el trabajador encuentra sentido a las tareas que realiza, las ejecuta con autonomía... el resultado conlleva mayores niveles de satisfacción y motivación, menos estrés, así como un mejor rendimiento y menos absentismo” (Luceño et al., 2017).

Conocer sobre las motivaciones que tienen los docentes al ejercer el programa guía toma relevancia en el sentido de que a mayor satisfacción y bienestar mejor desempeño tiene el colaborador en su puesto de trabajo.

Como menciona Luceño et al., (2017) “conocer el grado de motivación de un trabajador adquiere relevancia, puesto que se ha constatado que bajos niveles de

motivación laboral se relacionan con la aparición de altos niveles de estrés”. Por ello es de trascendencia investigar sobre el estrés que pueden presentar los docentes y en especial los profesores guías del C. T. P San Pedro de Barva, así como las motivaciones que tienen en la aplicación del programa guía.

Las instituciones educativas representan un espejo de lo que se vivencia en la comunidad y el país. Los problemas y situaciones, económicas, políticas, sociales que aquejan a la sociedad en general se manifiestan dentro de las aulas de enseñanza, con los estudiantes que tienen a cargo los docentes.

### **2.2.1.3 El motor de las personas: La motivación**

Todo ser humano tiene su propio impulso, motivación o razones para realizar la toma de decisiones. Las fuerzas que estimulan la conducta humana son diferentes para todos, como menciona Chiavenato (2017) “Entre las personas hay diferentes motivaciones: las necesidades varían de un individuo a otro, lo cual proporciona distintos patrones de conducta. Los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos son por igual diferentes” (p. 42).

No existe una única razón por la cual las personas, reaccionan ante una misma situación de distinta manera o dicho de otra manera, para una misma situación las personas perciben o aprecian distintas cosas desde el marco de referencia y experiencia que han vivenciado.

Entre algunas de las posibles explicaciones al comportamiento humano, bajo un enfoque de motivación humana, se puede detallar la hipótesis que explica, Leavitt como referencia en Chiavenato (2017), haciendo alusión a tres premisas básicas de

las razones que impulsan a las personas al hacer las cosas y tomar sus propias decisiones, de acuerdo al marco referencial de experiencias o vivencias.

*Cuadro 5: La motivación  
Premisas de la motivación.*

Producto	Motivada	Orientada a Objetivos
Los estímulos pueden ser externos o internos y son los responsables de influir en la conducta de las personas. El ambiente es un estímulo externo que puede interferir en igual medida al estímulo interno de la herencia; en el comportamiento.	Las personas se conducen mediante objetivos o finalidades específicas, no por suerte o casualidad.	La motivación del ser humano siempre tiene un objetivo a seguir.

*Fuente: Leavitt referenciado en Chiavenato (2017), elaboración propia.*

La motivación personal influye en el clima organizacional de la empresa, sin embargo, existen factores dentro o fuera de la organización que interfieren de cierta manera en la satisfacción de las necesidades personales de cada individuo.

El clima organizacional de toda institución, tiene relación directa con el ambiente interno que vive y perciben los miembros de la organización. Cuanto mayor grado de motivación tengan los colaboradores, mejor es la apreciación de un clima organizacional

alto en otras palabras un buen clima organizacional, porque se evidencia mejores relaciones interpersonales entre el personal, cuando la persona está feliz el estado de ánimo, funciona de manera más proactiva para resolver los conflictos que surgen en el día a día.

“Como consecuencia del concepto de motivación (en el nivel individual) surge el concepto de clima organizacional (en el nivel de la organización) como aspecto importante de la relación entre personas y organizaciones” (Chiavenato, 2017, p.74).

El clima organizacional guarda relación directa con la motivación individual de cada persona. Los objetivos individuales que impulsan a las personas tienen un vínculo o relación con los objetivos institucionales y por ende con la cultura organizacional.

Si un centro educativo tiene un buen clima de trabajo y estudio, esto es reflejo en sus profesores y estudiantes, con el tipo de relaciones que tengan unos con otros e incluso a nivel académico.

La educación tiene como finalidad formar mejores personas para sociedad tanto en conocimiento como a nivel humano (persona integral) y los profesores guías deben promover la autogestión de habilidades sean funcionales para la vida en sus estudiantes.

#### **2.2.1.4 Estresores laborales**

Los autores (Robbins y Judge, 2017) indican que existen dos tipos de factores causantes del estrés, como lo son los factores de estrés desafiantes y los factores de estrés obstructores. Los primeros corresponden a todos aquellos factores como la carga laboral, la presión para terminar las tareas y las presiones de tiempo, los factores de estrés obstructores son los que impiden el logro de las metas por situaciones como

el exceso de papeleo, las políticas de la empresa o departamento, la ambigüedad de las responsabilidades del trabajo que se desempeña.

Otras fuentes que pueden ser causas de estrés en el trabajo son los factores relacionados al ambiente, aquellos factores que involucran directamente a la organización, y por otro lado están los aspectos personales.

Por otra parte, los factores ambientales, se dividen en tres tipos de incertidumbre que son la económica, política y el cambio tecnológico. La estructura de la organización está influenciada en la incertidumbre ambiental que tiene la organización a su alrededor por factores externos a ella.

El ambiente económico influye en la seguridad o inseguridad que sienten las personas en sus trabajos. Si la economía en una región es creciente, existe un mayor grado de confianza para la expansión de negocios y por ende mayores oportunidades laborales, al contrario, cuando la economía está en descenso las oportunidades de trabajo se ven reducidas, situación que afecta a las personas.

La incertidumbre política afecta en mayor o menor grado, dependiendo del contexto histórico del país no todas las regiones gozan y cuentan con un sistema político estable, sin embargo, los cambios políticos bruscos pueden generar estrés en cualquier nación.

Los cambios en la tecnología, la creciente innovación, hacen que las personas deben estar constantemente actualizadas para no verse obsoletas, el mercado tecnológico, sustituye rápidamente un producto por otro y esto, puede convertirse en una fuente de estrés por la automatización de procesos, el uso de la inteligencia artificial y el desconocimiento de las nuevas tecnologías, en los puestos de trabajo.

Los factores organizacionales son los que están directamente relacionados al puesto que se desempeña, entre sus aspectos están las demandas de la tarea, el rol y las demandas interpersonales.

Las demandas de la tarea tienen que ver con el puesto de trabajo que se ejecuta, porque abarca el diseño del puesto, la autonomía que se tiene en él, la variedad de la tarea y automatización, las condiciones laborales y ambientales, refiriéndose a condiciones físicas del recinto de trabajo. Entre más factores estresores existan en el ambiente mayor será la tensión y estrés que puede sentir la persona.

El rol también representa un factor de trascendencia en el puesto, debido a que se puede generar frustración en el trabajo por la presión de rol que se ejecuta, por las expectativas del rol y la ambigüedad del mismo. Las expectativas del rol que tiene cada persona en ocasiones no se asemejan con la realidad lo cual causa frustración e impotencia.

La sobrecarga del rol se da cuando, es demasiado el volumen o carga de trabajo que se pretende que el funcionario realice. Por otra parte, la ambigüedad del rol surge cuando no hay claridad, se confunden los roles entre los puestos de trabajo y la persona no sabe lo que debe hacer o no tiene seguridad de sus funciones. Cuanto mayor sean las restricciones en el rol menor es la capacidad de activa de resolver.

Las demandas interpersonales son aquellas generadas por el contacto de unos con otros en sus trabajos. Tiene relación directa con los tipos de relaciones que se establecen amables u hostiles, de colaboración o de resistencia, los conflictos por la comunicación, diferencias de opiniones y otros. Cuanta más equidad, igualdad y respeto exista en el trabajo mejor será el ambiente de trabajo y menor el estrés y ansiedad de los colaboradores.

Los factores personales son los elementos personales de cada persona, las actividades que realizan después de su tiempo de trabajo, los conflictos familiares que pueda tener e incluso el poder adquisitivo que puede tener.

Las condiciones familiares de todas las personas son distintas y en algunas ocasiones esto puede tener mayor influencia en el estrés y rendimiento de la persona en su puesto de trabajo.

En resumen, los estresores laborales o de la organización se pueden visualizar de la siguiente manera, en el cuadro que se detalla a continuación.

*Cuadro 6: Estresores Laborales  
Clasificación de los estresores laborales*

Estresores Laborales		
<u>Factores Ambientales</u>	<u>Factores</u> <u>Organizacionales</u>	<u>Factores Personales</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Incertidumbre económica,</li> <li>✚ Incertidumbre política</li> <li>✚ Cambio tecnológico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Demandas de la tarea</li> <li>✚ Demandas de rol</li> <li>✚ Demandas interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Asuntos familiares</li> <li>✚ Problemas económicos</li> </ul>

*Fuente: Robbins y Judge , 2017, página 624, elaboración propia.*

Existen otros factores que también dependiendo del trabajo que se realice pueden llegar a convertirse en elementos estresores, como la clasificación que realiza Hoyo (1997), que la grupa en tres apartados: los estresores del ambiente físico, estresores de la tarea y por último los estresores de la organización.

Los estresores del ambiente físicos son todos aquellos aspectos ambientales como la Iluminación, el ruido, la temperatura y el trabajo en ambientes contaminados.

La iluminación puede ser poca o excesiva, pero ambas son capaces de ocasionar problemas de salud en la persona y en desempeño del trabajador.

El ruido es otro de los factores ambientales que afectan el desempeño y la salud. Aquí surge la pregunta ¿Quién es capaz de concentrarse con un ruido excesivo o que aturde? Cabe recalcar, además que un alto nivel de ruido puede ocasionar pérdida auditiva en el transcurso del tiempo y la irritabilidad, y falta de concentración serian parte de las consecuencias inmediatas que ocasiona el trabajar con esas condiciones.

La temperatura influye en el bienestar y comodidad de la persona, tanto el frío como el calor en exceso disminuyen de una manera u otra, la capacidad de rendimiento del trabajador. Y ambas son capaces de ocasionar consecuencias de salud irreversibles con el paso del tiempo.

Los ambientes contaminados son todos aquellos lugares que por su condición están constantemente en peligro por las consecuencias sobre los efectos en la salud de como la exposición a sustancias químicas, o un tipo de radiación constante.

Por otra parte, están los estresores de la tarea, así como las personas tienen diferentes tipos de personalidad, los trabajos y las tareas a realizar también conllevan un nivel diferenciado de ejecución. Por lo que una tarea muy sencilla de ejecutar puede estar bien para alguien en otra persona esto puede desencadenar una frustración en su quehacer y lo mismo sucede al contrario cuando el nivel de exigencia es demasiado elevado, lo que puede ocasionar una inadecuada carga mental de trabajo.

La carga mental de trabajo, sucede cuando la tarea a realizar sobrepasa el nivel que es tolerable llevar o desempeñar para la persona. En términos generales, cuando esto sucede, el rendimiento de la persona decae aun en tareas sencillas de ejecutar por la incapacidad o nivel de frustración que tiene el individuo.

#### **2.2.1.5 El estrés y el síndrome de Burnout**

Lazarus (como se citó en Otero et al., 2015) plantea que el estrés laboral “se ha descuidado el funcionamiento interno del proceso del estrés porque los estudios se han orientado fundamentalmente a analizar aspectos del ámbito y/o contexto laboral y, en menor grado, las variables de personalidad” (p. 50) en otras palabras cuando se produce el estrés laboral, porque existe una relación entre la personalidad y las condiciones laborales que están afectando al individuo.

Lo anterior denota que el estrés conlleva consecuencias en el estado de salud y en el rendimiento que brinda el colaborador en la organización. Se dice que el “estrés experimentado por el colectivo de profesores como un tema socio sanitario de primer orden se asienta, en buena medida, en la creciente magnitud que en las últimas décadas se está produciendo en este fenómeno y en los elevados costes que desde distintas ópticas (organizacional, personal, familiar, sanitario) conlleva” (Otero et al., 2015, p. 78).

Se podría plantear una descripción de lo que conlleva ser docente en una institución de secundaria pública en Costa Rica, el ejemplo a detallar sería algo así: significa estar en un salón de clases (recinto cerrado) con un aproximado de 37 personas (llámese adolescentes) que dependen constantemente de la atención del

profesor, son 74 ojos observando contra únicamente 2 ojos que deben estar pendiente de todo lo que sucede, además de la explicación o materia que debe impartir.

Un estudio realizado a profesores de la Comunidad Autónoma de Galicia indica que los síntomas de estrés entre los docentes pueden tener distinta naturaleza sea física de comportamiento, de emociones y de manera cognitiva; se menciona que a mayor tiempo de estar expuesto a las condiciones los síntomas de cansancio, dolor de cabeza, agotamiento emocional, depresión, ansiedad, irritabilidad y dificultad para concentrarse, entre otras van en aumento (Otero et al., 2015).

De lo anterior podría deducir o cabe la incógnita de si necesariamente cuando se emplea el término de estrés laboral, se está haciendo referencia al concepto de Burnout. El psicólogo clínico H. Freudenberger en 1974, empleó el término mientras trabajaba en Nueva York para una clínica privada, donde trataban personas con adicciones, al observar que el personal que tenía entre uno a tres años de laborar allí, se les manifestaba un agotamiento progresivo y con síntomas de ansiedad, depresión y desmotivación en los quehaceres del oficio (Cólica, 2017).

El término de Burnout fue empleado inicialmente observado en personas que trabajaban en el sector de la salud, rápidamente se observaba que era una verdadera epidemia entre los docentes de todos los niveles educativos (Cólica, 2017). La mayoría de estudios en este tema se basan en servicios de atención o ayuda de la salud o educación.

Los estadounidenses, especialistas en Psicología, Maslach y Jackson, en 1981; (como se citó en Cólica, 2017) definieron el síndrome de "Burnout" como un "síndrome

de estrés crónico que afecta a profesionales de servicios dedicados a una atención intensa y prolongada de personas que están en una situación de necesidad o dependencia “.

En síntesis, la palabra “Burnout parece ser una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas” (Olivares, 2017, p. 59).

Sin embargo, el estrés por si solo tiene dos aspectos importantes por valorar, el que puede llamarse de manera positiva y otro meramente negativo al que hace referencia Maslach (como se citó en Olivares, 2017) (un aspecto diferenciador entre estos dos conceptos es el hecho de que el estrés puede ser entendido como un proceso que tiene efectos positivos y negativos para el individuo, mientras que el burnout sólo tendría efectos de índole negativo).

El cuestionario de Maslach 1986, mide los tres aspectos del estrés crónico que son; cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo. Es un instrumento bastante utilizado, por la alta fiabilidad; así como por el tiempo que lleva aplicarlo.

La descripción e información relacionada al cuestionario de Burnout se detalla a continuación:

Este inventario se divide en tres sub escalas que se ajustan a tres factores ortogonales cada una, denominados: agotamiento emocional (Emocional exhaustion), (9 ítems), despersonalización (Depersonalization), (5 ítems) y

realización personal en el trabajo (Personal accomplishment), (8 ítems), obteniéndose en ellas una puntuación estimada como baja, media o alta, dependiendo de las diversas puntuaciones de corte determinadas por las autoras para cada profesión en específico, tomando como criterio de corte el percentil 33 y el 66. (Olivares, 2017, p. 61).

El primer concepto de la sub escala es el agotamiento emocional o cansancio emocional, que se define como el “sentimiento de estar emocionalmente exhausto y agotado por el contacto cotidiano y mantenido con las personas a las que hay que atender (pacientes, alumnos, etc.)” (Otero, 2015, p.165). Las personas llegan a sentirse exhaustas física y emocionalmente, producto de la alta tensión.

La despersonalización, es otra de las sub escalas, y Otero (2015) afirma que es “el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes, cínicas y frías hacia otras personas (especialmente, hacia los destinatarios del propio trabajo)” Los trabajadores se muestran insensibles, “deshumanizados” e incluso irritables con sus “clientes”, en ocasiones, les culpabilizan de sus problemas”(p.165) es una resistencia y apatía en el entorno laboral hacia las personas que se encuentran cerca.

Para finalizar el tercer aspecto que evalúa, es el de realización personal el cual se puede definir como “la tendencia a evaluarse a uno mismo negativamente; evaluación que repercute en el nivel de eficacia percibida en la realización del trabajo e incluso en las relaciones que se establecen con los otros” (Otero, 2015, p.166). La persona llega a sentirse impotente, fracaso laboralmente; porque considera que no es capaz de cumplir sus propias metas y objetivos.

Cuando un colaborador llega al estado de no estar a gusto con el trabajo que desempeña, tiene repercusiones tanto a nivel personal y laboral. La persona se enferma y la organización se debilita por la condición particular del colaborador.

## **2.2.2 Factor B, variable dependiente**

### **2.2.2.1 Desempeño Laboral**

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que un colaborador tiene sobre su puesto de trabajo. Normalmente se basa en algún tipo de medición de acuerdo a una escala o parámetros que evalúan el trabajo realizado.

Una conceptualización del término desempeño es la que describe Chiavenato (2017), como “el desempeño (performance) es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. O de seres vivos, máquinas, equipos, productos o sistemas, en comparación con los objetivos, normas o expectativas previamente definidos” (p.206). La finalidad de cumplir con los objetivos y tareas es indispensable para la organización, para determinar su productividad.

El desempeño puede medirse de manera formal o informalmente y en la relación del cumplimiento de objetivos previamente establecidos; se puede medir como bajo, medio, alto o excelente. Este tipo de escala es muy utilizada en los centros educativos para la calificación anual del personal.

### **2.2.2.2 Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es una técnica administrativa que define como “el proceso continuo que realiza una organización para medir el valor que un trabajador

aporta a esta. Esta evaluación forma parte de la estrategia de las empresas para dirigir a las personas” (Ruiz, Gago, García y López, 2017, p.147).

Esta estrategia administrativa es importante porque, gracias a ella se puede medir el rendimiento del colaborar en términos de metas y logros alcanzados para la organización; adema ayuda a la mejora de estrategias. En muchas empresas el logro de las metas u objetivos representa la posibilidad de ascensos o recompensas para el colaborador.

El proceso de evaluación del desempeño, se basa en tres pasos a seguir: 1- Los estándares están establecidos por la organización. 2-La evaluación de los colaboradores se basa generalmente en un formulario que mide los estándares. 3- Existe una devolución de información para el colaborador sobre sus resultados. En resumen “La evaluación del desempeño consiste en evaluar el desempeño actual o anterior de un trabajador con respecto a sus estándares de desempeño” (Dessler, 2015, p.226).

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

## 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

### 3.1.1 Finalidad (Teórica y/o aplicada)

La finalidad de una investigación está relacionada a una de las muchas clasificaciones existentes, esto según el autor que se tome en consideración. En este apartado la investigación se define conceptualmente de acuerdo a dos tipos de finalidad. Una de ellas puede ser una investigación básica, pura o teórica y otra una investigación aplicada. Barrantes (2013) afirma:

-Investigación básica (pura) es aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Su objetivo es crear un cuerpo de conocimientos teóricos en algún campo de la ciencia.

-La investigación aplicada: su finalidad es la solución de problemas prácticos para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa. El propósito fundamental no es aportar al conocimiento teórico (p. 64).

**Tomando en consideración las definiciones conceptuales, la finalidad de la investigación, es de tipo aplicada; porque busca resolver un problema práctico de la cotidianidad que viven los docentes al ser guías, tomando como sustento el conocimiento teórico existente; desde la teoría de estrés laboral y el desempeño laboral, de esta manera se analizan la relación entre el estrés laboral de los docentes guías del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva y el desempeño del programa guía.**

### **3.1.2 Dimensión temporal (Transversal/longitudinal)**

Todo proceso de investigación conlleva, un lapso de tiempo para poder realizar el estudio concerniente.

La dimensión temporal de un estudio se clasifica en transversales llamados también sincrónicos y longitudinales o diacrónicos.

Los estudios transversales son aquellos que se dan en un tiempo determinado. Barrantes (2013) lo define de la siguiente manera “Estudios transversales (sincrónicos): estudian aspectos de desarrollo de los sujetos en un momento dado” (p. 64).

Por otra parte, los estudios longitudinales a diferencia de los transversales abarcan una mayor cantidad de tiempo; porque se da en un plazo de tiempo mayor debido a que realiza en diversos momentos con el mismo objeto de estudio, para establecer las relaciones. “Estudios longitudinales (diacrónicos): son investigaciones que estudian un aspecto o problema en distintos momentos, niveles o edades” (Barrantes, 2013, p. 64).

**De acuerdo con los conceptos anteriores; la dimensión temporal de esta investigación es de tipo transversal, porque el estudio se desarrolla en un tiempo determinado que es el I trimestre del curso lectivo 2019, y no se realiza una comparación o medición en el tiempo de los objetos de estudio.**

### 3.1.3 Marco (Mega-macro-micro)

El marco metodológico de una investigación se refiere a la amplitud en tamaño que tiene el estudio, si es muy amplio porque abarca una gran población y por ende, amerita de muchos recursos o si por el contrario se refiere a únicamente a un sector.

En otras palabras, la definición para el término de marco de una investigación sería el siguiente: “El marco de la investigación se refiere al tamaño o amplitud la investigación; es decir, a la magnitud y extensión de la organización, las áreas, el lugar o la temática que se pretende investigar” (González y Segura, 2018, p. 36).

Hace referencia, a que la amplitud abarcada en el estudio es multifactorial, por aspectos como los recursos disponibles, como menciona González y Segura (2018) “lo cual depende, entre otras cosas, de la existencia o no de recursos económicos, de tiempo, de cantidad de investigadores y del grado conocimiento de la temática” (p. 36).

La amplitud del estudio, es la que determina el tipo de marco; como señala González y Segura (2018) “Cuando, entonces, se pretende estudiar un gran espacio o temática, se dice que la investigación tiene un marco mega; a saber, una investigación es mega cuando se realiza un estudio nacional acerca de condiciones socioeconómicas y, para esto se aplica un censo en todo el país, o cuando se plantea realizar un análisis administrativo, que incluya a recursos humanos, finanzas y mercadeo, entre otras áreas, de toda la empresa o, cuando se plantea analizar una temática amplia y compleja en el campo del derecho laboral” (p. 36).

Dentro del término mega se encuentra lo macro, que se refiere al estudio de una parte o fragmento de lo mega, a modo de ejemplo podría considerarse, un estudio

de mercado en una provincia. (González y Segura, 2018). El macro, marco es más reducido que el mega.

Por otra parte el término micro, González y Segura (2018) lo definen como “una parte, un elemento, un subtema o un micro-espacio, acerca del cual el investigador hará su investigación” (p. 37).

**El tipo de marco a realizarse en la presente investigación es micro, debido a que corresponde a una extracción de una muestra de los docentes guías del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica.**

#### **3.1.4 Naturaleza (Cuantitativa y/o cualitativa)**

En cuanto a la naturaleza de enfoque, las investigaciones, pueden ser clasificadas en dos tipos: cuantitativa o cualitativa. El término cuantitativo hace referencia a lo tangible expresado en valor numérico, por otra parte, lo cualitativo, se refiere a cualidades o características.

La investigación con enfoque cuantitativo, se basa en la recolección de cifras, datos o cantidades, según Barrantes (2013) lo cuantitativo “Se fundamenta en los aspectos observables y susceptibles de cuantificar. Utiliza una metodología empírico-analítica y se sirve de las estadísticas para el análisis de los datos” (p. 64).

El tipo de investigación con un enfoque cualitativo es aquella “Estudia especialmente los significados de las acciones humanas y de la vida social. Utiliza la metodología interpretativa (etnografía, fenomenología, interaccionismo simbólico, etc.). Su interés se centra en el descubrimiento del conocimiento. El tratamiento de los datos es, generalmente cualitativo” (Barrantes, 2013, p. 65).

La investigación cuantitativa se distingue de la cualitativa por las razones que se detallan a continuación

“La investigación cuantitativa pone una concepción global positiva, hipotética-deductiva, objetiva, particularista y orientada a los resultados. Se desarrolla más directamente en la tarea de verificar y comprobar teorías por medio de estudios muestrales representativos. Aplica los test y medidas objetivas, utilizando instrumentos sometidos a pruebas de validación y confiabilidad” (Barrantes, 2013, p.70).

“La investigación cualitativa postula una concepción fenomenológica, inductiva, orientada al proceso. Busca describir o generar teorías. Pone énfasis en la profundidad y sus análisis no necesariamente, son traducidos a términos matemáticos” (Barrantes, 2013, p. 70).

**Tomando en consideración las definiciones anteriores se puede indicar que la presente investigación es de tipo cualitativa, busca representar el estrés de los docentes al llevar a cabo el programa guía, teniendo a cargo un grupo y todas las situaciones que esto conlleva, para la recolección de datos, se aplican test y/o cuestionarios, que validan la información suministrada.**

### **3.1.5 Carácter (Exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo)**

El carácter de una investigación depende de la profundidad u objetivo, si el tema poco conocido, es con la finalidad de detallar un fenómeno, establecer relaciones entre la causa y efecto o más bien explicar la causa de un efecto o fenómeno.

Exploratoria: es una investigación que se realiza para obtener un primer conocimiento de una situación para luego realizar una posterior más profunda, por eso se dice que tienen un carácter provisional. Por lo general, es descriptiva, pero puede llegar a ser explicativa (Barrantes, 2013, p. 64).

Correlacionales “se emprenden estudios correlacionales para conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en determinado contexto” (Hernández, 2017, p. 77).

“La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas” (Hernández, 2017, p. 78).

“Descriptiva: su objetivo central es la descripción de fenómenos. Se sitúa en un primer nivel del conocimiento científico. Usa la observación, estudios correlacionales y de desarrollo” (Barrantes, 2013, p. 64).

“Explicativa: explica los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en su dinámica” (Barrantes, 2013, p. 64).

**Este estudio es de tipo exploratorio porque no se ha realizado ninguna investigación en este tema, y es de poco conocimiento para las instituciones**

educativas y el Ministerio de Educación Pública y descriptivo porque se describirá todo lo relacionado con el tema de investigación

## **3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **3.2.1 Sujetos**

Las fuentes de investigación son aquellas que aportan información al estudio. Ferreyro y Longhi (2014) mencionan

Respecto a cuáles son las fuentes de información que se utilizarán para recoger los datos, existen fuentes primarias, que proporcionan datos de primera mano, generalmente los actores de una dada institución o poblado (docentes, alumnos, padres, vecinos, empleados, etc.); y fuentes secundarias, cuando se recurre a datos tomados de documentos ya publicados, recopilados por otros investigadores. En este último caso, de ser posible, conviene compararlos con algunos datos recogidos de fuentes primarias (p. 30).

El estudio se enfoca a los docentes del C. T. P. San Pedro de Barva y a la experiencia de tener a cargo a la ejecución del programa guía.

### **3.2.2 Primera mano**

Los autores Hernández, Fernández, Baptista (2014) mencionan que

Las referencias o fuentes primarias proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes. Ejemplos de fuentes primarias son: libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en

conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros y páginas en internet, etcétera (p. 61).

**Los sujetos y fuentes de información de primera mano para el desarrollo de esta investigación, son los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva. A ellos se les aplicó un cuestionario y el test de Maslach para recolectar la información y los datos necesarios para el análisis de la investigación.**

### 3.2.3 Segunda mano

Las fuentes de información de segunda mano, son fuentes utilizadas como apoyo en la realización de la investigación; como los libros, documentos suministrados por la institución, revistas y otros. A continuación, en el siguiente cuadro se detalla las fuentes secundarias utilizadas

*Cuadro 7: Fuente Secundaria  
Fuentes secundarias utilizadas como referencia*

TÍTULO	AUTOR(ES)	AÑO	PAÍS
Administración de Recursos Humanos	Dessler, Gary	2015	México
Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Organizaciones	Chiavenato, Idalberto	2017	México

Administración Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa	Ruiz Otero, Eugenio Gago García, María Lourdes García Leal, Carmen López Barra, Sandra	2015	Costa Rica
Colegio Técnico Profesional de San Pedro de Barva		2016	Costa Rica
Comportamiento Organizacional	Robbins, Stephen P. y Judge Timothy A.	2017	México
Estrés Laboral Y Burnout En Profesores De Enseñanza Secundaria	Otero López, José Manuel	2015	España
Estrés Laboral, Documentos Divulgativos	Delgado, María Ángeles del Hoyo	1997	España
Factores De Riesgo Psicosocial Como Predictores Del Bienestar Laboral: Un Análisis Sem	Luceño-Moreno, Lourdes ,Talavera-Velasco, Beatriz , Martín-García, Jesús, Escorial Martín, Sergio	2017	España
Fundamentos De Investigación	Hernández Sampieri Roberto	2017	México
Investigación: Un Camino Al Conocimiento: Enfoque Cuantitativo Y Cualitativo. 2	Barrantes Echavarría, Rodrigo	2013	Costa Rica
La Evaluación del Desempeño y su Relación con la Productividad	Ramos Herradón Pablo	2014	España
La Satisfacción Laboral y El Capital Psicológico: Factores Que Influyen En El Síndrome de Burnout	Gómez-Perdomo, Gustavo E., Meneses-Higueta, Adriana C., Palacio-Montes, María C.	2017	Colombia
Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout	Olivares Faúndez, Víctor	2017	Chile
Ley Fundamental de Educación		1957	Costa Rica

Manual De Apoyo Técnico Para El Mejoramiento Del Programa Guía En Tercer Ciclo Y Educación Diversificada	Alvarado Villalón, Margarita Arce Hernández, Ruth Melania Calvo Barquero Gloria Carvajal Rivera, Juan Antonio Garro Ureña, Carolina Gutiérrez Barboza, Jennifer Méndez Arroyo, Patricia Ruiz Rosales, Nesmer Sánchez Cerdas, Irma María Vargas Ulloa, Sonia Mayela	2015	Costa Rica
Manual: Instruccional Métodos de Investigación	González Vallejo, L. y Segura Jiménez A.	2018	Costa Rica
Metodología de la Investigación	Ferreyro, Adriana; Longhi, Ana Lía De	2014	Argentina
Metodología de la Investigación	Hernández Sampieri, Roberto Fernández Collado, Carlos Baptista Lucio, María del Pilar	2014	Mexico
Neurociencias Y Psicobiología del Estrés Laboral	Raúl Cólica, Pablo	2017	España

*Fuente: Elaboración propia, 2019.*

### 3.3 SELECCIÓN DEL MUESTREO

#### 3.3.1 Población

La población se refiere al conjunto total de datos de interés. Puede ser todos los documentos de una institución, todas las clases, todos los docentes de una escuela, todas las publicidades de un tipo de producto. Depende del tamaño de la población si se trabaja con ella o se determina una muestra (Ferreyro y Longhi, 2014, p. 56).

La población de esta investigación es de 36 docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro Barva.

A continuación, se detalla la población de la investigación:

*Cuadro 8: Población.  
Distribución de los docentes por área o especialidad.*

Área/ Especialidad	Hombres	Mujeres	Total
Académica	13	12	25
Técnica	10	11	21
Total	23	23	46

*Fuente: Elaboración propia, 2019.*

### 3.3.2 Muestra

Las muestras son generalmente utilizadas en las investigaciones, como una manera de ahorrar tiempo y recursos; por el factor económico que representa utilizar toda la población para un estudio. Sampieri (2017) afirma

Una muestra es un subgrupo de la población o universo que nos interesa, sobre el cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá ser representativo de dicha población (de manera probabilística, para que podamos generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población, o cualitativamente, para comenzar a conocer la población por medio de la muestra) (p.128).

**La muestra para esta investigación es de 36 docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, debido a que algunos se encontraban incapacitados y otros no pudieron llenar el cuestionario.**

### **3.3.3 Probabilística o no probabilística**

Según el tipo de método aplicado, es así, como se define la muestra que se utiliza en la investigación. Sampieri (2017) las define de la siguiente manera:

En las muestras probabilísticas, todas las unidades, casos o elementos de la población tienen al inicio la misma posibilidad de ser escogidos. Se obtienen, definiendo las características de la población y el tamaño adecuado de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. Imagínate el procedimiento para sacar el número premiado en un sorteo de lotería: se va formando a partir de las esferas (con un dígito), que se extraen después de revolverlas mecánicamente, de tal manera que todos los números tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Reciben su nombre porque son muestras representativas de la población en términos de probabilidad.

En las muestras no probabilísticas, la elección de las unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características de la investigación. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende de las decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen

a otros criterios. Elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística depende de los objetivos del estudio, del esquema de investigación, de la homogeneidad de las unidades estudiadas y de la contribución que se piensa hacer con ella (p.131).

En resumen, la muestra probabilística es toda aquella muestra en la que todas las unidades de estudio tienen la misma posibilidad de participar y ser escogidas, para la investigación, y las no probabilísticas son seleccionadas por las características, y el investigador es quien las define.

Por ello surgen otros tipos de muestreos. Su elección dependerá de la capacidad de recolectar datos, el entendimiento y de la naturaleza del fenómeno estudiado: Muestra de participantes voluntarios- . El investigador trabaja con casos que le llegan. También puede constituir un muestreo por oportunidad o por conveniencia. Es fácil y económico, pero limita la posibilidad de generalizar el hallazgo (Ferreyro y Longhi, 2014, p. 59).

**Para este trabajo investigativo el tipo de muestra utilizado es de tipo probabilística, todos los actores de estudio tienen la misma posibilidad de ser escogidos; sin embargo, se hace una muestra por conveniencia, debido a que la totalidad de la población docente no se presentaba el día en que se aplicó la encuesta por razones de incapacidad, o no contaban con horario en la institución, o aún no se encontraban nombrados en la plaza vacante.**

### 3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN

En este aparato se definen las técnicas e instrumentos para medir las variables y recolectar la información. “Recabar los datos implica medir o capturar la información pertinente. Para este fin, se utilizan o desarrollan uno o más instrumentos de recolección de los datos” (Sampieri, 2017, p.145). Las variables de la investigación son las que defienden el tipo de dato que se debe producir.

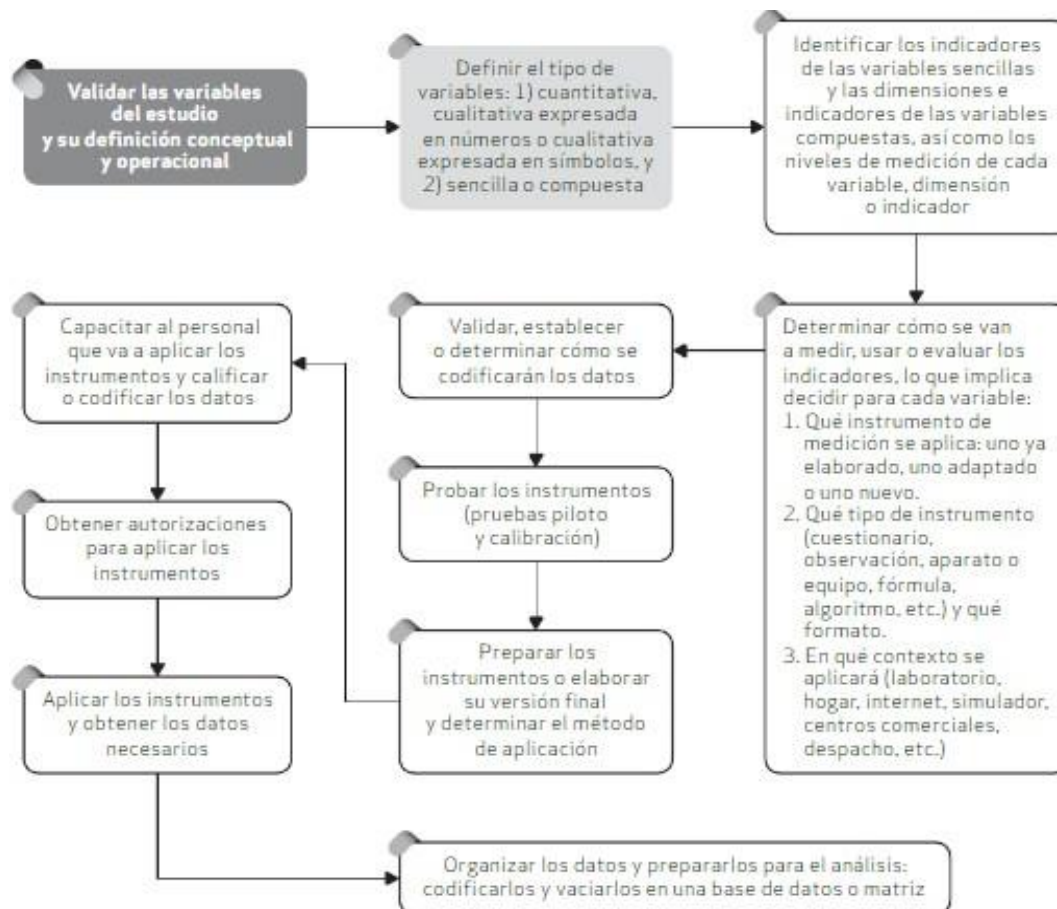


Figura 31: Recolección de datos

Fuente: Fundamentos de Investigación, 2017, Sampieri, p. 146.

### 3.4.1 Instrumento de cuestionario

La encuesta es una herramienta utilizada en el campo de la investigación, por ello de ella se puede indagar sobre lo que piensan las personas en estudio sobre determinado tema.

La encuesta es uno de los instrumentos descriptivos más empleados en la investigación educativa. Las encuestas reúnen datos en un momento particular de una situación objeto de indagación, con la intención de: - describir la naturaleza de las condiciones existentes; - identificar patrones para comparar las condiciones existentes; - determinar relaciones entre acontecimientos específicos. Pueden ser más o menos complejas, de diferentes alcances - pequeña o gran escala-, con diferentes perfiles –estructuradas, semi-estructuradas, cuestionarios postales, pruebas de logros o prestaciones, escalas de actitudes, etc. (Ferreyro y Longhi, 2014, p. 75).

Los cuestionarios son una manera de obtener información por medio de preguntas, en las cuales se miden las variables que son objeto de estudio. En los cuestionarios se deben incluir preguntas cerradas y abiertas; las preguntas cerradas son las que delimitan la respuesta del encuestado y las abiertas son las aquellas que tiene infinidad de respuesta (Sampieri, 2017). Las preguntas cerradas las respuestas son delimitadas a un rango a diferencia de las abiertas donde las respuestas son totalmente abiertas a criterio de la persona que está siendo encuestada.

Para el presente estudio, se utilizó un instrumento, en que se aplicaron dos cuestionarios, uno para determinar el desempeño de los docentes en la ejecución del programa guía y otro que corresponde al Test de Maslach.

El primer instrumento consta de un total de 36 preguntas; de las cuales 23 son cerradas e incluyen información de datos generales como rango de edad, sexo, cantidad de años de servicio, cantidad de grupos que tiene cargo y otros, 7 preguntas son de tipo abiertas y 6 preguntas son mixtas; en ellas se mide la variable de las razones que tienen los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, para aceptar la ejecución del programa guía (variable número 1), los estresores laborales de los docentes que ejecutan el programa guía (variable número 2) y se determinar si el estrés laboral afecta el desempeño de los docentes guías en la institución (variable número 4).

Los ítems de las siguientes interrogantes pertenecen al tipo de pregunta cerrada: 1,2,3,4,5,6,10,12,14,15,16,21,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,35. Las de tipo abiertas son los correspondientes a los números 4,7,8,9,11,13,17,18,19,20,22,34 y 36.

Por otra parte, el test de Maslach, es el instrumento para medir el síndrome de burnout en los docentes guías de la institución. El test consta de 22 preguntas cerradas y determina el nivel de cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

La clasificación de las afirmaciones en el aspecto de cansancio emocional; corresponde a un total de 9 preguntas que serían las afirmaciones número 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20. Las preguntas relacionadas a la despersonalización, comprende un total de 5 ítems que sería el interrogante número 5, 10, 11, 15, 22 y por último la escala de realización personal que son las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21, para un total de 8 ítems en este apartado.

### 3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuando se habla de variables, generalmente surge la incógnita ¿Qué es una variable? “Se entiende por variable todo rasgo, cualidad, o característica cuya magnitud puede variar en individuos, grupos u objetos. Es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación” (Barrantes, 2014, p.139).

Las variables se definen de acuerdo al objeto de estudio, y pueden hacerse diferentes clasificaciones. A continuación, se detallan los conceptos de las variables independientes y dependientes:

“Las variables independientes: son las que condicionan, explican o determinan la presencia de otro fenómeno. Es el antecedente o la causa de un efecto. Es la que puede ser manipulada por el investigador” (Barrantes, 2013, p.138).

“Las variables dependientes: es la conducta o fenómeno que requiere de explicación. Es la consecuencia de un antecedente. Están constituidas por los resultados” (Barrantes, 2013, p.138).

Dentro de las variables independientes y dependientes, también se encuentra la definición conceptual, operacional e instrumental de las mismas.

La definición conceptual según Barrantes (2013). “Son definiciones de diccionario, de libro especializado y describen la esencia o las características reales de un objeto o fenómeno” (p.139).

La definición operacional indica Barrantes (2013). “Es la que describe las actividades que un observador debe realizar para indicar la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p.139).

En la definición instrumental, deben definirse y elaborarse los instrumentos y medios con que se recolectará la información...Los instrumentos nacen de las variables y de los objetivos. Nunca podría elaborarse, por ejemplo, un cuestionario, sin tener definida la variable o variables que den origen a los diferentes ítems o preguntas que buscaran la información pertinente (Barrantes, 2013, p.138).

A continuación, se detallan de manera más puntual cada una de las variables, dependiente e independiente; y con sus respectivas definiciones conceptuales, operativas e instrumentales.

### **3.5.1. Variable independiente: Estrés Laboral.**

#### **3.5.1.1. Definición conceptual**

El estrés laboral está asociado al síndrome de agotamiento o estar quemado en el trabajo. “El Burnout es explicado como una reacción por fases a la demanda emocional. Esto es, como resultado de las demandas estresantes del ambiente de trabajo (sobre todo de las demandas relacionadas con el puesto), los trabajadores comienzan a sentirse emocionalmente agotados por su trabajo” (Otero, 2015, p.187).

#### **3.5.1.2 Definición operativa**

El estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, se mide mediante la aplicación del Test de Maslach, el cual mide tres 3 aspectos; cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

En el siguiente cuadro, se detalla los aspectos a medir en el test, de acuerdo a los tres aspectos, así como las características que contemplan cada sub escala y el rango de valoración, para determinar la frecuencia e intensidad con la que se da el Burnout en los trabajadores, específicamente para los docentes del C. T. P. San Pedro de Barva.

*Cuadro 9: Test de Maslach  
Interpretación de las escalas del Test de Maslach.*

<b>Test de Maslach</b>			
<b>Sub escalas</b>	cansancio emocional	despersonalización	realización personal
<b>características a medir</b>	exhausto emocionalmente	actitudes de frialdad y distanciamiento	De autoeficacia y realización personal
<b>Preguntas</b>	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.	5, 10, 11, 15, 22.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.
<b>Valoración: Alta en puntaje: Baja</b>	+ 34 y 54 máximo - 33	30 máximo	48 máxima

<p>Los resultados altos en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome</p> <p>Alto: Por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto".</p> <p>Medio: Entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio".</p> <p>Bajo: Por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".</p>			

*Fuente: Razo, 2013, sitio web: <https://angelrazo.files.wordpress.com/2013/01/mbi-inventario-de-burnout-de-maslach.pdf>, elaboración propia.*

### **3.5.1.3 Definición instrumental**

Para la recolección de información concerniente al factor de estrés laboral o la variable independiente se utilizará como instrumento de medición Test de Maslach, (MBI por sus siglas en inglés). El test se encuentra dentro del cuestionario en el apartado IV, correspondiente a la variable 3.

## **3.5.2. Variable dependiente: desempeño con relación al programa guía.**

### **3.5.2.1. Definición conceptual**

Puede expresarse el desempeño mediante una medida, métrica, indicador frente a un índice en relación con las metas, objetivos, requisitos o expectativas previamente definidos. Por tanto, el desempeño puede ser bajo, medio, alto o excepcional en relación con estas suposiciones y constituir uno de los

principales responsables en la productividad y los resultados de la organización en términos de competitividad y sustentabilidad (Chiavenato, 2017, p.206).

### 3.5.2.2 Definición operativa

Es la demostración de un proceso, en este caso se demostrará el desempeño en relación al programa guía, mediante la aplicación del instrumento con interrogantes de autoevaluación en la materia que imparte y en la ejecución del programa. Se establecerá una escala del 35 al 100, donde se tomará como positivo mayor a 75.

**Deficiente:** Si la frecuencia relativa se encuentra de 35 a 59.99.

**Regular:** Si la frecuencia relativa se encuentra de 60 a 74.99.

**Buena:** Si la frecuencia relativa se encuentra de 75 a 84.99.

**Muy buena:** Si la frecuencia relativa se encuentra de 85 a 94.99.

**Excelente:** Si la frecuencia relativa se encuentra de 95 a 100.

### 3.5.2.3 Definición instrumental

Para la recolección de información concerniente al factor de relación con el desempeño del programa guía o la variable independiente se utilizará el instrumento de cuestionario de los datos de sección V, que corresponde a la variable número 4; desempeño laboral, de la pregunta 32 a la 36, con interrogantes que buscan una autoevaluación del docente en su desempeño con el programa guía.

### 3.5.3 Cuadro de operacionalización de las variables.

Cuadro 10: Operacionalización de las variables

Objetivo específico	Variable	Indicadores	Definición conceptual	Definición operacional	Definición instrumental
<p>1. Identificar las razones que tienen los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, para aceptar la ejecución del programa guía.</p>	<p>Ejecución del programa guía</p>	<p>Razones por las cuales los docentes aceptan el programa guía</p>	<p>Alvarado et al (2015) en palabras de Lemke Un programa guía es un esfuerzo unificado por parte de los docentes, administradores, padres, personal de guías y especialistas, para utilizar todos los recursos disponibles en la comunidad y en el Centro Educativo, de modo de ayudar a los alumnos a tomar decisiones cada vez más acertadas con relación a su propio desarrollo y al de la comunidad que los rodea (p.7).</p>	<p><b>Factor Deficiente:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 35 a 59.99.</p> <p><b>Regular:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 60 a 74.99.</p> <p><b>Buena:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 75 a 84.99.</p> <p><b>Muy buena:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 85 a 94.99.</p> <p><b>Excelente:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 95 a 100</p>	<p>Para la recolección de información relacionada a las razones por las cuales los docentes aceptan la ejecución del programa guía se toma del instrumento aplicado los profesores de la pregunta #7 a la #14.</p>

<p>2. • Determinar los estresores laborales de los docentes que ejecutan el programa guía en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva</p>	<p>Estresores laborales</p>	<p><b>2.1 Estresores</b></p> <p>Factores ambientales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Incertidumbre económica,</li> <li>❖ Incertidumbre política</li> <li>❖ Cambio tecnológico.</li> </ul> <p>Factores organizacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Demandas de la tarea</li> <li>❖ Demandas de rol</li> <li>❖ Demandas interpersonales</li> </ul> <p>Factores personales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Asuntos familiares</li> <li>❖ Problemas económicos</li> </ul>	<p><b>Estresores</b> La definición de los factores de estrés según Robbins y Judge(2017) “Los factores de estrés desafiantes son aquellos asociados con la carga de trabajo, la presión para terminar las tareas y las presiones de tiempo”(p.622).</p> <p><b>Factores ambientales</b> Robbins y Judge (2017) “la incertidumbre ambiental influye en el diseño de la estructura de una organización, también redundando en los niveles de estrés entre sus empleados” (p.624).</p> <p><b>Factores organizacionales</b> Robbins y Judge (2017) lo definen como los factores que causan estrés a nivel</p>	<p><b>Factor Deficiente:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 35 a 59.99.</p> <p><b>Regular:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 60 a 74.99.</p> <p><b>Buena:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 75 a 84.99.</p> <p><b>Muy buena:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 85 a 94.99.</p> <p><b>Excelente:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 95 a 100.</p>	<p>Para la recolección de información relacionada a las razones por las cuales los docentes aceptan la ejecución del programa guía se toma del instrumento aplicado los profesores de la pregunta #15 a la #31.</p>
--	-----------------------------	---	--	--	---

			<p>interno en una organización.</p>		
--	--	--	-------------------------------------	--	--

**Factores personales**  
Robbins y Judge  
“incluye los factores de la vida personal del empleado, como los problemas familiares y las dificultades económicas personales” (p.626).

<p>3. Evaluar el síndrome de Burnout que presentan los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, al aplicar el programa guía</p>	<p>Síndrome de burnout</p>	<p>Mide tres aspectos esenciales que son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Agotamiento emocional.</li> <li>✚ Despersonalización.</li> <li>✚ Realización personal</li> </ul>	<p><b>Burnout</b> En palabras de Maslach (2017), el significado de esta palabra se asocia al “concepto de “Burnout” [término anglosajón, que en lengua española hace referencia a “quemarse por el trabajo”],</p>	<p><b>Factor Deficiente:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 35 a 59.99.</p> <p><b>Regular:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 60 a 74.99.</p> <p><b>Buena:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 75 a 84.99.</p> <p><b>Muy buena:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 85 a 94.99.</p> <p><b>Excelente:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 95 a 100</p>	<p>Para la recolección de información relacionada al síndrome de burnout, se utiliza el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, de la pregunta 1 a la 22</p>
---	----------------------------	---	---	---	---

<p>4. Determinar si el estrés laboral afecta el desempeño de los docentes guías del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.</p>	<p>Desempeño</p>	<p>Bajo Medio Alto Excepcional</p>	<p><b>Desempeño</b> Chiavenato (2017)” el desempeño puede ser bajo, medio, alto o excepcional en relación con estas suposiciones y constituir uno de los principales responsables en la productividad y los resultados de la organización en términos de competitividad y sustentabilidad” (p.206).</p>	<p><b>Factor Deficiente:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 35 a 59.99.</p> <p><b>Regular:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 60 a 74.99.</p> <p><b>Buena:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 75 a 84.99.</p> <p><b>Muy buena:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 85 a 94.99.</p> <p><b>Excelente:</b> Si la frecuencia relativa se encuentra de 95 a 100</p>	<p>Para la recolección de información relacionada a las razones por las cuales los docentes aceptan la ejecución del programa guía se toma del instrumento aplicado los profesores de la pregunta #32 a la #36.</p>
<p>5. Elaborar una propuesta de mejora en el manejo del estrés y para los docentes que ejecutan el programa guía.</p>					

Fuente: Elaboración propia, 2019.

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

## **4.1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN VIGENTE**

Para poder abarcar los objetivos trazados se aplicó a los docentes de la institución un cuestionario y el test de Maslach con el fin de obtener los resultados necesarios para llevar a cabo la investigación a continuación se presentan los resultados de los objetivos 1) Identificar las razones que tienen los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, para aceptar la ejecución del programa guía, 2) Determinar los estresores laborales de los docentes que ejecutan el programa guía en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, 3) Evaluar el síndrome de Burnout que presentan los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, al aplicar el programa guía y del objetivo 4) Determinar si el estrés laboral afecta el desempeño de los docentes guías del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.

### **4.1.1 Descripción de los datos**

La información es obtenida mediante la aplicación de un cuestionario, a la población total de docentes de la institución del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva. Los datos son analizados e interpretados, para determinar si existe estrés laboral en los docentes y la relación con el desempeño del programa guía.

#### **4.1.1.1 Gráficos**

Los gráficos se utilizan para interpretar y mostrar los resultados que da la aplicación del instrumento, de manera que sea más comprensible la información.

#### **4.1.1.1.1 Gráficos circulares**

Se les llama también gráfica de pastel o gráficas del 100%, los resultados se muestran en piezas como un pastel, donde se observan los porcentajes de las variables.

#### **4.1.1.1.2 Gráficos de barras**

Son gráficos de barras horizontales o verticales que muestran la información sean sea el tipo de información, generalmente cuando son series cronológicas se utilizan de manera vertical y los verticales para datos cualitativos.

#### **4.1.2 Interpretación o explicación de los gráficos**

Esta sección es importante porque allí se detalla visualmente y se explica de manera muy breve los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

En la sección de resultados, el investigador se limita a describir sus resultados. Una manera útil de hacerlo es mediante tablas, cuadros, gráficas, dibujos, diagramas, mapas y figuras generados por los análisis. Son elementos que sirven para organizar los datos, de tal manera que el usuario o lector los pueda leer y decir: “me queda claro que esto se vincula con aquello, con esta variable ocurre tal cuestión...” (Sampieri, 2017, p. 241).

## I Datos Generales

Tabla 1. Género

Género de los entrevistados		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	21	58%
Femenino	15	42%
Inter sex	0	0%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

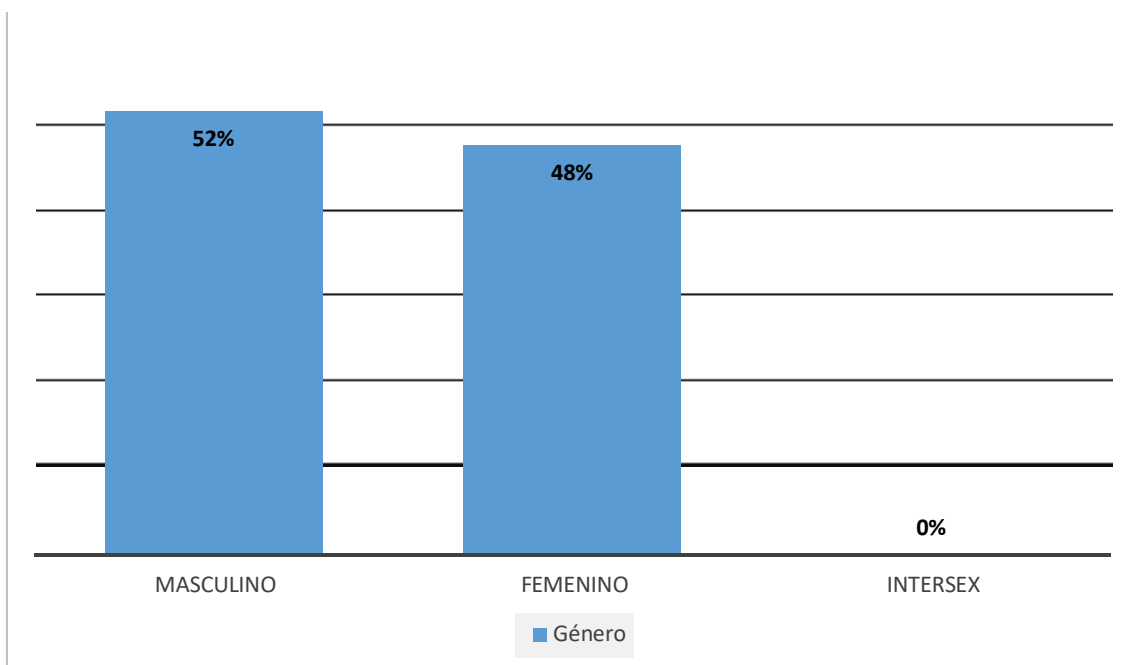


Gráfico 1. Género

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

En el gráfico se observa que un 58% de los docentes encuestados son hombres y un 42% son mujeres.

Tabla 2. Edad Actual

Edad actual del personal		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
20 a 25	0	0%
26 a 30	2	5%
31 a 35	12	34%
36 a 40	12	34%
41 a 45	3	8%
46 a 50	7	19%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

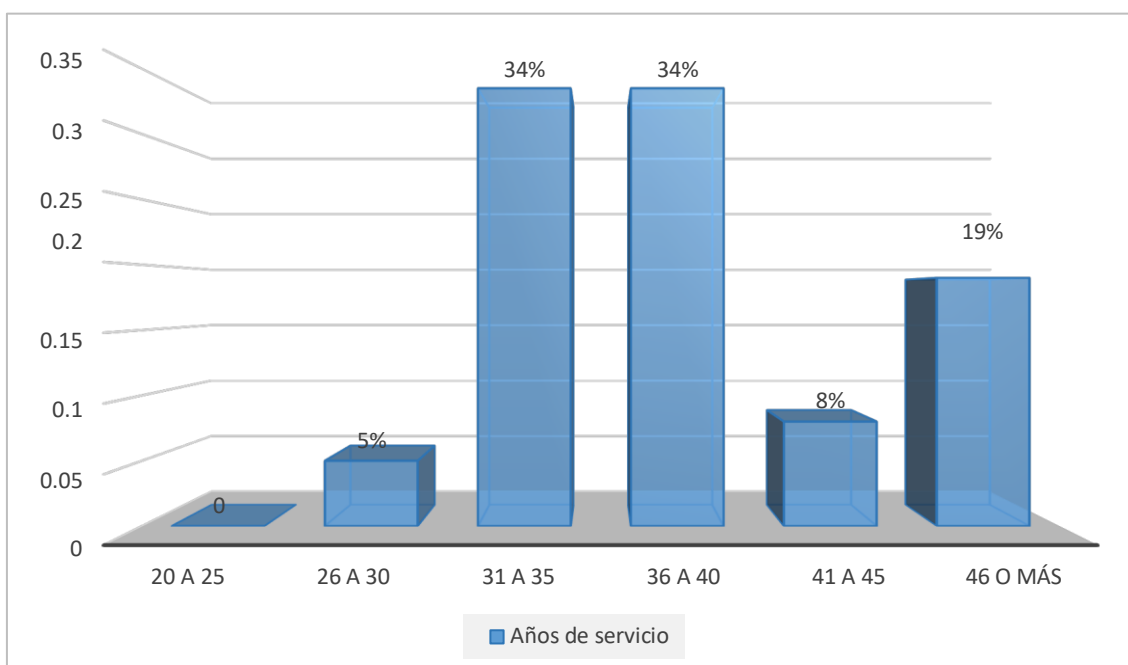


Gráfico 2. Edad actual

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo con los datos señalados en el gráfico el mayor porcentaje de la edad actual de los docentes encuestados es de un 34% con edades de entre 31 a 35 años y de 36 a 40 años, para cada rango, seguido de un 19% con edades entre 46 o más, un 8% corresponde a edades entre 41 a 45 años y finalmente un 5% con edades de 26 a 30 años, de 20 a 25 años un 0%.

Tabla 3. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en el C. T. P. San Pedro de Barva?

Años de servicio en la institución.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
1 año	0	0%
2 años	3	8%
3 años	7	19,5%
4 años	7	19,5%
5 años	4	11%
6 años	15	42%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

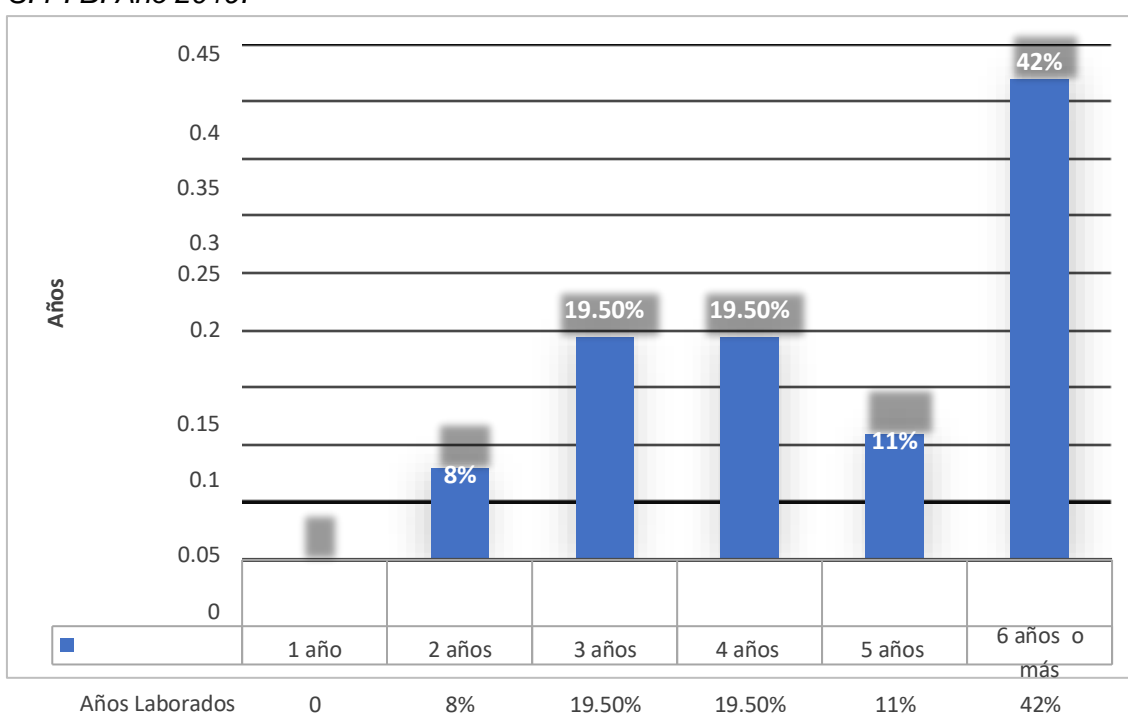


Gráfico 3. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en el C. T. P. San Pedro de Barva?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Con los datos señalados en el gráfico, un 42% de los encuestados tiene 6 o más años de laborar en el centro educativo, un 19,5% de docentes tiene 4 años de trabajar en la institución, otro porcentaje del 19,5% tiene 3 años de trabajar, 11% de los encuestados con 5 años de servicio, un 8% tiene 2 años de laborar y un 0% para personal con un año de trabajo.

Tabla 4. Por favor indique la materia que imparte

Cantidad de docentes por materia		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Inglés	5	14%
Informática	4	11%
Educación Física	3	8%
Contabilidad	3	8%
Estudios Sociales	3	8%
Taller exploratorio	2	5,5%
Diseño Publicitario	2	5,5%
Electrónica	2	5,5%
Español	2	5,5%
Matemática	2	5,5%
Ciencias	2	5,5%
Educación Musical	1	3%
Dibujo Técnico	1	3%
Administración	1	3%
Francés	1	3%
Física Matemática	1	3%
No indica	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

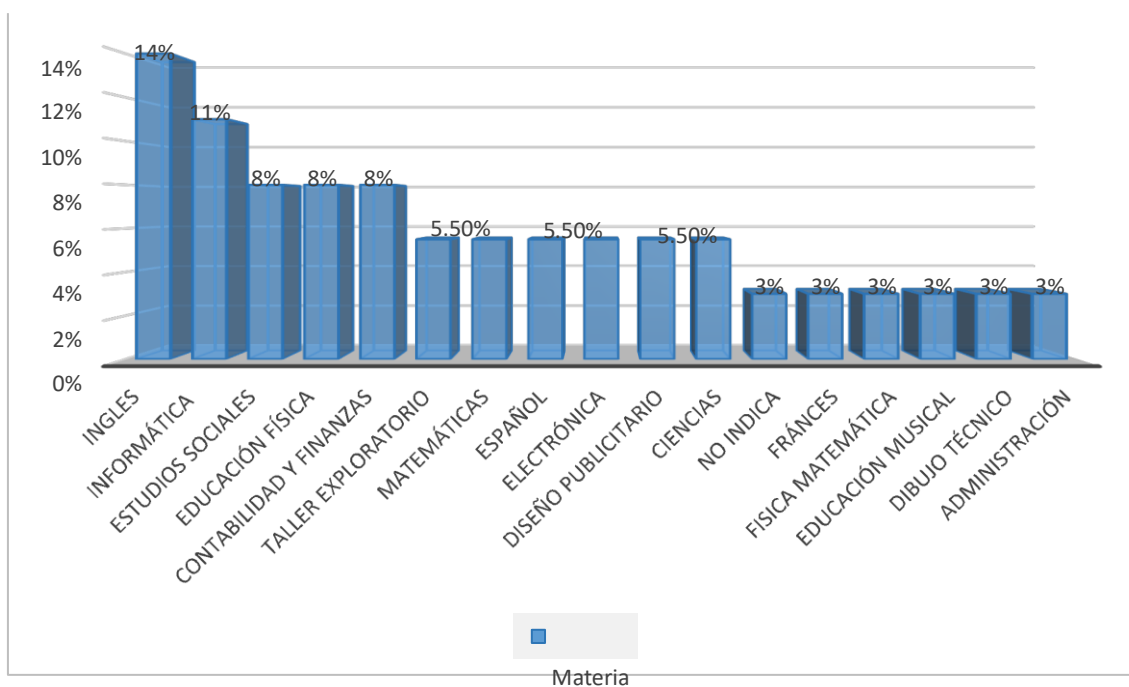


Gráfico 4. Por favor indique la materia que imparte

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo con los datos señalados en el gráfico, la materia de inglés es la que cuenta con el mayor porcentaje de docentes en la especialidad, con un total de 5 personas que corresponde a un 14%, seguido de informática con una representación de 4 docentes que constituyen el 11% de la población, la especialidad de Estudios Sociales, Contabilidad y Educación Física cuenta con 3 docentes cada una, que simbolizan un 8% según corresponde y las materias de Taller Exploratorio, Diseño Publicitario, Español, Matemática, Ciencias tienen cada una 2 profesionales en el área cada una, lo que representan un 5,5% por cada de las materias, finalmente las asignaturas de Educación Musical, Dibujo Técnico, Administración, Francés, Física Matemática y otra que no especifica tiene 1 persona por departamento; lo que representa el 3% de la población total por cada una de las materias mencionadas.

Tabla 5. Su condición laboral en el C. T. P. San Pedro de Barva

Tipo de condición laboral de los docentes del C.T. P. San Pedro de Barva		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
En propiedad	25	69%
Interino	11	31%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

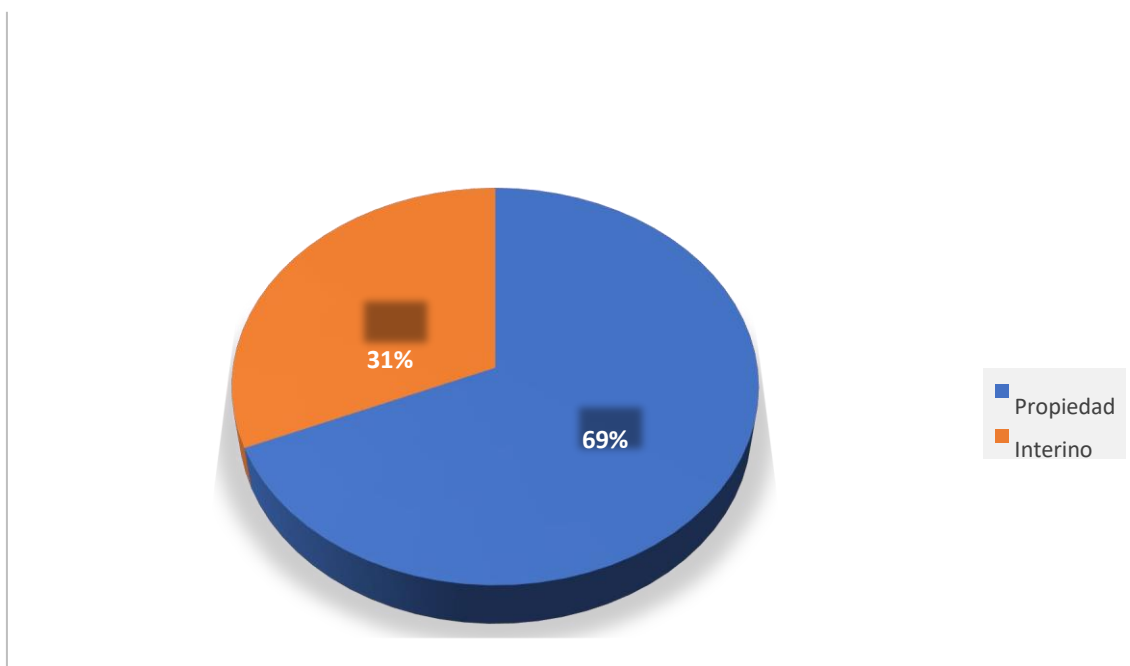


Gráfico 5. Su condición laboral en el C. T. P. San Pedro de Barva

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo con los datos señalados en el gráfico que antecede un 69% de los encuestados se encuentran con nombramiento en propiedad en la institución y un 31% están en condición de interinos.

Tabla 6. ¿Cantidad de instituciones para las que trabaja en MEP?

Cantidad de Instituciones		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Una institución	22	61%
Dos instituciones	11	31%
Tres instituciones	3	8%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

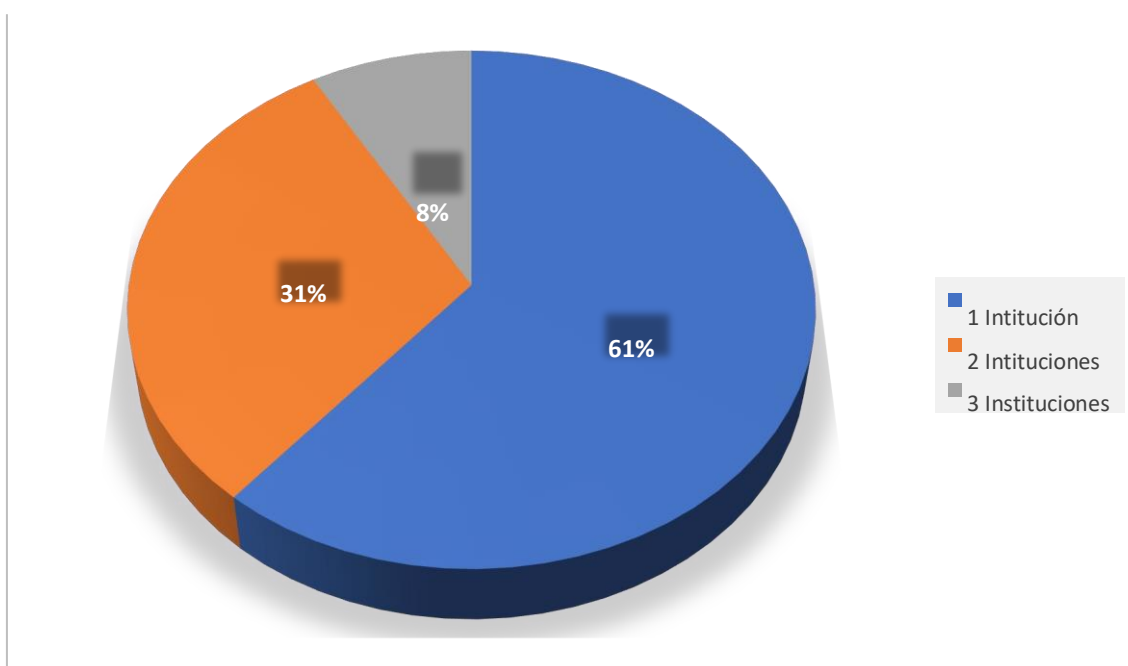


Gráfico 6. ¿Cantidad de instituciones para las que trabaja en MEP?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

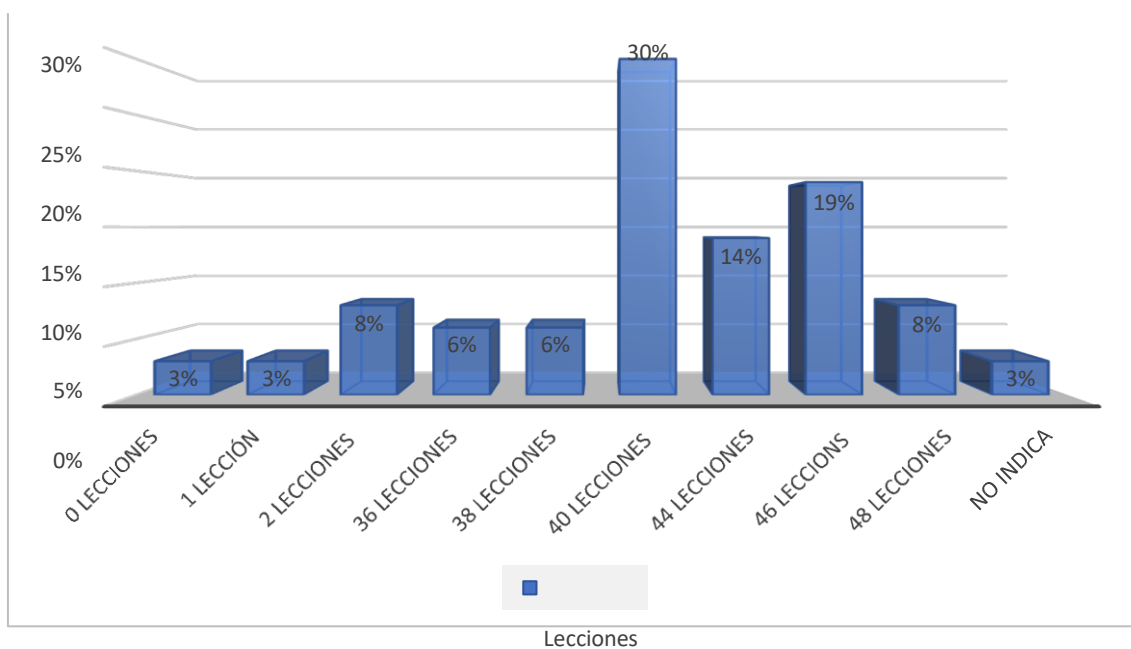
Como se observa en el gráfico, el 61% de las personas encuestadas laboran únicamente como docentes en el C. T. P. San Pedro de Barva, un 31% trabajan en dos instituciones y un 8% de los encuestados están en tres instituciones laborando.

**II VARIABLE 1: EJECUCIÓN DEL PROGRAMA GUÍA**  
**INDICADOR 1: RAZONES PARA ACEPTAR LA LECCIÓN GUÍA**  
**Clima Organizacional**

*Tabla 7. Indique la cantidad de lecciones que trabaja en total:*

Cantidad de lecciones que trabajan los docentes del C. T. P. San Pedro de Barva.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
0 lecciones	1	3%
1 lección	1	3%
2 lecciones	3	8%
36 lecciones	2	6%
38 lecciones	2	6%
40 lecciones	11	30%
44 lecciones	5	14%
46 lecciones	7	19%
48 lecciones	3	8%
No indica	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.*



**Gráfico 7. Indique la cantidad de lecciones que trabaja en total:**

*Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.*

De acuerdo con los datos señalados en el gráfico que antecede, del total de la población encuestada un 3% labora un total de 0 lecciones, el 3% indica que trabaja 1 lección, un 8% laboran 2 lecciones en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, el 6% de la población trabajan 36 lecciones, otro 6% trabajan un total de 38 lecciones, el 30% del personal de los encuestados laboran 40 lecciones, el 14% de la población total trabaja 44 lecciones asignadas en la institución y un 19% trabajan 46 lecciones, un 8% laboran 48 lecciones y finalmente, el 3% del total de los 36 encuestados no indican la cantidad de lecciones que tiene asignadas en el C. T. P. San Pedro de Barva.

Tabla 8. ¿Del total de lecciones, cuantas son con remuneración económica?

Cantidad total de lecciones con remuneración económica.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
0 lecciones	1	3
2 lecciones	3	8
22 lecciones	1	3
36 lecciones	2	5,5%
38 lecciones	2	5,5%
40 lecciones	9	25%
44 lecciones	6	17%
46 lecciones	2	5%
48 lecciones	6	17%
No indica	4	11%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

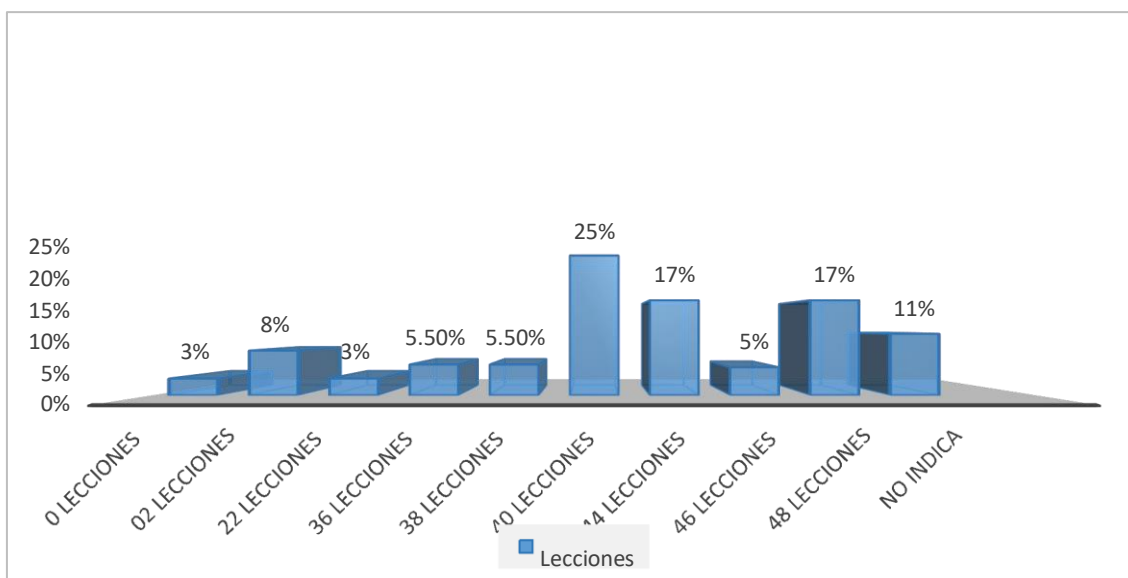


Gráfico 8. ¿Del total de lecciones, cuantas son con remuneración económica?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

En el gráfico se muestra la cantidad de lecciones remuneradas con las que cuentan los docentes, un 3% de los encuestados indican que tiene 0 lecciones con remuneración, un 8% que recibe una remuneración de 2 lecciones, un 3% indica que tiene 22 lecciones con remuneración, el 5,5% tiene 36 y otro 5,5%

tiene 38 lecciones, un 25% obtiene pago por 40 lecciones, un 17% del total de la población tiene remuneración por 44 lecciones, un 5% de los encuestados tiene 46 lecciones, un 17% tiene 48 lecciones y finalmente un 11% no responde a la pregunta.

Tabla 9. ¿Sabe que es el programa guía? Si su respuesta es afirmativa, especifique lo que significa el programa guía.

Conocimiento del programa guía		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
No	25	69 %
Sí	10	28%
No indica	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

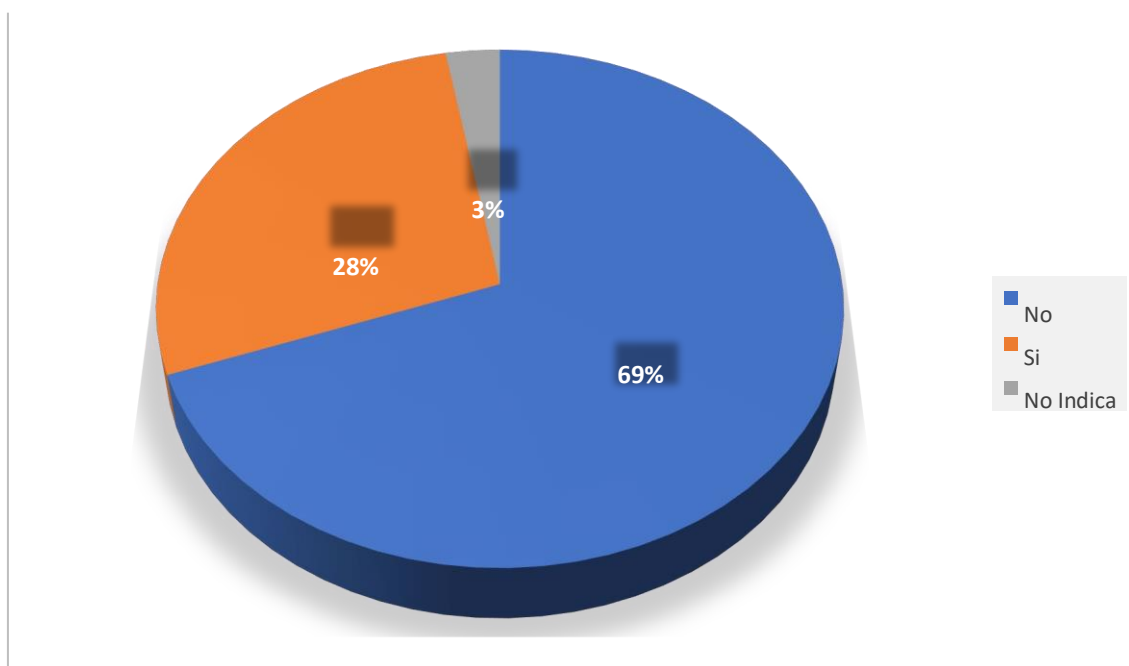


Gráfico 9. ¿Sabe que es el programa guía? Si su respuesta es afirmativa, especifique lo que significa el programa guía.

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Según lo señalado en el gráfico anterior un 69% de los profesores menciona que no tiene conocimiento del programa guía, el 28% de los encuestados indica que si conocen el programa guía y un 3% no responde la pregunta. Algunos de los significados indicados con respecto al programa son los siguientes:

- ❖ Es un manual para organizar y mejorar la calidad de la lección guía.
- ❖ La función es desarrollar competencias emocionales, educativas de los estudiantes que se tienen a cargo.
- ❖ Es el fortalecimiento del desarrollo psicomotor, cultural de los jóvenes que se tiene a cargo en el grupo asignado a la lección guía.
- ❖ Significa que es un programa de orientación constante, en la resolución alternativa de conflictos para que las personas puedan convivir adecuadamente unas con otras.
- ❖ Definen al programa guía como equivalente a un programa que lanzo el Ministerio de Educación Pública, hace muchos atrás que se llama trazando el camino.
- ❖ Significa ser el encargado de grupo.
- ❖ El programa es para orientar a los estudiantes en temas de actualidad.
- ❖ Pretende es la colaboración entre estudiantes y el enlace con los padres de familia.
- ❖ Es una herramienta para orientar a los estudiantes en temas de estudio y convivencia.

¿Le agrada ser profesor guía?		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	56%
No	16	44 %
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

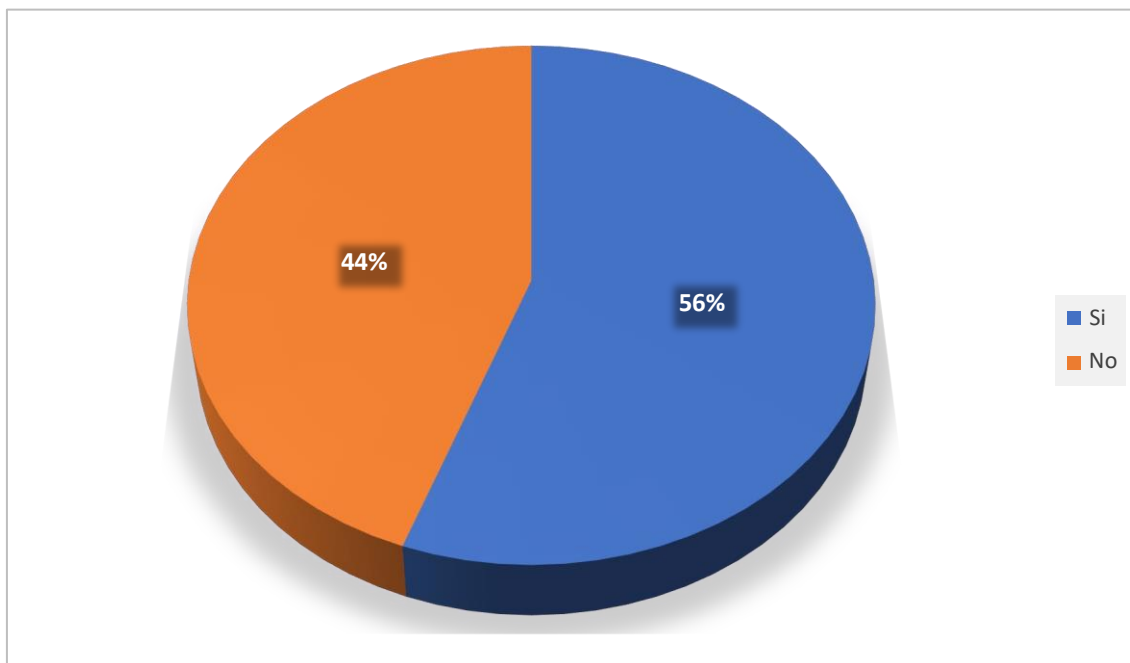


Gráfico 10. ¿Le gusta ser profesor guía?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como se observa en el gráfico al 56% de las personas encuestadas les agrada ser profesor guía y un 44% indica que no le agrada ser profesor guía.

Tabla 11. Especifique las razones de por qué no le gusta ser profesor guía. Puede marcar varias opciones. Justifique su respuesta

Razones de por qué no le gusta ser profesor guía		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Mucho trabajo	12	33%
El tiempo no alcanza	8	22%
Lección no es remunerada	7	20 %
Otras razones	5	14%
Poca remuneración	4	11%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

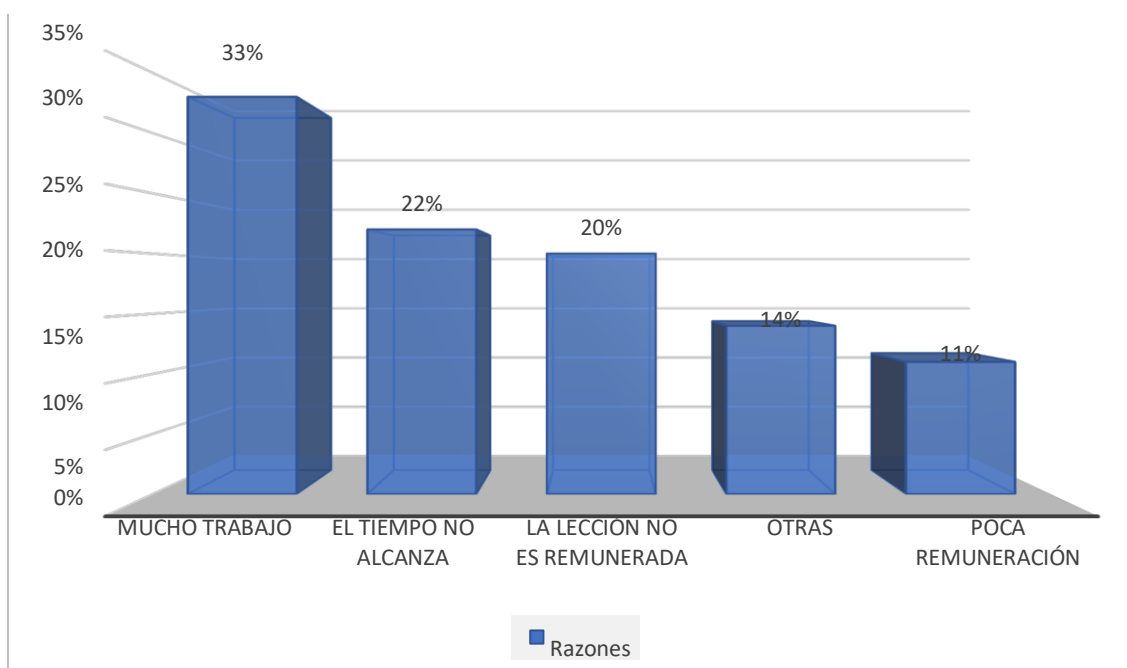


Gráfico 11. Especifique las razones de por qué no le gusta ser profesor guía. Puede marcar varias opciones. Justifique su respuesta

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo con los datos señalados en el gráfico, un 33% de los encuestados menciona que no le agrada ser profesor guía porque consideran que es mucho trabajo, un 22% indica que el tiempo asignada para la lección no alcanza, un 14% señala otras razones y un 11% de los encuestados señalan que la remuneración económica no es suficiente.

Entre las especificaciones de las razones indicaron:

- ❖ Es difícil el trato e interacción con los padres de familia y los problemas familiares de los estudiantes, porque no hay tiempo para brindar calidad.
- ❖ No se sabe qué clase de grupo se va a tener a cargo, pero si el grupo es conflictivo se invierte mucho tiempo en resolver asuntos disciplinarios.
- ❖ La lección no la pagan porque el profesor tiene el horario completo, pero se asume por el estudiante y el bienestar institucional.
- ❖ En el caso de los grupos de duodécimo año en colegios técnicos le corresponde al docente con mayor cantidad de lecciones y se debe trabajar dentro del horario de otras lecciones, disminuyendo el tiempo de trabajo en la materia a impartir.
- ❖ No es algo motivante y el docente no tiene poder real sobre el grupo.
- ❖ Puede ser que en ocasiones no se tiene el espacio físico (aula asignada) y los procesos disciplinarios es mucho el trámite y papeleo por hacer.

Tabla 12. ¿Actualmente es docente guía de algún grupo en el C. T. P. S. P. B.? En caso de ser afirmativa su respuesta, pase a la pregunta n°14.

Cantidad de profesores guías del C. T. P. San Pedro de Barva		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	50%
No	16	44 %
No responde	2	6%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

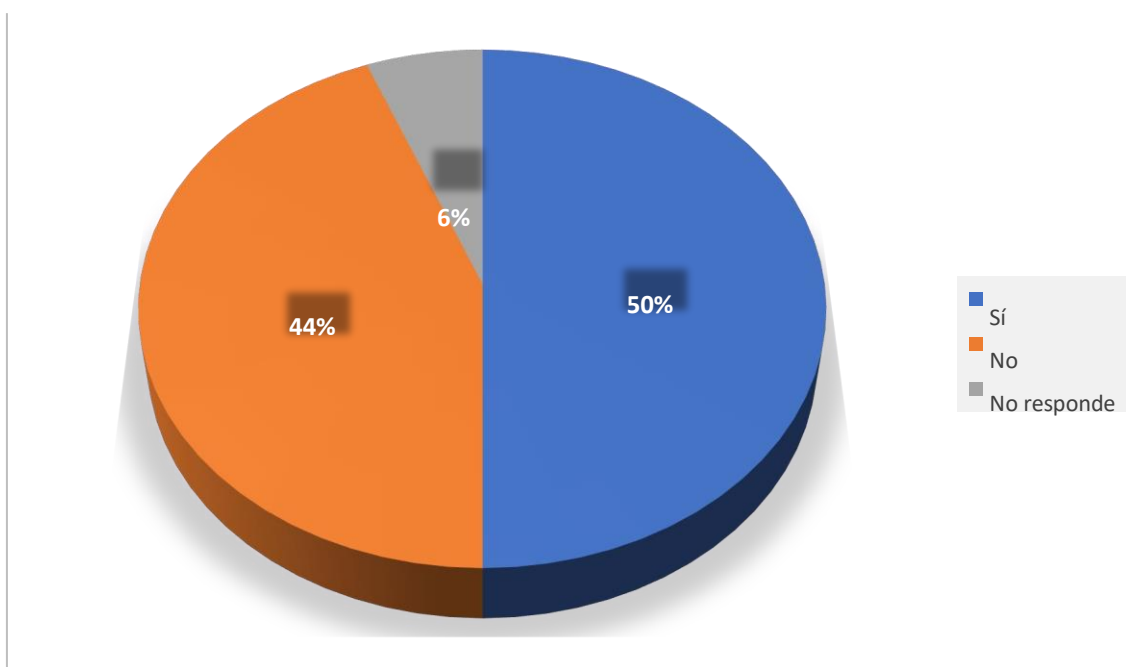


Gráfico 12. ¿Actualmente es docente guía de algún grupo en el C. T. P. S. P. B.? En caso de ser afirmativa su respuesta, pase a la pregunta n°14. Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

En referencia a los datos del actual gráfico, para el año 2019, del total de profesores encuestados, un 50% de ellos son docentes guías, un 44% no tienen a cargo un grupo guía y un 6% de los profesores no responde la pregunta.

Tabla 13. ¿Especifique cuál o cuáles son las razones para no tener un grupo guía en el C. T. P. S. P. B. en el presente año?

Razones para no tener grupo guía		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Cantidad de lecciones	14	78%
No asignadas	4	22%
<b>Total de respuestas</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

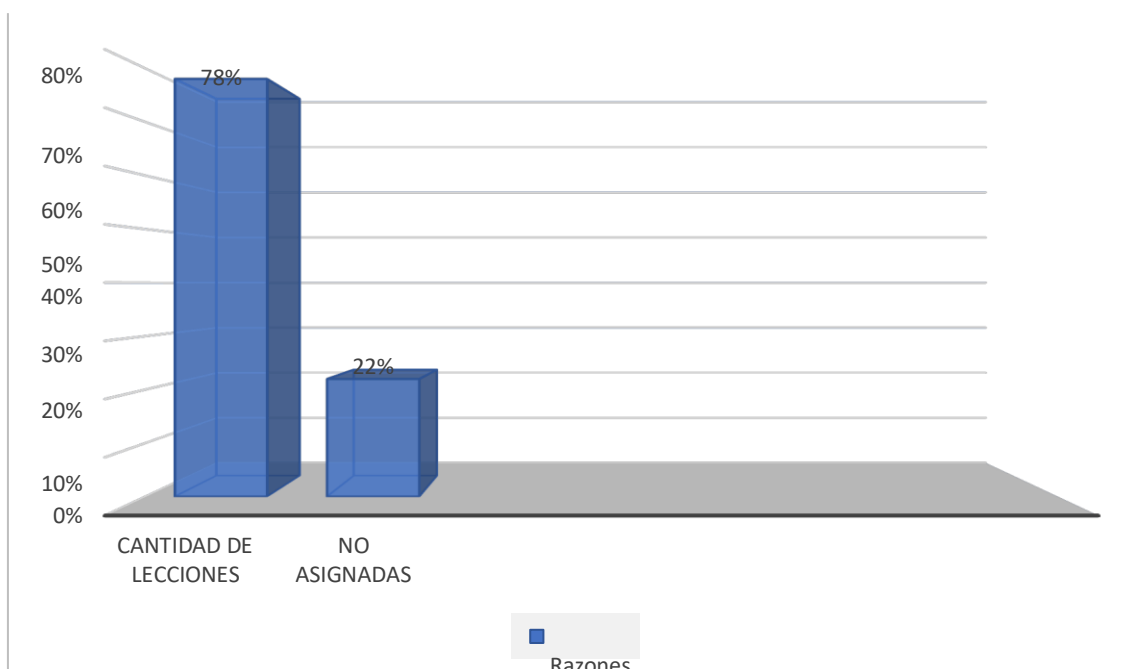


Gráfico 13. ¿Especifique cuál o cuáles son las razones para no tener un grupo guía en el C. T. P. S. P. B. en el presente año?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como se logra observar en el gráfico anterior de la población total de los docentes encuestados que no tienen grupo guía asignado un 78% indica que tienen horario completo por la cantidad de lecciones asignadas, un 22% de los profesores dice que no le fue asignado un grupo guía.

Tabla 14. ¿Cuántos grupos guía tiene a cargo?

Cantidad de grupos guías que tiene a cargo		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
No tienen	18	50%
1 grupo	13	36%
2 grupos	4	11%
3 grupos	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

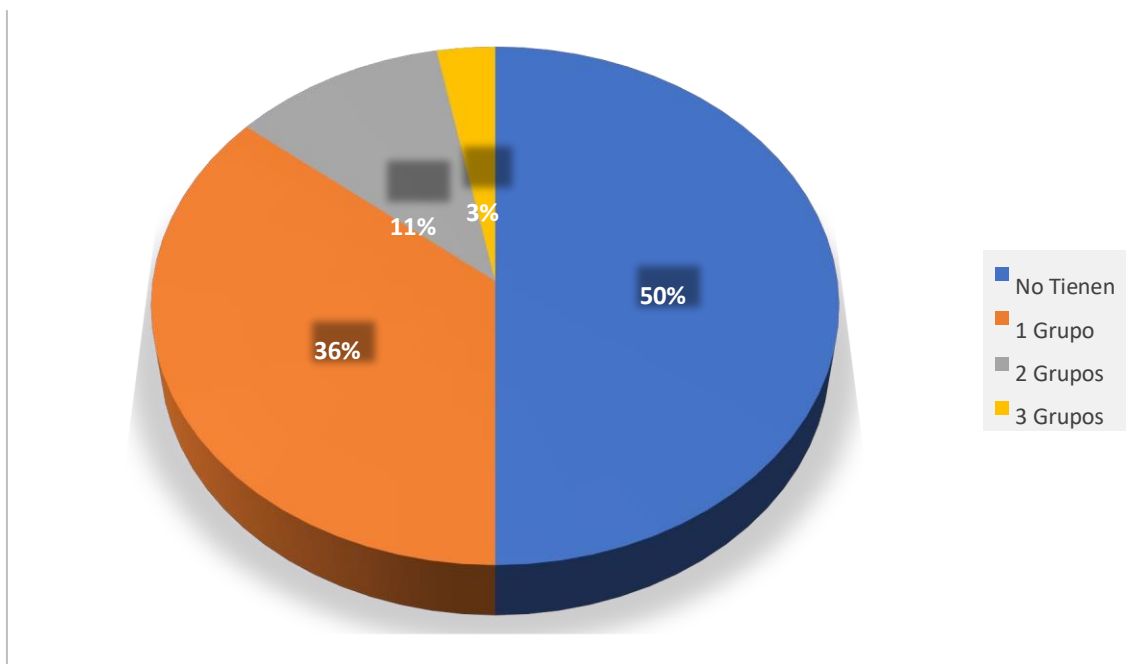


Gráfico 14. ¿Cuántos grupos guía tiene a cargo?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo con la información suministrada en el presente gráfico, se puede observar que un 50% del personal no tiene a cargo grupos guías, el 36% del personal tiene asignado únicamente un grupo guía a cargo, mientras que un 11% de la población encuestada tiene a cargo dos grupos para la ejecución del programa guía, un 3% de los docentes tiene a cargo tres grupos guías en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.

### III VARIABLE 2: ESTRESORES LABORALES

#### INDICADOR 2: RAZONES PARA ACEPTAR LA LECCIÓN GUÍA

##### Factores ambientales

Tabla 15. ¿Considera que el salario por impartir el programa guía es acorde con las funciones y responsabilidades del puesto que desempeña?

El salario es acorde por impartir el programa guía.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
No	31	86 %
Sí	3	8%
No responde	2	6%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

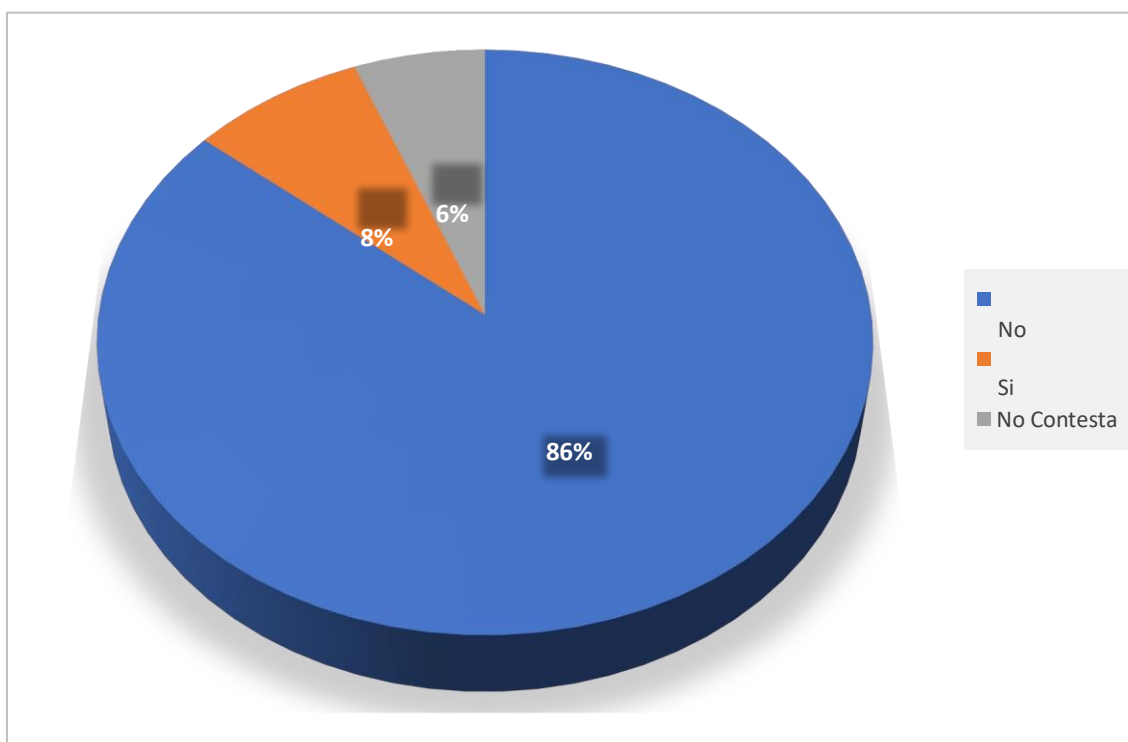


Gráfico 15. ¿Considera que el salario por impartir el programa guía es acorde con las funciones y responsabilidades del puesto que desempeña?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Según lo señalado en el gráfico anterior, el 86% de los docentes encuestados del C. T. P San Pedro de Barva indicaron que no están de acuerdo con el salario recibido por impartir la guía, el 8% menciona que sí están de acuerdo y un 6% no contesta la pregunta.

Tabla 16. ¿Cree que la incertidumbre política actual del país, afecta su desempeño como docente?

La incertidumbre política del país y el desempeño.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	92%
No	3	8 %
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

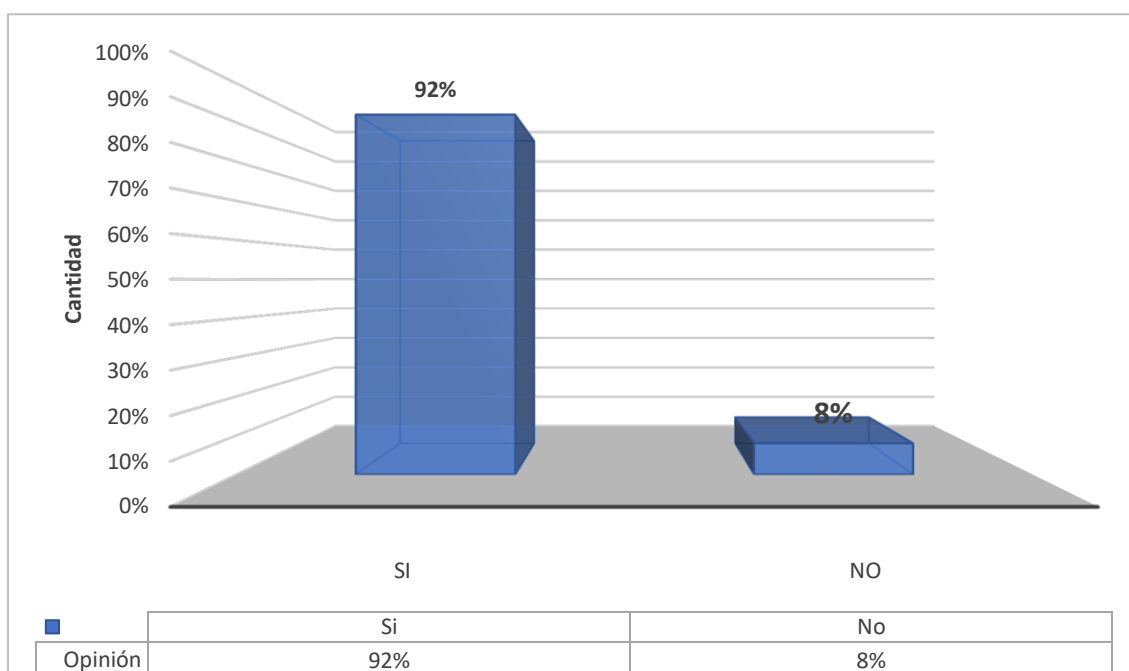


Gráfico 16. ¿Cree que la incertidumbre política actual del país, afecta su desempeño como docente?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como se observa en el presente gráfico, el 92% de los profesores consideran que la incertidumbre política sí afecta su desempeño como docente y un 8% menciona que no le afecta en el desempeño.

Tabla 17. ¿Cómo docente se encuentra actualizado con la tecnología para realizar su trabajo?

Actualización tecnológica para realizar el trabajo.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	29	80%
No	6	17%
No aplica	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

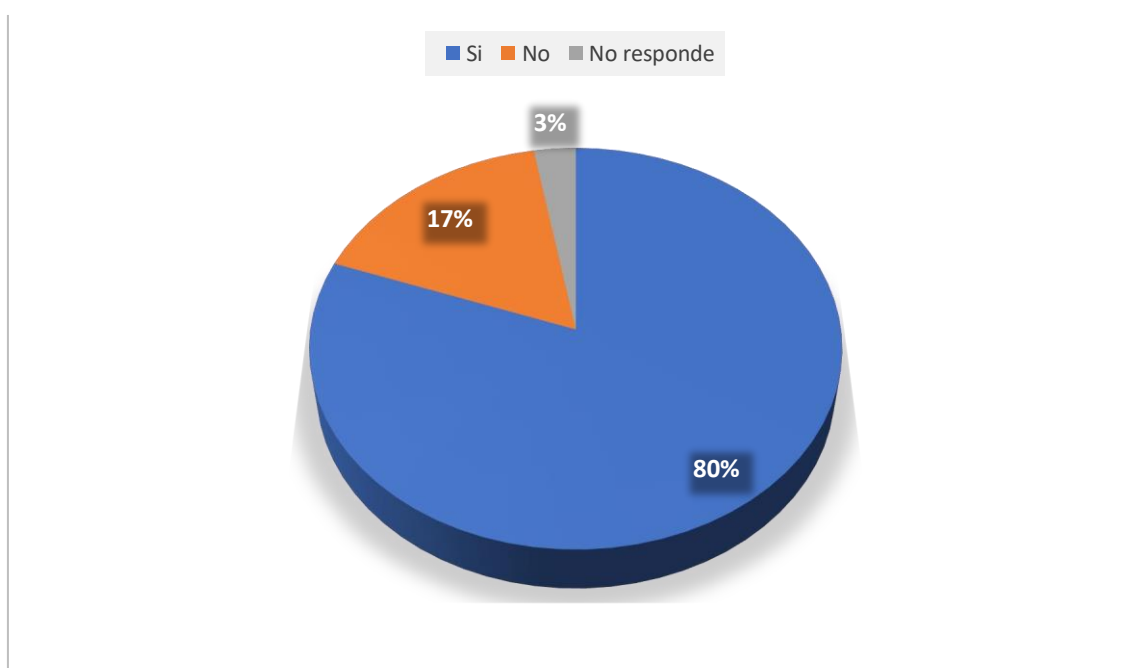


Gráfico 17. ¿Cómo docente se encuentra actualizado con la tecnología para realizar su trabajo?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Según los datos obtenidos un 80% de los docentes afirman que se encuentran actualizados con la tecnología para realizar su trabajo, un 17% de los profesores dice que no está actualizado y un 3% no responde.

Entre los recursos o herramientas que utilizan para mantenerse actualizados son los siguientes:

- ❖ Computadora, vídeo beam, internet.
- ❖ Capacitado en el área que le corresponde, porque la Asesoría Nacional los capacita, más no posible aplicarlo con los estudiantes.
- ❖ Ha llevado un curso computacional en recursos tecnológico y educativo
- ❖ Debido a la especialidad de la materia, se trabaja con destrezas vocales y/o instrumentos.

## Factores organizacionales

### Demandas de la tarea

Tabla 18. ¿Cuenta con el tiempo adecuado para realizar las labores diarias?

Tiempo para realizar las labores		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	33%
No	23	64%
No contesta	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

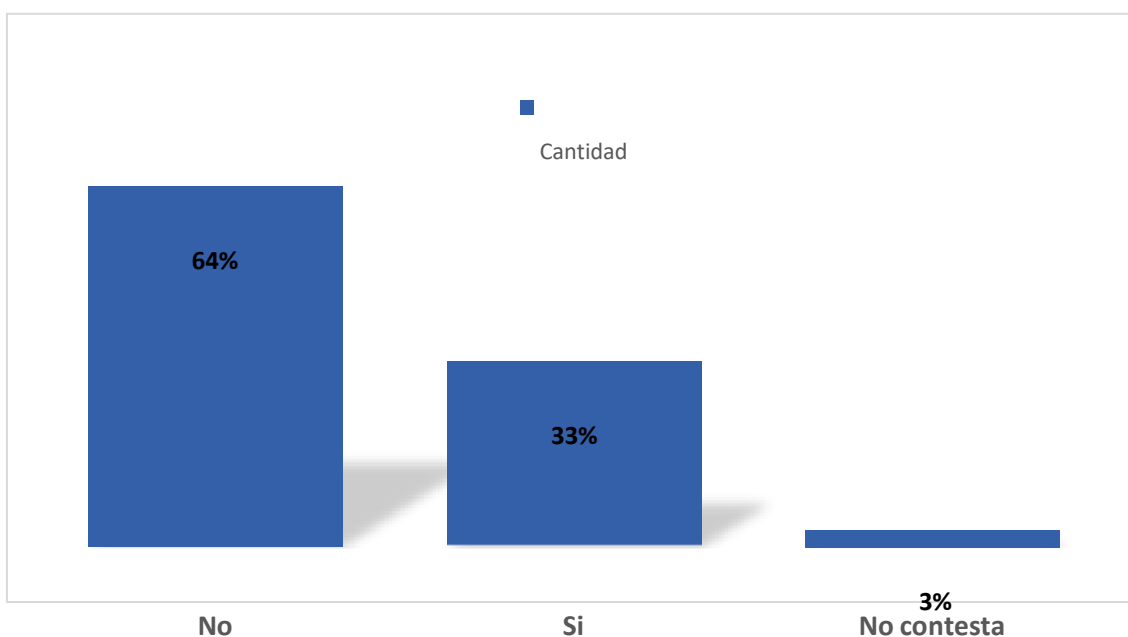


Gráfico 18. ¿Cuenta con el tiempo adecuado para realizar las labores diarias?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Se logra observar en el gráfico que antecede que un total del 64% de los profesores menciona que el tiempo no es adecuado, para realizar las labores diarias y un 33% de las personas encuestadas, considera que el tiempo si es adecuado para ejercer sus labores. El 3% de los profesores no contesta la pregunta.

Entre algunas de las razones que exponen son las siguientes:

- ❖ Para el caso de las lecciones de especialidad se debe tomar tiempo de esas clases para incluir el programa guía, lo que disminuye el tiempo efectivo de clases en la materia.
- ❖ Por otra parte, indican que hay nuevas aplicaciones para ver en la materia, en ocasiones hay que atender casos dentro del tiempo de lección de un grupo y que existe una sobre carga de trabajo.
- ❖ Porque en ocasiones demanda tiempo en días libres y fines de semana, pero no es siempre

*Tabla 19. Describa el tipo de tareas que realiza el profesor guía*

Tareas que realiza el profesor guía		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Otras tareas	14	33%
Atender procesos disciplinarios	7	17%
Reuniones con padres de familia	6	14%
Resolución de conflictos	5	12%
Realizar la lección de acuerdo al programa	3	7%
Atención individual a padres de familia	3	7%
Entrega de notas	2	5%
Orientar al estudiante	2	5%
<b>Total de respuestas</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.*

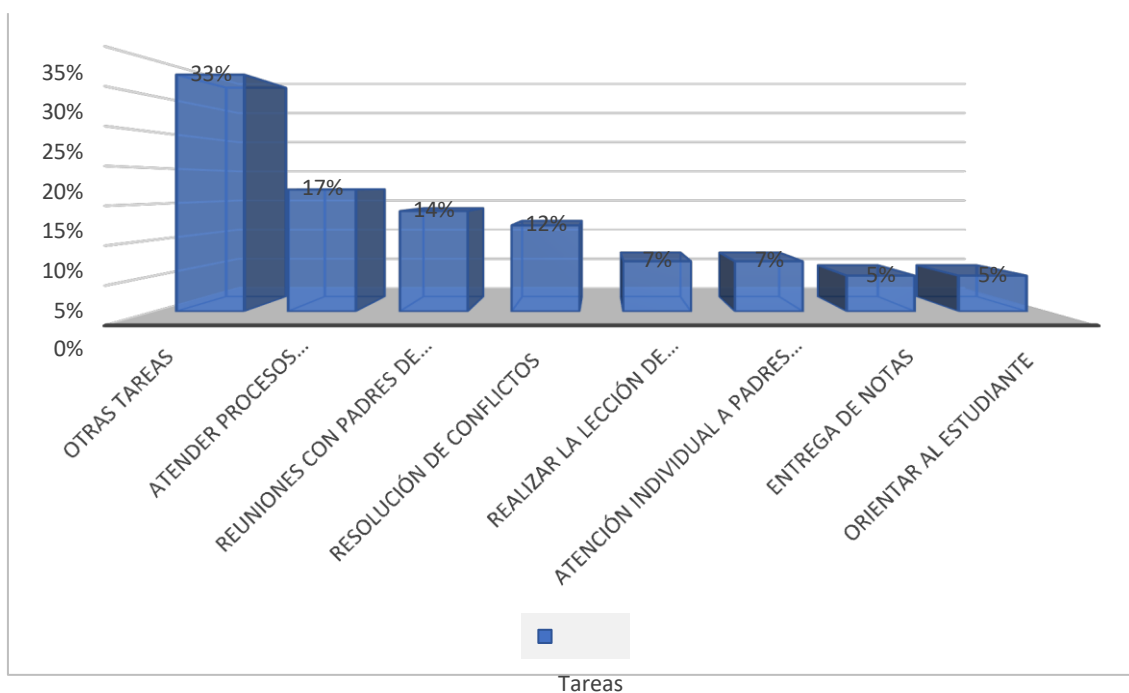


Gráfico 19. Describa el tipo de tareas que realiza el profesor guía

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como se muestra en este gráfico anterior un 33% de los profesores indica las siguientes labores como parte de las tareas que realiza el profesor guía:

- ❖ Asignar nota de conducta a cada estudiante de su grupo guía
- ❖ Atender casos de las situaciones que se presenten
- ❖ Estar atento a las necesidades del grupo
- ❖ Brindar charlas de diversos temas, como por ejemplo de valores
- ❖ Establecer canales de comunicación al hogar
- ❖ Dar información de actividades de la institución
- ❖ Organización actos cívicos
- ❖ Establecer las directivas de sección
- ❖ Organización de actividades sociales
- ❖ Organización de meriendas
- ❖ Participación en concursos

- ❖ Pasar lista, revisión de uniforme y cuaderno de comunicaciones
- ❖ Realizar informes de los estudiantes a cargo en el grupo guía
- ❖ Supervisión durante actividades convocadas

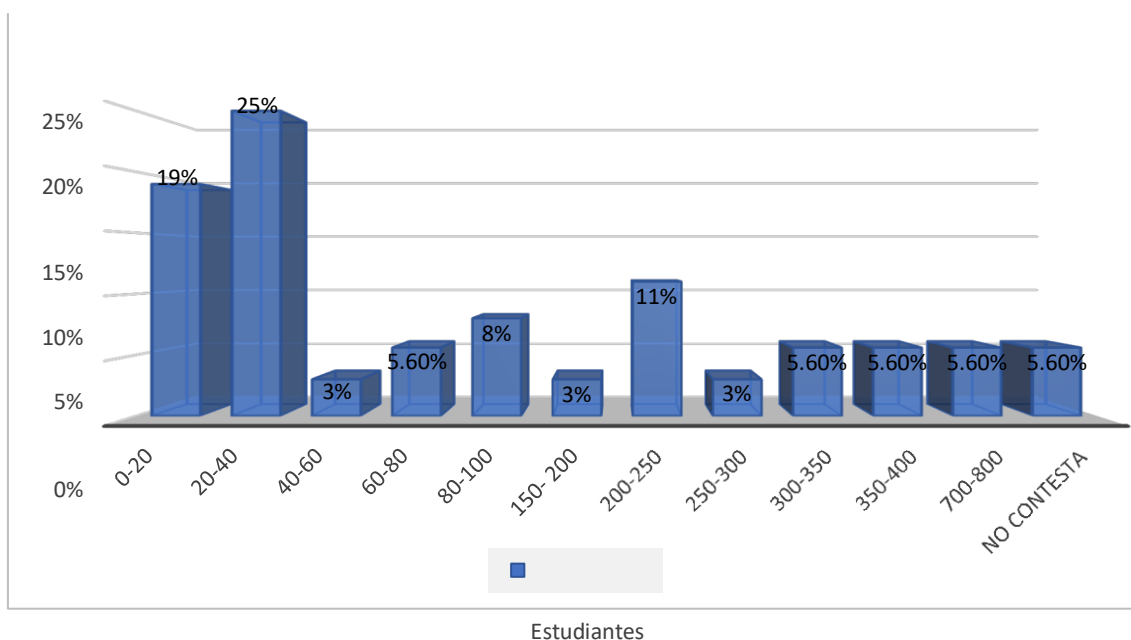
Un 17% menciona que debe atender procesos disciplinarios, el 14% indica que realizar reuniones con padres de familia, el 12% que debe llevar a cabo resoluciones de conflictos, el 7% señala que debe realizar la lección guía acorde con el programa guía establecido, otro 7% menciona que debe realizar atención individual a padres de familia, un 5% que debe efectuar las entregas de notas, y otro 5% indica que sus tareas esta orientar a los estudiantes.

### **Demandas de roles**

*Tabla 20. Indique la cantidad de estudiantes que tiene a cargo en la materia que imparte:*

<b>Cantidad de estudiantes que tiene a cargo en la materia que imparte</b>		
<b>Distribución</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
0-20 estudiantes	7	19%
20-40 estudiantes	9	25%
40-60 estudiantes	1	3%
60-80 estudiantes	2	5.6%
80-100 estudiantes	3	8%
150-200 estudiantes	1	3%
200-250 estudiantes	4	11%
250-300 estudiantes	1	3%
300-350 estudiantes	2	5.6%
350-400 estudiantes	2	5.6%
700-800 estudiantes	2	5.6%
No indica	2	5.6%
<b>Total de respuestas</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>

*Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.*



*Gráfico 20. Indique la cantidad de estudiantes que tiene a cargo en la materia que imparte:*

*Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.*

En el gráfico anterior se muestra la cantidad de estudiantes que tiene a cargo el docente encuestado (de acuerdo a la materia que imparte) en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.

Siete profesores que equivale a un 19% tiene a su cargo de 0 a 20 estudiantes, un 25% de los docentes tienen asignados de 20 a 40 educandos, el 3% abarca de 40 a 60 jóvenes, un 5,6% de los encuestados tiene de 60 a 80 estudiantes en su materia, mientras que un 8% de los profesores tiene de entre 80 a 100 alumnos, otro grupo de profesionales en educación representa el 3% y tiene entre 150 a 200 colegiales a su cargo, un 11% de los maestros asume en su materia de 200 a 250 estudiantes, mientras que otro 3% de profesores tiene de 250 a 300 educandos asignados, cuatro grupos que representan el 5,6%, cada uno respectivamente asume la cantidad de 300 a 350 estudiantes, de 350 a 400 alumnos, de 700 a 800 educandos; y otro grupo con el mismo porcentaje no indica la cantidad de estudiantes que tiene a su cargo.

Tabla 21. ¿Cuándo tiene a cargo un grupo guía, debe invertir tiempo fuera de su horario para atender actividades relacionadas al programa guía?

¿Cuándo tiene a cargo un grupo guía, debe invertir tiempo fuera de su horario para atender actividades relacionadas al programa?		
Distribución	Porcentaje	Frecuencia
Sí	75%	27
No	14%	5
No responde	11%	4
<b>Total de respuestas</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

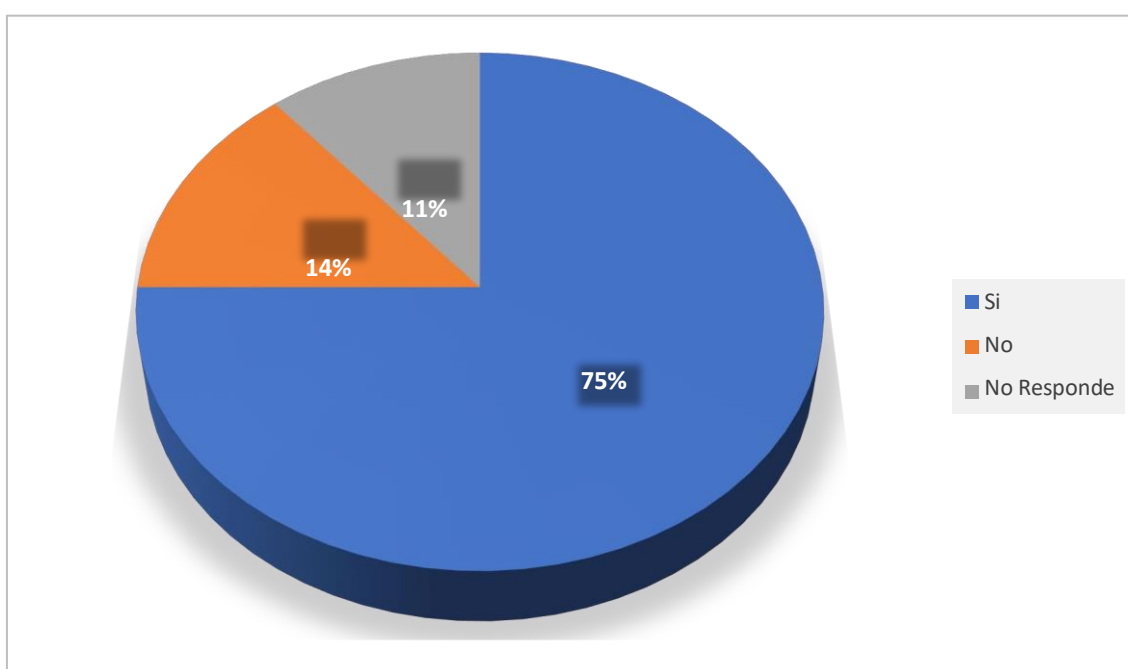


Gráfico 21. ¿Cuándo tiene a cargo un grupo guía, debe invertir tiempo fuera de su horario para atender actividades relacionadas al programa guía?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Según los datos obtenidos por medio del cuestionario un 75% de los profesores menciona que, sí debe invertir tiempo fuera de su horario lectivo para atender actividades relacionadas al programa guía, un 14% de docentes dice que no requiere invertir tiempo extra de su horario y un 11% de los encuestados no responde.

Tabla 22. ¿Considera que tener a cargo el programa guía genera mayor trabajo que impartir una lección de materia?

El programa guía genera mayor trabajo que una lección de materia		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	83%
No	5	14%
No responde	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

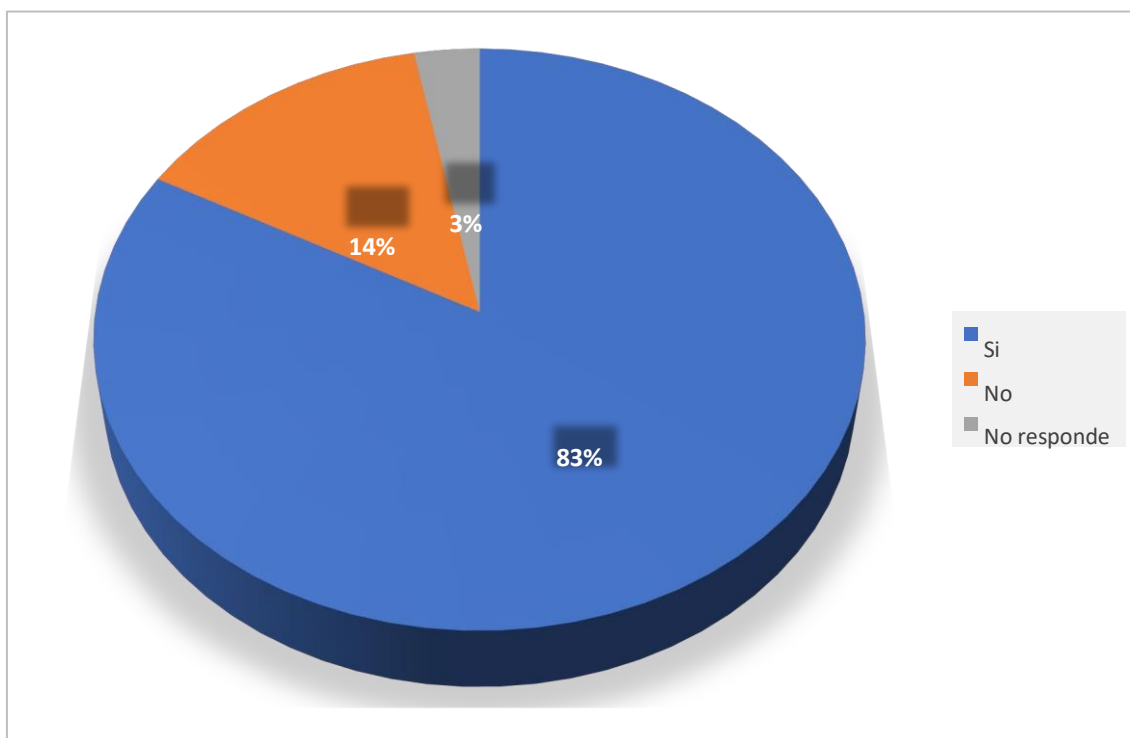


Gráfico 22. ¿Considera que tener a cargo el programa guía genera mayor trabajo que impartir una lección de materia?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo a la información suministrada en el presente gráfico, un 83% de los profesores considera que el programa guía genera mayor trabajo que una lección de materia, un 14% indica que no le genera mayor trabajo y un 3% no responde.

Tabla 22.1

¿Considera que tener a cargo el programa guía genera mayor trabajo que impartir una lección de materia? Explique:

El programa guía sí genera mayor trabajo.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Diversas razones	17	57%
No especifica las razones	13	43%
<b>Total de respuestas</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

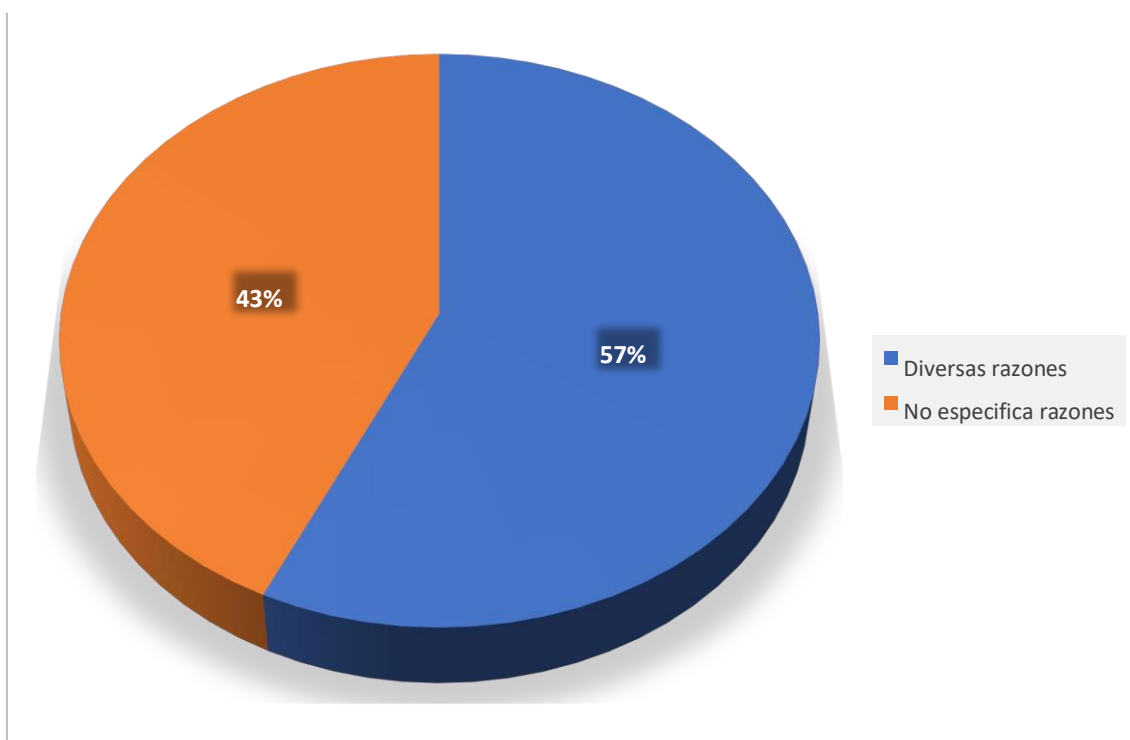


Gráfico 22.1 ¿Considera que tener a cargo el programa guía genera mayor trabajo que impartir una lección de materia? Explique:

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

En el gráfico anterior se detalla que un 57% de los profesores indica diversas, un 43% no especifica ninguna razón de por qué el programa guía genera mayor trabajo.

Entre las diferentes razones se mencionan las siguientes:

- ❖ Se debe realizar una atención individualizada a padres.

- ❖ Involucra resolver una serie de problemas que se presentan en la cotidianidad
- ❖ Hay que programar reuniones entre los diferentes actores del sistema educativo
- ❖ La resolver conflictos, hay que trabajarla especialmente con los estudiantes.
- ❖ Si en el grupo hay estudiantes problemáticos, eso genera mayor carga de trabajo.
- ❖ Lidiar con los padres de familia
- ❖ Involucra casos y problemáticas grupales, pero también existen las individuales
- ❖ Cuando se realizan procesos disciplinarios, se demanda mucho tiempo, para hacer las investigaciones.
- ❖ En ocasiones se requiere dejar otros grupos libres para atender padres, estudiantes en procesos o acciones correctivas
- ❖ Porque hay que realizar un planeamiento de actividades para un solo grupo y una solo lección
- ❖ Hay que atender muchas situaciones y no hay espacio de tiempo para esas cosas.
- ❖ Implica mucha responsabilidad, tener a un grupo guía a cargo
- ❖ Varía dependiendo del grupo así va a generar una mayor carga de trabajo
- ❖ Siempre hay imprevistos y mayores problemas que implican más tiempo
- ❖ Cuando el grupo es indisciplinado.
- ❖ Los estudiantes no le ven importancia a la lección.

- ❖ El tiempo para atender las consultas de los padres requiere mucho tiempo.

### Demandas interpersonales

Tabla 23. ¿Siente apoyo de sus compañeros de trabajo?

Colaboración entre los compañeros de trabajo.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	24	67%
No	11	30%
No responde	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

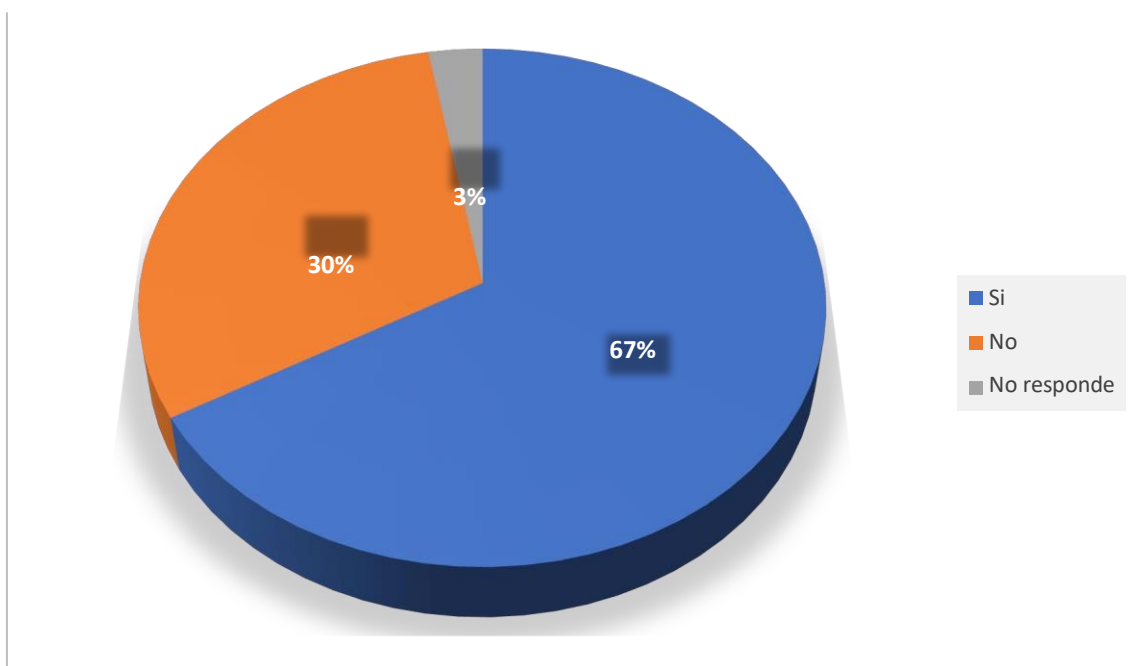


Gráfico 23. ¿Siente apoyo de sus compañeros de trabajo?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como se muestra en el gráfico de la cantidad total de docentes un 67% considera que, sí recibe apoyo de parte de los otros compañeros de trabajo, un 30% de las personas encuestadas dice que no siente el apoyo de sus colegas y finalmente un 3% no responde.

Tabla 24. ¿Cómo considera que son, las relaciones interpersonales con sus compañeros(as) de trabajo?

Calidad de las relaciones interpersonales.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Buena	23	64%
Regular	9	25%
Excelente	3	8%
Malas	1	3%
Pésimas	0	0%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

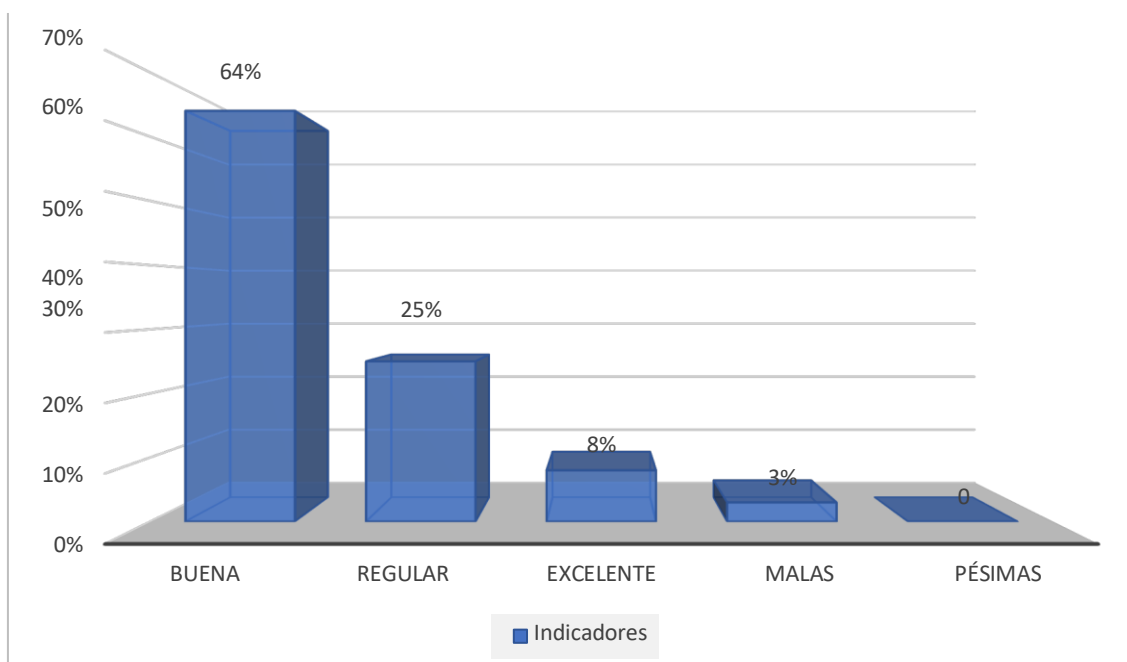


Gráfico 24. ¿Cómo considera que son, las relaciones interpersonales con sus compañeros(as) de trabajo?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como se logra observar en el gráfico que antecede, el 64 de los colaboradores docentes consideran que las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo son buenas, un 25% las considera regulares, un 8% que son excelentes y un 3% creen que las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo son malas y un 0% que son pésimas.

Tabla 25. ¿La comunicación con el jefe inmediato es?

Comunicación con la jefatura		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	18	50%
Buena	17	47%
Regular	1	3%
Malas	0	0%
Pésimas	0	0%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

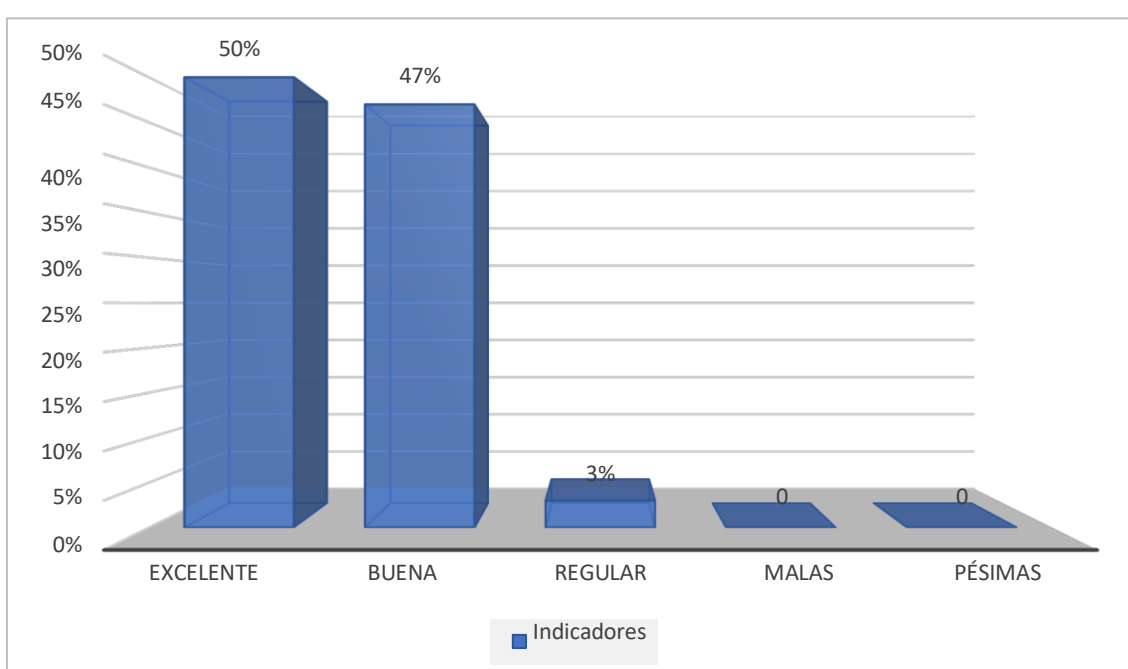


Gráfico 25. ¿La comunicación con el jefe inmediato es?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Según los datos obtenidos, un 50% de los encuestados afirman que la comunicación entre el jefe inmediato y los docentes es excelente, un 47% de los docentes indican que es buena, únicamente un 3% considera que existe una mala relación entre el jefe inmediato y el docente, las categorías de mala y pésima obtuvieron un 0.

## Factores Personales Familiares

Tabla 26. ¿Tiene problemas familiares?

Problemas familiares		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
No	24	67%
Sí	11	30%
No responde	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

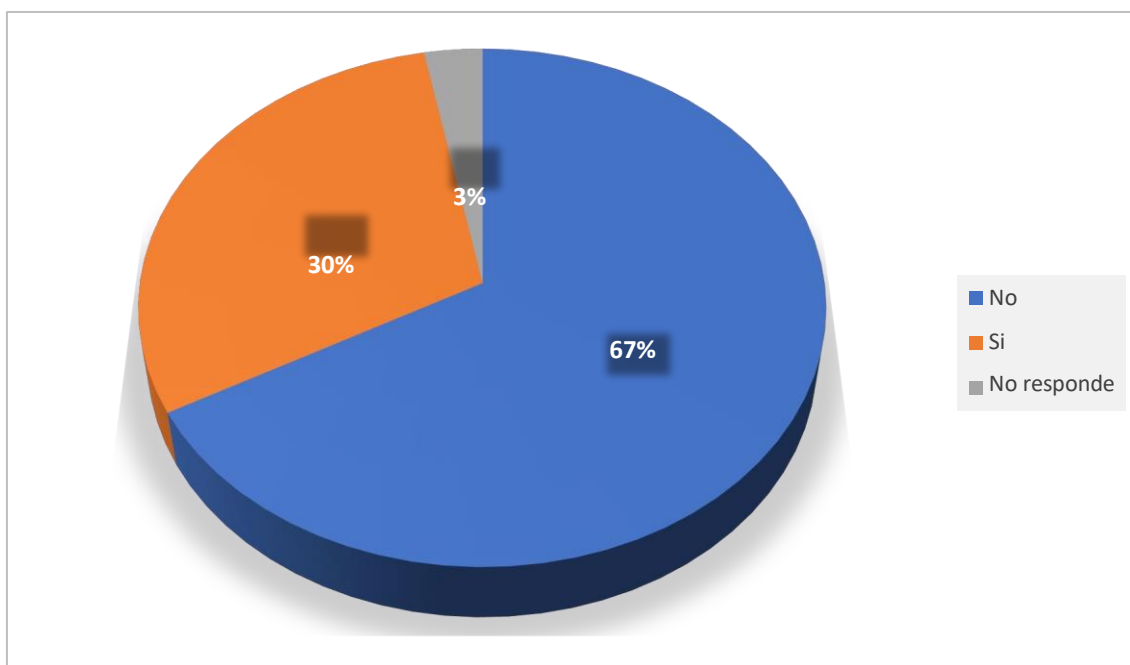


Gráfico 26. ¿Tiene problemas familiares?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como se observa en el presente gráfico, el 67% de los funcionarios encuestados indican que sí tienen problemas familiares, un 30% menciona que no tiene problemas familiares y un 3% no responde.

Tabla 27. ¿Cómo cataloga los problemas familiares que está atravesando en este momento?

Clasificación de los problemas familiares.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
No responde	18	50%
Regulares	8	22%
Sencillos	6	17%
Muy graves	4	11%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

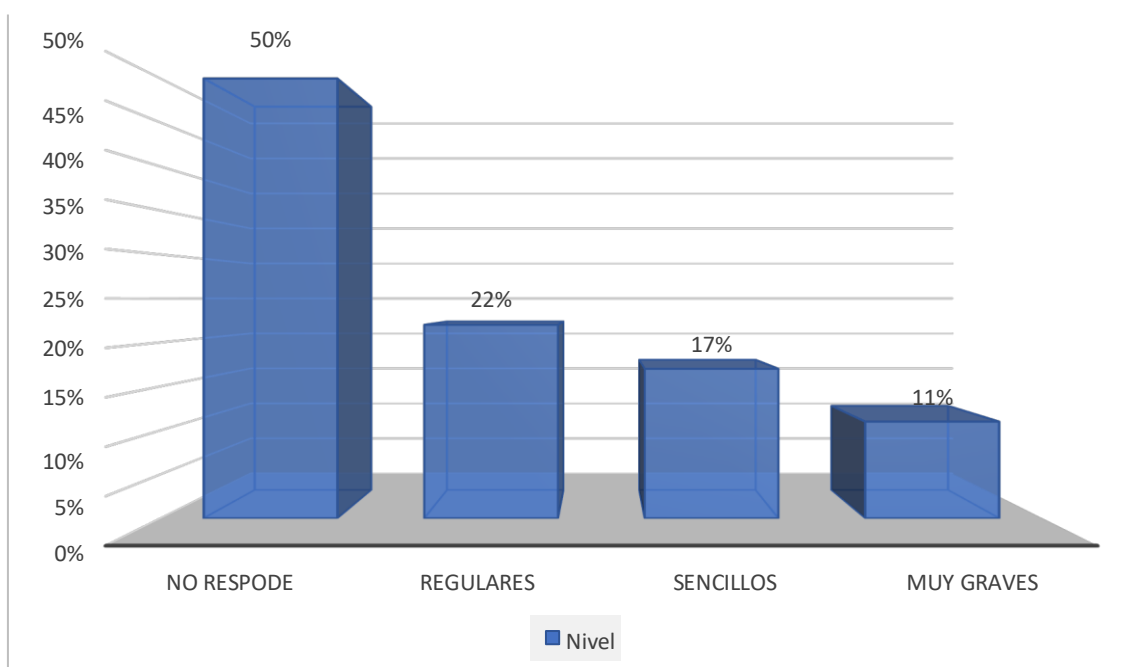


Gráfico 27. ¿Cómo cataloga los problemas familiares que está atravesando en este momento?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo a la información suministrada en el presente gráfico un 50% de los docentes del C. T. P. San Pedro de Barva no responde a la pregunta, el 22% considera que tiene problemas familiares de categoría regular, un 17% indican que son sencillos y el 11% de los profesores menciona que los conflictos familiares son graves.

## Problemas económicos personales

Tabla 28. ¿Qué tipo de administrador se considera de sus finanzas personales?

Administración de las finanzas personales.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	61%
Regular	12	33%
Malo	1	3%
No responde	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

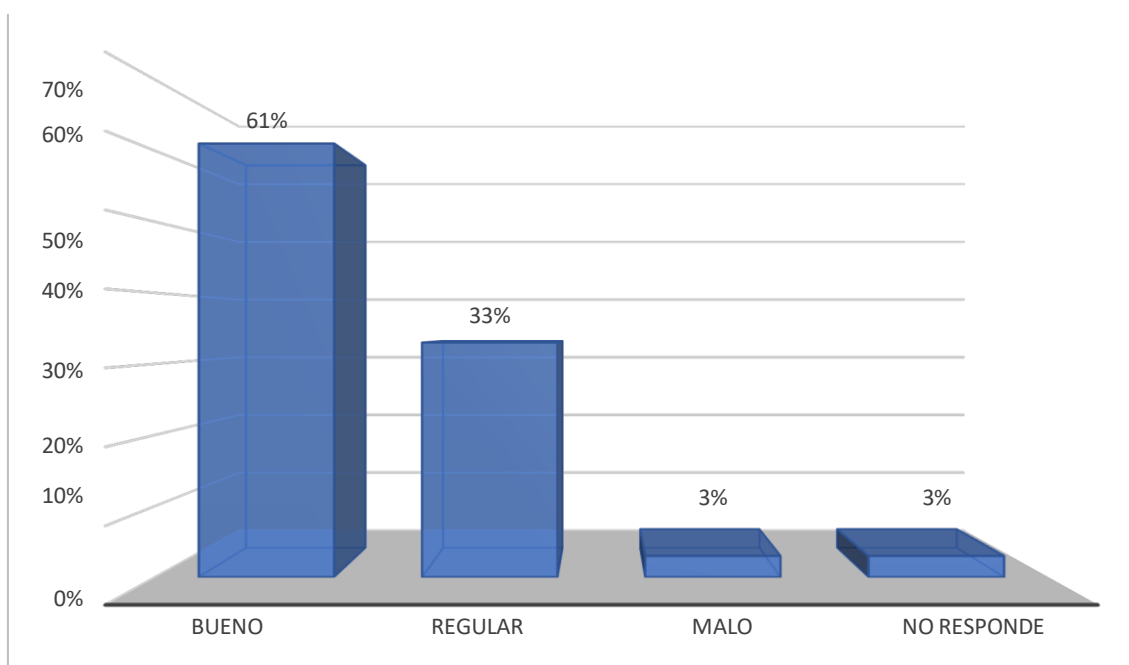


Gráfico 28. ¿Qué tipo de administrador se considera de sus finanzas personales?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Según los datos obtenidos por medio del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. San Pedro de Barva, un 61% se considera buen administrador de sus finanzas personales, un 33% indica ser un administrador regular y un 3% se considera malo y otro 3% no responde.

Tabla 29. ¿El salario le alcanza para todos sus gastos personales?

El salario cubre los gastos personales.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	24	67%
No	9	25%
No contesta	3	8%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

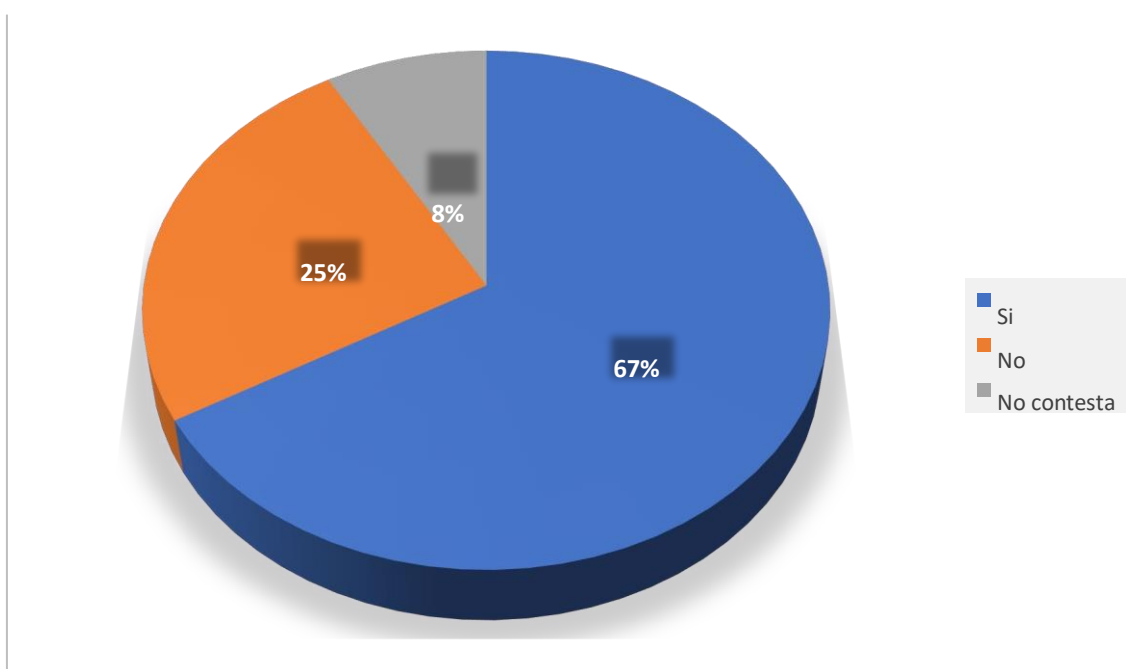


Gráfico 29. ¿El salario le alcanza para todos sus gastos personales?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Tal como se muestra en el gráfico, el 67% de los docentes encuestados indicaron que el salario sí les alcanza para los gastos personales, un 25% de los profesores dice que no le alcanza y un 8% se no contesta a la pregunta.

Tabla 30. ¿Su capacidad de endeudamiento se encuentra hasta el límite?

¿Su capacidad de endeudamiento se encuentra hasta el límite?		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
No	32	89%
Sí	4	11%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

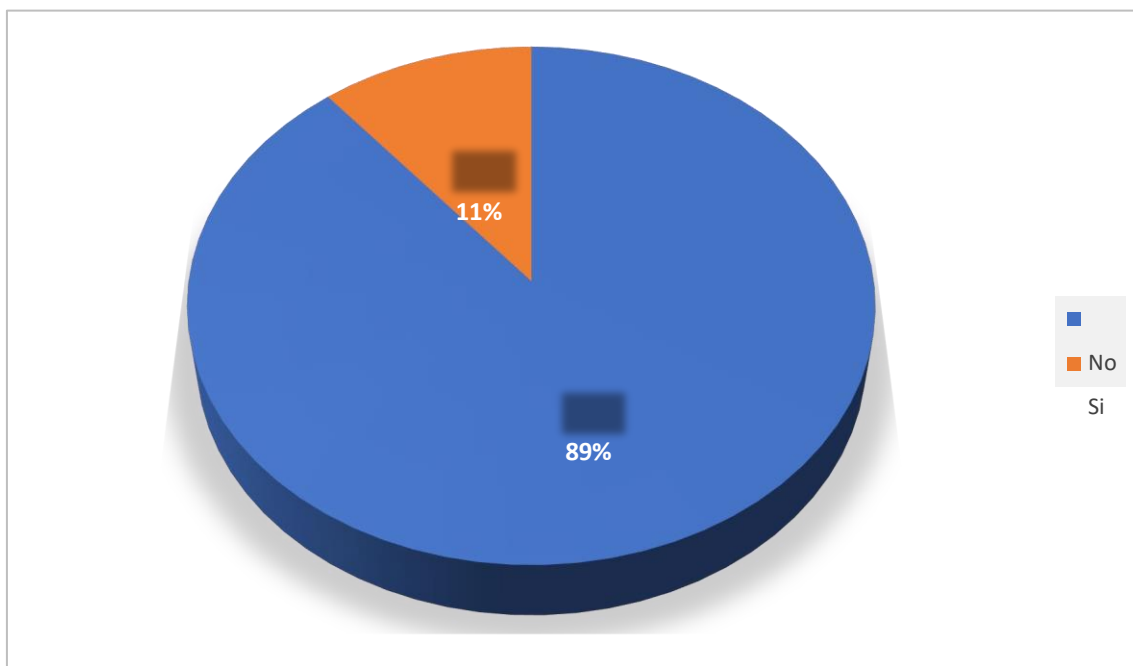


Gráfico 30. ¿Su capacidad de endeudamiento se encuentra hasta el límite?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo con los resultados de la investigación el 89% de los encuestados consideran que la capacidad de endeudamiento no se encuentra al límite y un 11% de los profesores menciona su capacidad de endeudamiento alcanza el límite.

Tabla 31. ¿El dinero le alcanza para entretenimiento?

¿El dinero le alcanza para entretenimiento?		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	24	72%
No	8	22%
No contesta	2	6%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

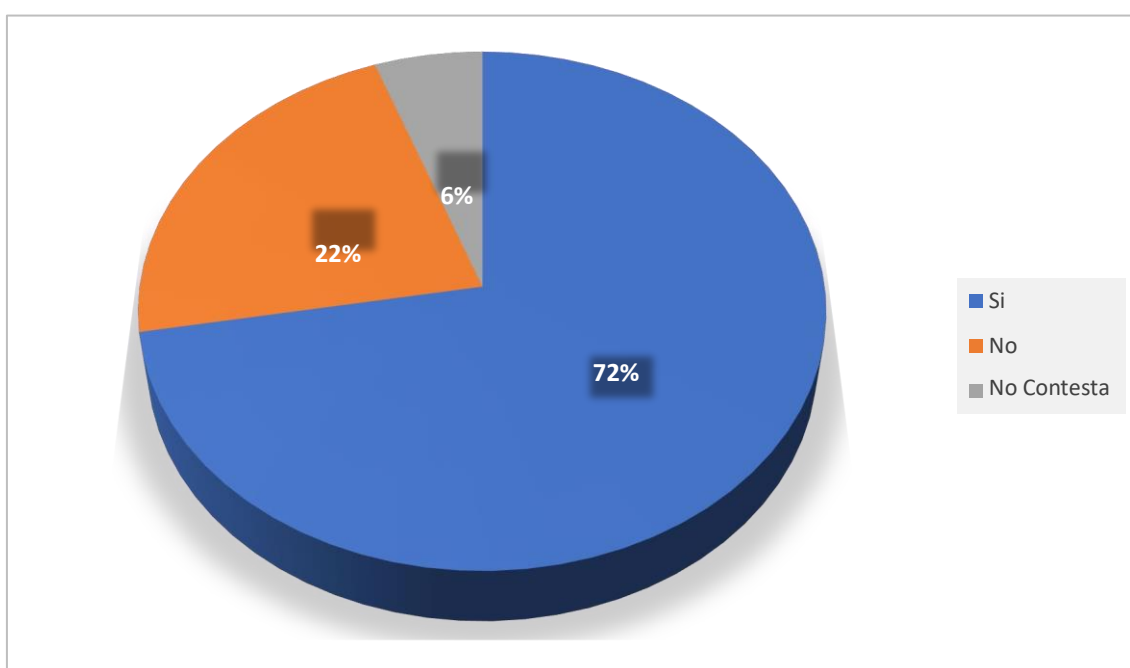


Gráfico 31. ¿El dinero le alcanza para entretenimiento?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Con base en el presente gráfico, el 72% de los docentes del C. T. P. San Pedro de Barva, indica que el dinero sí le alcanza para entretenimiento, un 22% dice que el dinero no le alcanza para ese rubro y un 6% de los encuestados no responde.

#### IV VARIABLE 3: SINDROME BURNOUT

##### INDICADOR 3: LOS TRES ESTADOS DEL BURNOUT

Tabla 32. MBI

Sub escalas del Síndrome de Burnout.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Realización personal	766	55%
Cansancio emocional	227	35%
Despersonalización	1200	10%
<b>Total de respuestas</b>	<b>2193</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019

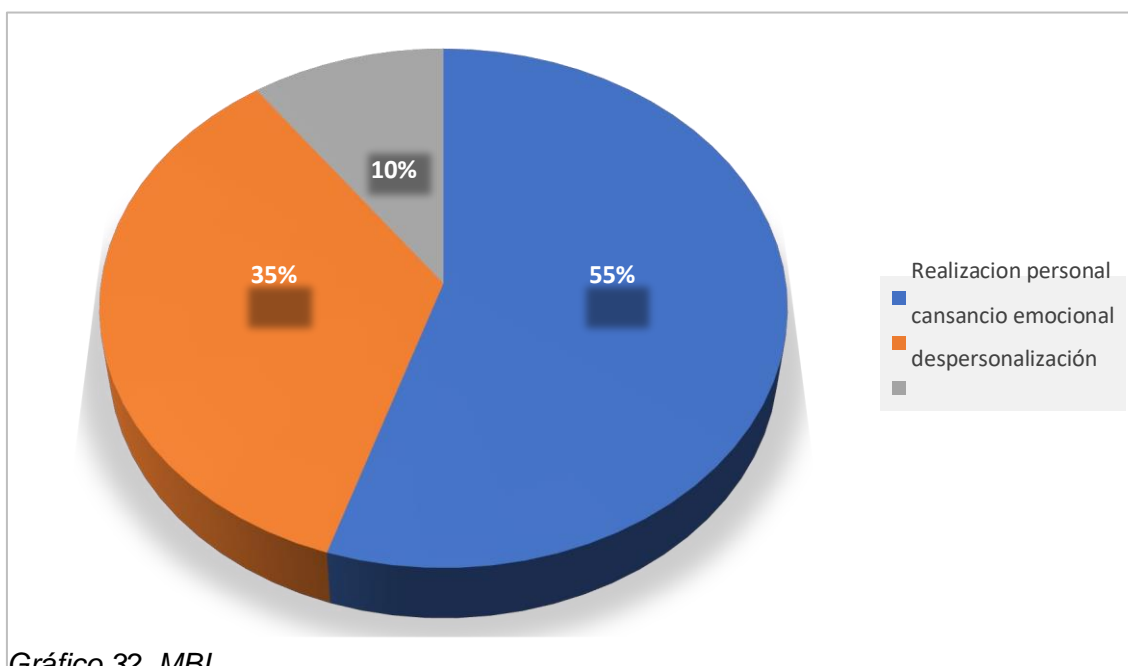


Gráfico 32. MBI

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como se observa en el gráfico anterior, en la totalidad de las respuestas la sub-escala de realización personal tiene un 55%, cansancio emocional representa un-35%-y-realización-personal-un-10%.

## V VARIABLE 4: DESEMPEÑO LABORAL

### INDICADOR 4: CLASIFICACION DEL DESEMPEÑO

Tabla 33. ¿Cómo describe su desempeño como docente de la materia que imparte?

El desempeño del docente en la materia.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	69%
Medio	9	25%
No responde	2	6%
Bajo	0	0%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

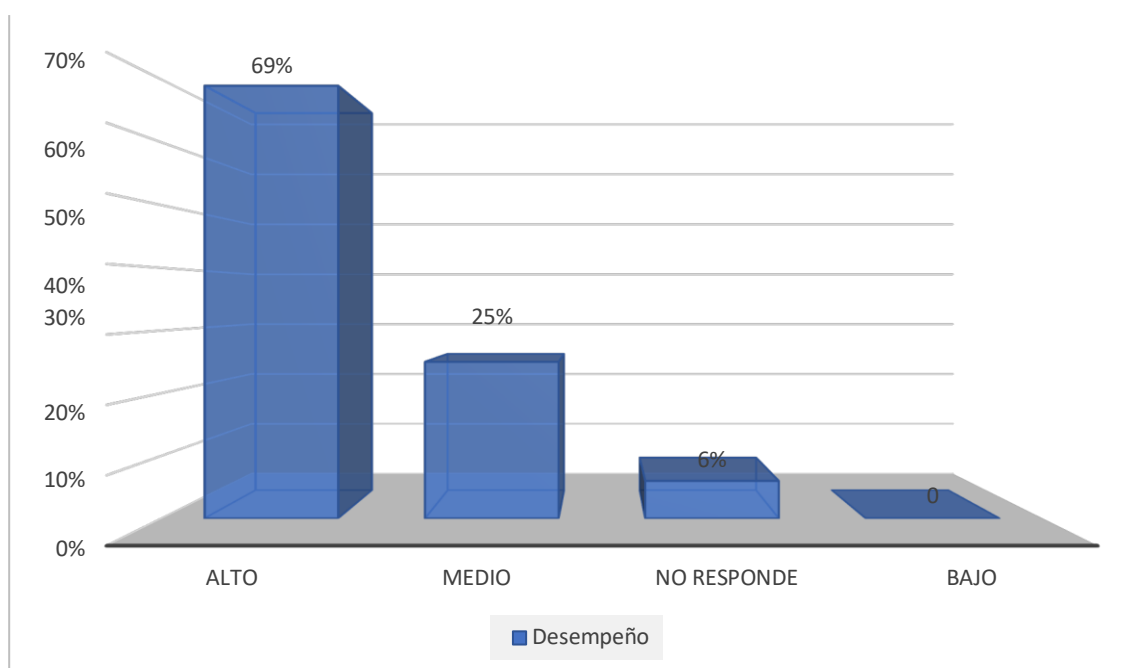


Gráfico 33. ¿Cómo describe su desempeño como docente de la materia que imparte?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Como lo señala el gráfico que antecede, el 69% de los docentes del C. T. P. San Pedro de Barva considera que tienen un alto desempeño en la materia que imparte, un 25% evalúa su desempeño como bueno, un 6% de la población no responde y un 0% dice que su desempeño es malo.

Tabla 34. ¿Cuándo tiene a cargo un grupo guía asume todas las funciones de profesor guía a cabalidad?

Compromiso con las funciones del profesor guías.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	70%
No	7	19%
No contesta	4	11%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

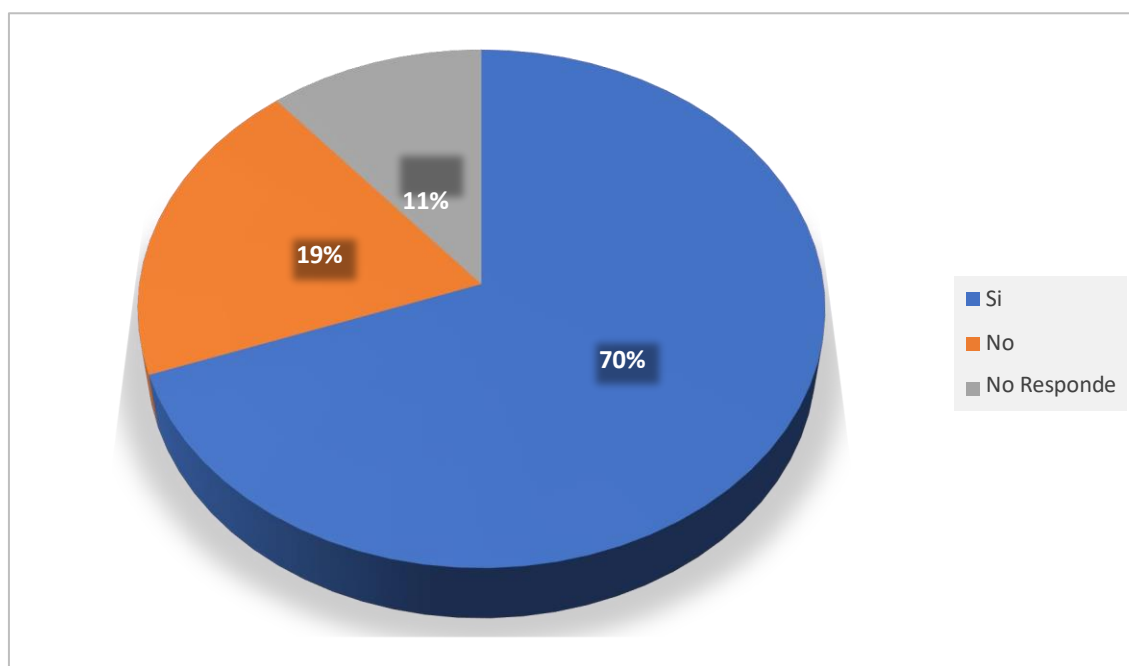


Gráfico 34. ¿Cuándo tiene a cargo un grupo guía asume todas las funciones de profesor guía a cabalidad?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

Según los datos señalados en el gráfico, se logra determinar que del total de la población encuestada cuando los docentes tienen a cargo un grupo guía, el 70% asume todas las funciones de profesor guía a cabalidad, un 19% responde que no las asume y un 11% no responde.

Tabla 35. ¿Cuál cree es la razón de porqué ser profesor implica más de los cuarenta minutos de la lección semanal?

Razones de porque la lección guía implica más de cuarenta minutos semanales		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Instrumentos de evaluación	10	28%
Situaciones de conducta	9	25%
Trato personalizado a estudiantes	7	19%
No contestan	5	14%
Cantidad de alumnos	4	11%
Más tecnología	1	3%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

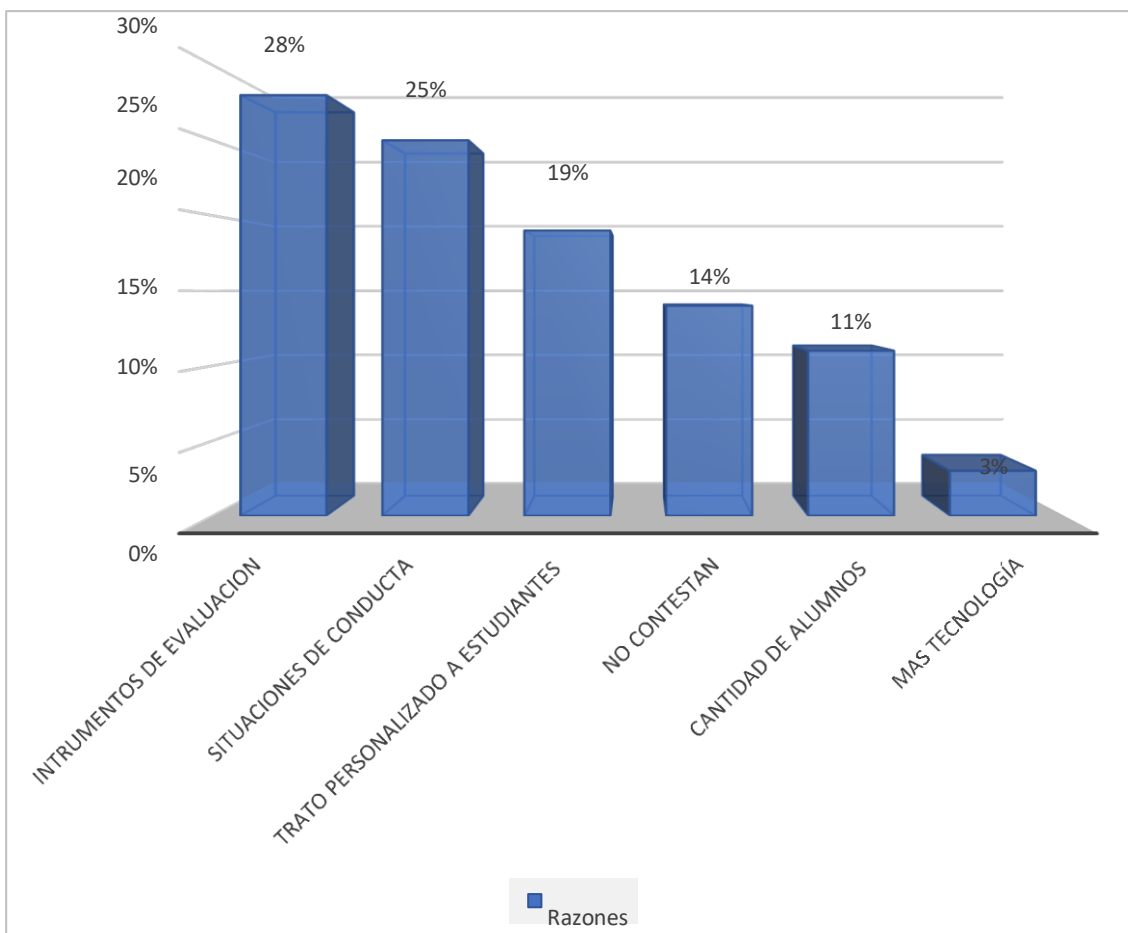


Gráfico 35. ¿Considera que el ser docente guía con lleva una sobrecarga laboral?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo con la información obtenida en el presente gráfico, se logra observar que las principales razones por las cuales ser docente guía implica más de 40 minutos semanales están: el 28% menciona que debido a los instrumentos de evaluación, un 25% refiere las situaciones de conducta, el 19% indica que se debe brindar un trato personalizado a los estudiantes y un 14% no contesta la pregunta, un 11% enseña que se debe a la cantidad de alumnos y el 3% que es por el mayor uso de la tecnología por parte de los estudiantes.

Tabla 36. ¿Considera que el ser docente guía con lleva una sobrecarga laboral?

Considera que el ser docente guía con lleva una sobre carga laboral		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Sí	26	72%
No	8	22%
No contesta	2	6%
<b>Total de respuestas</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

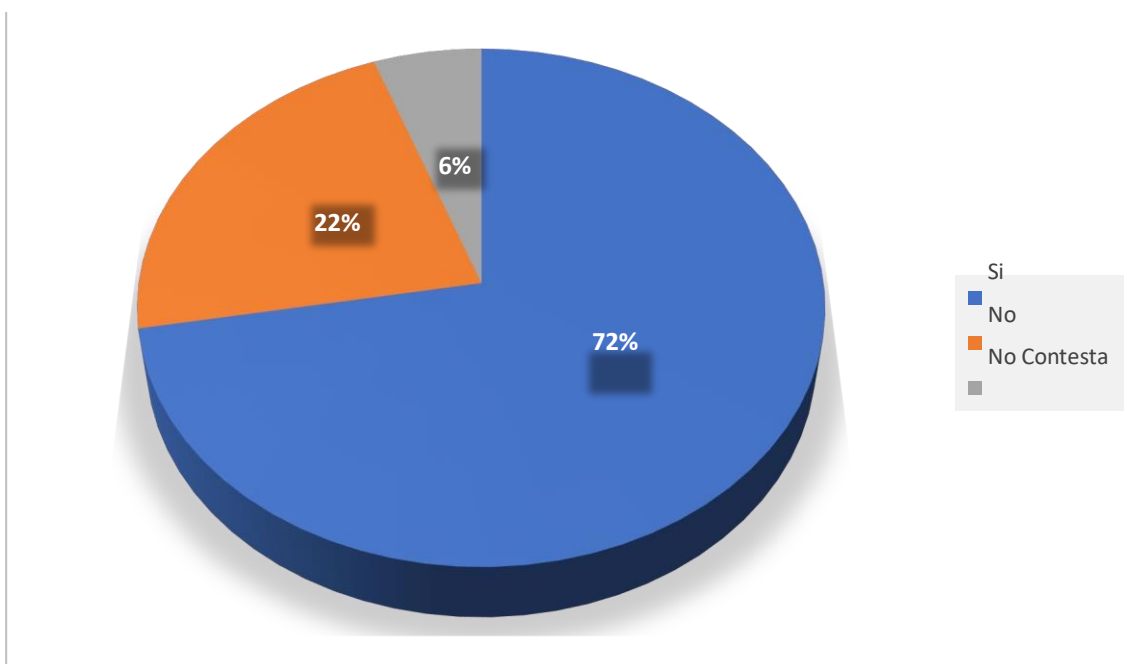


Gráfico 36. ¿Considera que el ser docente guía con lleva una sobrecarga laboral?

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

De acuerdo al gráfico anterior un 72% de los funcionarios consideran que ser profesor guía conlleva una sobrecarga laboral, el 22% de los profesores del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva indican que ser guía no conlleva una sobrecarga laboral y un 6% de los docentes no responde a la pregunta.

Tabla 37. ¿Cuáles de las siguientes características, se relacionan su sobrecarga laboral? Puede marcar varias opciones si lo considera pertinente.

Características que se relacionan a la sobrecarga laboral.		
Distribución	Frecuencia	Porcentaje
Característica E	24	28%
Característica A	15	18%
Característica C	15	18%
Característica D	15	18%
Característica B	9	10%
No responde	7	8%
Característica F	0	0%
<b>Total de respuestas</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

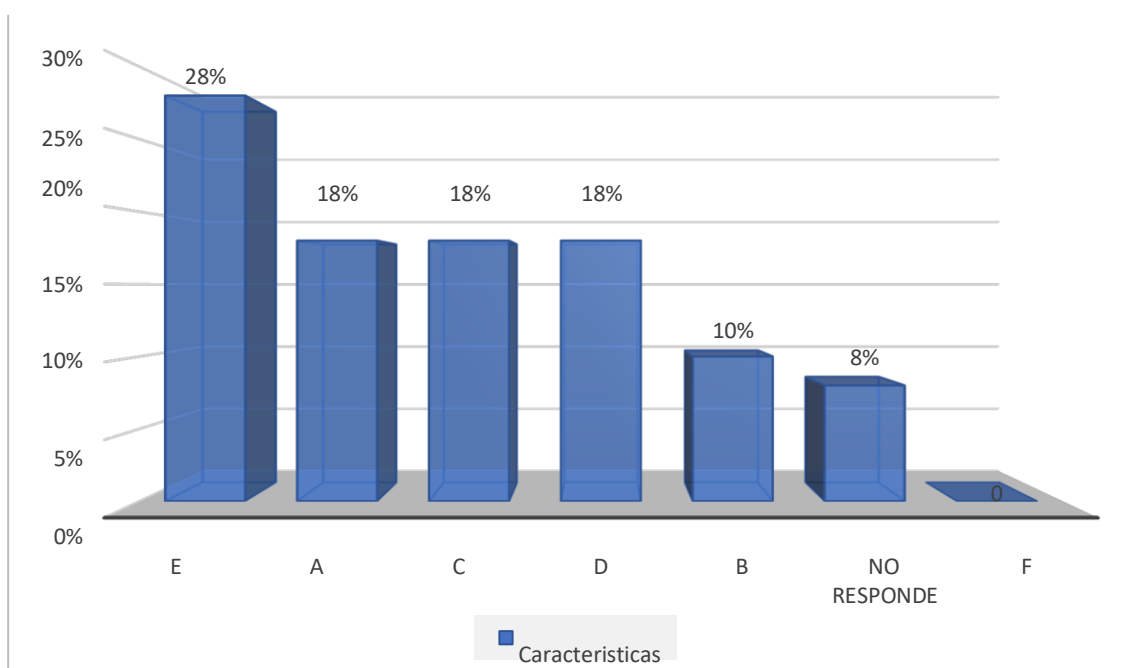


Gráfico 37. ¿Cuáles de las siguientes características, se relacionan su sobrecarga laboral? Puede marcar varias opciones si lo considera pertinente.

Fuente: Elaboración propia, datos del cuestionario aplicado a los docentes del C. T. P. S. P. B. Año 2019.

A. El programa guía representa más que una lección semanal.
B. Los 40 min semanales para trabajar la lección guía son suficientes para desarrollar las acciones que conlleva el programa guía.
C. Considera que ser Profesor Guía aumente el nivel de trabajo cotidiano.
D. Para atender las actividades guía disminuye el rendimiento laboral en la materia que imparte en un determinado periodo de tiempo.
E. Tiene que invertir fuera de su jornada laboral tiempo para atender situaciones relacionadas al programa guía.
F. Otro

Según los datos señalados en el gráfico que antecede, se logra determinar que un 28% de los encuestados considera que debe invertir fuera de su jornada laboral tiempo para atender situaciones relacionadas al programa guía, un 18% el programa guía representa más que una lección semanal, el 18% de los docentes considera que ser profesor guía aumenta el nivel de trabajo cotidiano, un 18% indica que para atender las actividades guía disminuye el rendimiento laboral en la materia que imparte en un determinado período de tiempo, el 10% señala que los 40 min semanales para trabajar la lección guía son suficientes para desarrollar las acciones que conlleva el programa guía, un 8% de los encuestados no responde a la pregunta y un 0% especifica otra razón.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, del análisis de los datos y la información de la encuesta aplicada, a los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, se logra obtener una serie de conclusiones y recomendaciones, que permite visualizar si los funcionarios tienen estrés laboral y su relación con el desempeño en el programa guía; de esta manera los datos ayudan a la autoridad pertinente en la institución para tomar las acciones necesarias para mejorar el desempeño de los docentes y de esta manera optimizar el cumplimiento de los objetivos y estrategias planteados por la institución. Algunas de las conclusiones y recomendaciones se describen a continuación:

### Datos generales

- La mayor cantidad de docentes de la institución son de género masculino.
- El rango de edad que completa el mayor número de profesores es de los 31 a los 40 años de edad.
- La mayor parte de las personas encuestadas tiene 6 años de laborar como docente en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.
- En la institución hay una gran variedad de especialidades, donde existe mayor número de profesores es en la materia de inglés y posteriormente de Informática.
- Más de la mitad de los funcionarios encuestados se encuentran nombrados en propiedad.

- Más de la mitad de los profesores trabaja únicamente en una institución.

Al analizar los aspectos generales del cuestionario, se logró determinar:

<b>Objetivo N°1</b>	
Identificar las razones que tienen los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, para aceptar la ejecución del programa guía.	
<b>Conclusiones</b>	<b>Recomendaciones</b>
<p><b>Indicador 1: Razones por las cuáles los docentes aceptan el programa guía.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ A la mayoría de los docentes les agrada ser profesor guía, aun cuando mencionan desconocer lo que es el programa guía, logran identificar tareas y funciones que se realizan cuando se asume esa responsabilidad.</li> </ul>	<p><b>Indicador 1: Razones por las cuáles los docentes aceptan el programa guía.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Se recomienda capacitar al personal docente en la ejecución del programa guía.</li> </ul>

<b>Objetivo N°2</b>	
Determinar los estresores laborales de los docentes que ejecutan el programa guía en el Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.	
<b>Conclusiones</b>	<b>Recomendaciones</b>
<p><b>Indicador 1: Factores ambientales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Incertidumbre económica:</b> La mayoría de los profesores considera que el trabajo que se desarrolla para impartir el programa guía es mucho y la</li> </ul>	<p><b>Indicador 1: Factores ambientales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Incertidumbre económica:</b> Se recomienda realizar un estudio de funciones de los docentes y los docentes guías, con la finalidad de</li> </ul>

<p>remuneración no está acorde con las labores que se ejecutan. Si el pago por la lección guía es equivalente al de una lección de materia, prefieren que se les asigne la lección materia.</p> <p>❖ <b>Incertidumbre política:</b></p> <p>Un poco menos de la totalidad de los encuestados menciona que la incertidumbre política si afecta su desempeño como docentes. Actualmente el país está viviendo un contexto político, social y económico que repercuten en una serie de cambios y reformas en todos sus aspectos; que generan inseguridad para la toma de decisiones.</p> <p>❖ <b>Cambio tecnológico:</b></p> <p>Más de las tres cuartas partes de los docentes se encuentran actualizados en el uso y aplicación de la tecnología a la hora de impartir sus clases.</p>	<p>visibilizar las tareas y funciones que realizan los profesores en el ejercicio de su profesión; de esta manera determinar el pago económico del programa guía y de las lecciones de cada materia.</p> <p>❖ <b>Incertidumbre política:</b></p> <p>Se recomienda a la jefatura inmediata, establecer canales de dialogo más cercanos con sus colaboradores en cuanto al tema de las políticas y cambios educativos que se están promoviendo en las instancias del gobierno, para de esta manera mantener al personal informado y aminorar la incertidumbre que se genera.</p> <p>❖ <b>Cambio tecnológico:</b></p> <p>Se recomienda brindar espacios para la capacitación del personal docente en cuanto al uso de las tecnologías de la información, con los compañeros colaboradores o con entidades del Ministerio de Educación Pública.</p>
<p><b>Indicador 2: Factores organizacionales.</b></p> <p>❖ <b>Demandas de la tarea:</b> de acuerdo a la información, más de la mitad de los profesores</p>	<p><b>Indicador 2: Factores organizacionales.</b></p> <p>❖ <b>Demandas de la tarea:</b> se debería estudiar si las funciones que desempeñan los docentes</p>

<p>considera que en las labores diarias de su profesión no cuentan con el tiempo adecuado para poder realizarlas, y en el caso de los docentes guías deben realizar múltiples tareas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Demandas de rol:</b> alrededor de las tres cuartas partes de los encuestados considera que tener un guía implica una mayor carga de trabajo, independientemente de la cantidad de alumnos que tengan a cargo en la materia regular.</li> <li>❖ <b>Demandas interpersonales:</b>  Al menos la mitad de los docentes considera que las relaciones interpersonales entre el grupo de compañeros son buenas al igual que la comunicación con el jefe inmediato.</li> </ul>	<p>están acorde con el tiempo asignado de las lecciones y por ende la estructura del horario podría cambiarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Demandas de rol:</b> la ejecución del programa guía debe contemplar tiempo adicional para la atención individual de estudiantes, padres, atención de situaciones.</li> <li>❖ <b>Demandas interpersonales:</b>  Fortalecer mediante estrategias de trabajo cooperativo y buenas prácticas de convivencia las relaciones entre los compañeros de trabajo y la jefatura.</li> </ul>
<p><b>Indicador 3: Factores personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Asuntos familiares:</b> De acuerdo a los datos más de la mitad de los encuestados tiene algún tipo de problema familiar.</li> <li>❖ <b>Problemas económicos:</b> La mayor cantidad de profesores indica que su situación económica es buena, el salario no está</li> </ul>	<p><b>Indicador 3: Factores personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Asuntos familiares:</b> Ofrecer espacios de recreación y crecimiento personal para el personal en los consejos de profesores sobre temas de resolución de conflictos, salud mental y otros que sean del interés de los docentes.</li> <li>❖ <b>Problemas económicos:</b> Brindar charlas con el apoyo de algunas instituciones, en los espacios de reuniones de</li> </ul>

totalmente comprometido y le alcanza para gastos personales y entretenimiento.	personal; sobre salud económica, para mejorar el manejo del dinero y la inversión de cada persona.
--	--

<b>Objetivo N°3</b>	
Evaluar el síndrome de Burnout que presentan los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, al aplicar el programa guía.	
<b>Conclusiones</b>	<b>Recomendaciones</b>
<p><b>Indicador 1: Agotamiento emocional.</b></p> <p>En promedio el personal docente de la institución se encuentra en un rango de 21,88; lo que indica que se encuentra en una condición intermedia de riesgo de acuerdo a los valores establecidos según la sub escala (19 a 26 intermedio).</p>	<p><b>Indicador 1: Agotamiento emocional.</b></p> <p>Mediante talleres lúdicos, impartidos por el Ministerio de Trabajo, Universidad Nacional; promover la importancia cooperación, comunicación, trabajo en equipo y otros, para minimizar el efecto del síndrome de Burnout entre los docentes de colegio.</p>
<p><b>Indicador 2: Despersonalización.</b></p> <p>Según los resultados los docentes de la institución en esta sub escala se encuentran en un rango promedio de 6,48; por lo tanto, se ubican una condición intermedia de riesgo, según los valores (6 a 9 intermedios).</p>	<p><b>Indicador 2: Despersonalización.</b></p> <p>Mediante talleres lúdicos, impartidos por el Ministerio de Trabajo, Universidad Nacional; promover la importancia cooperación, comunicación, trabajo en equipo y otros, para minimizar el efecto del síndrome de Burnout entre los docentes de colegio.</p>
<p><b>Indicador 3: Realización personal</b></p> <p>De acuerdo a los valores arrojados en el test los profesores están en una puntuación</p>	<p><b>Indicador 3: Realización personal</b></p> <p>Mediante talleres lúdicos, impartidos por el Ministerio de Trabajo, Universidad Nacional; promover la importancia</p>

<p>promedio de 34,28, lo que refleja que la condición de riesgo es intermedia, porque se ubica en el rango de 34 a 66 puntos</p>	<p>cooperación, comunicación, trabajo en equipo y otros, para minimizar el efecto del síndrome de Burnout entre los docentes de colegio.</p>
--	--

<p align="center"><b>Objetivo N°4</b></p> <p>Determinar si el estrés laboral afecta el desempeño de los docentes guías del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.</p>	
<p align="center"><b>Conclusiones</b></p>	<p align="center"><b>Recomendaciones</b></p>
<p><b>Indicador 1: Desempeño alto.</b></p> <p>Más de la mitad de los docentes considera que realiza un alto desempeño en sus funciones y cuando tiene a cargo un guía también lo consideran así.</p>	<p><b>Indicador 1: Desempeño alto.</b></p> <p>Incentivar por medio de recompensas el esfuerzo de los profesores cuando realizan acciones de un alto desempeño en sus labores para.</p>
<p><b>Indicador 2: Desempeño medio.</b></p> <p>De acuerdo a la información suministrada se refleja que los docentes realizan una serie de tareas que no están contempladas en la ejecución de la lección.</p>	<p><b>Indicador 2: Desempeño medio.</b></p> <p>Realizar trimestralmente al menos una reunión con el personal docente para evaluar acciones a seguir con respecto a tareas que ejecutan los profesores, y no están contempladas en la lección para aminorar el exceso de trabajo.</p>
<p><b>Indicador 3: Desempeño bajo.</b></p> <p>Más de la mitad de los docentes considera que ser profesor guía implica</p>	<p><b>Indicador 3: Desempeño bajo.</b></p> <p>Impulsar mecanismos de cooperación entre docentes (padrinos) para la</p>

una sobre carga laboral por diversas razones.	atención de los diversos problemas al ejecutar el programa guía.
---	--

## **CAPÍTULO VI: PROPUESTA**

## 6.1 INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los datos obtenidos en el presente estudio sobre el estrés laboral de los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva, y su relación con el desempeño del programa guía, se observa que los docentes sí presentan un riesgo medio del síndrome de Burnout.

El objetivo de presentar una propuesta es para implementar estrategias a nivel institucional que ayuden a disminuir el efecto del estrés laboral cuando los docentes asumen el programa guía, y por ende, mejorar el desempeño de sus funciones, con las herramientas que cuenta la institución.

Lo anterior obedece a que es la respuesta más efectiva e inmediata, para resolver la problemática que presentan los docentes; de otra manera debería plantearse una reforma a nivel del Ministerio de Educación, con un estudio y replanteamiento de las funciones y tareas que ejercen los docentes; debido a que varios de ellos mencionan que por atender ciertas asignaciones deben dejar de impartir clases para tender las situaciones o hacer espacio del tiempo libre que tienen; además de que en algunas ocasiones no se les paga las lecciones que imparten.

La jefatura inmediata tiene la posibilidad de implementar las estrategias para mejorar el clima organizacional y disminuir el estrés de manera más efectiva en los docentes que imparten el programa guía en la institución.

## **6.2 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA**

Las instituciones cambian y evolucionan constantemente de acuerdo a los cambios globales se van presentando en el mundo. Las organizaciones gubernamentales generalmente tienden a realizar el proceso de cambio de manera más lenta y paulatina, lo que conlleva a un rezago en diversos temas y aspectos.

La propuesta pretende generar una mejora en el manejo de situaciones relacionadas al programa guía, manejo del estrés, a la relación interpersonales entre los docentes de las diferentes áreas y de esta manera contribuir al crecimiento profesional y personal de los colaboradores en educación.

De esta manera se busca el fortalecimiento y bienestar de los profesores en cuanto al desempeño de las funciones que ejercen en el día a día; sin ser trascendental que cuenten o no con tener a cargo el programa guía, debido a la carga de trabajo normal que conlleva la labor docente.

## **6.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

### **6.3.1 Objetivo General**

Elaborar una propuesta de mejora en el manejo del estrés, para los docentes del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva.

### **6.3.2 Objetivos Específicos**

- ❖ Capacitar al personal docente en la ejecución del programa guía, antes de iniciar sus labores docentes.
- ❖ Diseñar un plan de acción para tratar los temas de cambio tecnológico, habilidades blandas y salud financiera, en el transcurso de un año.
- ❖ Desarrollar un taller lúdico para minimizar la carga de estrés laboral, que tienen los docentes de la institución.
- ❖ Implementar un manual de ejercicios prácticos que puedan utilizar los profesores con ellos mismos y con los estudiantes para la relajación muscular.

## **6.4 ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **6.4.1 Alcances**

- ❖ La propuesta abarca acciones que pueden implementarse a todo el personal docente de la institución, y que favorece al bienestar integral de los participantes, porque pretende el mejoramiento continuo de los colaboradores.
- ❖ Las aplicaciones de las diversas estrategias buscan generar un ambiente de bienestar individual y por ende corporativo, donde se brinden espacios de interacción social y se desarrolle un mayor arraigo por la institución.
- ❖ Incentivar la mejora continua para la optimización de los recursos y del rendimiento de los colaboradores en sus funciones, con estrategias de fácil ejecución.

### 6.4.2 Limitaciones

- ❖ El tiempo de ejecución de las actividades, debido a que se debe solicitar permiso a nivel del circuito para la realización de algunas de ellas.
- ❖ La coordinación con otras instituciones gubernamentales, para la aplicación de algunas estrategias.
- ❖ El presupuesto con el que se debe contar para poder realizar algunas actividades, los recursos económicos de la institución son escasos.

## 6.5 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

La información que se obtiene a través del cuestionario que se aplicó a los docentes; es el insumo para desarrollar la propuesta de acción, debido a las áreas que se trabajan con los profesores de la institución.

Entre las recomendaciones que se mencionaron anteriormente, algunas de ellas son de índole institucional, por lo que se pueden desarrollar estrategias en el colegio para la mejora de condiciones como lo es la capacitación el personal en la ejecución del programa guía, factores ambientales como el constante cambio tecnológico, factores organizacionales como las demandas interpersonales, el tema de estrés laboral en los docentes, los mismo se desarrollan y reflejan en los siguientes objetivos:

Capacitar al personal docente en la ejecución del programa guía, antes de iniciar sus labores docentes.

Diseñar un plan de acción para tratar los temas de cambio tecnológico, habilidades blandas y salud financiera, en el transcurso de un año.

Desarrollar un taller lúdico para minimizar la carga de estrés laboral, que tienen los docentes de la institución.

Implementar un manual de ejercicios prácticos que puedan utilizar los profesores con ellos mismos y con los estudiantes para la relajación muscular.

### **6.5.1 Programa guía.**

El Ministerio de Educación Pública cuenta con un programa de ejecución para los docentes que tienen a cargo las lecciones guías, sin embargo, debido a la rotación del personal y que no siempre son las mismas personas las que tienen a cargo esta labor, es fundamental la capacitación en esta tarea, antes de iniciar el curso lectivo.

**Objetivo:** Capacitar al personal docente en la ejecución del programa guía, antes de iniciar sus labores docentes

#### **6.5.1.1. Contenido del taller**

Saludo y bienvenida a los docentes que participan de la capacitación.

Explicación por parte del facilitador, del objetivo de capacitar a los docentes en relación al programa guía, se define lo que es el programa guía y las funciones de los docentes guías (material se les brinda impreso en una carpeta).

#### **Definición del Programa Guía**

Es un programa dirigido a los docentes para la aplicación a la comunidad educativa, donde se espera que se integre acciones en formación socio-afectiva, para los estudiantes, tomando como referencia los fines de la educación costarricense.



Figura 32. Programa Guía

Fuente: Manual de apoyo técnico para el mejoramiento del programa guía en tercer ciclo y educación diversificada

### Funciones del Profesora o profesor Guía, según el Manual de apoyo técnico para el mejoramiento del programa guía en tercer ciclo y educación diversificada

- Planificar, ejecutar y evaluar los procesos de guía individual y grupal con los y las estudiantes a cargo, a partir de sus características, necesidades y posibilidades de participación, promoviendo el desarrollo de habilidades para la vida y la formación integral del estudiantado.
- Coordinar, ejecutar y evaluar en forma conjunta con la comunidad educativa estrategias que favorezcan el desarrollo de talentos específicos, habilidades para la

vida y el desarrollo integral de la población estudiantil, para lo cual contará con la asesoría u apoyo técnico del Departamento de Orientación.

- Utilizar de manera creativa, flexible y responsable el Manual de apoyo para profesores y profesoras guías y otros materiales pertinentes al desarrollo del Programa Guía.
- Realizar reuniones grupales e individuales, entrevistas con los familiares o personas encargadas de las y los jóvenes o visitas a los hogares para definir y coordinar los apoyos educativos que requieren para favorecer su desarrollo integral.
- Coordinar y analizar con docentes, estudiantes, padres, madres y personas encargadas, de manera individualizada, acciones de apoyo educativo relacionadas con el rendimiento escolar y demás manifestaciones personales y sociales de la población estudiantil, con el fin de favorecer la toma de decisiones de manera conjunta.
- Dar seguimiento y referir en coordinación con el Departamento de Orientación si es del caso, aquellas situaciones individuales o grupales de los y las estudiantes a cargo que requieren una intervención más individualizada o especializada.
- Elaborar instrumentos de diagnóstico, que permita conocer las características de los estudiantes y dar seguimiento del progreso personal, social y escolar.
- Brindar en forma oportuna a la Dirección del centro educativo, las autoridades o instancias que lo soliciten el planeamiento, evaluación e informes pertinentes respecto al desarrollo del programa guía.
- Promover la comunicación, la organización, la participación democrática y el liderazgo del estudiantado en la solución adecuada de sus propias situaciones vitales a partir del aprendizaje de principios éticos, estéticos y ciudadanos.

- Organizar “actividades de recibimiento” al principio del curso lectivo, sobre todo para los y las estudiantes que llegan por primera vez al centro educativo, clarificando sus derechos y deberes, la normativa educativa, los reglamentos vigentes y las tareas que tiene como profesor o profesora guía, dándoles la oportunidad de participar en la propuesta y programación de actividades de carácter académico, artístico, político, deportivo, social, entre otros.
- Promover actividades que fomenten la convivencia, la integración y la participación de la población estudiantil en su grupo y en el centro educativo propiciando la conciencia sobre la importancia de temas como: la educación cívica y moral, la educación para la salud, la educación ambiental, la educación para la paz, la educación sexual y la igualdad de oportunidades para ambos sexos.
- Asesorar a las directivas de sección (estudiantil y de familia) y comités estudiantiles, de acuerdo con las funciones que les corresponde según lo estipulado en el “Reglamento para la Organización y Funcionamiento del Gobierno Estudiantil”.
- Coordinar con el Departamento de Orientación y otras instancias para el fortalecimiento de su función orientadora y la óptima atención de las necesidades de desarrollo del alumnado, desde una perspectiva de desarrollo humano integral.

### **Estrategia Individual y Grupal**

Explicación de la estrategia de atención de la guía individual que deben considerarse al asumir el cargo de docente guía.

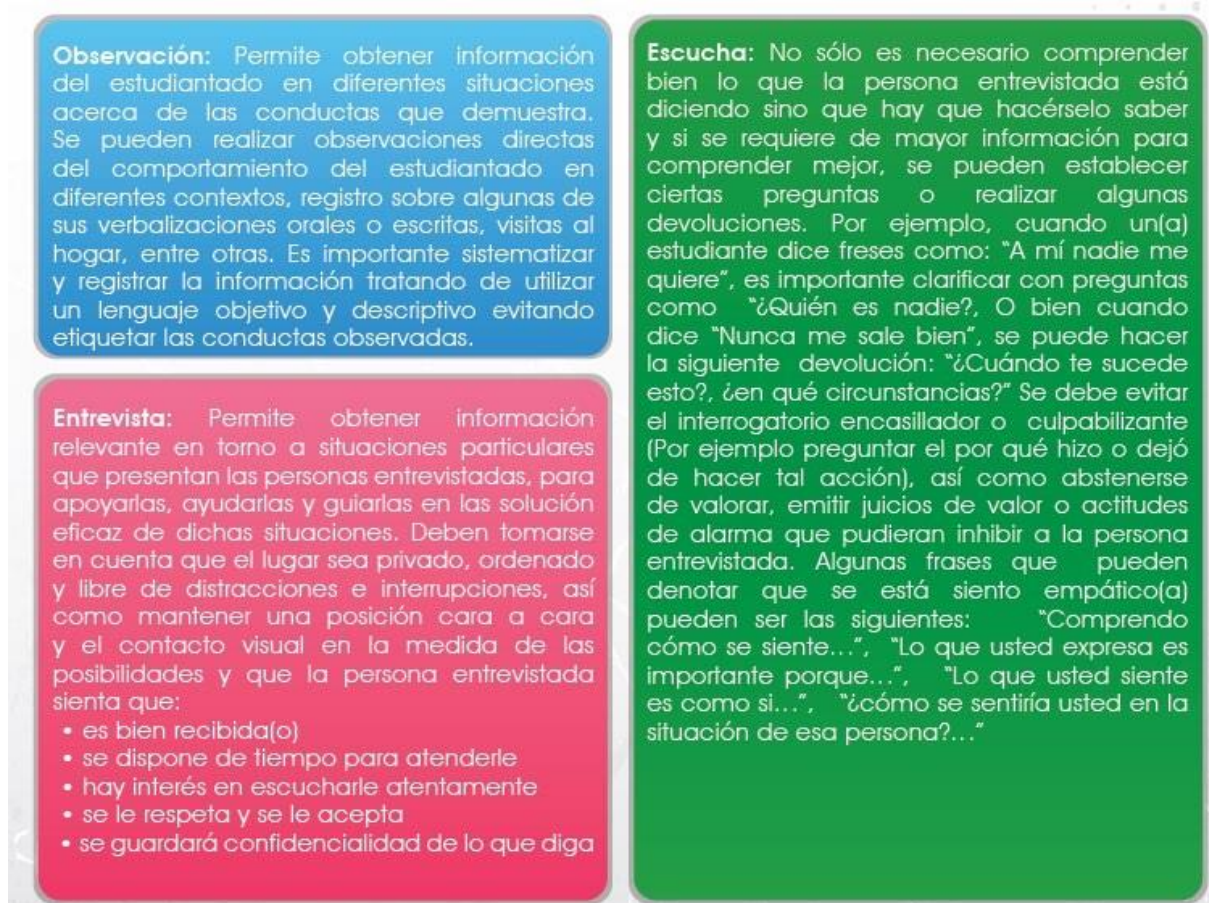


Figura 33. Estrategia de Guía Individual

Fuente: Manual de apoyo técnico para el mejoramiento del programa guía en tercer ciclo y educación diversificada

Explicación de la estrategia de atención de la guía grupal que deben considerarse al asumir el cargo de docente guía.



*Figura 34. Guía Grupal.*

*Fuente: Manual de apoyo técnico para el mejoramiento del programa guía en tercer ciclo y educación diversificada*

Actividades sugeridas que se pueden desarrollar durante la lección guía, como la conformación de una directiva de grupos, juegos recreativos (pp. 25, 26, 27 y 28 del Manual de apoyo técnico para el mejoramiento del programa guía en tercer ciclo y educación diversificada).

### **6.5.1.2. Cronograma**

Durante los primeros días del mes de febrero, antes de iniciar el curso lectivo.

### **6.5.1.3. Recursos**

Computadora,

Proyector,

Material impreso para los docentes.

#### 6.5.1.4 Presupuesto

*Cuadro 11. Presupuesto de capacitación para el programa guía*

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD DE PERSONAS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Material Impreso para los docentes guías (carpeta y copias)	21	€600	€12.600,00
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>€600</b>	<b>€12.600,00</b>

*Fuente: Elaboración propia, 2019.*

#### 6.5.2 Estresores Laborales, Factor ambiental y Factor personal

##### Objetivo

Diseñar un plan de acción para tratar los temas de cambio tecnológico, habilidades blandas y salud financiera, en el transcurso de un año.

##### 6.5.2.1 Contenido del plan de acción

Proponer a la jefatura inmediata un plan de acción para trabajar sobre los temas de cambio tecnológico, habilidades blandas y salud financiera en el transcurso del año lectivo con el cuerpo docente.

Definir tres fechas distintas para ejecutar el plan de acción sobre los temas antes mencionados. Los mismos se abarcar durante las reuniones mensuales del personal, por lo que debe coordinarse una fecha específica para cada uno y con las entidades correspondientes especialistas en el tema a desarrollar. Empezando en el mes de abril, mayo y agosto.

El tema de cambio tecnológico: en coordinación con el Ministerio de Educación Pública, se trata el tema del uso de las herramientas tecnológicas para la ejecución de las clases, por medio de apps que son de fácil acceso. Duración de 3 horas

Habilidades Blandas y salud financiera: En coordinación con la Universidad Nacional, se trabaja el tema de habilidades blandas y de salud financiera. Duración de 4 horas cada tema.

#### **6.5.2.2 Recursos**

Computadora,

Proyector,

Teléfono celular (uso personal),

Acceso a internet,

Hojas blancas,

Lápices o lapiceros,

Juego de legos (suministra la UNA),

Refrigerio,

#### **6.5.2.3 Cronograma**

- Abril se coordina una fecha para brindar el espacio en la institución y tratar el tema del uso de las tecnologías dentro del aula.
- Mayo en un consejo de profesores se coordina la fecha para brindar el espacio en la institución y tratar el tema de habilidades blandas
- Junio en el tiempo de reunión del personal que se desarrolla una vez al mes coordina una fecha para brindar el espacio en la institución y tratar el tema de salud financiera.

### 6.5.2.4 Presupuesto

Cuadro 12. Tema de estresores

DESCRIPCION	CANTIDAD DE PERSONAS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Hojas blancas redma	50	∅3500	∅3500
Lapiceros	50	∅150	∅6750
Refrigerio (1)	50	∅2000	∅100 000
Refrigerio (2)	50	∅2000	∅100 000
Refrigerio (3)	50	∅2000	∅100 000
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>∅600</b>	<b>∅310 250</b>

Fuente: Elaboración propia, 2019.

### 6.5.3 Estrés Laboral

#### Objetivo

Desarrollar un taller lúdico para minimizar la carga de estrés laboral, que tienen los docentes de la institución.

#### 6.5.3.1 Contenidos

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Seguridad Social del Departamento de Recreación, promoción y asistencia Social al Trabajador, brinda talleres de Recreación Laboral con el objetivo de favorecer la salud integral de los colaboradores de las empresas privadas, publicas, asociaciones y otras. Coordinar para que la entidad brinde un taller de Recreación Laboral en la institución.

### 6.5.3.2 Recursos

Espacio con zona verde

Refrigerio

Lapiceros

Material para realizar las dinámicas (este recurso lo brinda el Ministerio de Trabajo)



*Figura 35 Taller Recreación Laboral*

*Fuente: Folleto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*



*Figura 36. Propósito de la Recreación Laboral.  
Fuente: Folleto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

### **6.5.3.3 Cronograma**

En el mes de junio desarrollar el taller con los funcionarios del Colegio Técnico Profesional San Pedro de Barva. Se dispone de un día entre semana dentro de la jornada laboral

### 6.5.3.4 Presupuesto

*Cuadro 13 Presupuesto Estrés Laboral*

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD DE PERSONAS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Regriferio	52	2000	104 000
Almuerzo	52	3500	182 000
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>5500</b>	<b>286 000</b>

*Fuente: Elaboración propia, 2019.*

### 6.5.4 Desempeño

#### Objetivo

Implementar un manual de ejercicios prácticos que puedan utilizar los profesores con ellos mismos y con los estudiantes para la relajación muscular.

#### 6.5.4.1. Contenidos

En el quehacer diario de las tareas y funciones laborales, las personas deben realizar ejercicios de estiramiento y relajación que favorezca el estado de salud.

Al realizar tareas rutinarias y sedentarias se adquieren malos hábitos y posturas que pueden causar daños en el bienestar de las personas.

Entregar a cada docente al inicio de año el panfleto que se detalla a continuación para que lo utilicen cuando lo consideren necesario con ellos mismos o sus estudiantes.

Si al terminar tu jornada de trabajo te duele la cabeza, cuello, piernas, etc., esta nota es para ti.

Queremos contarte sobre los ejercicios de estiramiento para que de esta manera puedas contribuir a mantener un mejor estado de salud y consecuentemente una mejor calidad de vida.

Los ejercicios de estiramiento son tensiones a las que se someten los músculos en el sentido contrario a la contracción. Tienen como objetivo reducir la tensión muscular, prevenir dolor y lesiones, mantener la flexibilidad y hacer que te sientas más relajado. No basta con mantener solo una buena postura. El solo hecho de pasar largas horas sentado/a trabajando frente a la computadora puede hacer que desarrolles tensión muscular e incluso dolor.

Tomate algunos minutos, invita a tus compañeros de trabajo y haz los siguientes ejercicios

#### 1. Cuello:

Siempre tienes la opción de hacerte masajes al terminar la jornada. Sin embargo, puedes prevenir el dolor moviendo tu cabeza hacia un lado y manteniendo esta posición durante 10 segundos. Después gírala haciendo siempre un semicírculo hacia adelante hasta el hombro contrario y repítelo algunas veces.

#### 2. Espalda:

Levantá los brazos hacia arriba, entrelazá los dedos de las manos con las palmas hacia afuera y tirando hacia arriba lo que más puedas. Mantené la posición durante 10 segundos.

#### 3. Hombros:

Entrelazá tus manos por detrás de la cabeza con los codos a los lados, mientras tirás de tus hombros hacia atrás. También puedes entrelazar tus brazos en el pecho con las manos en los hombros, tirando con éstos hacia abajo.

Otra manera de estirar los hombros es inhalando aire y levantándolos hacia arriba con los brazos pegados al cuerpo y bajarlos de golpe a medida que sueltas el aire.

#### 4. Piernas:

Lo mejor es no pasar tanto tiempo sentado/a. Levántate a cada rato, date una vuelta por la oficina. Si puedes, sube o baja escaleras. Tus piernas y tu circulación te lo agradecerán.

#### 5. Dedos y muñecas:

Abre tus manos y extiende tus dedos tanto como te sea posible y mantén la posición durante 10 segundos. Repítelo algunas veces.

Para estirar las muñecas junta las palmas de las manos con los dedos hacia arriba y eleva los codos dejando las palmas juntas. Luego, en la misma posición lleva los dedos hacia adelante.

Fuente: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-ejercicios-de-estiramiento-para-realizar-en-la-oficina>

# Estiramientos en la oficina



Fuente:

[https://www.e-saludable.com/empresa-saludable/estirar-es-salud-tabla-de-estiramientos-en-la-oficina/?utm\\_source=Boletin+e-Saludable&utm\\_campaign=ad3287caa5-RSS\\_EMAIL\\_CAMPAIGN&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_24bb72255f-ad3287caa5-220686121](https://www.e-saludable.com/empresa-saludable/estirar-es-salud-tabla-de-estiramientos-en-la-oficina/?utm_source=Boletin+e-Saludable&utm_campaign=ad3287caa5-RSS_EMAIL_CAMPAIGN&utm_medium=email&utm_term=0_24bb72255f-ad3287caa5-220686121)

## 6.5.4.2 Recursos

Material impreso de la explicación de los ejercicios e ilustración de otras técnicas.

## 6.5.4.3 Cronograma

El primer día en que se convoca al personal para la entrada del curso lectivo se le hace entrega a cada profesor del material correspondiente.

#### 6.5.4.4 Presupuesto

Cuadro 14. Presupuesto tema Desempeño

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD DE PERSONAS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Folleto	50	₡100	₡5 000
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>₡5000</b>	<b>₡5 000</b>

Fuente: elaboración propia, 2019.

#### 6.6 Presupuesto Global de la propuesta

Variable	Propuesta	Recurso	Costo
Programa guía	Capacitar profesores guías	Material impreso	₡12 600
Estresores	Plan de acción	Charlas	₡310 250
Estrés Laboral	Taller	Taller lúdico	₡286 000
Desempeño	Manual de ejercicios	Folleto	₡5 000
<b>TOTAL</b>			<b>₡613 850</b>

#### 6.7 Cronograma de ejecución de la propuesta

PROPUESTA	FEBRERO	ABRIL	MAYO	JUNIO	AGOSTO
Capacitación programa guía					
plan de acción para tratar los temas de cambio tecnológico					
plan de acción para tratar los temas de habilidades blandas					
plan de acción para tratar los temas de salud financiera					
minimizar la carga de estrés laboral					
manual de ejercicios prácticos					

## **BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA**

- Alvarado Villalón Margarita, A. H. (2015). *Manual de Apoyo Técnico para el Mejoramiento del Programa Guía en Tercer Ciclo y Educación Diversificada*. San José, C. R.: 3.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración De Recursos Humanos el Capital Humano de las Organizaciones*. McGraw\_Hill Interamericana.
- Cólica, P. R. (2017). *Neurociencias y Psicobiología del Estrés Laboral* .
- Delgado, M. A. (1997). *Estrés Laboral, Documentos Divulgativos*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Eugenio Ruiz Otero, M. L. (s.f.). *Administración Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill Education.
- Faúndez, V. O. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout*. Chile: Fundación Chilena y Tecnológica de la Asociación Chilena de Seguridad.
- Ferreyro, A., & Longhi, A. L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Argentina: Encuentro Grupo Editor.
- Gary, D. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Gómez-Perdomo, G. E.-H.-M. (2017). *La Satisfacción Laboral y el Capital Psicológico: Factores que Influyen en el Síndrome de Burnout*.
- González Vallejo, L. S. (2018). *Manual Instruccional Métodos de Investigación* (18 ed.). San José, Costa Rica.
- Ley Fundamental de Educación*. (1957). Costa Rica. Obtenido de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=31427](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=31427)
- López, J. M. (2015). *Estrés Laboral y Burnout en Profesores de Enseñanza Secundaria* (versión electrónica ed.). Ediciones Díaz de Santos.
- Luceño-Moreno, L. ,.-V.-G. (2017). *Factores de Riesgo Psicosocial como Predictores del Bienestar Laboral: Un análisis Sem*. España: Elsevier España, S.L.U.
- Pablo, R. H. (2014). *La evaluación del Desempeño y su Relación con la Productividad*. Madrid, España. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/928/retrieve>
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2014). *Metodología d ela Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.

Rodrigo, B. E. (2013). *Investigación un Camino al Conocimiento Enfoque Cuantitativo y Cualitativo*. San José, C.R.: EUNED.

Roxana, S. C. (2018). *LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS RESULTADOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS DEL DESPACHO DEL MINISTRO DE EDUCACIÓN PÚBLICA, DURANTE EL TERCER CUATRIMESTRE 2018” Tesina*.

Sampieri, R. H. (2017). *Fundamentos de Investigación*. McGraw-Hill Interamerica.

<https://mba.americaeconomia.com> › articulos › notas › 5-ejercicios-de-estir...

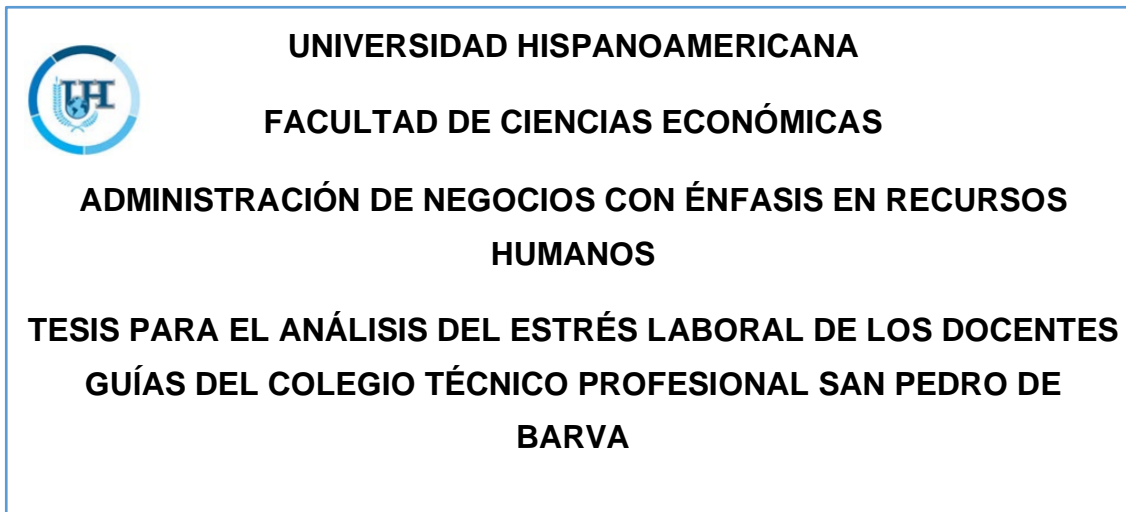
27 jun. 2016

[https://www.e-saludable.com/empresa-saludable/estirar-es-salud-tabla-de-estiramientos-en-la-oficina/?utm\\_source=Boletin+e-Saludable&utm\\_campaign=ad3287caa5-RSS\\_EMAIL\\_CAMPAIGN&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_24bb72255f-ad3287caa5-220686121](https://www.e-saludable.com/empresa-saludable/estirar-es-salud-tabla-de-estiramientos-en-la-oficina/?utm_source=Boletin+e-Saludable&utm_campaign=ad3287caa5-RSS_EMAIL_CAMPAIGN&utm_medium=email&utm_term=0_24bb72255f-ad3287caa5-220686121)

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

### **Cuestionario**



**El siguiente instrumento pretende analizar el estrés laboral de los docentes y el desempeño en la lección guía; con el objetivo de realizar una investigación a nivel académico, para optar al grado de Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.**

Estimado(a) docente:

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario contiene una serie de preguntas cerradas y abiertas, concernientes al tema mencionado en el párrafo anterior. Se agradece su colaboración en responder y completar el siguiente instrumento.

Por favor marque con una "X" la respuesta que corresponda, de acuerdo a la pregunta o en su defecto marque la opción de otro (s) y especifique según su criterio. La información obtenida será de carácter confidencial y los datos no serán presentados de manera individual, no serán utilizados para otros propósitos, únicamente para los descritos anteriormente.

**I- DATOS GENERALES**

1- **Género:** Masculino: \_\_\_\_\_ Femenino : \_\_\_\_\_ Inter sex: \_\_\_\_\_

2- **Edad actual**

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| a. ( ) 20 a 25 años. | d. ( ) 36 a 40 años.        |
| b. ( ) 26 a 30 años. | e. ( ) 41 a 45 años.        |
| c. ( ) 31 a 35 años. | f. ( ) 46 años en adelante. |

3- **¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en el C. T. P. San Pedro de Barva?**

- |                |                      |
|----------------|----------------------|
| a. ( ) 1 año.  | d. ( ) 4 años.       |
| b. ( ) 2 años. | e. ( ) 5 años.       |
| c. ( ) 3 años. | f. ( ) 6 años o más. |

4- **Por favor indique la materia que imparte:** \_\_\_\_\_

5- **Su condición laboral en el C. T. P. San Pedro de Barva :**

- a. ( ) propiedad
- b. ( ) interino

6- **Cantidad de instituciones para las que trabaja en MEP?**

- a. ( ) una
- b. ( ) dos
- c. ( ) tres

**II- VARIABLE 1: EJECUCIÓN DEL PROGRAMA GUÍA**









**27-¿Cómo cataloga los problemas familiares que está atravesando en este momento?**

- a.  Muy graves
- b.  Regulares
- c.  Sencillos

- **Problemas económicos personales**

**28- ¿Qué tipo de administrador se considera de sus finanzas personales?**

- a.  Bueno
- b.  Regular
- c.  Malo

**29-¿El salario le alcanza para todos sus gastos personales?**

- a.  Sí
- b.  No

**30- ¿Su capacidad de endeudamiento se encuentra hasta el límite?**

- a.  Sí
- b.  No

**31-¿El dinero le alcanza para entretenimiento?**

- a.  Sí
- b.  No

**IV- VARIABLE 3: SÍNDROME BURNUOT**

**INDICADOR 3: TRES ESTADOS DEL BURNOUT**

## 32- MBI

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)									
(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)									
			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado .							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis clientes .							
5	D	Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con cliente todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los clientes .							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros .							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los clientes a los que tengo que atender.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los clientes me produce bastante estrés .							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis clientes .							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los clientes .							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los clientes me culpan de algunos de sus problemas.							

<b>EE: Cansancio Emocional</b>
--------------------------------

<b>D: Despersonalización</b>
------------------------------

<b>PA: Realización Personal</b>
---------------------------------

## V- VARIABLE 4: DESEMPEÑO LABORAL

### INDICADOR 4: CLASIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO

**33-¿Cómo describe su desempeño como docente de la materia que imparte?**

- a.  Alto                      b.  Medio                      c.  Bajo

**34-¿Cuándo tiene a cargo un grupo guía asume todas las funciones de profesor guía a cabalidad?**

- a.  Sí                      b.  No

**35-¿Cuál cree es la razón de porqué ser profesor implica más de los cuarenta minutos de la lección semanal?**

---



---



---



---

**36-¿Considera que el ser docente guía conlleva una sobrecarga laboral?**

- a.  Si. Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta b.  No

**37-¿Cuáles de las siguientes características, se relacionan su sobrecarga laboral? Puede marcar varias opciones si lo considera pertinente.**

- a.  El programa guía representa más que una lección semanal.  
 b.  Los cuarenta minutos semanales para trabajar la lección guía son suficientes para desarrollar las acciones que conlleva el programa guía.  
 c.  Considera que ser profesor guía aumenta el nivel de trabajo cotidiano.  
 d.  Para atender las actividades guías, disminuye el rendimiento laboral en la materia que imparte en un determinado periodo de tiempo.  
 e.  Tiene que invertir fuera de su jornada laboral tiempo para atender situaciones relacionadas al programa guía.  
 f.  Otro especifique: \_\_\_\_\_

---



---

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA CENTRO DE  
INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)  
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA  
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, 16 diciembre del 2019.

Señores:

Universidad Hispanoamericana  
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Yahaira Arias Arias con número de identificación 503260601 autor (a) del trabajo de graduación titulado "EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO TÉCNICO PROFESIONAL SAN PEDRO DE BARVA, Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PROGRAMA GUÍA, EN EL I TRIMESTRE DEL CURSO LECTIVO 2019" presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar por el título de para optar al grado académico de Licenciatura en administración de negocios con énfasis en recursos humanos; SI autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

Yahaira Arias Arias 503260601  
Firma y Documento de Identidad

## **ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio) LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y PERMITIR LA CONSULTA Y USO**

### **Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional**

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las “Condiciones de uso de estricto cumplimiento” de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.



LV

TZ

C  
e  
c  
u  
e

