

INFORME DE INVESTIGACIÓN

CONSULTA AL MAGISTERIO NACIONAL

COLYPRO 2025

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. PRINCIPALES HALLAZGOS	6
2.1. Aspectos generales de la muestra.	6
2.2. Condiciones laborales.	10
2.2.1. Jornada laboral.	10
2.2.2. Salario	15
2.2.3. Periodo lectivo.	19
2.2.4. Infraestructura y recursos.	20
2.3. Formación inicial y desarrollo profesional.....	23
2.4. Comunidad educativa.....	29
2.4.1. Relación con el personal docente.	29
2.4.2. Relación con el personal administrativo.	30
2.4.3. Relación con el estudiantado.	32
2.4.4. Relación con las familias y la comunidad del centro educativo.	34
2.4.5. Protocolos de actuación y experiencias de violencia.	38
2.5. Bienestar y satisfacción docente.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES	46
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	47

Índice de gráficos

Gráfico 01. Distribución de vivienda de la población por provincia.	8
Gráfico 02. Relación entre el lugar donde viven y la provincia donde trabajan. ..	9
Gráfico 03. Años de experiencia y nivel que imparten.....	11
Gráfico 04. Comparación entre la cantidad de horas que comprende la jornada laboral y las horas adicionales fuera del centro educativo.	12
Gráfico 05. Jornada laboral y situación contractual.....	14
Gráfico 06. Nivel de satisfacción salarial en relación al tipo de régimen.	16
Gráfico 07. Porcentaje del salario que destina al pago de deudas.	17
Gráfico 08. Porcentaje del salario que destina al pago de deudas en relación al tipo de nombramiento.	18
Gráfico 09. Porcentaje de aumento salarial que les permitiría satisfacer sus necesidades.....	19
Gráfico 10. Satisfacción con las condiciones físicas del aula en relación a la provincia donde labora.	21
Gráfico 11. Satisfacción con las condiciones físicas de la institución en relación a la provincia donde labora.....	22
Gráfico 12. Satisfacción con los recursos y materiales didácticos disponibles en relación a la provincia donde labora.....	22
Gráfico 13. Satisfacción con la conexión de Wi-Fi y tecnología educativa en relación a la provincia donde labora.....	23
Gráfico 14. Distribución de la población en cuanto al grado académico y el tipo de formación universitaria recibida.	25
Gráfico 15. Percepción sobre la formación inicial según el tipo de formación....	26

Gráfico 16. Oportunidades de desarrollo profesional en relación al sector donde trabajan.	28
Gráfico 17. Distribución de la tensión relacional docente según el sector educativo.	30
Gráfico 18. Rol percibido de la supervisión de circuito por provincia.	31
Gráfico 19. Percepción del personal con cargos de dirección sobre su contexto laboral.	32
Gráfico 20. Percepción de la relación docente – estudiante acorde al sector educativo.	34
Gráfico 21. Percepción de la relación docente con las familias del estudiantado según el sector educativo.	36
Gráfico 22. Percepción de la relación con la comunidad del centro educativo según su ubicación.	37
Gráfico 23. Percepciones regionales sobre seguridad, apoyo institucional y riesgo en el entorno educativo.	40
Gráfico 24. Descaste emocional y conciliación entre la vida profesional y persona, en relación a los años de experiencia.	42
Gráfico 25. Compromiso, intención de renuncia y recomendación de la profesión a otras personas en relación al nivel educativo.	43
Gráfico 26. Reconocimiento y estabilidad laboral en relación a la intención de abandono de la profesión docente.	44

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe sistematiza los principales hallazgos obtenidos en el proceso de consulta al magisterio nacional realizado por Colypro en el año 2025. Esta consulta surge ante a la necesidad de contar con información actual y confiable sobre la vivencia y percepción de la población colegiada respecto a su situación laboral. Con el propósito de profundizar en aspectos vinculados a las condiciones labores del gremio, su relación con la comunidad educativa, los niveles de satisfacción y el estado de su bienestar integral, se aplicó un formulario como instrumento de recolección de datos.

En un contexto donde el sistema educativo nacional ha mostrado signos de debilitamiento, al socavarse los avances alcanzados en décadas pasadas; por ejemplo, mediante la reducción de la inversión social en educación por debajo al límite establecido constitucionalmente (Programa Estado de la Nación [PEN], 2025, p 35). Este informe busca no solo describir la situación actual, sino también ofrecer un punto de partida para la reflexión sobre el sistema educativo y el rumbo que debería asumir la política educativa.

Para esto, se desarrolló la consulta bajo un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de un formulario digital diseñado específicamente para este estudio. El instrumento fue revisado y analizado con criterio experto, con el fin de asegurar la validez de contenido y la claridad de los ítems. La recolección de datos se realizó durante el año 2025 y contó con la participación de 9.398 personas colegiadas, cuyas respuestas representan una muestra significativa de la diversidad del magisterio nacional.

La estructura del presente informe se organiza en cinco apartados desglosando los hallazgos principales. En el primero, se presenta una descripción del perfil sociodemográfico de las personas participantes. El segundo apartado aborda las condiciones laborales reportadas por la población colegiada, considerando variables como jornada, salario, horario, tiempo lectivo e infraestructura. En el tercer apartado se examinan los datos vinculados con la formación inicial y el desarrollo profesional del

magisterio. En el cuarto se profundiza sobre la relación del personal docente con los distintos actores que integran la comunidad educativa. Finalmente, el quinto se dedica al análisis de percepción sobre el bienestar docente, su grado de satisfacción y tensiones asociadas al ejercicio de la labor educativa.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS

El formulario de consulta fue implementado utilizando la herramienta digital SurveyMonkey y distribuido a la población colegiada a través de un enlace en línea, lo que permitió recopilar 9.398 respuestas. A partir de esta información, se presentan a continuación los principales hallazgos del estudio, organizados en cinco apartados que abarcan los siguientes contenidos:

- 1.1. Aspectos generales de la muestra.
- 1.2. Condiciones laborales.
- 1.3. Formación inicial y el desarrollo profesional.
- 1.4. Comunidad educativa.
- 1.5. Bienestar y satisfacción docente.

2.1. Aspectos generales de la muestra.

Este apartado presenta una caracterización general de la población participante, con el propósito de contextualizar los resultados posteriores. Se analizan variables sociodemográficas y profesionales que permiten comprender la composición del magisterio encuestado, tales como el grupo etario, el nivel educativo alcanzado, el cargo que desempeñan, así como la región en la que laboran y residen. Estos datos ofrecen una visión panorámica de la diversidad del cuerpo docente colegiado y constituyen un punto de referencia fundamental para la interpretación de los demás hallazgos del estudio.

Sobre la descripción de la muestra que completó el formulario, el perfil etario evidencia que un porcentaje significativo de la población se encuentra en la edad laboral más activa, entre los 35 y 54 años (69%).

En cuanto al nivel educativo de las personas encuestadas, se identifica claramente un perfil bien calificado:

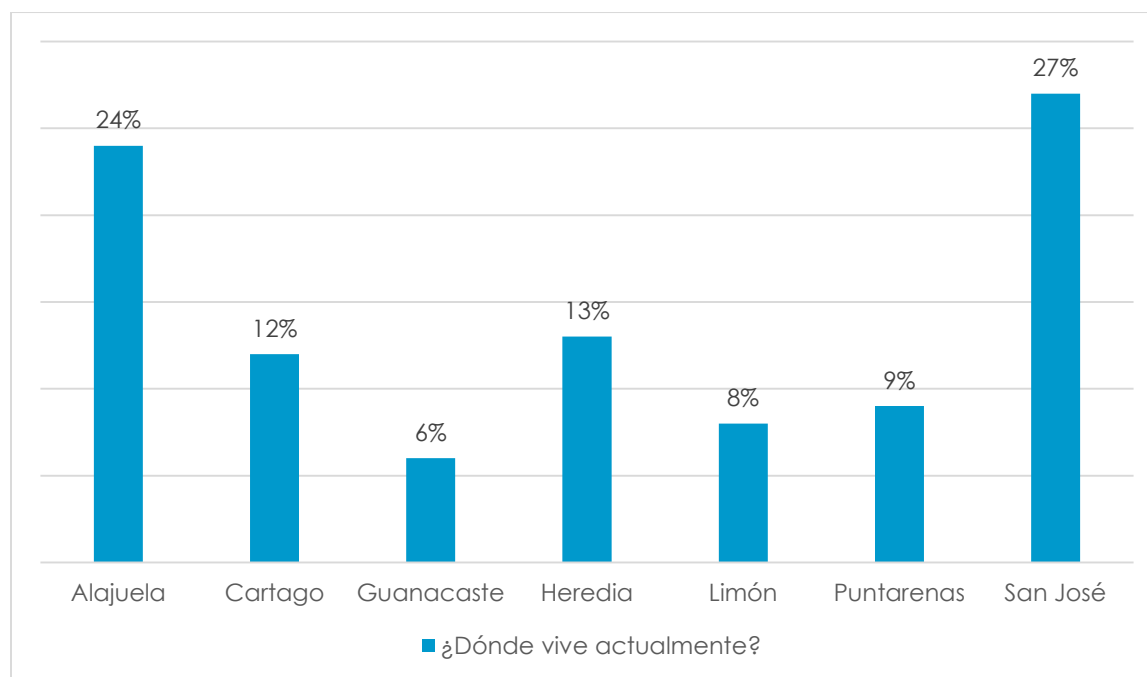
- Un 63% posee grado académico de licenciatura.
- Un 30% cuenta con estudios de posgrado, ya sea maestría o doctorado.
- Únicamente el 7% tiene el bachillerato universitario como grado académico más alto.

Con respecto al cargo actual que desempeñan las personas participantes, se identifica que 81% se dedican a la docencia, 9% a labores administrativas propiamente, 3% cumplen ambas funciones y el restante 7% se encuentran en el ámbito técnico docentes. En cuanto al nivel de educación donde imparte clases la población consultada, se evidencia que el 38% de la muestra trabaja en primaria, 35% en secundaria, 10% en educación preescolar, 5% en un sistema mixto, 3% en educación superior y 9% no trabaja actualmente.

De igual forma, se evidencia que el 93% del total de personas consultadas activas, labora en el sector público de la educación, es decir, trabajan para el Ministerio de Educación Pública. Únicamente el 5% en el sector privado y un 2% se encuentran en ambos sectores.

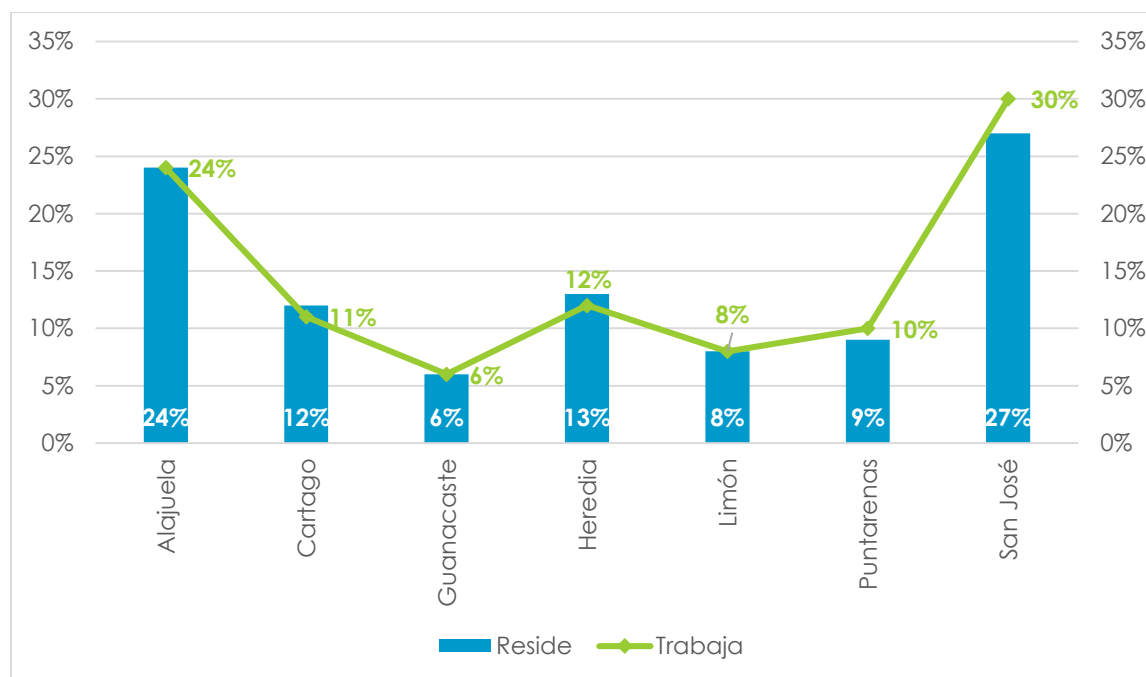
Con relación a la provincia donde vive actualmente la población, se encuentra una distribución equitativa por región, según la distribución del total de personas colegiadas, el gráfico 01 muestra el porcentaje por provincia.

Gráfico 01. Distribución de vivienda de la población por provincia.



Así mismo, se solicitó a las personas participantes que indicaran la provincia donde trabajan, de esta forma, se logra identificar que en promedio el 88% de la muestra labora en la misma provincia donde reside. Siendo las provincias de Heredia (13%) y Cartago (12%) las que más se trasladan a trabajar en la provincia de San José. A continuación, el gráfico 02 permite combinar ambos datos para el análisis.

Gráfico 02. Relación entre el lugar donde viven y la provincia donde trabajan.



A pesar de que la mayoría de la población participante trabaja en la misma provincia donde reside, el nivel de tensión asociado al desplazamiento no se distribuye de manera homogénea en todo el territorio. Las regiones de Limón, Puntarenas y Guanacaste, caracterizadas por mayores extensiones territoriales y desplazamientos que suelen requerir trayectos más largos, concentran los porcentajes más altos de personas que reportan sentir alta tensión al trasladarse a su centro de trabajo. En contraste, en las provincias de Heredia y Cartago se registran los porcentajes más elevados de tensión nula, aun cuando son justamente estas las regiones donde un porcentaje mayor de la población docente se desplaza hacia otra provincia. Esta aparente paradoja podría explicarse por mejores condiciones viales, menor distancia promedio entre provincias del GAM y una mayor disponibilidad de rutas y transporte público, lo que reduce la percepción de tensión durante el trayecto.

En síntesis, el perfil de la muestra refleja la diversidad del magisterio nacional en términos de edad, formación académica, funciones desempeñadas y ubicación geográfica.

Esta heterogeneidad aporta una base sólida para la interpretación de los resultados, al permitir reconocer cómo las distintas realidades personales y profesionales pueden incidir en la percepción de las condiciones laborales, la satisfacción y el bienestar docente. A partir de esta caracterización general, el siguiente apartado profundiza en los principales componentes que configuran las condiciones laborales de la población participante.

2.2. Condiciones laborales.

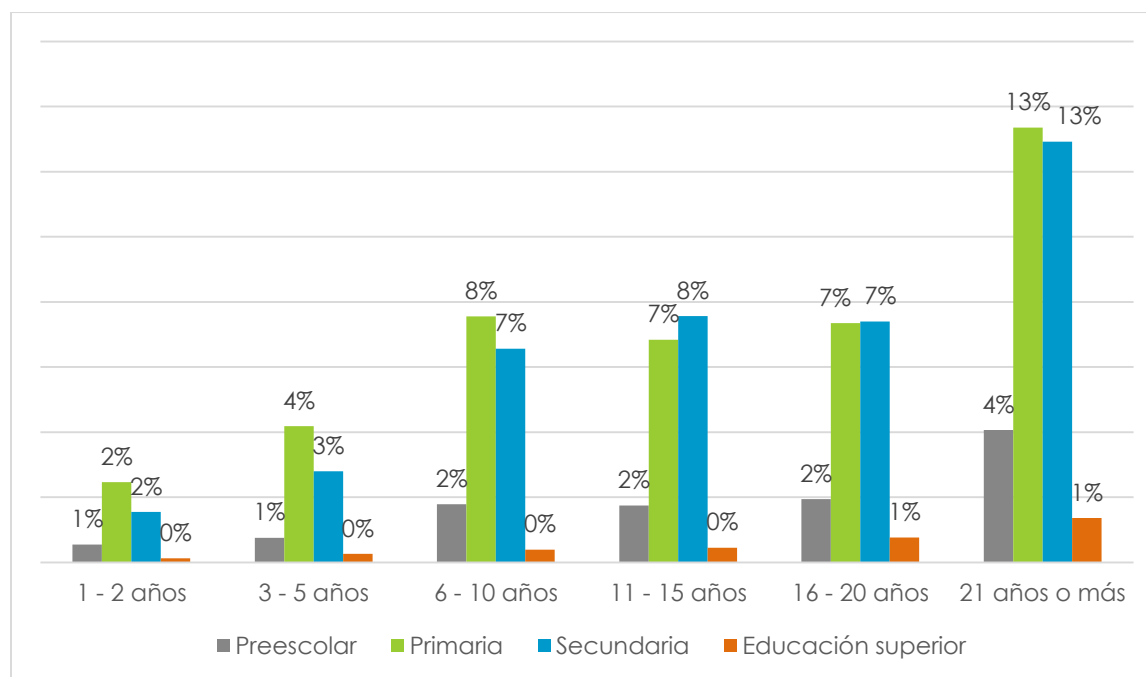
El análisis de las condiciones laborales constituye un eje central de la consulta. Seguidamente, se examinan distintos componentes del entorno laboral, estos elementos permiten comprender de manera más amplia las dinámicas que configuran el ejercicio docente y sus implicaciones en la calidad del desempeño y la satisfacción laboral. Este apartado se subdivide en cuatro variables a considerar: jornada laboral, salario, periodo lectivo e infraestructura.

2.2.1. Jornada laboral.

Se presentan los resultados relacionados con las características generales del vínculo laboral de la población participante, incluyendo el tipo de nombramiento, la estabilidad en el puesto y los años de experiencia en el ejercicio docente, jornada laboral y horas de trabajo. Estos elementos permiten comprender la configuración de las condiciones laborales del magisterio y su relación con factores como la permanencia en el sistema educativo, las oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de seguridad laboral.

Cerca del 70% de la población participante cuenta con más de 11 años de experiencia profesional, lo cual corresponde con el grupo etario de mayor participación. El gráfico 03 sintetiza los porcentajes desglosados por años de experiencia de la población y el nivel de lecciones que imparten.

Gráfico 03. Años de experiencia y nivel que imparten.



En esta línea, se identifica que las personas con mayor experiencia, es decir que cuentan con más de 11 años de trabajar, laboran principalmente en el nivel de secundaria.

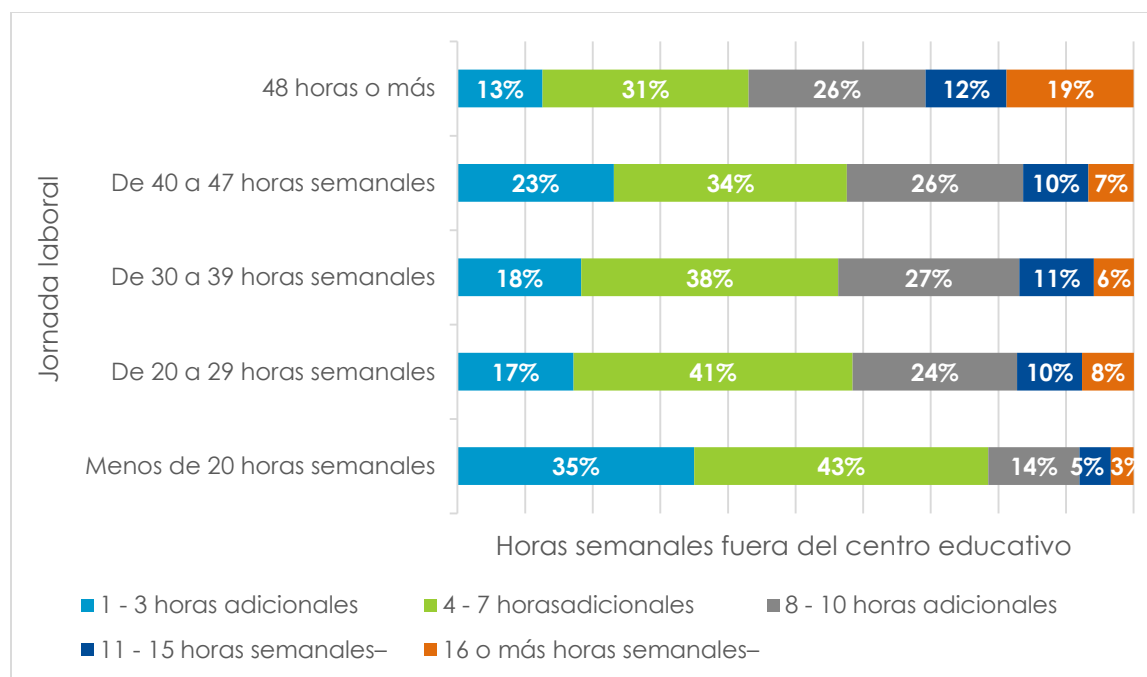
Los resultados muestran que el 87% de la población participante desempeña su labor en jornada diurna, en contraste con un 2% que trabaja en horario nocturno y un 11% que combina ambas modalidades en jornada mixta.

Al consultar por la cantidad de horas semanales que comprende la jornada laboral, considerando la impartición de lecciones, planeamiento y otras labores administrativas dentro del centro educativo, se identifica que el 60% de la muestra dedica más de 40 horas semanales a estas funciones.

Además del tiempo formal de trabajo, se indagó sobre la cantidad de horas adicionales que las personas docentes destinan fuera del centro educativo para la preparación de materiales, revisión de tareas y exámenes, entre otras actividades. En este caso, el 61% de la población indicó dedicar entre 4 y 10 horas semanales adicionales a dichas

labores. Seguidamente, el gráfico 04 muestra una combinación de ambos datos para el análisis.

Gráfico 04. Comparación entre la cantidad de horas que comprende la jornada laboral y las horas adicionales fuera del centro educativo.



Se observa una tendencia consistente en la dedicación de tiempo adicional fuera del centro educativo. En todos los rangos de jornada laboral, la mayoría del personal docente destina entre 4 y 10 horas semanales a tareas como planificación, revisión de materiales o evaluación. Incluso entre quienes laboran 48 horas o más, un 57% continúa dedicando más de 8 horas a labores adicionales, lo que evidencia una carga laboral que se extiende por encima del horario contractual.

En este contexto, resulta significativo que el 85% de las personas participantes manifestó no contar con el tiempo suficiente para cumplir adecuadamente con todas las responsabilidades que demanda la profesión docente. Además, un 93% considera que la carga administrativa, que implica trámites, elaboración de informes y uso de

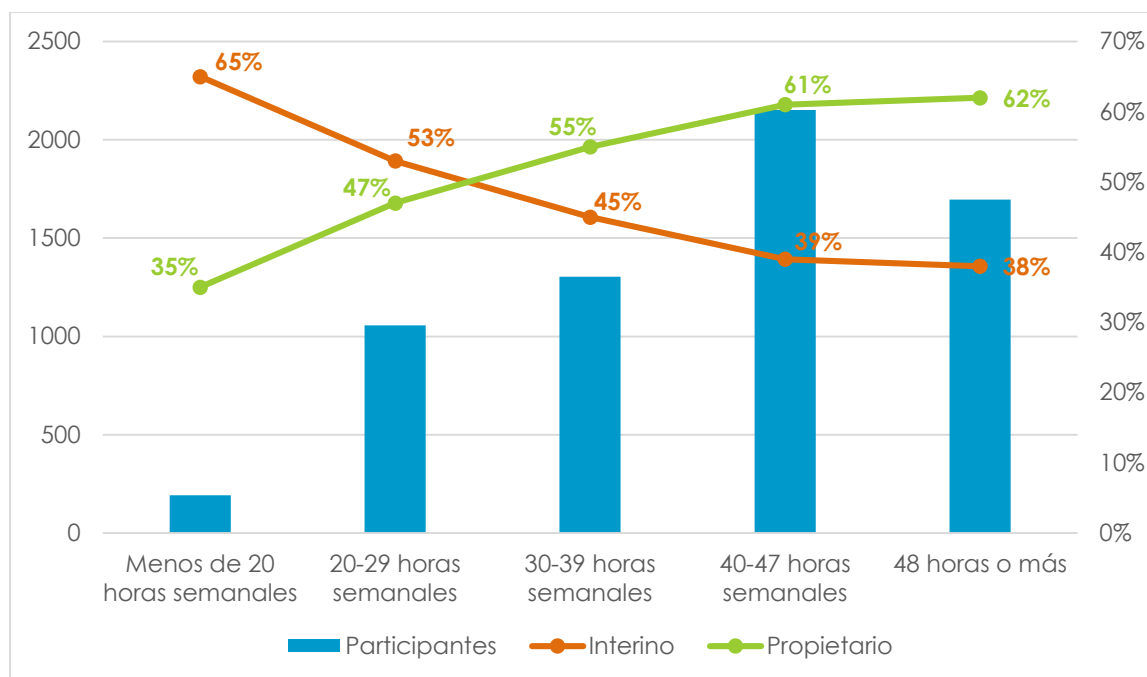
plataformas institucionales, le resta tiempo para la preparación de clases y la atención pedagógica del estudiantado. A ello se suma que el 34% de la población señala que su horario laboral no resulta adecuado para conciliar sus tareas profesionales y personales.

Estos resultados evidencian una marcada sobrecarga laboral que repercute tanto en la calidad del desempeño docente como en su bienestar general, y subrayan la necesidad de replantear la distribución del tiempo, las tareas administrativas y los apoyos institucionales para garantizar un ejercicio profesional más equilibrado y sostenible.

Por otro lado, en lo que respecta a la situación laboral se identifica que el 52% de la población participante cuenta con un nombramiento en propiedad, mientras el 40% se encuentra en condición de interinazgo, un 4% labora en centros educativos privados y el 4% restante reporta una situación mixta.

Al analizar estos datos en relación con la jornada laboral, se observa una tendencia clara, conforme aumenta la cantidad de horas que comprende la jornada laboral, crece también el porcentaje de personas con nombramiento en propiedad. El gráfico 05 a continuación ilustra esta relación.

Gráfico 05. Jornada laboral y situación contractual.



El comportamiento evidenciado en el gráfico anterior sugiere que los puestos de tiempo completo tienden a estar asociados con mayor estabilidad laboral, mientras que las jornadas parciales se concentran en el personal interino. En conjunto, los datos permiten inferir que la ampliación de la jornada laboral no solo refleja una mayor carga de trabajo, sino también una vinculación más sólida con la institución, lo cual podría incidir en la continuidad y la dedicación del trabajo docente.

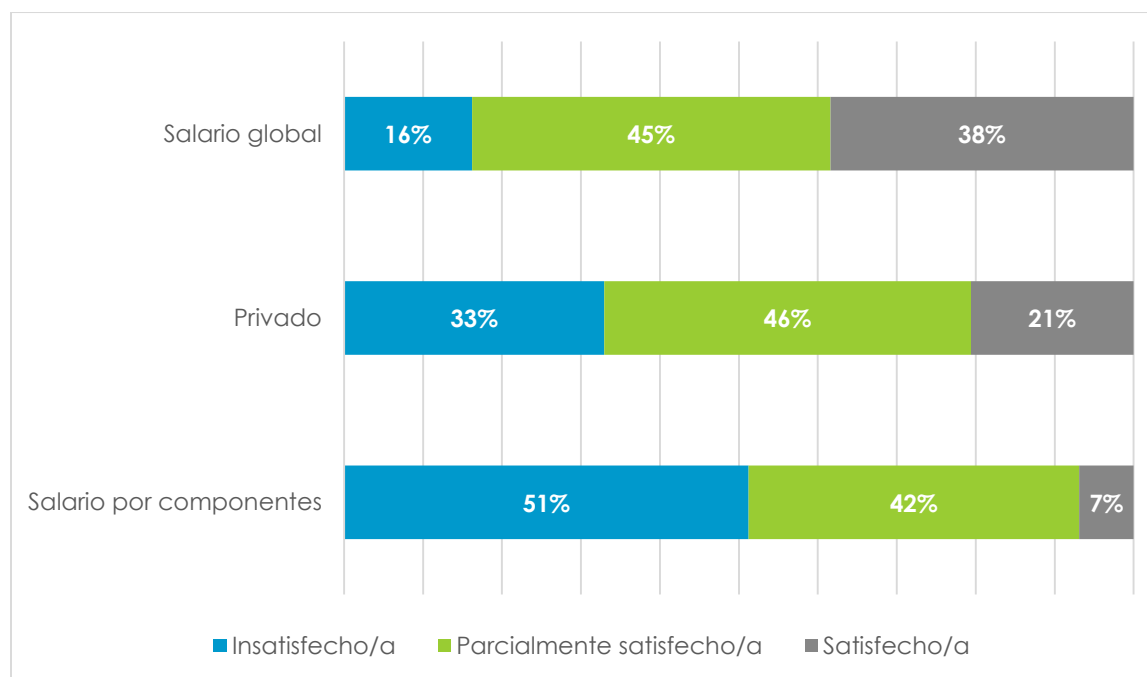
Las condiciones contractuales y la extensión de la jornada laboral están estrechamente vinculadas con los ingresos percibidos por el personal docente y, en consecuencia, con su estabilidad económica. Comprender cómo se configuran los niveles salariales y las situaciones de endeudamiento resulta fundamental para dimensionar el bienestar financiero del magisterio y los factores que inciden en su calidad de vida. La siguiente variable a analizar se relaciona con el salario, sus rangos de distribución y la proporción de personas que reportan algún nivel de endeudamiento.

2.2.2. Salario

El análisis de los ingresos del personal docente permite aproximarse a una dimensión central de sus condiciones laborales y de bienestar. Si bien los salarios presentan variaciones según el tipo de nombramiento, jornada y nivel educativo, los resultados evidencian una percepción general de insatisfacción respecto a la remuneración recibida. Solo un 11% de las personas participantes manifestó estar totalmente satisfecha con su salario, mientras que el 46% reporta sentirse insatisfecho o parcialmente satisfecho (43%) con la remuneración que corresponde a las responsabilidades y a carga laboral que exige la labor docente. Esta situación se relaciona, además, con los niveles de endeudamiento reportados, que reflejan la presión financiera que enfrenta una parte importante del magisterio.

En cuanto al régimen salarial, el 12% de la muestra del estudio indica encontrarse en el esquema de salario global, mientras el 84% percibe un salario por componentes y el restante 4% labora en centros educativos privados. El gráfico 06 a continuación presenta la relación entre el nivel de satisfacción con el salario recibido y el tipo de régimen en que se encuentran las personas docentes.

Gráfico 06. Nivel de satisfacción salarial en relación al tipo de régimen.



A partir de los datos anteriores, se identifica que el mayor grado de insatisfacción se concentra entre quienes perciben un salario por componentes (51%), mientras que las personas bajo el régimen de salario global reportan niveles más altos de satisfacción (38%). Esta diferencia podría asociarse con la percepción de estabilidad y previsibilidad que ofrece el salario global, en contraste con la complejidad y variabilidad de los componentes salariales tradicionales.

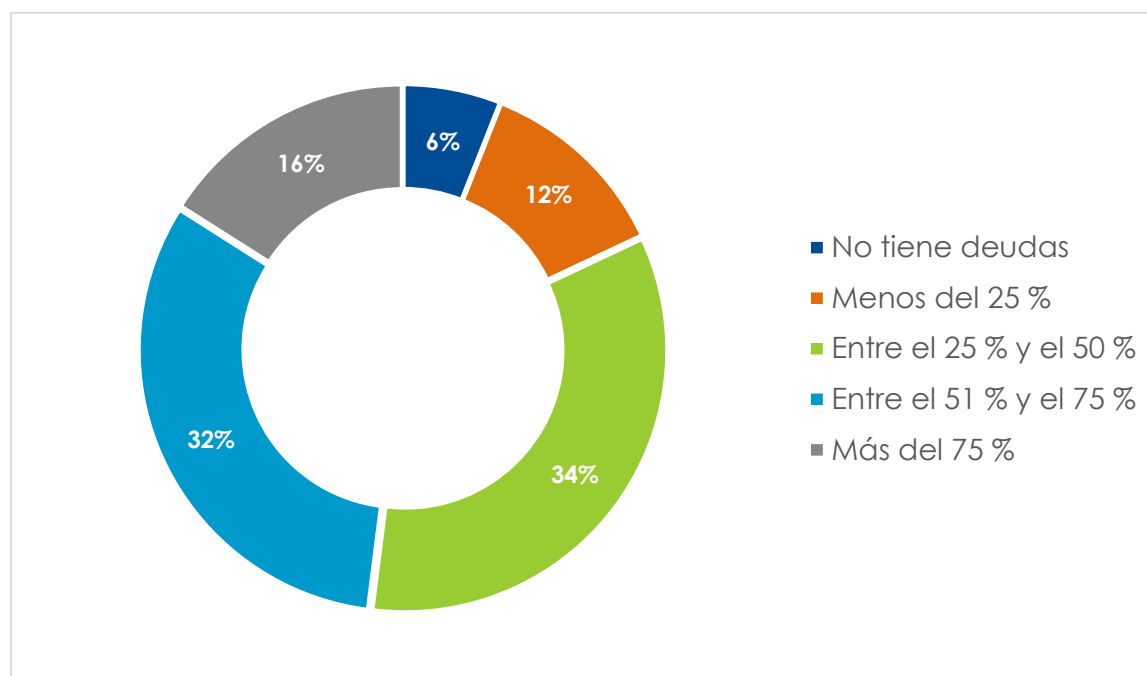
Aunado a lo anterior, al considerar la cantidad de horas que las personas participantes dedican a su labor, se observa que el 79% manifiesta no sentirse satisfecho con la remuneración que recibe, mientras que únicamente un 21% expresa satisfacción con la relación entre la dedicación laboral y la compensación económica.

Esta percepción de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa parece incidir directamente en la motivación y permanencia del personal docente. En efecto, el 43% de las personas participantes indicó que su situación salarial las motiva a buscar otro

empleo o renunciar (6%), mientras que el 51% manifestó su intención de permanecer en el puesto actual.

En relación con el nivel de endeudamiento, los resultados reflejan una situación financiera compleja entre la población docente. Solo un 6% de las personas participantes indicó no tener deudas, mientras que el 48% reportó destinar más de la mitad de su salario mensual al pago de compromisos financieros. Esta distribución evidencia que una proporción significativa del magisterio enfrenta altos niveles de endeudamiento. El gráfico 07 a continuación presenta el detalle de estos resultados

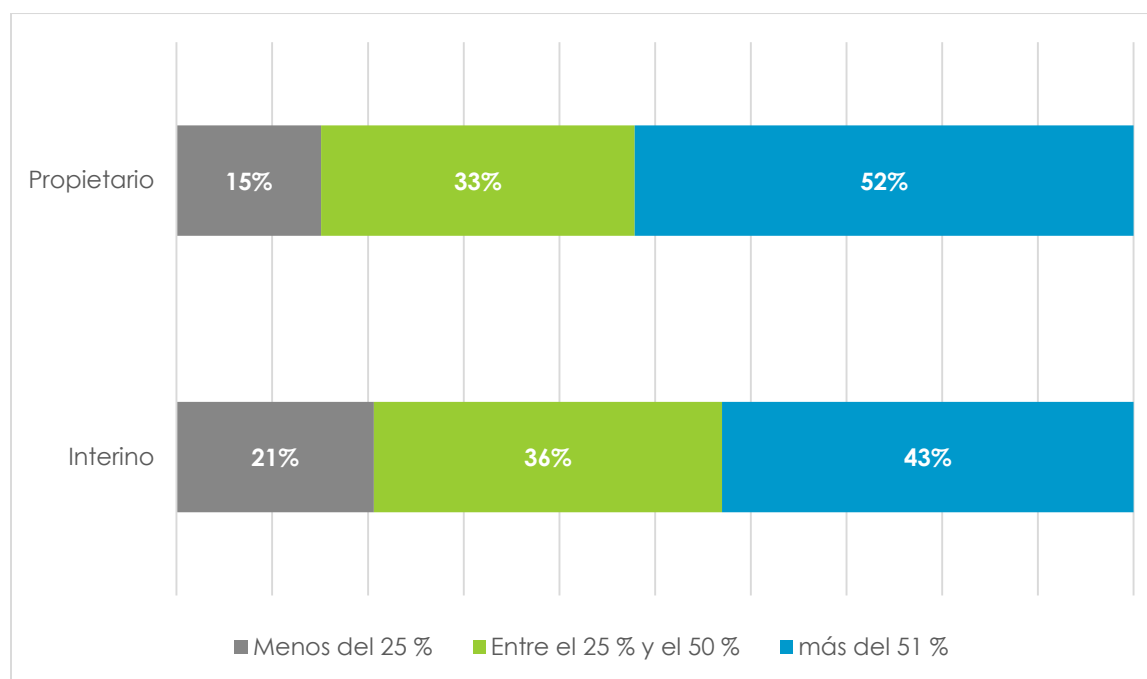
Gráfico 07. Porcentaje del salario que destina al pago de deudas.



Al analizar el nivel de endeudamiento según el tipo de nombramiento, se observa que el fenómeno afecta tanto a personas interinas como a quienes se encuentran en propiedad. En este último grupo, el 85% indicó tener deudas que superan el 25% de su salario mensual y más de la mitad destina el 51% o más de sus ingresos al pago de compromisos financieros. Estos resultados evidencian que la estabilidad laboral no

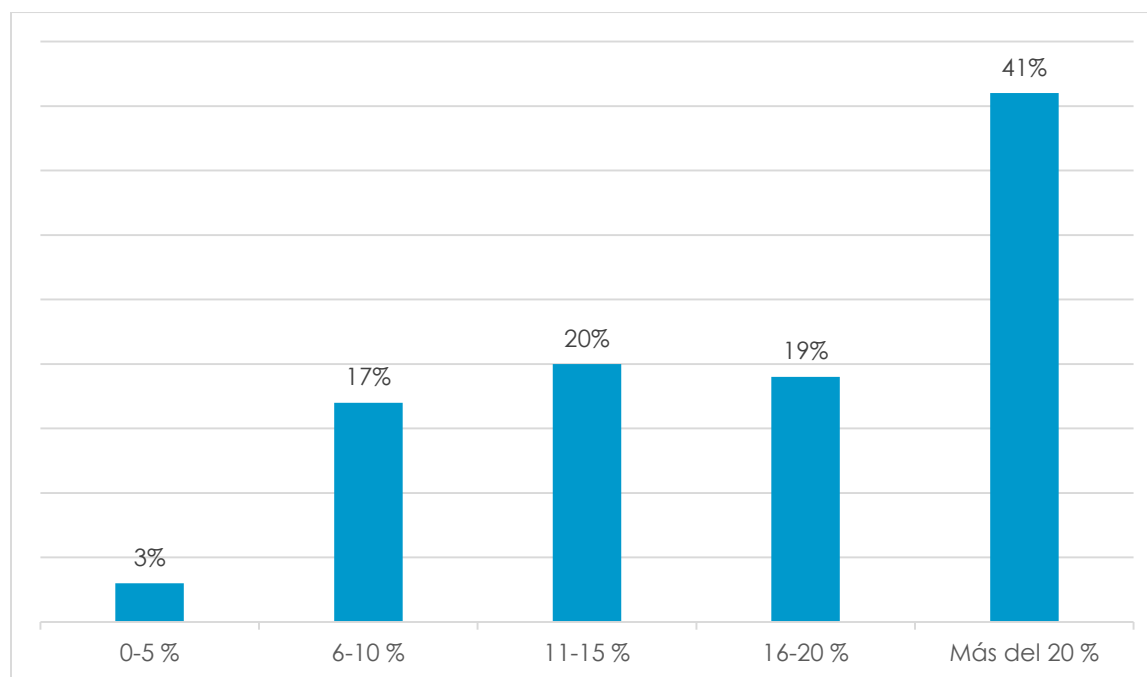
necesariamente se traduce en estabilidad económica, ya que el endeudamiento constituye una condición extendida entre el personal docente. El gráfico 08 a continuación presenta el detalle comparativo entre ambos grupos.

Gráfico 08. Porcentaje del salario que destina al pago de deudas en relación al tipo de nombramiento.



En cuanto al porcentaje de aumento salarial que las personas participantes consideran necesario para satisfacer adecuadamente sus necesidades, el 41% indicó requerir un incremento superior al 20%, mientras que solo un 3% manifestó estar conforme con un ajuste entre 0% y 5%. Este resultado refleja la percepción generalizada de que el salario actual no cubre de manera suficiente el costo de vida ni las demandas económicas cotidianas. A continuación, el detalle de los datos recabados en el gráfico 09.

Gráfico 09. Porcentaje de aumento salarial que les permitiría satisfacer sus necesidades.



En conjunto, los resultados permiten evidenciar que la percepción de insuficiencia salarial, sumada a los elevados niveles de endeudamiento, constituye un factor de presión económica que impacta directamente en el bienestar y la estabilidad financiera del personal docente. Esta situación no solo condiciona su nivel de satisfacción laboral, sino que también podría influir en su motivación, desempeño y decisión de permanencia en el sistema educativo, aspectos que resultan clave para la sostenibilidad y la calidad del proceso educativo.

2.2.3. Periodo lectivo.

La variable del periodo lectivo aborda aspectos vinculados con la organización temporal del trabajo docente, la distribución del calendario escolar, la cantidad de días efectivamente laborados y los periodos de vacaciones. Estos elementos permiten comprender con mayor precisión cómo se estructura el tiempo institucional y personal del profesorado.

En este escenario, se consultó a las personas participantes si consideran que el calendario escolar actual está bien planteado; el 77% manifestó no estar conforme con su estructura ni con la distribución temporal de las actividades. Lo anterior puede vincularse con la percepción general de sobrecarga laboral y la escasa flexibilidad del sistema para equilibrar los tiempos de docencia, las labores administrativas y el espacio personal.

Aunado a lo anterior, el 84% de la población encuestada expresó su desacuerdo con la afirmación de que el aumento a 200 días lectivos contribuya a mejorar la calidad de la educación. Este resultado sugiere que la cantidad de días no necesariamente se traduce en una mejora pedagógica, sino que, desde la perspectiva docente, el desafío radica más en las condiciones en las cuales se desarrolla el proceso educativo y la disponibilidad de recursos y tiempo para planificar adecuadamente.

En concordancia con lo anterior, el 92% de las personas participantes consideró necesario modificar el calendario escolar para destinar el mes de febrero a la capacitación docente. Esta opinión refuerza la idea de que la formación continua requiere espacios institucionalizados dentro del calendario académico, sin que ello suponga una sobrecarga adicional o una reducción de los periodos de descanso.

Finalmente, respecto a la distribución de los días de vacaciones a lo largo del año, las opiniones se encuentran divididas, el 50% de la muestra propone adoptar un modelo similar al de ciertos sistemas internacionales, donde el calendario escolar incluye recesos intermedios distribuidos a lo largo del año (por ejemplo, una o dos semanas entre periodos lectivos), mientras que el otro 50% prefiere mantener la organización actual.

2.2.4. Infraestructura y recursos.

Se consulta a las personas participantes sobre su grado de satisfacción con respecto a la infraestructura y los recursos disponibles en los centros educativos, elementos clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El análisis de estas variables permite identificar

brechas y oportunidades de mejora que inciden directamente en la calidad del entorno educativo y en la eficiencia del trabajo pedagógico.

Se identifican diferencias significativas en los niveles de satisfacción según el sector en el cual trabaja la población participante. En términos generales, el equipo docente que labora en instituciones privadas manifiesta una valoración más positiva (55%) con respecto a las condiciones físicas y el acceso a los recursos disponibles, en contraste a quienes se desempeñan en el sector público (20%).

De igual forma, estas diferencias en los niveles de satisfacción con respecto a la infraestructura educativa y el acceso a recursos se evidencian en las zonas alejadas al Gran Área Metropolitana (GAM), los gráficos 10, 11, 12 y 13 reflejan el grado de satisfacción en las diferentes variables que conforman la infraestructura educativa relacionado con la región donde laboran las personas participantes.

Gráfico 10. Satisfacción con las condiciones físicas del aula en relación a la provincia donde labora.

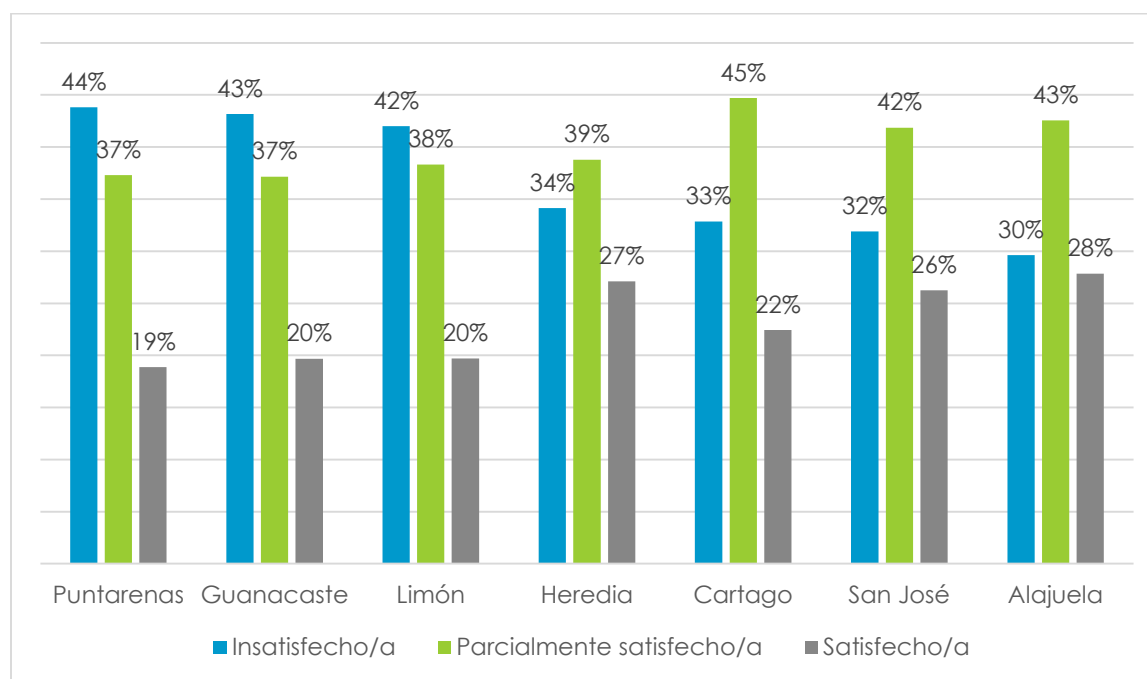


Gráfico 11. Satisfacción con las condiciones físicas de la institución en relación a la provincia donde labora.

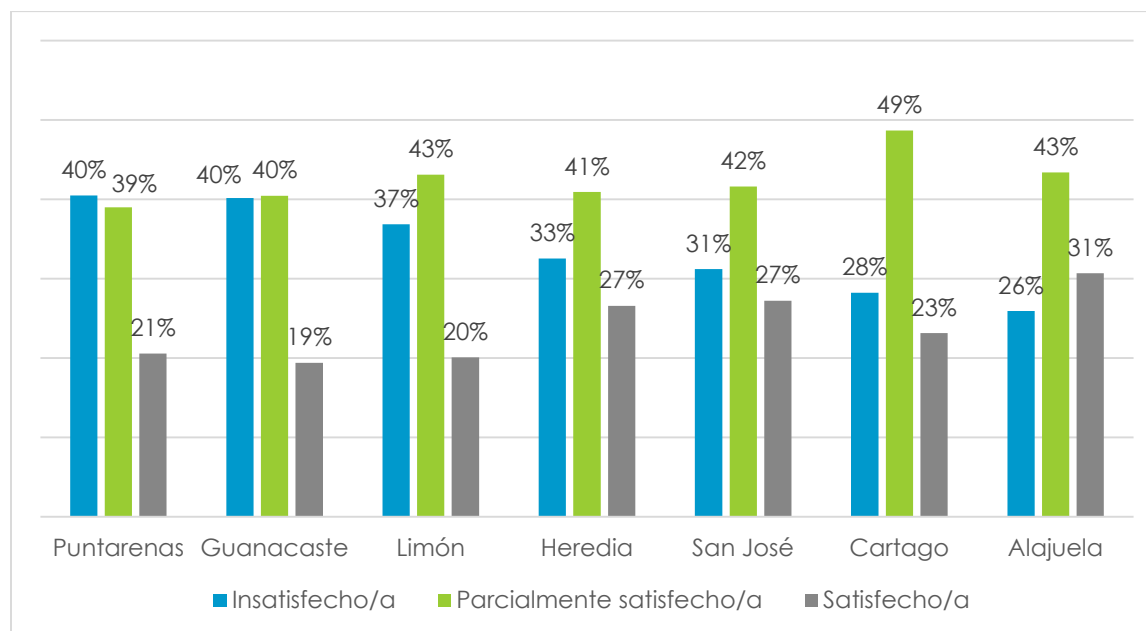


Gráfico 12. Satisfacción con los recursos y materiales didácticos disponibles en relación a la provincia donde labora.

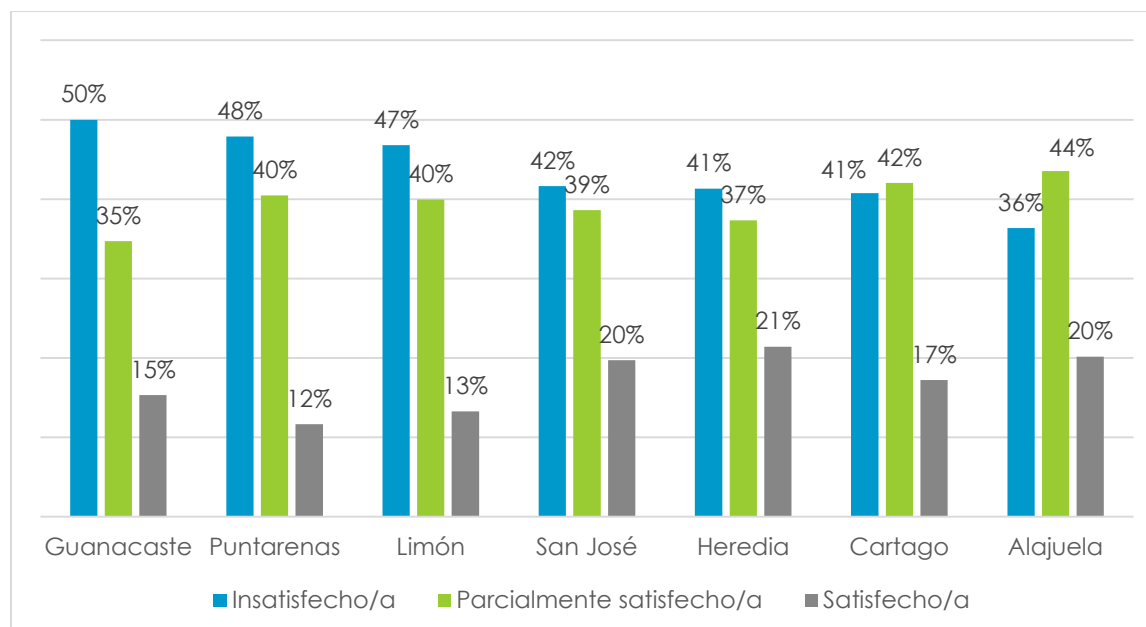
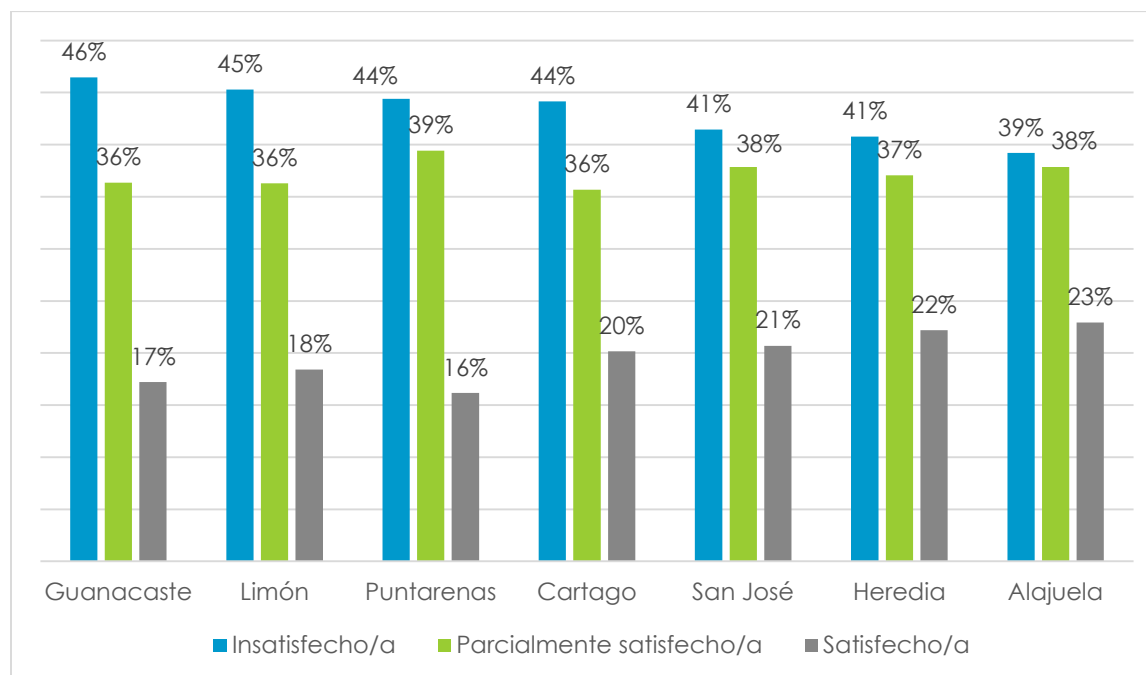


Gráfico 13. Satisfacción con la conexión de Wi-Fi y tecnología educativa en relación a la provincia donde labora.



En síntesis, los datos presentados en los gráficos anteriores evidencian que las provincias costeras y más alejadas del GAM tienden a mostrar niveles más bajos de satisfacción en relación con la calidad de la infraestructura educativa y la disponibilidad de recursos. En particular, en las provincias de Guanacaste, Puntarenas y Limón predomina la percepción de que las condiciones físicas de los centros educativos no son adecuadas para el desarrollo óptimo del proceso de enseñanza-aprendizaje. El mayor grado de insatisfacción se concentra en el acceso a recursos y materiales didácticos, lo cual refleja brechas persistentes en equidad territorial que impactan directamente el ejercicio docente y las oportunidades del estudiantado.

2.3. Formación inicial y desarrollo profesional

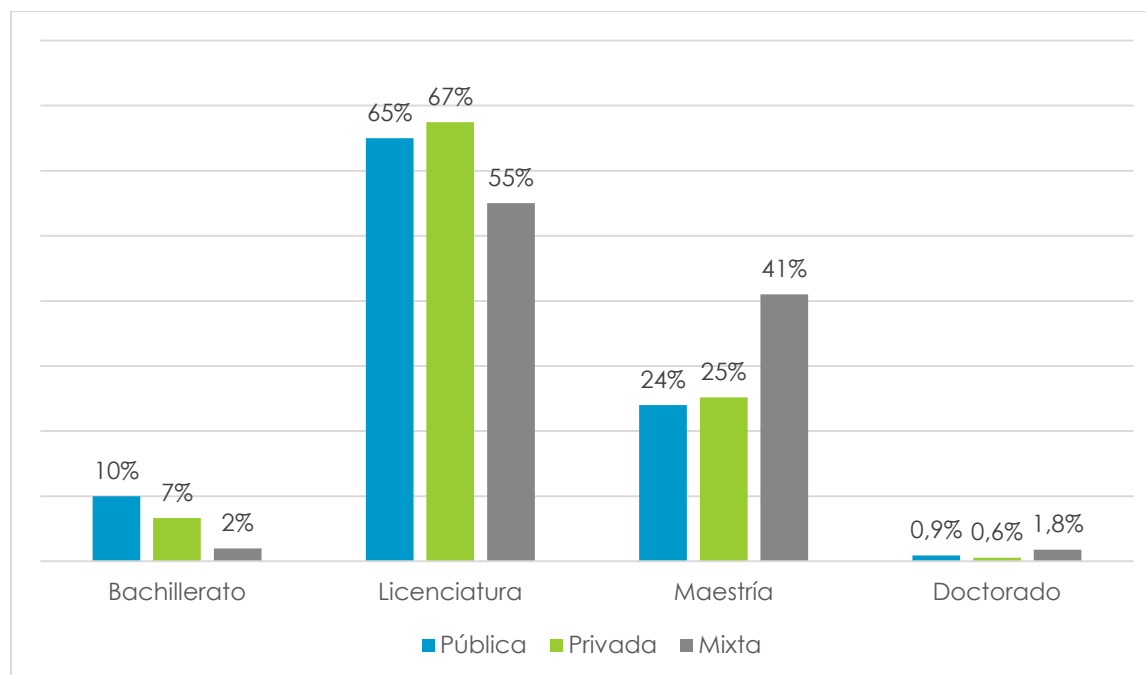
El apartado de formación inicial y desarrollo profesional se centra en la preparación, actualización y trayectoria del personal docente, aspectos que resultan esenciales para elevar la calidad educativa y responder a los retos del sistema. El Estado de la Educación

advierte que uno de los factores clave en la profundización de la crisis educativa es la debilidad en políticas de formación continua y una estrategia nacional de carrera docente articulada (PEN, 2025, p59). Por tanto, analizar la percepción que tienen el cuerpo docente sobre su formación inicial y las oportunidades de desarrollo profesional, se vuelve imprescindible para comprender los elementos que inciden en su desempeño, motivación y permanencia en el sistema educativo.

En cuanto a la formación inicial se identifica que la mayoría de las personas que conforman el grupo etario con mayor presencia en la muestra del estudio, es decir entre los 35 y 54 años de edad, realizaron sus estudios universitarios en un centro educativo privado (44%) o su formación inicial fue mixta (25%) con componentes públicos y privados. Únicamente, el 31% se formó en una universidad pública.

En términos generales, la formación universitaria de las personas docentes que contestaron la encuesta, muestra que el 41% realizaron sus estudios en un centro universitario privado, 33% en una institución pública y el 26% en un sistema mixto. A continuación, en el gráfico 14, se refleja el grado académico más alto obtenido con respecto a la entidad donde se formaron.

Gráfico 14. Distribución de la población en cuanto al grado académico y el tipo de formación universitaria recibida.



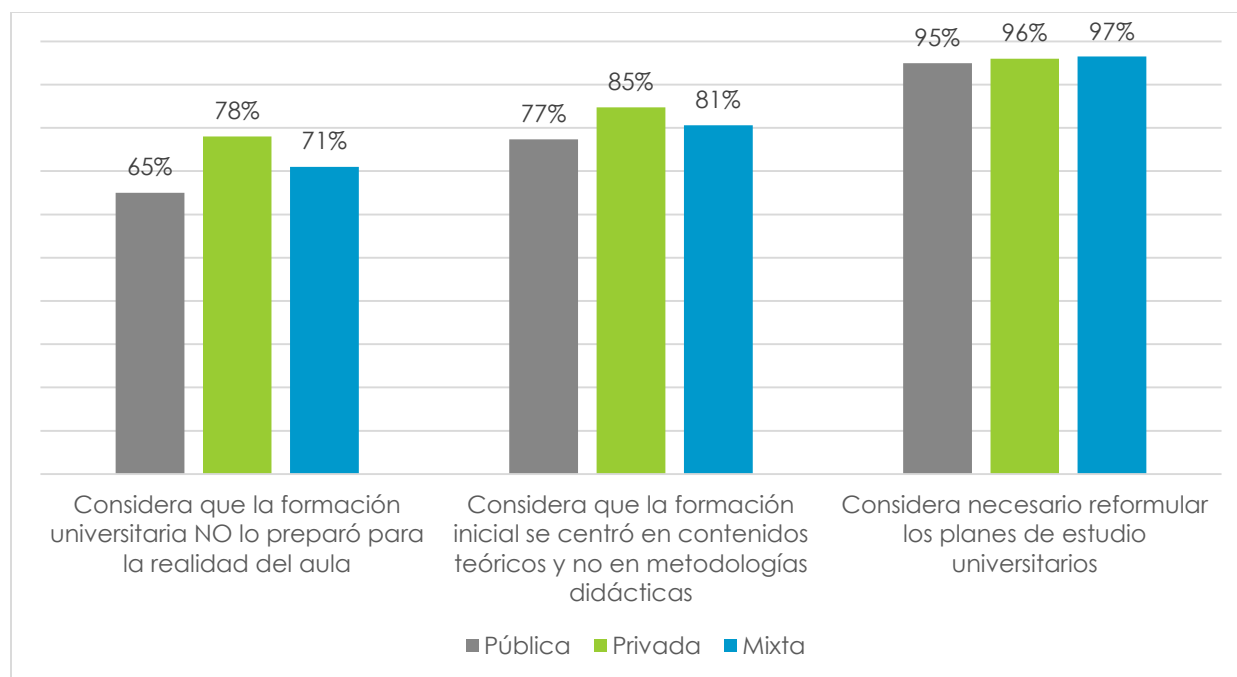
En relación con los planes de estudio de las carreras universitarias orientadas a la formación docente, el 96% de las personas participantes considera necesario reformular los programas de formación inicial, de manera que respondan de forma más efectiva a las demandas y necesidades actuales del ejercicio profesional.

La percepción anterior se refuerza con el hecho de que el 72% de la muestra señala que su formación universitaria no les preparó adecuadamente para la realidad del aula costarricense, y un 81% indica que dicha formación se centró principalmente en contenidos teóricos, con menor énfasis en metodologías didácticas, gestión del aula y resolución de problemáticas cotidianas.

En conjunto, estos resultados reflejan una brecha entre la formación académica y las competencias prácticas requeridas en el contexto educativo actual, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la articulación entre la universidad, el sistema educativo y las

condiciones reales del trabajo docente. A continuación, el gráfico 15 muestra la relación entre las variables expuestas anteriormente y el tipo de formación de las personas participantes.

Gráfico 15. Percepción sobre la formación inicial según el tipo de formación.



Los resultados anteriores permiten identificar diferencias relevantes en la percepción del personal docente sobre la pertinencia y enfoque de su formación inicial, según el tipo de universidad de procedencia.

En general, el mayor grado de insatisfacción respecto a la preparación para la realidad del aula se concentra entre quienes egresaron de centros universitarios privados, donde el 78% manifiesta que su formación no le preparó adecuadamente para enfrentar el contexto áulico. En contraste, las personas formadas en universidades públicas y, en menor medida, con una formación mixta, muestran valoraciones relativamente más positivas, aunque sin superar el 35% de acuerdo.

Por otra parte, el predominio de respuestas (por encima del 75% independientemente del tipo de formación) afirma que la formación inicial se centró más en la teoría que en la práctica, refuerza la percepción general de que los programas universitarios mantienen un enfoque excesivamente académico, con poca atención a las competencias pedagógicas y la gestión cotidiana del aula.

Finalmente, el consenso casi unánime (sobrepasa el 90% en todos los grupos) sobre la necesidad de reformular los programas de formación inicial revela una demanda transversal del magisterio por modernizar los planes de estudio y articularlos con las necesidades reales del sistema educativo costarricense.

En conjunto, los hallazgos sugieren que, más allá de las diferencias entre el tipo de formación universitaria, existe una percepción compartida de desfase entre la formación académica y la práctica profesional docente, lo cual plantea un desafío estratégico para el fortalecimiento del sistema. En este contexto, el desarrollo profesional continuo adquiere un papel clave para compensar las limitaciones de la formación base, actualizar las competencias pedagógicas y responder a los desafíos que enfrenta el magisterio nacional.

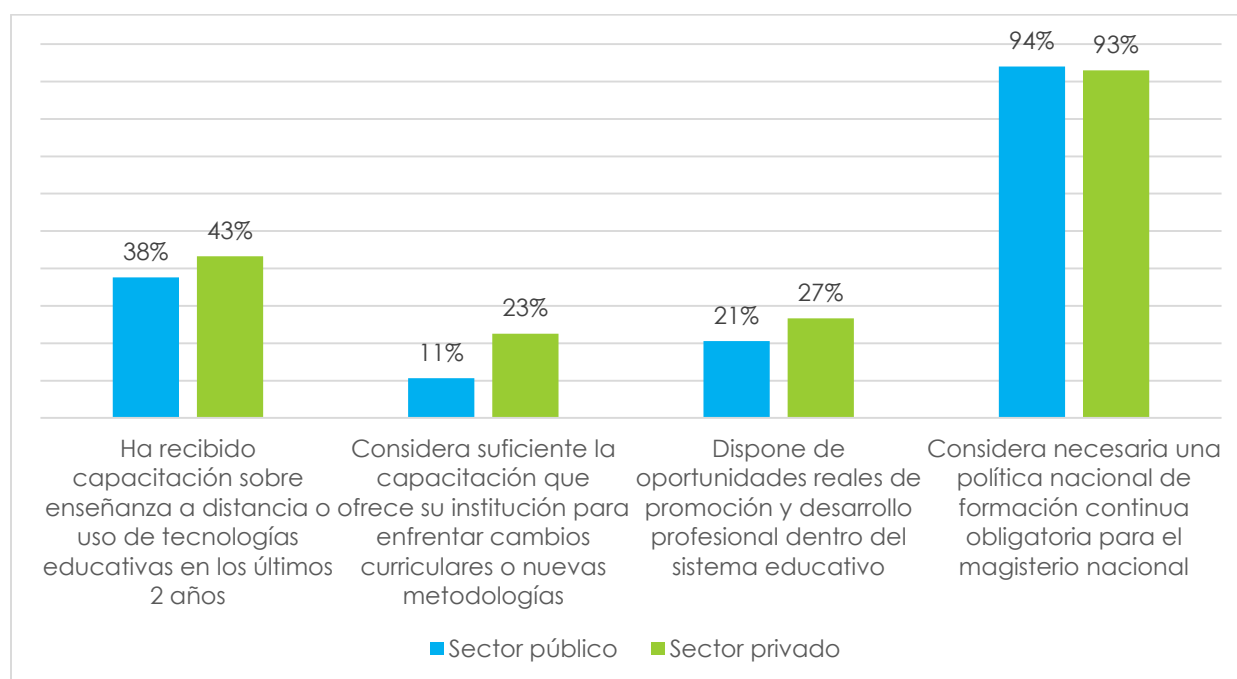
A pesar del rol fundamental que desempeña el aprendizaje continuo en la práctica docente, más de la mitad de la población participante (54%) considera que su trabajo actual no le brinda las condiciones necesarias para seguir aprendiendo y desarrollándose profesionalmente. Aunado a lo anterior, el 79% afirma no disponer de oportunidades reales de promoción y desarrollo profesional dentro del sistema educativo. No obstante, el 52% señala que el nivel de tensión que les genera la necesidad de mantenerse actualizados es nulo o bajo.

En cuanto a procesos de capacitación concretos, el 89% de la población participante considera que la formación que brinda la institución no es suficiente para enfrentar cambios curriculares o nuevas metodologías de enseñanza. Así mismo, el 62% afirma no haber recibido capacitación sobre enseñanza a distancia o uso de tecnologías

educativas en los últimos dos años, evidenciando un rezago significativo en áreas clave para la innovación pedagógica y la adaptación a los entornos digitales de aprendizaje.

Finalmente, el 94% de la muestra considera necesaria o muy necesaria la implementación de una política nacional de formación continua obligatoria para el magisterio costarricense. El gráfico 16 presenta la síntesis de los datos expuestos anteriormente en relación al sector donde laboran, ya sea público o privado.

Gráfico 16. Oportunidades de desarrollo profesional en relación al sector donde trabajan.



En síntesis, los resultados reflejan una percepción crítica sobre la pertinencia y actualización de la formación docente, tanto en su etapa inicial como en los procesos de desarrollo profesional. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la vinculación entre la academia, las políticas públicas y las instituciones educativas, de modo que la formación responda efectivamente a los desafíos cotidianos del aula. En este contexto, las relaciones entre los distintos actores de la comunidad educativa

adquieren un papel central, al constituir el espacio donde se materializan los aprendizajes, se construye colaboración y se sostiene la práctica docente.

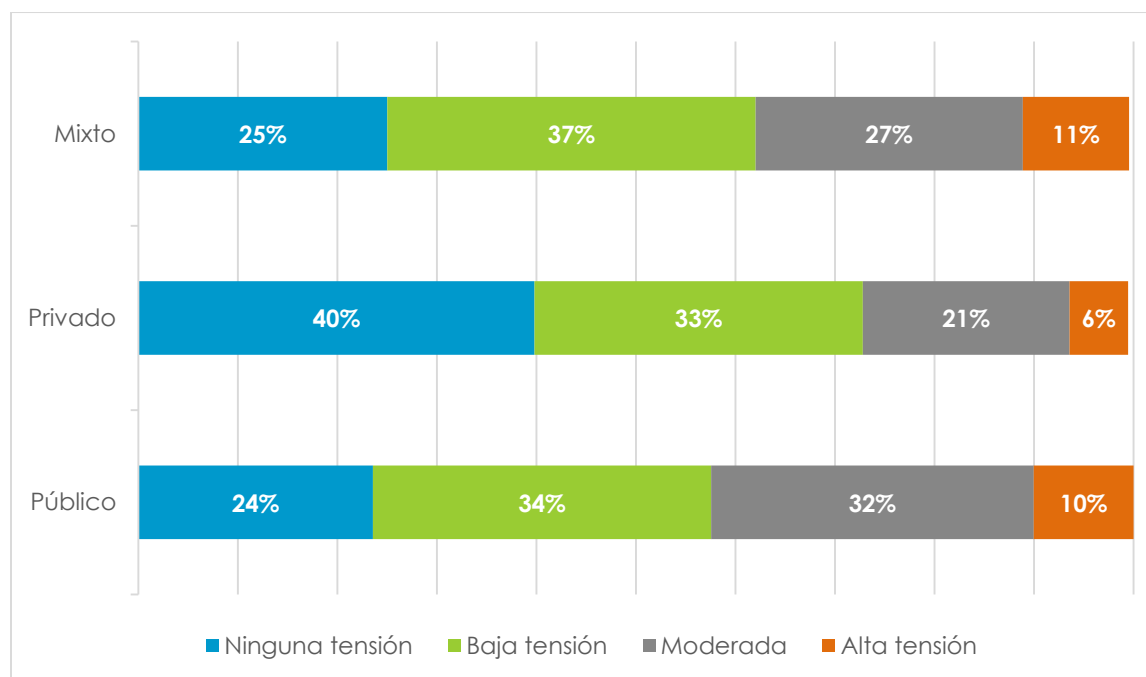
2.4. Comunidad educativa.

El quehacer docente se desarrolla en un entramado complejo de relaciones dentro y fuera del centro educativo. Por ello, este apartado examina los vínculos y apoyos que las personas docentes encuentran en su entorno laboral y comunitario, considerando sus interacciones con colegas, personal administrativo, supervisores regionales, estudiantado, familias y la comunidad en general. Finalmente, se abordan también percepciones y experiencias relacionadas con la violencia en el ámbito escolar y los mecanismos utilizados para su atención.

2.4.1. Relación con el personal docente.

Al indagar sobre la relación con colegas y el trabajo colaborativo, se observa un panorama mayoritariamente positivo, el 45% de las personas participantes afirma sentirse completamente satisfecho con sus relaciones con el cuerpo docente, mientras que otro 45% reporta una satisfacción parcial, dejando apenas un 10% que expresa insatisfacción. En términos de colaboración, el 60% considera que cuenta con condiciones favorables para trabajar de manera conjunta con sus pares, lo cual se refleja también en los niveles de tensión percibidos, pues el 59% señala experimentar una tensión nula o baja en sus interacciones laborales. Esta percepción varía según el sector educativo, las personas que laboran en centros educativos privados reportan niveles menores de tensión en sus relaciones con colegas. A continuación, el gráfico 17 muestra esta comparación.

Gráfico 17. Distribución de la tensión relacional docente según el sector educativo.



Al comparar los niveles de tensión entre colegas según el tipo de centro educativo, se observa que el sector privado concentra los porcentajes más altos de “ninguna tensión” (40%) y los más bajos de tensión alta (6%). Por el contrario, en el sector público se identifican proporciones mayores de tensión moderada (32%) y alta (10%), lo que puede reflejar dinámicas laborales más complejas.

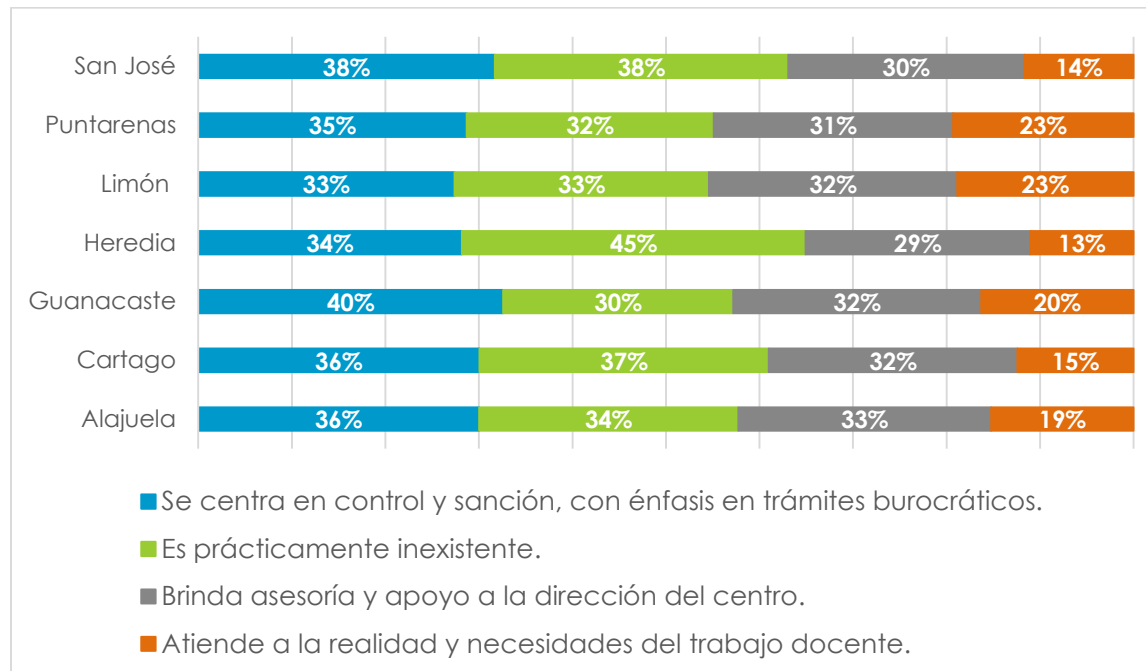
2.4.2. Relación con el personal administrativo.

En cuanto a la relación con el personal administrativo, el 42% de las personas encuestadas indica estar satisfecho con su funcionamiento, y un 60% afirma sentirse respaldado por el cuerpo administrativo en su quehacer docente. Sin embargo, cuando la consulta se amplía para valorar el apoyo proveniente de instancias superiores, en concreto la administración del MEP y la dirección del centro educativo, la percepción cambia significativamente, pues el 63% señala no sentir respaldo de estas estructuras. Este contraste sugiere que, mientras el apoyo cotidiano del personal administrativo es

valorado de forma relativamente positiva, persiste una brecha importante en el acompañamiento institucional y jerárquico que debería sostener el trabajo docente.

Para profundizar en el vínculo entre el cuerpo docente y la supervisión de circuito, se analizó la percepción que tienen las personas participantes sobre el rol que desempeña esta instancia en su labor cotidiana. Los resultados muestran una distribución heterogénea entre provincias, donde predominan percepciones asociadas al control, la tramitología y, en algunos casos, la ausencia de acompañamiento efectivo. No obstante, también se registran diferencias significativas entre regiones en cuanto a la presencia de asesoría técnica y atención a las necesidades reales del trabajo docente. El siguiente gráfico permite visualizar cómo se concentran estas percepciones según la provincia donde labora la persona encuestada.

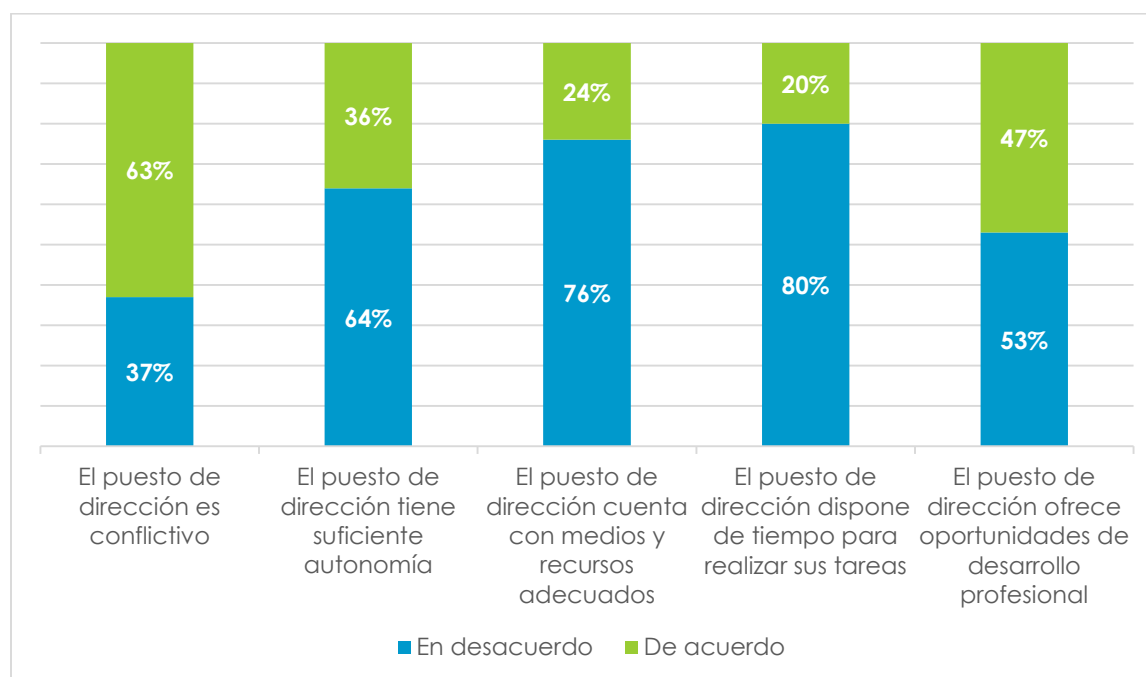
Gráfico 18. Rol percibido de la supervisión de circuito por provincia.



Al consultar específicamente a las personas que ocupan cargos de dirección, se observa que este grupo representa únicamente el 7% del total de la muestra. En términos

de percepción interna, el 47% considera que su labor es bien valorada por parte del personal docente, y un 82% afirma que la comunicación entre la dirección y el resto del equipo funciona de manera efectiva. No obstante, esta valoración positiva contrasta con las tensiones estructurales que enfrentan: el 63% describe su puesto como conflictivo, señalando la falta de autonomía para la toma de decisiones (64%) y la carencia de medios y recursos adecuados para desempeñar sus funciones (76%). A ello se suma que el 53% considera que el cargo no brinda suficientes oportunidades de desarrollo profesional, lo que evidencia un rol altamente demandante, pero con limitaciones importantes para su fortalecimiento institucional. Los datos anteriores se reflejan en el gráfico 19.

Gráfico 19. Percepción del personal con cargos de dirección sobre su contexto laboral.



2.4.3. Relación con el estudiantado.

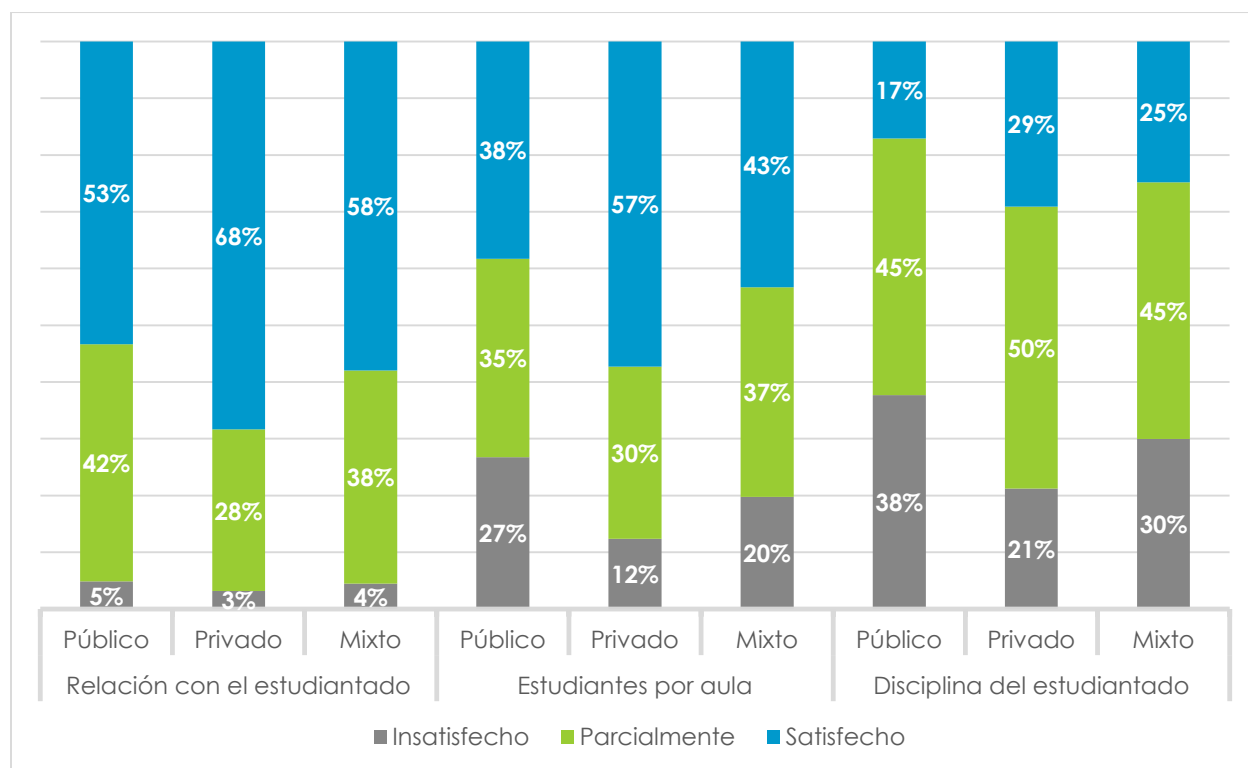
La interacción entre el cuerpo docente y el estudiantado constituye uno de los pilares fundamentales del proceso de construcción del aprendizaje, pues es en esta relación

donde se construye la convivencia y el desarrollo integral estudiantil. Al consultar sobre el grado de satisfacción con la relación que establecen con sus estudiantes, se observa un panorama mayoritariamente positivo, el 54% de las personas docentes expresa sentirse satisfecho, mientras que un 41% indica una satisfacción parcial y apenas un 5% manifiesta insatisfacción. No obstante, esta percepción favorable coexiste con niveles importantes de tensión en la dinámica cotidiana. El 20% reporta experimentar una tensión alta en su relación con el estudiantado, el 43% indica una tensión moderada, el 26% baja y el 12% refiere no experimentar tensión alguna.

Entre los factores que explican estas tensiones destaca el tamaño de los grupos, pues solo el 39% se siente satisfecho con la cantidad de estudiantes por aula, mientras que el 35% reporta una satisfacción parcial y el 26% expresa insatisfacción. La disciplina del estudiantado también emerge como un elemento crítico, siendo el aspecto que genera mayor insatisfacción entre el personal docente (37%), en contraste con un 18% que afirma sentirse satisfecho con los niveles de disciplina en sus grupos. Además, corresponde a uno de los criterios que mayor tensión genera en el gremio (72%).

El siguiente gráfico permite observar cómo estas percepciones varían según el sector educativo en el cual se desempeñan las personas docentes, evidenciando posibles diferencias estructurales entre los contextos público, privado y mixto.

Gráfico 20. Percepción de la relación docente – estudiante acorde al sector educativo.



En conjunto, los resultados evidencian que el tipo de sector constituye un factor diferenciador en la percepción docente sobre aspectos clave del clima escolar. El sector privado tiende a obtener las valoraciones más favorables, especialmente en la relación con el estudiantado y el tamaño de los grupos, mientras que el sector público enfrenta mayores desafíos en todas las dimensiones analizadas, particularmente en la disciplina del estudiantado y la cantidad de estudiantes por aula. El sector mixto se posiciona de forma intermedia, reflejando la convivencia de características propias de ambos modelos de gestión.

2.4.4. Relación con las familias y la comunidad del centro educativo.

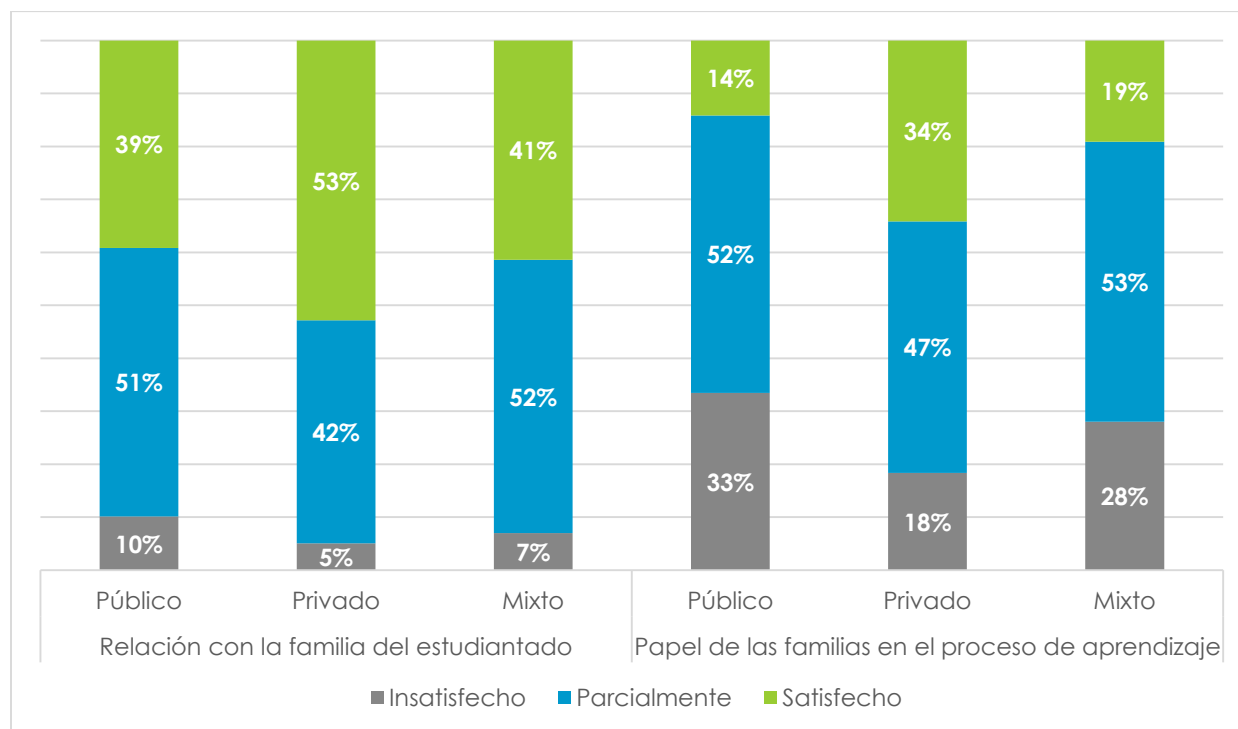
La relación entre el cuerpo docente, las familias del estudiantado y la comunidad donde se inserta el centro educativo constituye un pilar fundamental para el fortalecimiento del proceso educativo. En este sentido, comprender cómo se percibe

esta interacción permite identificar el apoyo, comunicación y colaboración que fortalecen el quehacer docente.

El 90% de la población consultada afirma sentirse parcial (50%) o totalmente satisfecho (40%) en la relación que mantiene con las familias del estudiantado. No obstante, cuando se evalúa el nivel de involucramiento de las familias en el proceso de aprendizaje, la percepción se torna más moderada, el 52% considera que este compromiso es únicamente parcial y un 33% manifiesta insatisfacción al respecto. Esta dinámica se ve reflejada también en los niveles de tensión asociados a la interacción con padres, madres y tutores legales, pues el 74% reporta experimentar tensión alta (31%) o moderada (43%) en estas relaciones, mientras que solo un 9% afirma no experimentar ningún tipo de tensión.

El gráfico siguiente permite visualizar las diferencias sectoriales en cuanto al nivel de satisfacción percibida en la relación entre docentes y familias del estudiantado.

Gráfico 21. Percepción de la relación docente con las familias del estudiantado según el sector educativo.



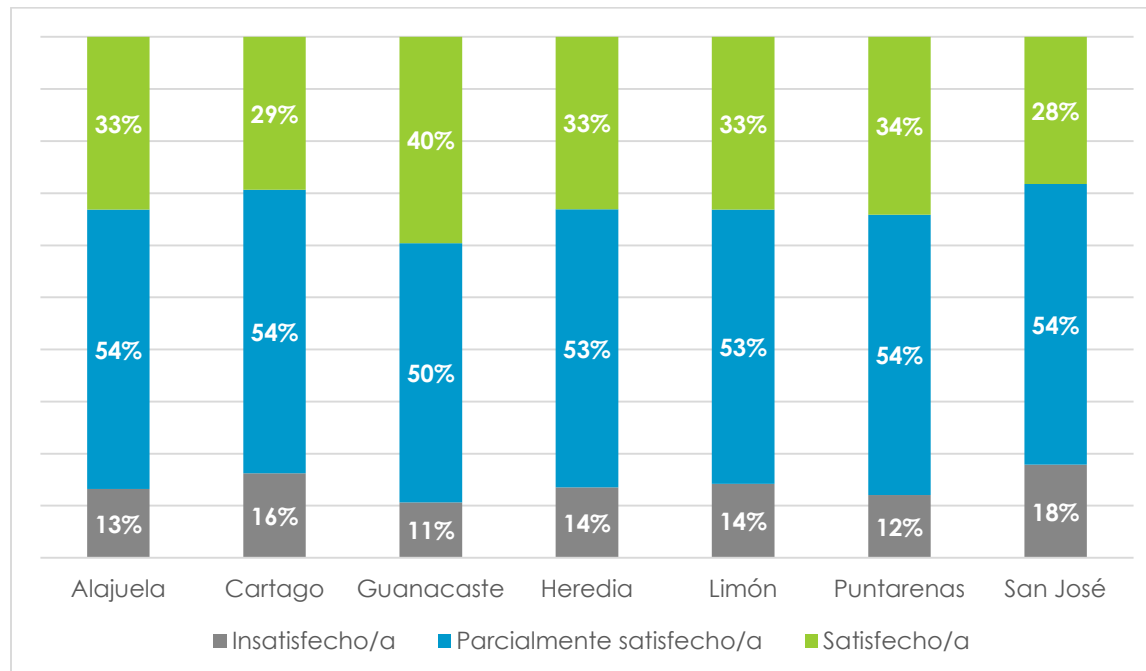
Al desagregar los resultados según el sector educativo donde se desempeña la labor docente, emergen diferencias relevantes en la relación con las familias del estudiantado. En el sector privado se observan niveles más altos de satisfacción (53%) en la interacción con padres, madres y personas tutoras, lo que puede asociarse a una comunicación más directa y a una mayor participación de las familias en los procesos escolares (34%).

En contraste, en el sector público (14%) y mixto (19%) la percepción de satisfacción con el involucramiento familiar tiende a ser más limitada, y los niveles de tensión reportados son considerablemente mayores. Estos sectores muestran un mayor peso de dinámicas complejas vinculadas a contextos socioeconómicos diversos, demandas administrativas y desafíos en la gestión del tiempo y la comunicación con las familias.

En relación con la interacción entre el personal docente y la comunidad donde se ubica el centro educativo, se observa una percepción moderada de satisfacción. Aunque un 32% de las personas docentes manifiesta sentirse totalmente satisfecho con este vínculo, la mayoría (53%) señala una satisfacción parcial, lo cual sugiere relaciones funcionales pero con márgenes de mejora en términos de comunicación, apoyo comunitario o coordinación de iniciativas locales. Por otra parte, un 15% expresa insatisfacción, lo que podría reflejar limitaciones en el acceso a recursos comunitarios, escaso involucramiento de actores locales o dinámicas socio-territoriales que complejizan el trabajo educativo.

Al analizar estos resultados según el sector educativo donde se encuentra, el gráfico a continuación permite identificar variaciones territoriales.

Gráfico 22. Percepción de la relación con la comunidad del centro educativo según su ubicación.



Aunque no se observan diferencias marcadas entre provincias respecto al nivel de satisfacción del personal docente con su relación con las comunidades, sí emergen

algunas tendencias relevantes. En Guanacaste predomina una percepción más positiva, lo que sugiere vínculos comunitarios relativamente más consolidados o una mayor articulación entre los centros educativos y su entorno local. En contraste, San José concentra los porcentajes más altos de insatisfacción (18%) y los niveles más bajos de satisfacción (28%), lo que podría estar asociado a dinámicas urbanas más complejas, menor cohesión comunitaria o mayores demandas sobre el quehacer docente en contextos con alta diversidad poblacional.

En conjunto, estos hallazgos evidencian que, pese a que el cuerpo docente logra sostener relaciones funcionales con las familias y comunidades, subsisten tensiones importantes que pueden incidir en el bienestar docente y en la efectividad del proceso educativo. Fortalecer la corresponsabilidad, mejorar los canales de comunicación y promover la participación activa de familias y comunidades emergen como áreas prioritarias para el fortalecimiento del entorno educativo.

Este panorama adquiere especial relevancia al considerar la siguiente variable de análisis, relacionada con el afrontamiento en situaciones de violencia. La calidad de las relaciones entre docentes, familias y comunidades constituye un factor clave para la detección temprana, la intervención oportuna y la gestión adecuada de situaciones de riesgo, lo que subraya la necesidad de entornos colaborativos, canales de comunicación efectivos y una comprensión compartida de las responsabilidades institucionales.

2.4.5. Protocolos de actuación y experiencias de violencia.

La construcción de un entorno educativo seguro y protector constituye un pilar fundamental para el adecuado desarrollo de las labores docentes y para garantizar el bienestar de toda la comunidad educativa. La incidencia de la violencia en el quehacer docente y las condiciones estructurales e institucionales que facilitan o limitan una actuación adecuada, permiten valorar si el personal docente cuenta con las

herramientas, el acompañamiento y el respaldo necesarios para enfrentar situaciones complejas que afectan tanto su labor como la convivencia escolar.

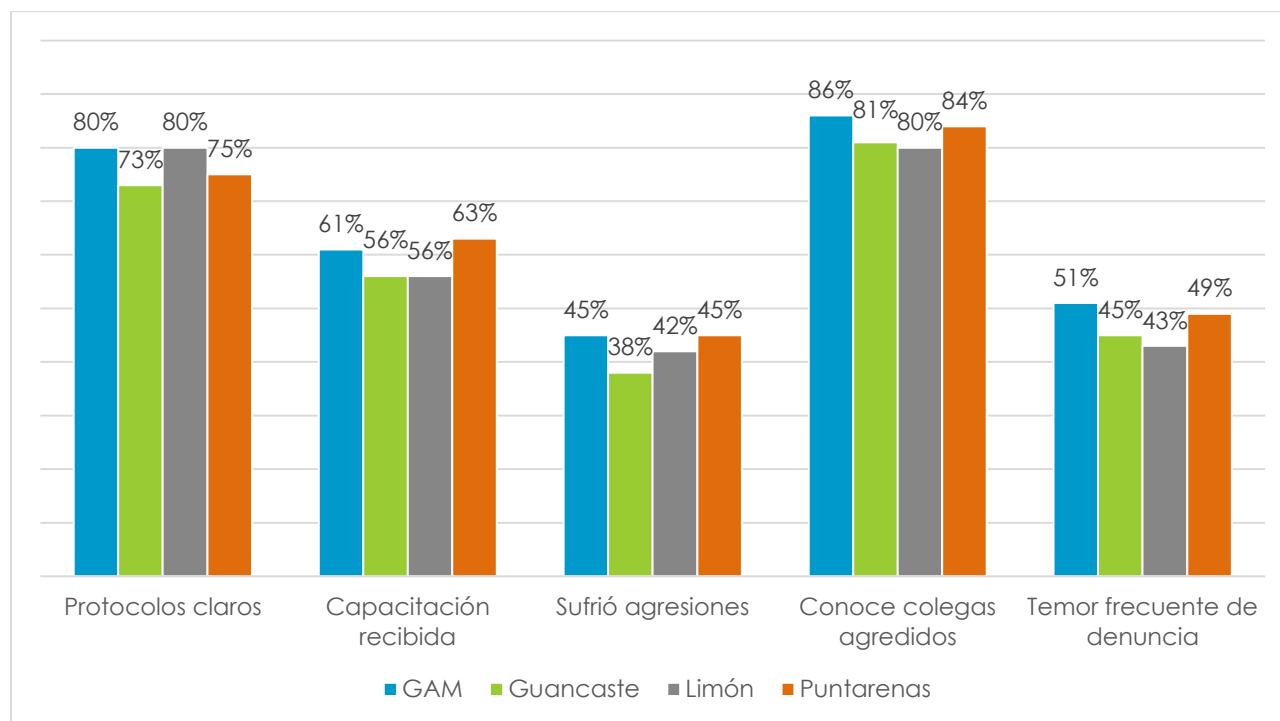
En términos generales, la mayoría del personal docente reconoce que en sus centros educativos existen lineamientos institucionales para la atención de situaciones de riesgo. El 79% de las personas participantes afirma que su centro cuenta con protocolos claros para prevenir y atender casos de violencia, acoso o emergencias, y un 60% señala haber recibido algún tipo de capacitación sobre cómo actuar en estos escenarios, ya sea relacionados con violencia, desastres naturales u otras emergencias. Estos datos muestran una base estructural relativamente estable para la gestión de situaciones complejas dentro de los centros educativos.

No obstante, persisten tensiones significativas que revelan un clima laboral cargado de vulnerabilidad. Un abrumador 98% de la muestra considera necesaria una ley que refuerce la autoridad docente como mecanismo para mejorar la convivencia escolar. Esta percepción parece estar estrechamente ligada a experiencias directas y cercanas de agresión: el 45% del personal consultado asegura haber sufrido agresiones verbales o físicas por parte de estudiantes o familiares en los últimos 12 meses, y el 85% afirma conocer al menos un colega que ha sido víctima de violencia física o emocional por esa misma población.

A ello se suma un componente emocional especialmente relevante, el temor a ser objeto de denuncias falsas. La mitad de la población docente indica sentir este temor de forma frecuente, mientras que un 41% lo experimenta de manera ocasional. Apenas un 9% afirma no sentirlo nunca. Este indicador sugiere un ambiente en el que las relaciones con estudiantes y familias están atravesadas por inseguridades y percepciones de desprotección institucional.

Seguidamente, el gráfico 23 presenta la percepción de las personas colegiadas en cuanto a la seguridad y el riesgo ante situaciones de violencia en su región, los datos se agrupan para diferenciar las zonas más alejadas y el GAM.

Gráfico 23. Percepciones regionales sobre seguridad, apoyo institucional y riesgo en el entorno educativo.



En términos generales, la GAM presenta altos niveles en cuanto a claridad de protocolos (80%) y acceso a capacitación (61%), mientras que Guancaste registra los porcentajes más bajos en ambas dimensiones. No obstante, las experiencias de agresiones reportadas y el conocimiento de colegas victimizados se mantienen elevadas en todas las regiones, con puntajes que oscilan entre 38% y 45% para agresiones directas, y entre 80% y 86% para conocimiento de casos en el entorno laboral, concentrado los mayores puntajes en el GAM.

En relación con el temor frecuente de denuncias, la GAM muestra el nivel más alto (51%), seguido de Puntarenas (49%), lo que sugiere que, aunque exista mayor disponibilidad de protocolos o capacitación, esto no necesariamente se traduce en una disminución del clima de incertidumbre o riesgo percibido.

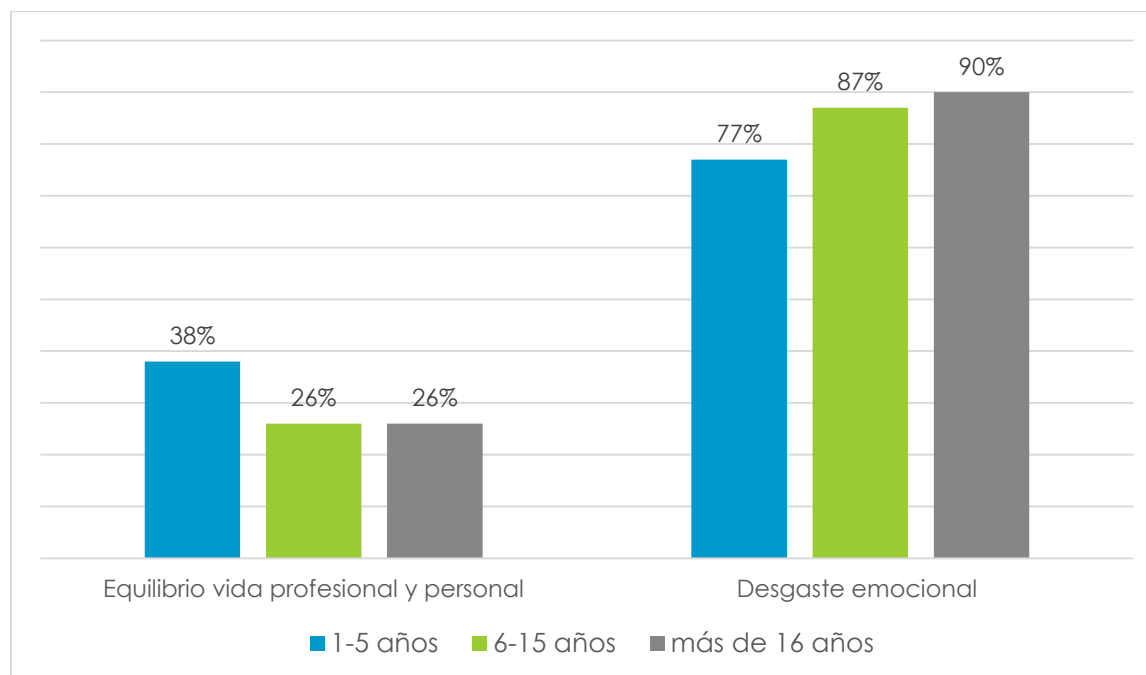
En conjunto, los datos evidencian que ninguna región presenta condiciones óptimas en todas las dimensiones, pero las zonas costeras tienden a mostrar menores niveles de apoyo institucional y, al mismo tiempo, una exposición persistente a situaciones de violencia o tensión.

2.5. Bienestar y satisfacción docente.

El bienestar integral del personal docente constituye el punto de convergencia de todas las condiciones que estructuran su labor: carga académica, ambiente institucional, relaciones con la comunidad educativa, estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional. Cuando estos factores se desequilibran, sus efectos recaen directamente sobre la salud física y emocional del magisterio, generando altos niveles de agotamiento, estrés crónico y episodios de burnout, así como incrementos en las incapacidades médicas asociadas a la labor. En este contexto, resulta indispensable comprender cómo vive el personal docente su profesión, cómo evalúa su satisfacción laboral y qué condiciones están impactando su bienestar personal y profesional. Este último apartado explora precisamente estas percepciones, reconociendo que la salud del cuerpo docente es un pilar esencial para la calidad educativa del país.

Los datos revelan un panorama crítico sobre el bienestar integral del personal docente. Un 78% de las personas participantes señala que su trabajo no les permite conciliar adecuadamente su vida personal, familiar y laboral; y un 87% afirma que la labor educativa les genera un desgaste emocional significativo. Estos datos se revisan con respecto a los años de experiencia en el siguiente gráfico.

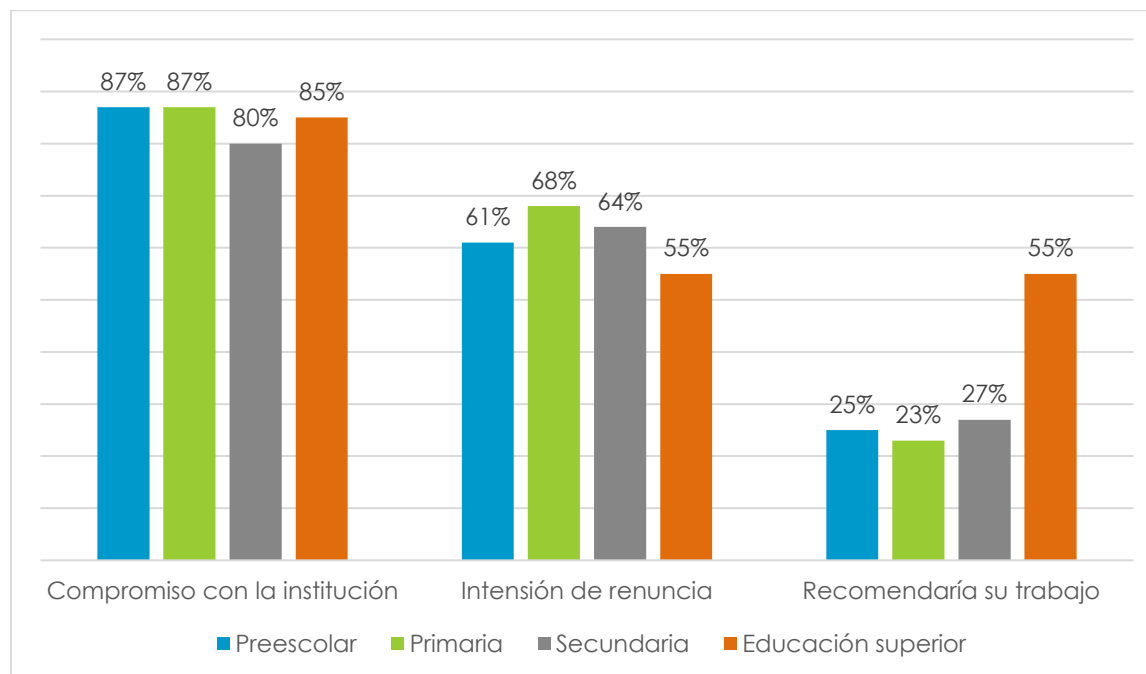
Gráfico 24. Descaste emocional y conciliación entre la vida profesional y persona, en relación a los años de experiencia.



De igual forma, a pesar de que el 54% expresa sentir emociones positivas como la felicidad y un 84% se identifica profundamente con su labor, estos sentimientos conviven con una insatisfacción preocupante, pues el 64% se declara solo parcialmente satisfecho con su trabajo actual, el 12% abiertamente insatisfecho, y un 65% ha considerado con frecuencia renunciar en el último año. Esta percepción se refuerza con el hecho de que el 73% no recomendaría la profesión a personas en formación.

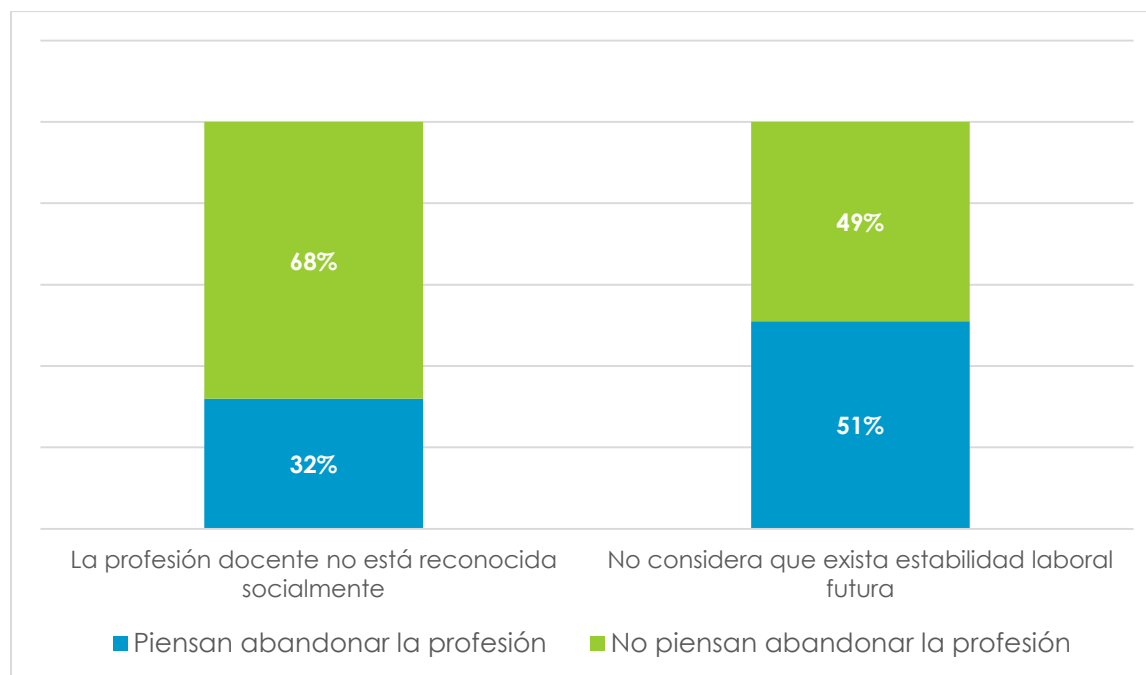
Estos datos se presentan en el gráfico 25, en relación al nivel educativo que imparten, lo cual permite evidenciar la contradicción entre el compromiso o vocación por la profesión docente y el nivel de agotamientos que presentan.

Gráfico 25. Compromiso, intención de renuncia y recomendación de la profesión a otras personas en relación al nivel educativo.



Aun así, cuando se observa la valoración de la docencia como vocación, el 74% continúa sintiéndose satisfecho con la profesión en sí misma. Sin embargo, un 30% está pensando en abandonarla, motivado principalmente por la baja valoración social de la labor docente (según lo reconoce el 85% de las personas encuestadas) y por la falta de certeza respecto a la estabilidad laboral a futuro, indicador que solo el 23% percibe positivamente. A continuación, el gráfico 26 presenta los datos relacionados con la percepción de baja valoración de la profesión y la inestabilidad laboral, con respecto a la intención de abandono de la profesión.

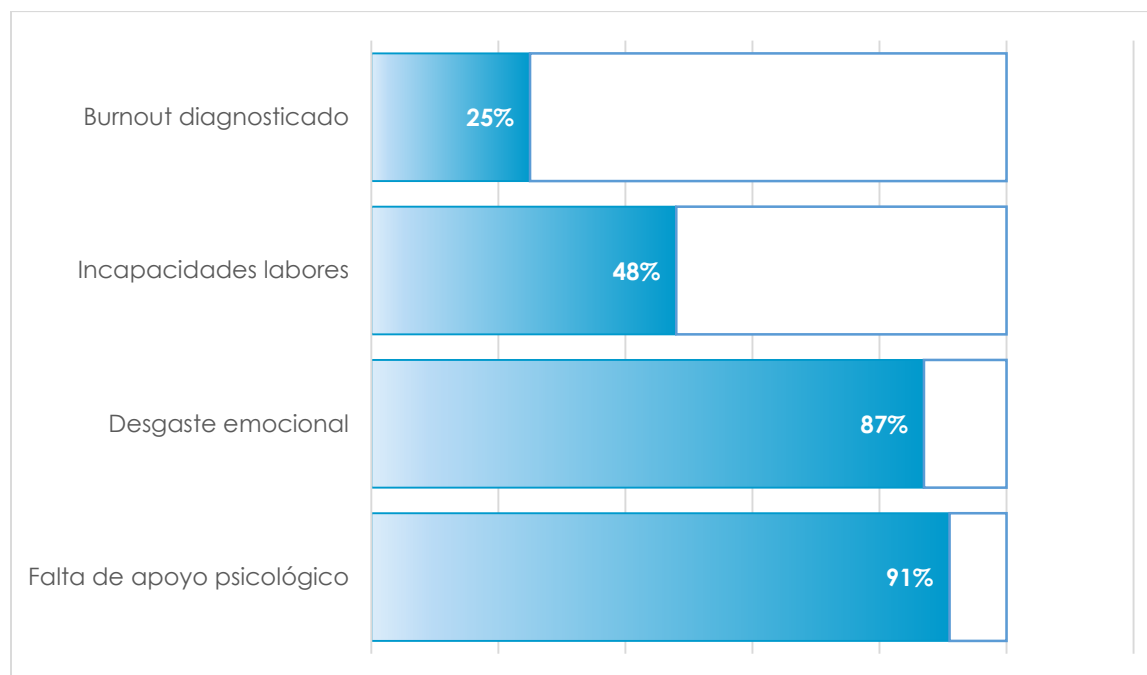
Gráfico 26. Reconocimiento y estabilidad laboral en relación a la intención de abandono de la profesión docente.



Si bien el 85% considera que la profesión docente no está reconocida socialmente, solo el 32% de ese grupo piensa abandonar la profesión, lo que lo establece como un problema grave, pero no necesariamente el factor de mayor riesgo de abandono. En contraste, aunque solo el 30% señala falta de estabilidad laboral, dentro de este grupo el 51% piensa dejar la profesión, lo que sugiere que la percepción de estabilidad es un predictor más fuerte del abandono que el reconocimiento social.

Los datos vinculados a la salud integral resultan especialmente alarmantes. Casi la mitad del personal docente (48%) ha tenido incapacidades médicas en el último año por problemas directamente relacionados con su trabajo, incluyendo estrés, ansiedad, afecciones de la voz y lesiones musculares. Además, una de cada cuatro personas (25%) ha sido diagnosticada clínicamente con burnout o agotamiento laboral, y un abrumador 91% señala no contar con servicios de apoyo psicológico o programas de bienestar emocional brindados por el MEP o sus centros educativos. Estas cifras

evidencian una situación de riesgo sostenido que requiere acciones urgentes para proteger la salud y la permanencia del cuerpo docente.



El gráfico evidencia con claridad que los distintos factores asociados al bienestar docente no se presentan de forma aislada, sino como un conjunto de riesgos acumulados que impactan directamente en la salud emocional, física y profesional del personal docente. Los niveles más altos de intensidad se observan en la falta de apoyo psicológico institucional y el desgaste emocional, ambos por encima del 85%, lo cual confirma un escenario de vulnerabilidad sostenida y de escasa contención institucional. En un nivel intermedio se ubican las incapacidades laborales por motivos relacionados con la docencia, que aún con valores menores, evidencian impactos tangibles en la salud física y mental. Finalmente, aunque con una proporción menor, el burnout diagnosticado clínicamente representa una señal crítica, un 25% de diagnósticos formales es un indicador alarmante para cualquier sector profesional.

En conjunto, estos resultados muestran que el magisterio enfrenta una carga emocional estructural que excede la capacidad individual de afrontamiento y que requiere intervenciones institucionales urgentes. La combinación de altos niveles de desgaste, ausencia de apoyo emocional y aumento de incapacidades refleja un entorno laboral que compromete la sostenibilidad de la profesión, amplificando la intención de abandonar la docencia y disminuyendo la satisfacción laboral. Este panorama confirma que el bienestar docente no es únicamente un asunto personal, sino un componente estratégico para garantizar la calidad educativa y la permanencia del personal en el sistema.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

El análisis integral de las condiciones laborales, formativas, emocionales y relacionales del personal docente revela un panorama complejo, marcado por altos niveles de exigencia, escaso acompañamiento institucional y limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Si bien el compromiso con la labor educativa continúa siendo elevado, con una amplia mayoría que afirma amar la profesión y sentirse identificada con su rol, las condiciones en las que esta se ejerce generan tensiones que afectan la estabilidad emocional, la salud integral y la permanencia en el sistema.

En materia laboral y salarial, la jornada extendida, el trabajo adicional fuera del horario, la percepción de insuficiencia salarial y los elevados niveles de endeudamiento componen un entorno de presión constante.

En cuanto a la infraestructura y los recursos disponibles, el estudio confirma brechas significativas entre provincias y entre sectores público y privado, lo que profundiza desigualdades territoriales que ya afectan la calidad educativa. En regiones costeras y rurales persisten limitaciones estructurales que dificultan el trabajo docente y las condiciones para un aprendizaje efectivo.

En cuanto a formación inicial y desarrollo profesional, existe un consenso casi unánime de que los planes de estudio universitarios requieren ajustes profundos para responder a los retos reales del aula costarricense. Además, la falta de oportunidades de capacitación continua limita la actualización pedagógica y aumenta la sensación de desprotección ante cambios curriculares o nuevas demandas educativas. La necesidad de una política pública robusta, permanente y obligatoria de formación docente emerge como una exigencia impostergable.

En el ámbito de la comunidad educativa, las relaciones entre docentes, estudiantes y familias presentan matices importantes. Aunque las relaciones con colegas y estudiantes son mayoritariamente positivas, la tensión con familias y las dificultades de convivencia escolar se han convertido en un foco crítico. La violencia contra docentes, tanto directa como indirecta, y el temor a denuncias injustificadas conforman un entorno emocionalmente inseguro que afecta la autoridad pedagógica y el clima institucional.

Finalmente, los datos sobre bienestar emocional y salud integral son los más contundentes. El desgaste emocional significativo, la dificultad para conciliar la vida personal y laboral, el aumento de incapacidades vinculadas al estrés y la alta incidencia de burnout reflejan que la docencia enfrenta condiciones que ya desbordan el autocuidado individual. Por lo que se torna urgente implementar una política nacional de bienestar docente, con servicios de apoyo psicológico, programas de prevención del estrés laboral, protocolos claros de atención y seguimiento, y acciones institucionales de acompañamiento continuo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Programa Estado de la Nación. (2025). Décimo Informe Estado de la Educación 2025. San José, Costa Rica: PEN.
https://estadonacion.or.cr/wpcontent/uploads/2025/08/PEN_Decimo_Informe_estado_educacion_IEE_2025.pdf