



**Determinación de necesidades de capacitación docente en
representantes institucionales de Colypro para el periodo 2022-2023**

**Determination of teaching training needs in institutional
representatives of Colypro for the period 2022-2023**

**Determinação das necessidades de formação docente nos
representantes institucionais da Colypro para o período 2022-2023**

M.Ed. Melissa Mercedes Mora Pineda

Correo: mmora@colypro.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0880-3345>



Determinación de necesidades de capacitación docente en representantes institucionales de Colypro para el periodo 2022-2023

Determination of teaching training needs in institutional representatives of Colypro for the period 2022-2023

Determinação das necessidades de formação docente nos representantes institucionais da Colypro para o período 2022-2023

Resumen

El presente estudio tiene como finalidad determinar las principales necesidades de capacitación de la población colegiada, así como las condiciones favorables para orientar la oferta de desarrollo profesional del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (Colypro).

La actualización continua del equipo docente es un pilar fundamental para potenciar la mejora de la calidad educativa. Por lo tanto, unificar esfuerzos con otras instancias y orientar eficientemente los recursos destinados para este fin es determinante para el alcance de las propuestas o lineamientos que se generen. Así como canalizar los contenidos, metodologías y modalidades según los requerimientos de la población meta.

Se realiza una investigación mixta de tipo descriptivo, con una fase cuantitativa mediante la aplicación de un cuestionario, seguida por una fase cualitativa en la cual se implementó un estudio de casos a resolver mediante el trabajo en equipo. La población estuvo conformada por los "representantes institucionales" del Colypro, quienes son docentes colegiados asignados en cada centro educativo a nivel nacional para mantener una comunicación bidireccional con la población colegiada.

El análisis de los datos se realizó mediante la codificación y agrupamiento de los datos, la comparación y el establecimiento de correlaciones con base en la frecuencia de aparición de cada categoría y la construcción de tablas, esquemas y gráficos para su presentación.

Entre los principales hallazgos se determina que existe anuencia, por parte de las personas participantes, para inscribirse en actividades de capacitación y actualización; sin embargo, la inversión de tiempo necesario para completar las tareas o actividades es determinante para retener a las personas hasta completar la capacitación.

Finalmente, entre los contenidos de mayor urgencia por abordar con la población docente se mencionan la mediación pedagógica, evaluación de los aprendizajes, apropiación de tecnologías de la información, legislación educativa, educación inclusiva, manejo de dificultades conductuales, educación emocional, administración educativa y neurociencia de la educación.

Palabras clave: necesidades educativas, educación, capacitación

Summary

The purpose of this study is to determine the main training needs of the collegiate population, as well as the favorable conditions to guide Colypro's professional development offer.

The continuous updating of the teaching team is a fundamental pillar to promote the improvement of educational quality.

Therefore, unifying efforts with other entities and efficiently directing the resources allocated for this purpose is decisive for the scope of the proposals or guidelines that are generated. As well as channeling the contents, methodologies and modalities according to the requirements of the target population.

A mixed descriptive research is carried out, with a quantitative phase through the application of a questionnaire, followed by a qualitative phase in which a case study to be solved through teamwork was implemented. The population was made up of the "institutional representatives" of Colypro, who are collegiate teachers assigned to each educational center nationwide, to maintain two-way communication with the collegiate population.

The data analysis was carried out by coding and grouping the data, comparing, establishing correlations based on the frequency of appearance of each category and constructing tables, diagrams and graphs for their presentation.

Among the main findings it is determined that there is agreement, on the part of the participants, to enroll in training and updating activities; however, the investment of time necessary to complete the

tasks or activities is decisive in retaining people until the training is completed.

Finally, among the most urgent contents to be addressed with the teaching population are pedagogical mediation, learning evaluation, appropriation of information technologies, educational legislation, inclusive education, management of behavioral difficulties, emotional education, educational administration and neuroscience of education.

Keywords: educational needs, education, training

Resumo

O objetivo deste estudo é determinar as principais necessidades de formação da população universitária, bem como as condições favoráveis para orientar a oferta de desenvolvimento profissional do Colypro.

A atualização contínua da equipe docente é um pilar fundamental para promover a melhoria da qualidade educacional. Portanto, unificar esforços com outras entidades e direcionar de forma eficiente os recursos alocados para esse fim é decisivo para o alcance das propostas ou diretrizes que são geradas. Bem como canalizar os conteúdos, metodologias e modalidades

de acordo com as necessidades da população alvo.

É realizada uma pesquisa descritiva mista, com uma fase quantitativa através da aplicação de um questionário, seguida de uma fase qualitativa na qual foi implementado um estudo de caso a ser resolvido através do trabalho em equipe. A população era formada pelos “representantes institucionais” do Colypro, que são professores colegiais lotados em cada centro educacional do país, para manter a comunicação bidirecional com a população colegiada.

A análise dos dados foi realizada codificando e agrupando os dados, comparando-os, estabelecendo correlações com base na frequência de aparecimento de cada categoria e construindo tabelas, diagramas e gráficos para sua apresentação.

Entre as principais conclusões constata-se que existe concordância, por parte dos participantes, em inscrever-se em atividades de formação e atualização; porém, o investimento de tempo necessário para a realização das tarefas ou atividades é decisivo na retenção das pessoas até a conclusão da formação.

Por fim, entre os conteúdos mais urgentes a serem abordados junto à população docente estão a mediação pedagógica, avaliação da aprendizagem, apropriação das tecnologias de informação, legislação educacional, educação inclusiva, gestão de dificuldades comportamentais, educação emocional, administração educacional e neurociências da educação.

Palavras-chave: necesidades educacionales, educação, formação

Introducción

En palabras de Jhon Dewey, “la educación no es preparación para la vida; la educación es la vida en sí misma”, haciendo referencia a que la educación es la clave para transformar el contexto en lo añorado y, por ende, al estudiantado en el ejecutor de esa realidad. Para que esto sea posible, los esfuerzos deben enfocarse en proveer una educación de calidad, posicionando al desarrollo profesional y la actualización docente como eje fundamental.

Con el propósito de establecer los lineamientos básicos de un plan de acción para la capacitación y el desarrollo docente, gestado desde el Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica (Colypro), se realiza el

presente estudio donde se identifican las principales necesidades de capacitación regionalizadas, así como las condiciones requeridas para ejecutar con éxito dicho plan de actualización.

El estudio se desarrolló con un enfoque metodológico mixto, el cual brinda una perspectiva amplia y profunda de los resultados obtenidos, aportando diversidad y solidez a los datos.

La etapa cuantitativa implicó la aplicación de un formulario digital a 1104 personas docentes, el cual permitió indagar el perfil sociodemográfico de la población del estudio, su experiencia en procesos de desarrollo profesional, las necesidades de capacitación percibidas y las condiciones requeridas para solventarlas.

Por otro lado, mediante la etapa cuantitativa se logró enriquecer los datos obtenidos con el cuestionario, profundizando en el perfil esperado para el personal docente y las brechas generadas a partir de las necesidades determinadas.

En años anteriores, desde Colypro se han realizado estudios similares con población docente colegiada. La última investigación en esta línea se desarrolló durante el año 2019, obteniendo como hallazgos

principales que la modalidad virtual en actividades de capacitación resulta ser la más efectiva y accesible. Sin embargo, los cursos presenciales de 40 horas son los más enriquecedores, pues les permite exponer sus experiencias y conocer acerca de las estrategias implementadas por sus pares. Además, se afirma que el éxito de una capacitación está vinculado a la preparación de las personas mediadoras. Por otro lado, el principal obstáculo para culminar la capacitación es la inversión de tiempo que implica participar en actividades, así como realizar asignaciones (Mora, 2020).

La mayoría de las personas participantes en dicho estudio aseveran no haber participado en una actividad de capacitación en el año anterior a la consulta. Por su parte, quienes sí habían accedido a esta experiencia coinciden en que el principal beneficio obtenido fue actualizar los conocimientos en su especialidad y mejorar su práctica pedagógica (Mora, 2020).

Finalmente, entre los contenidos de mayor demanda para solventar sus necesidades de capacitación se identifica, en primer lugar, la apropiación de tecnologías digitales orientadas al proceso de construcción del aprendizaje, seguido

por la educación emocional, la mediación pedagógica y la educación inclusiva (Mora, 2020).

A nivel nacional, para el año 2021 Costa Rica se constituye en miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Tras esta reciente incorporación, el sistema educativo se ve inmerso en la necesidad de impulsar reformas que respondan a las crecientes expectativas y las cambiantes demandas que implica su participación en distintos comités y equipos de trabajo técnicos a lo interno de la organización (Schleicher, 2019).

Esta unión implica grandes retos para el desarrollo profesional en aras de identificar mejores prácticas docentes que promuevan la calidad educativa y la equidad, aumentando los niveles de eficiencia del sistema educativo y el impacto en la población estudiantil (Schleicher, 2019).

Posicionamiento teórico

La calidad de la educación es una variable que ocupa constantemente a académicos, personal docente y administrativo, estudiantado y comunidad educativa en general. Sin embargo, se ha convertido en

una preocupación, creciendo de manera exponencial en los últimos años, debido principalmente al denominado “apagón educativo” generado por periodos prolongados de ausencia en las aulas.

Según se mencionó anteriormente, la actualización continua del personal docente es un criterio fundamental y un pilar básico para mejorar los indicadores de calidad en los procesos de construcción del aprendizaje. Por lo tanto, los esfuerzos dirigidos al desarrollo profesional de este gremio se tornan de mayor relevancia; primordialmente, en la planificación estratégica de aquellas instituciones que velan por optimizar la inversión de sus recursos en la educación. Consecuentemente, dichos esfuerzos deben tener una base sólida y un norte claramente establecido, para que no se diluyan en la ambigüedad y extensión del sistema educativo.

Oportunidades para el desarrollo profesional docente

El Programa Estado de la Nación (PEN), en su reciente publicación del *Noveno Informe sobre el Estado de la Educación*, reitera lo que ha venido exponiendo desde años anteriores: que el desarrollo profesional docente es una de las principales vías para garantizar tanto un apren-

dizaje significativo en el estudiantado, como una educación de calidad y reducir las brechas estructurales existentes. No obstante, se ha evidenciado una disminución significativa por parte del MEP en lo que respecta a la cantidad, diversidad y oportunidades de capacitación docente (PEN, 2023, p. 51). Se detalla que cualquier oferta de desarrollo profesional docente debe cumplir con estándares mínimos de calidad y estar estrechamente vinculada a las necesidades del profesorado y a las metas de transformación y desarrollo educativo (PEN, 2023, p. 121).

En su publicación anterior, el *Octavo Informe del Estado de la Educación* (2021), hace referencia a una valoración general de los avances y retrocesos del país en materia educativa. Se afirma que el sistema educativo atraviesa una grave crisis, que incluso llega a ser una emergencia nacional, pues entre sus principales falencias se destaca un rezago en el acceso, la equidad y la calidad de la educación (PEN, 2021).

El Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (en adelante ‘IDP’) realizó una investigación para analizar los factores de éxito a considerar en la planificación y el diseño de acciones formativas. Determinó la importancia de

fortalecer el involucramiento del equipo docente en su propio proceso de actualización, de forma que se vincule a los desafíos que se presentan en su práctica educativa. Además, corresponde promover su autoformación, de manera que pueda garantizarse el protagonismo, la autonomía y la reflexión permanente con miras a transformar la realidad educativa (Morera, 2020).

Asimismo, Morera (2020) plantea la necesidad de incursionar en nuevas estrategias formativas, superando la formación centrada en cursos y talleres, buscando el intercambio de experiencias y la colaboración entre pares, donde la práctica docente sea fuente de reflexión, análisis y aprendizaje, asumiendo un papel protagónico.

Por otro lado, se expone que el acceso a la oferta de actualización externa al MEP presenta diversos desafíos; por ejemplo, poca regulación sobre la calidad de dicha oferta, pérdida de incentivos, altas cargas de labores docentes y administrativas, escasa posibilidad de realizar convocatorias dentro del horario laboral y la desarticulación de esfuerzos aislados realizados por distintas instituciones. Esto ha derivado en una disminución importante en la

participación y cantidad de participantes de las actividades ofertadas (PEN, 2023, p. 52).

Necesidades de capacitación docente: mediación pedagógica

Entre las principales necesidades de capacitación que se mencionan a lo largo del *Informe sobre el Estado de la Educación*, se evidencia la urgencia de enfocarse en actualizar las habilidades pedagógicas del personal docente, incursionar en nuevas tendencias didácticas y fortalecer competencias digitales avanzadas (PEN, 2023). Coincide con lo presentado en el estudio anterior, donde se identifican bajos niveles en competencias digitales, afirmando que el personal docente no cuenta con formación en estrategias didácticas para modalidades de educación virtual y a distancia (PEN, 2021).

Las deficiencias en el manejo y apropiación de herramientas digitales para la mediación pedagógica y la recopilación de información, así como la utilización de técnicas e instrumentos para la evaluación de los aprendizajes en distintas modalidades, es una de las principales brechas estratégicas que ocupa a las autoridades del sistema educativo (IDP, 2021). En la

educación secundaria prevalecen ciertas falencias relacionadas a la innovación educativa y la mediación pedagógica con herramientas tecnológicas y entornos virtuales; por ejemplo, videoconferencias, uso de redes sociales, chats, blogs, correo electrónico, entre otros (Morera, Rojas y Castro, 2018).

Para el año 2021 se presenta el Marco Nacional de Cualificaciones para las Carreras de Educación (MNC-CE-CR), generado a partir del trabajo prolongado y sistemático de representantes de diversas instancias educativas. En este se plantean resultados de aprendizaje esperados, descriptores y cualificaciones para 12 carreras de educación. Se describen de forma integrada aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que deben conformar la formación de las personas docentes.

De esta forma, se determina la inminente necesidad de que el sistema nacional se flexibilice para enfrentar la transformación curricular y reformas a las políticas educativas. Se requiere que el personal docente cuente con herramientas para educar orientándose al desarrollo humano y la ciudadanía planetaria, respetando la diferencia, la libertad, la autonomía, la conservación del medio ambiente y la paz

(MNC-CE-CR, 2021). De igual forma, se plantea la importancia de que el equipo docente se enfoque en la transformación, ampliando su visión de mundo y propiciando aspectos como la convivencia y el respeto por la diversidad. Fomentando en el estudiantado la creatividad, la criticidad y la innovación (MNC-CE-CR, 2021).

Mediante la realización de talleres consultivos a personal docente y administrativo, el IDP (2020) define una serie de brechas estratégicas a atender en la población docente. La primera se conforma por una deficiente mediación pedagógica en torno a la transformación curricular establecida por el MEP.

Se evidencian carencias en la aplicación de la política educativa y el planeamiento por habilidades asociadas al contexto actual; así como un manejo deficiente para el desarrollo e implementación de proyectos científicos, académicos y productivos (IDP, 2021). Igualmente, surge la necesidad de brindar capacitación en cuanto a la atención de estudiantes con alta dotación y neurociencia de la educación (Morera; Rojas y Castro; 2018).

En cuanto al personal a cargo de los centros educativos, se indica que al iniciar su carrera profesional en dicho puesto no

reciben ningún tipo de inducción, por lo que experimentan grandes retos. Señalan entre sus principales necesidades de capacitación aspectos como liderazgo, legislación educativa, manejo y administración de recursos financieros, gestión de proyectos institucionales y apropiación de herramientas tecnológicas (PEN, 2023, p. 156). El IDP identifica, como brecha estratégica a atender, la contratación administrativa, administración efectiva del tiempo y comunicación asertiva (Morera, Rojas y Castro, 2018).

Finalmente, en lo que respecta a la educación para el desarrollo sostenible (EDS), para el año 2017 el IDP identificó las principales necesidades de capacitación mediante una consulta en línea relacionada con el saber conocer, saber hacer y saber ser. De esta forma, se determinan cuatro competencias clave para enfrentar los desafíos de la sostenibilidad: análisis crítico, reflexión sistémica, toma de decisiones y sentido de responsabilidad hacia las generaciones presentes y futuras (Morera, Rojas y Castro, 2017).

Entre los contenidos que se destacan para formular una oferta de actualización en EDS se encuentran: gestión en los centros educativos, desarrollo científico y tecnológico y su relación ética con la EDS, reso-

lución colaborativa de situaciones que se presentan en el contexto educativo, estrategias que fomenten valores y actitudes en EDS y promoción de estilos de vida saludables en armonía con la naturaleza (Morera, Rojas y Castro, 2017).

Necesidades de capacitación docente: educación emocional

A partir del denominado “apagón educativo” generado por interrupciones prolongadas del ciclo lectivo durante los años: 2018 (debido a la huelga indefinida de docentes), 2019 (con huelgas intermitentes conducidas por sindicatos y protestas de estudiantes), 2020 y 2021 (a causa de la pandemia de COVID-19), se evidencia, además de las dificultades en el desarrollo de competencias lectoras y lógico-matemáticas, una afectación significativa en la salud emocional de toda la comunidad educativa. Por lo que se torna fundamental enfocarse en la educación emocional, considerando además que las emociones tienen una afectación directa en la construcción del aprendizaje (PEN, 2023, pp. 95-96).

Una de las brechas estratégicas planteadas por el IDP (2021) gira en torno a la atención deficiente de procesos para una alerta temprana. Se muestra escaso

conocimiento de los protocolos de atención a población migrante, ausencia de estrategias para identificar señales de riesgo y el abordaje de la salud integral de la comunidad educativa, incluyendo la salud emocional del personal docente.

En el año 2018, el IDP realiza una investigación sobre la formación permanente requerida por el profesorado, donde se expone la urgencia de capacitar al equipo docente de primaria en la atención en situaciones de crisis, prevención de lesiones autoinfligidas, suicidio y manejo de conductas de riesgo en estudiantes.

Necesidades de capacitación docente: inclusión

Una de las principales brechas existentes entre el perfil profesional de formación inicial en carreras de educación y el perfil requerido por el sistema educativo es el abordaje de las desigualdades en las aulas (PEN, 2023). Persisten sesgos de género en el personal docente, evidentes en la creencia de que existen diferencias de aprendizaje entre hombres y mujeres. Debido a esto, se insta a capacitarlos para que logren apoyar a sus estudiantes a alcanzar su mayor potencial de forma efectiva y libre de prejuicios, estereotipos y sexismo (PEN, 2023, p. 239).

Asimismo, se encuentran estrategias de mediación pedagógica insuficientes para abordar estudiantes en condición de discapacidad. En este caso, se evidencia una escasa aplicación del Diseño Universal de los Aprendizajes (DUA) y desconocimiento de los lineamientos y protocolos de actuación para atender la diversidad en el proceso de construcción cognitiva (IDP, 2021).

En definitiva, el desarrollo profesional y la actualización docente es un gran desafío de urgente atención; sin embargo, para que los esfuerzos logren permear en la calidad de la educación costarricense se requiere la alianza y el trabajo concatenado entre los principales actores del sistema educativo. Por su parte, el principal requerimiento para el éxito de cualquier esfuerzo en esta línea implica la decisión personal del profesorado para aprovechar la oferta que se extiende, comprometerse con el aprendizaje de nuevos saberes y metodologías y adaptarse a los cambios y al avance de la tecnología, así como su utilidad en la construcción del aprendizaje (Rodríguez, 2017).

Es así como se dispone en el decreto No. 40608-MP, que reforma el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, artículo 150, en cuanto a que:

La capacitación constituye un derecho y un deber de las personas servidoras públicas. Como derecho implica el compromiso de las autoridades institucionales de concederles las condiciones y posibilidades de capacitarse y desarrollar sus capacidades para el mejor desempeño en el trabajo. Como deber implica la obligación de someterse a los programas y acciones de aprendizaje dirigidos a mejorar sus capacidades, además de contribuir a la transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridas (sentencia N.º 2019017463 de Sala Constitucional, 13-09-2019).

Método

Para el estudio se utilizó un enfoque metodológico mixto de tipo descriptivo, con una fase cuantitativa seguida de una cualitativa. Debido a la complejidad del tema a abordar se recurre a las bondades de ambos métodos con el fin de capturar la visión de las personas participantes. Implica la recolección, el análisis y la integración de los datos, lo que permite generar inferencias y presentar una perspectiva más amplia y variada de los datos,

brindando solidez y rigor a la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Además, al ser un estudio descriptivo permite conocer y analizar las particularidades de la población y las necesidades de capacitación que se presentan en un contexto específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Unidades de análisis

El presente estudio centra su unidad de análisis en la población colegiada y activa que cumple la función de representantes institucionales (RI) del Colypro. Esta figura responde a una persona docente asignada en cada centro educativo, quien mantiene comunicación constante en dos vías, pues se encarga de mantener informada a la población colegiada de su institución acerca de las actividades, servicios y beneficios que ofrece Colypro y, a su vez, recolecta consultas, observaciones y oportunidades de mejora que sus colegas identifican, brindando esta realimentación al Colegio.

Actualmente, a nivel nacional se han nombrado 1789 RI, quienes cumplen sus funciones por un periodo de dos años,

con posibilidades de reelegirse. Esta cifra varía contantemente según la dinámica de los centros educativos. Desde Colypro se tiene la expectativa de lograr una cobertura total; sin embargo, hasta el momento se abarca el 64% del total de 2800 instituciones.

Las personas que se desempeñan como RI reciben una capacitación anual, en la cual además de recibir contenidos generales sobre liderazgo y mediación pedagógica, se exponen las responsabilidades que acarrea su puesto, funciones y aspectos básicos sobre el Colypro. Con este fin, se realizan jornadas de trabajo y actualización en modalidad presencial con una duración de ocho horas.

Durante el año 2022 se programaron 16 de estas capacitaciones en diversas regiones del país; por lo que se aprovechó el espacio para recabar la información requerida para el presente estudio, partiendo de 1104 participantes. Sus perfiles evidencian que más de tres cuartas partes de la población son mujeres (76,54%), situadas en un rango de edad entre los 41 y 50 años (41,63%), y se distribuyen en 16 regiones del país: Alajuela, Cartago, Coto, Guanacaste Altura, Guanacaste Bajura, Guápiles, Heredia,

Limón, Occidente, Pérez Zeledón, Puntarenas, San Carlos, San José Oeste, San José Este, Sarapiquí y Turrialba. La participación mayoritaria se da en la región de Guápiles (14,49%).

En cuanto al grado académico, la mayoría ha obtenido la licenciatura como último grado (59,5%), e incluso, un porcentaje importante posee una maestría en el área de educación (36,34%). Además, cuentan con nombramiento en propiedad (66,14%); y la participación más significativa se da en docentes de primaria (48,47%).

Técnicas de recolección

Acorde a lo mencionado anteriormente, la metodología diseñada implicó la recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos. La figura 1 comprende una reseña de cada una de estas fases con sus correspondientes variables de estudio.

Entre las principales fuentes de información se señalan las siguientes:

- i. Fuentes documentales: revisión de investigaciones y estudios realizados a nivel nacional durante los últimos cinco años.

- ii. Cuestionario a representantes institucionales: Se planteó un formulario autoaplicado que consta de preguntas tanto abiertas como cerradas, con opciones de respuesta que permiten recabar información sobre las principales necesidades de capacitación de la población colegiada, el alcance de la oferta en las personas beneficiadas y datos actualizados sobre las condiciones requeridas para la planificación de futuras acciones formativas.
- iii. Estudio de casos: Esta técnica se utilizó haciendo énfasis en el trabajo en equipo, con toda la población participante. El estudio de casos permite a las personas aplicar sus conocimientos y competencias para resolver los problemas o situaciones que se le presentan (Argandoña, Persico, Visic y Bouffanais, 2018). Se desarrollan siete casos, los cuales responden a grandes ejes temáticos con sus respectivos resultados de aprendizaje esperados para el personal docente.

La validación de los instrumentos utilizados se realizó mediante la aplicación de pruebas piloto, realizando entrevistas cognitivas a las personas colaboradoras. De igual forma, se trianguló la información brindada con el criterio de expertos en las

variables a abordar. Esto brinda credibilidad y validez a los datos recabados.

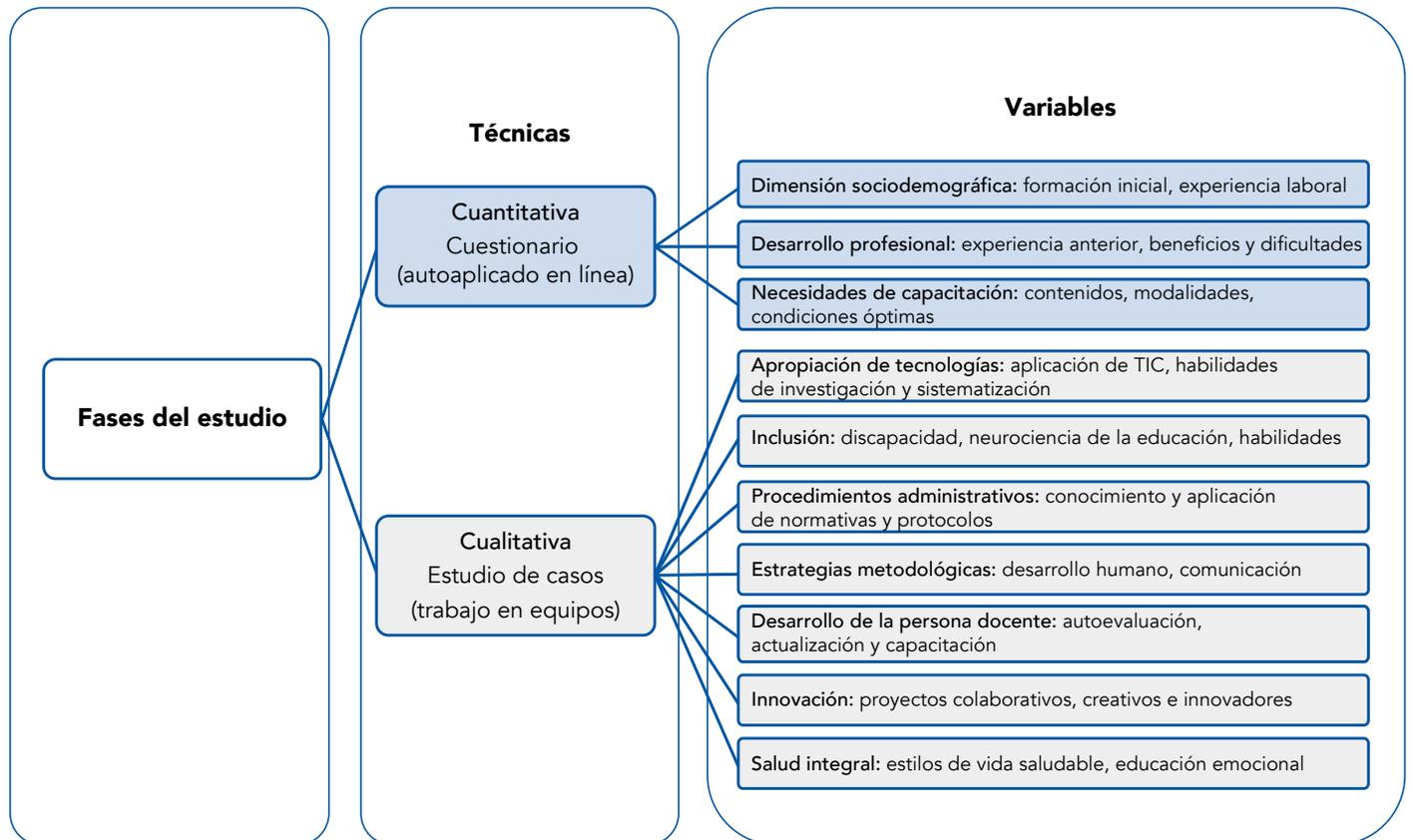
Procesamiento y análisis de datos

Al finalizar la recolección de los datos, se procedió a depurarlos con el fin de identificar información útil y acorde a los objetivos de la investigación. Esto permitió generar conclusiones y recomendaciones de interés para la toma de decisiones y la programación de acciones formativas dirigidas a la población docente colegiada.

Debido al volumen de la información recabada, su integración y ajuste implicó proceder según los pasos que se plantean a continuación:

1. Codificación: Se procesaron los datos recabados analizando el contenido de las respuestas abiertas y codificándolas según las categorías y variables estudiadas.
2. Agrupamiento de los datos.
3. Identificación de la información útil y necesaria.

Figura 1. Fases y variables del estudio



Fuente: Elaboración propia.

4. Comparación y establecimiento de correlaciones entre los datos: Se realizó un análisis de frecuencias, es decir la cantidad de veces que se menciona una variable o categoría.
5. Construcción de tablas, esquemas y gráficos para presentar la información de forma ordenada.

Discusión y principales hallazgos

La presentación de los resultados y la discusión de los mismos se estructura en dos categorías: oportunidades y desafíos del desarrollo profesional docente y necesidades de capacitación docente identificadas.

Oportunidades y desafíos del desarrollo profesional docente

A partir de la información recabada, se identifica que las personas perciben el crecimiento profesional entre las principales motivaciones para participar en actividades de capacitación (48,18%), seguido por la posibilidad de mejorar su práctica pedagógica (22,76%) y actualizar sus conocimientos (18,13%). La opción que resultó menos determinante es el reconocimiento económico por puntos de carrera profesional (8,28%). Es decir, la

pérdida de incentivos debido a las políticas actuales de empleo público no es un factor concluyente para eximirse de la actualización profesional, al menos en la población del estudio.

Un factor que sí determina su participación en la oferta de desarrollo profesional es la inversión de tiempo que implica la carga de los cursos y seguir el ritmo planteado para las actividades de capacitación. La frecuencia con la que se menciona la “falta de tiempo” o el “poco tiempo disponible” posiciona esta variable como la principal razón por la cual no han participado recientemente en acciones formativas (81,5%) o la explicación del porqué han desertado o se han dado de baja en las actividades matriculadas en los 18 meses anteriores al estudio.

Considerando que la inversión de tiempo es determinante en la decisión de participar en una capacitación, se consulta a los RI sobre la cantidad de horas semanales de que dispone el personal docente para dedicar a una actividad. Se muestra que el 44,24% puede participar durante 2 horas y el 40,20% entre 3 y 5 horas semanales. Es decir, únicamente 15 de cada 100 personas podría dedicar más de 5 horas a procesos de capacitación, cantidad

promedio de inversión en la oferta actual del Colypro. Además, más de la mitad de la población prefiere inscribirse en capacitaciones con una duración mínima de 32 horas en total (53,45%).

Permaneciendo en la variable del tiempo disponible para cursar la oferta de acciones formativas, 9 de cada 10 personas afirma que participa en una actividad de capacitación al menos una vez al año. Misma proporción que indica estar anuente a inscribirse en una actividad (90,04%) para el momento de la recolección de datos.

En cuanto a la modalidad de preferencia para recibir capacitación, una tercera parte se inclina por la forma de entrega virtual asincrónica (34,98%); es decir, cursos desarrollados en una plataforma de aprendizaje en línea que permite el acceso a recursos y actividades, pero tanto participantes como mediadores interactúan en tiempos y espacios diferentes. En contraste, la modalidad virtual sincrónica es la de menor predilección (13,3%); es decir, cuando participantes y facilitadores interactúan directamente. La principal razón por la cual la modalidad presencial resulta poco favorecida (23,25%) se relaciona con la inversión económica que implica tener que incurrir en tiempos y costos de traslado (38,72%).

La tendencia expuesta en los datos anteriores varía entre regiones; por ejemplo, en las zonas costeras y alejadas de la Gran Área Metropolitana se inclinan en mayor porcentaje hacia actividades presenciales, en contraposición a la virtualidad.

Entre los principales beneficios percibidos por los docentes ante su última participación en una actividad de desarrollo profesional, cerca de la mitad de la población consultada señala la actualización de sus conocimientos sobre los contenidos abordados (49,43%), seguido por la oportunidad de aplicar nuevas metodologías durante el desarrollo de sus lecciones (32,25%). A su vez, los datos anteriores coinciden con la percepción de que una de las condiciones fundamentales para asegurar el éxito de una capacitación responde a que los contenidos abordados sean aplicables a su práctica cotidiana (35,96%) y atiendan a la realidad del sistema educativo (26,4%).

Necesidades de capacitación docente

Al examinar los contenidos de mayor interés para recibir capacitación por parte de la población consultada, y en relación con las variables propuestas para el estudio, se reconocen nueve grandes ejes temáticos a profundizar, mediante una

oferta de desarrollo educativo pertinente a sus necesidades. Estas se determinan con base en la tendencia que muestran los datos. La figura 2 expone un resumen de la frecuencia con que se menciona cada contenido y, seguidamente, se profundiza en cada uno de ellos.

La primera está orientada hacia las estrategias de **mediación pedagógica** (60,56%), ya sea incursionando en la implementación de técnicas, herramientas o aplicaciones para mediar distintos contenidos, así como el desarrollo del planeamiento didáctico y la aplicación del currículo.

Las personas participantes subrayan la importancia de investigar e impulsar estrategias metodológicas innovadoras para enfrentar los nuevos retos que implica el trabajo en las aulas y mejorar el desempeño docente. El total de la población consultada confirma la relevancia de conocer acerca de los procesos innovadores que implementan sus pares, con el fin de enriquecer su propio quehacer profesional, realimentar sus estrategias didácticas y compartir sus propias experiencias; no obstante, recalcan no haber tenido la oportunidad de llevarlo a cabo.

Entre las opciones que plantean para llevar esta labor de intercambio de expe-

riencias, mencionan la posibilidad de organizar ferias de la innovación entre el personal docente y promover una comunidad de trabajo colaborativo.

La **evaluación de los aprendizajes** (42,78%) genera gran interés en cuanto a la utilización de distintos instrumentos que permitan indagar en el manejo del estudiantado sobre un contenido particular, el uso de herramientas tecnológicas para evaluar y diagnosticar y técnicas que se puedan aplicar en el trabajo cotidiano del aula.

Relacionado con las variables expuestas anteriormente, la **apropiación de tecnologías de la información y la comunicación** (27,7 %) es un contenido fundamental en la actualización del personal docente. La implementación de recursos tecnológicos para la mediación de clase, la evaluación de contenidos y la comunicación con el estudiantado conforman competencias de alta demanda en el contexto actual del sistema educativo. Se menciona, además, la importancia de profundizar en la aplicación de TIC para agilizar los procesos y la labor docente, así como facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Entre los beneficios que las personas participantes identifican al implementar herramientas tecnológicas en su ambiente laboral, frecuentemente rescatan la modernización en la mediación docente, agilización de procesos, facilitación de la comunicación y optimización de tiempos. En cuanto al uso actual que se le da a la tecnología en el ámbito educativo, los participantes resaltan la elaboración de planeamientos y formularios, utilización de plataformas digitales y la organización de reuniones.

Otro de los contenidos de mayor auge entre la población participante que busca opciones de desarrollo profesional es la categoría correspondiente a la **legislación educativa** (26,88 %). Comprende aspectos de la Ley N.º 9999, que entró en rigor recientemente, durante el 2021, con el fin de prevenir la revictimización y garantizar los derechos de las personas menores de edad en el sistema educativo costarricense; dicha normativa ha generado gran incertidumbre entre la comunidad docente. En este campo del conocimiento también se incluyen aspectos como la aplicación de políticas educativas, debido proceso, ley de carrera docente, ética profesional y protocolos de actuación.

La **educación inclusiva** (26,15 %) se posiciona en el quinto lugar de los contenidos más relevantes para brindar actualización a la población colegiada. Más de un cuarto de las personas consultadas señalan la necesidad de profundizar en aspectos relacionados con el fortalecimiento de la equidad y el respeto a la diversidad en el contexto educativo. Entre las principales razones argumentan la necesidad de promover la sana convivencia, mejorar el ambiente escolar y atender las necesidades del estudiantado. Los contenidos a abordar con urgencia son la empatía, derechos humanos, discapacidad, multiculturalidad, equidad de género y DUA.

Aspectos relacionados con **dificultades conductuales** (24,68 %), establecimiento de límites, manejo de grupo, procesos disciplinarios y estrategias para fomentar culturas de paz en el salón de clases se posicionan también dentro de los contenidos más demandados por los profesionales en educación.

La **educación emocional** (9,93 %) es un factor altamente relevante en la actualidad, debido al desgaste en la salud integral que manifiesta cada miembro de la comunidad educativa. Si bien obtiene una puntuación baja con respecto a las variables presentadas hasta ahora, no

debe subestimarse el valor de fortalecer espacios para el autocuidado docente y la implementación de estrategias para identificar situaciones de riesgo y atención de crisis a nivel educativo.

Durante el trabajo en equipos, el total de las personas participantes coincide en que el bienestar emocional y la salud integral son necesarios para que el proceso de aprendizaje se consolide. Por lo que proponen la apertura de espacios recreativos, deportivos y lúdicos, pensados para fortalecer la inteligencia emocional, la modificación de hábitos desfavorables, manejo del estrés y la ansiedad, nutrición, higiene personal y, en general, estilos de vida saludable.

En cuanto al efecto de la salud integral en el quehacer profesional docente, las personas participantes formulan una serie de evidencias sobre su importancia. De esta forma, afirman textualmente lo siguiente:

- “No podemos proyectar lo que no somos, si estamos mal emocionalmente. Una persona que se encuentre estable emocionalmente siempre va a ser más productiva; además, cuando

estamos estresados les pasamos esa energía a los estudiantes, haciendo más pesado el tiempo lectivo” (Alajuela, 5/08/2022).

- “Un docente capacitado realiza con éxito su trabajo” (Sarapiquí, 22/08/2022).
- “Bajar los niveles de estrés permite mayor creatividad y desarrollar estrategias de trabajo con estudiantes” (Puntarenas, 2/09/2022).
- “Ayuda a tomar mejores decisiones. Si estamos bien de salud, podemos brindar un buen servicio” (Ciudad Neily, 15/11/2022).

Por su parte, la actualización en materia de **administración educativa** (9,51 %), involucrando al personal encargado de los centros educativos en contenidos como liderazgo, manejo eficiente de recursos y tiempos, comunicación asertiva y estrategias para brindar oportunidades de crecimiento al personal a su cargo, es mencionada con frecuencia entre las necesidades de esta población.

Finalmente, un contenido innovador a considerar en la determinación de la oferta de capacitación para la población

docente involucra la **neurociencia de la educación** (4,28 %). En este sentido, se torna relevante investigar sobre cómo aprende el estudiantado y qué procesos se ven involucrados para favorecer la construcción conjunta del aprendizaje.

Figura 2. Frecuencia con que las personas participantes mencionan cada uno de los ejes temáticos



Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

La crisis educativa que atraviesa el país vuelve la mirada de todas las instancias pertinentes en búsqueda de alternativas y paliativos que aporten al mejoramiento de la calidad de la educación. En este contexto de urgencia, apelar a la actualización del equipo docente se torna fundamental para lograr un resultado positivo en la formación del estudiantado.

Considerando la escasez del tiempo disponible por parte del personal docente para dedicar a su actualización y desarrollo profesional, así como la pérdida de incentivos económicos por carrera profesional para la población del estudio, se identifica la relevancia de planificar actividades que impliquen poca inversión de tiempo semanal, pero que signifiquen un gran aporte a su práctica profesional. Es decir, toda actividad ofertada debe enfocarse en la utilidad de sus contenidos para facilitar la práctica docente; además, debe ser contextualizada y acorde a la realidad del aula, de manera tal que brinde herramientas y estrategias prácticas para el abordaje de contenidos y la evaluación de los aprendizajes.

Dicha oferta debe ser retadora y aportar un valor significativo de utilidad y practicidad para que el personal docente se inscriba y permanezca comprometido con el desarrollo de la actividad. Asimismo, el mantenerse a la vanguardia con metodologías innovadoras que fortalezcan el proceso de construcción del aprendizaje, estrategias didácticas y técnicas de evaluación mediadas por la tecnología –que logren captar el interés del estudiantado, simplificar procesos y mejorar la comunicación entre todas las personas que integran la comunidad educativa– debe constituirse en el foco principal de las capacitaciones y el desarrollo profesional dirigido a docentes.

Lo anterior coincide con la necesidad de aportar al mejoramiento de la calidad educativa. Corresponde a contenidos que atañen a todo el personal docente, sin distinción de la especialidad o el ciclo lectivo que tenga a cargo. Esto permite ampliar la población meta y lograr un mayor alcance.

Finalmente, no se puede dejar de lado el bienestar integral de toda la comunidad educativa. Iniciando por el autocuidado, la inteligencia emocional y el manejo del estrés ante la sobrecarga de labores que atañe a la población docente; pues, como indican los participantes, si no se encuentran en óptimas condiciones su ejercicio profesional se ve claramente afectado, y esto repercute en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A pesar de todo, como afirma Paulo Freire, “la educación es un acto de amor; por tanto, un acto de valor” (1986, p. 92); y tanto la valentía como la empatía, el respeto y el amor son valores que se cosechan desde lo interno, sumamente necesarios de fortalecer para dirigirlos a las personas del contexto cercano y en el día a día.

Referencias bibliográficas

- Argandoña Gómez, F. A., Persico Jiménez, M. C., Visic Matulic, A. M. y Bouffanais Cuevas, J. I. (2018). Estudio de casos: Una metodología de enseñanza en la educación superior para la adquisición de competencias integradoras y emprendedoras. *TEC Empresarial*, 12(3), 7-16. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/tec/v12n3/1659-3359-tec-12-03-7.pdf>
- Castro, R., Morera, A. y Rojas, G. (2017). Necesidades de formación permanente en educación para el desarrollo sostenible. San José: MEP-IDP. https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/necesidades_formacion_desarrollo.pdf
- Castro, R., Morera, A. y Rojas, G. (2018). Formación permanente requerida por el personal profesional que labora en centros educativos del país (1ª ed.). San José: MEP-IDP. https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/formacion_permanente_requerida_por_personal_del_mep_1.pdf
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. Indianápolis: Kappa Delta Pi. <https://www.schoolofeducators.com/wp-content/uploads/2011/12/EXPERIENCE-EDUCATION-JOHN-DEWEY.pdf>
- Freire, P. (1986). *La educación como práctica de la libertad* (35ª ed.). México: Siglo XXI. https://assliuab.noblogs.org/files/2013/09/freire_educaci%C3%B3n_como_pr%C3%A1ctica_libertad.pdf_-1.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Marco Nacional de Cualificaciones para las Carreras de Educación (2021). *Marco Nacional de Cualificaciones para las Carreras de Educación (MNC-CE): Resultados de aprendizaje de la carrera de docencia*. San José: Colypro/Fundación Yamuni Tabush. <https://www.colypro.com/wp-content/uploads/2023/01/MNCCE-DOCENCIA-FINAL.pdf>

- Mora, M. (2020). Informe del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Docente 2019-2020. San José: Colypro.
- Morera, A. (2020). Estrategias de formación para el personal docente. San José: MEP-IDP. https://idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/estrategias_de_formacion_del_personal_docente_0.pdf
- Programa Estado de la Nación (PEN) (2021). Octavo Informe Estado de la Educación. San José: CONARE/PEN. https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2021/09/Educacion_WEB.pdf
- Rodríguez, H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n9/e2.html>
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de la República de Costa Rica. Número de sentencia: 2019017463. Número de expediente: 19-014427-0007-CO. San José.
- Schleicher, A. (2019). Análisis de la OCDE acerca de las políticas nacionales para educación: La Educación en Costa Rica. París: OCDE. <https://docplayer.es/58563402-Analisis-de-la-ocde-acerca-de-las-politicas-nacionales-para-educacion-la-educacion-en-costa-rica.html>
- Poder Ejecutivo (14 de diciembre de 1954). Reglamento del Estatuto de Servicio Civil. Versión de la norma: 16/10/2019. San José. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8975