

COSTA RICA

1. Antecedentes

Antes de 1866 la formación del maestro estuvo a nivel del sexto grado de la educación primaria. En ese año esta formación pasa a un nivel de enseñanza media. Esto sucede siendo Ministro de Instrucción Pública Mauro Fernández, y Presidente de la República Bernardo Soto Alfaro (1885-1890). Fernández creó el Liceo de Costa Rica (1887) y el Colegio Superior de Señoritas (1888), ambos en San José. Dichas instituciones de segunda enseñanza se organizaron en un primer ciclo de humanidades y un segundo ciclo diversificado en humanidades y escuelas anexas. Las escuelas anexas eran las de Formación de Maestros, Artes Industriales, Economía Doméstica, y otras.

A manera de anécdota, cuenta el historiador Rafael Obregón que para ser maestro se solicitaba a las personas que presentaran una certificación de que sabían leer y escribir, y, además, que estuvieran vestidas con aseo y calzados.

A finales del siglo XIX se crearon dos Secciones Normales, una en el Liceo de Costa Rica (1887) y otra en el Colegio Superior de Señoritas (1888). A comienzos del siglo XX se creó la Escuela Normal (1914), que dejó profundas huellas en el campo educativo durante más de cincuenta años. En 1941, al iniciar labores la Universidad de Costa Rica, la Escuela de Pedagogía pasa a formar parte de ella, siendo la institución que históricamente sustenta a la actual Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica (Esquivel y Ugalde, 1982).

En la década de los cincuenta proliferan muchos centros dedicados a la formación de educadores; esto obedece a las tendencias mundiales de ampliar la cobertura de la educación primaria. Se estimula la formación de maestros, creándose las Escuelas Normales. Ya en los años setenta se cuenta con las Escuelas Normales (Pérez Zeledón, Liberia, San Ramón y Heredia), dedicadas a la formación exclusiva de maestros para primaria, con la Escuela Normal Superior, dedicada a la formación de profesores de segunda enseñanza (profesores de Estado), y con la Universidad de Costa Rica (Facultad de Educación y Centro Universitario de San Ramón) dedicadas a la formación de maestros y profesores, así como a ofrecer algunas especialidades en los campos de la orientación y de la administración educativa.

En la década de los ochenta se detectó un déficit de 6.000 docentes para el I y II ciclos de la educación general básica, sin considerar al personal en servicio carente de formación adecuada. En el caso de los profesores de III ciclo y de educación diversificada, se estimó un déficit de 7.000 nuevos profesores. La situación, calificada de emergencia, dio pie para que las universidades públicas (UCR, UNA, UNED) firmaran un convenio con el MEP en 1986, para la formación de educadores (de I y II ciclos) en dos años. Para estos graduados las universidades no exigieron el examen de admisión, ni la aprobación de un núcleo básico de materias y de requisitos que son fundamentales para obtener cualquier título académico. Sólo se exigió como requisito para el ingreso el Bachillerato en educación media o la conclusión de estudios de la enseñanza diversificada.

El déficit de profesores para el III ciclo y la educación diversificada fue atendido por bachilleres o egresados de enseñanza media, por profesores de I y II ciclos de la

educación general básica con alguna capacitación en el área específica, o por profesionales que carecían de formación en el campo de la educación. Una consecuencia obvia de esa situación fueron los resultados de la enseñanza media bajo la responsabilidad de instructores que no tenían la formación adecuada para el desempeño del cargo.

En 1996, cerca de 32.600 educadores atendían un total de 5.472 instituciones en los niveles de preescolar, educación general básica, educación diversificada y enseñanza especial.

La elaboración y aplicación de nuevos programas de estudio en 1991 y en 1995 hizo necesario un proceso de capacitación masiva organizado por el Ministerio de Educación Pública, que fue ejecutado por asesores específicos tanto nacionales como regionales y por especialistas de las universidades contratados para tales fines. En este plan se capacitaron alrededor de 16.000 educadores de todo el país.

El Ministerio de Educación Pública también aplicó la modalidad de capacitación por medio de la prensa escrita. Semanalmente se publicaban en los periódicos nacionales y locales suplementos didácticos profusamente ilustrados y con actividades ampliamente sugestivas, que reforzaron el desarrollo de los programas de estudio vigentes y las acciones de capacitación impulsadas por el MEP.

En 1989 se crea el Centro Nacional de Didáctica (CENADI), el cual realiza un papel significativo en la coordinación y promoción de la formación y capacitación de los y las docentes por medio de diversos proyectos (Población, Matemática y Educación Ambiental por Radio, Kiosco de Información, Teleprimaria y Telesecundaria; Programa de Desarrollo Profesional para Docentes de Enseñanza General Básica, Informática Educativa y Plan Piloto de Capacitación para Profesores Undécimo Año, entre otros). Este esfuerzo resultó importante para cubrir las crecientes necesidades de formación y capacitación de los y las docentes. Fue creado en 1988, mediante el decreto 18752/MEP (Gaceta, 1989), con el objetivo de procurar el desarrollo cualitativo de la educación costarricense. Entre sus funciones principales están:

- Establecer la coordinación de todos los esfuerzos institucionales dedicados a apoyar la labor docente en el aula, mediante su planificación y organización.
- Favorecer la formación permanente del personal del sistema educativo, de conformidad con los requerimientos cuantitativos y cualitativos, y mediante la utilización de diversos medios, en especial sistemas a distancia y por cogestión.

El Centro Nacional de Didáctica tiene como finalidad la formación de los actores del Sistema Educativo, junto con su desarrollo humano. Eso como parte de la premisa de que actualizarse mejora el pensar, el sentir y el actuar, y se transforma en un acto que se multiplica. De ahí que se considere fundamental involucrar a todos los participantes en los procesos del cambio educativo, en el punto de vista y en las necesidades de formación, capacitación y actualización, ya que el cambio es un proceso y no un acontecimiento y el aula es el escenario donde la innovación se produce con diferente amplitud y extensión con la utilización de nuevos modelos educativos.

La misión de este Centro es la de constituirse en la institución gestora de los programas de capacitación y actualización permanentes, de los proyectos de investigación, de las innovaciones educativas y tecnológicas, y de la producción de materiales didácticos a nivel nacional e internacional, por medio de su quehacer cotidiano en el mejoramiento de la educación pública.

Como parte de su misión, el Centro Nacional de Didáctica apoya la labor de los actores del proceso educativo nacional, al brindarle servicios de excelencia permanentes, dirigidos a la capacitación, actualización, investigación, innovación, promoción y difusión oportuna de información, producción y reproducción de materiales didácticos, que estimulen y fortalezcan la creatividad, la autonomía, la criticidad y el desarrollo ético, profesional y social.

Relevantes han sido también las acciones que ha realizado el Programa de Capacitación para Administradores Educativos (PRONCAE), dirigido a directores y directoras de institucionales y a otros funcionarios técnico-docentes del Ministerio de Educación Pública, y las acciones llevadas a cabo por los Proyectos SIMED (Apoyo al Sistema Nacional de Mejoramiento de la Calidad de la Educación), con la colaboración de los Países Bajos, la UNESCO y el PROMECE (Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación), con los aportes del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo.

En esta diversidad de estrategias y de acciones que se realizan para fomentar la formación continua de los docentes en Costa Rica, podemos identificar tres experiencias innovadoras que han tenido impacto en el quehacer profesional del docente y en el mejoramiento de la calidad de la educación, y que convendría compartirse en el ámbito educativo iberoamericano. La autocapacitación y la mutua capacitación en el marco del Proyecto de Apoyo al SIMED con sus "Escuelas Líderes".

Esta experiencia de capacitación del SIMED incorpora a los docentes y directivos como actores directos de ese proceso a nivel institucional, el cual está centrado en el compromiso personal de los docentes y directivos frente a su propia superación y a la de sus colegas, y centrado también en procesos de autocapacitación, mutuo aprendizaje y perfeccionamiento que generan autonomía en la planificación, programación y evaluación de la capacitación, y promueven la construcción de una cultura organizacional de la capacitación en la propia institución educativa, lo mismo que en la región educativa.

La capacitación en informática educativa de la Fundación Omar Dengo. La Fundación Omar Dengo es un organismo privado, creado en 1987, cuya finalidad es cerrar la brecha existente entre las escuelas públicas y las privadas en cuanto al acceso a la tecnología educativa. En la actualidad tiene gran cantidad de convenios con el Ministerio de Educación Pública, y recibe donaciones tanto de organismos nacionales como internacionales.

2. Marco Legal

De acuerdo con la Constitución Política, corresponde al Estado, por medio de las universidades o de instituciones especiales, la responsabilidad de formar a los docentes necesarios para satisfacer las demandas cuantitativas y cualitativas del sistema educativo nacional.

En el documento de Política Educativa en el siglo XXI se afirma que "el educador es la figura clave en la transformación de la educación costarricense. De su competencia profesional y de su calidad humana depende la tarea de dar vida a un proyecto educativo serio y vigoroso, con profundo sentido humano y social".

La Ley 1963 de 25 de octubre de 1995, crea el Instituto de Formación Profesional del Magisterio (IFPM).

En 1999 y durante el primer semestre del año 2000, se produce el proceso de revisión de los programas de estudio, al cual se incorporan sugerencias y recomendaciones de los docentes mediante una consulta efectuada a las bases del magisterio nacional. Los cambios y ajustes de los programas de estudio responden a un acuerdo del Consejo Superior de Educación (organismo encargado de dictar las políticas en el nivel de la educación), que señala que los programas deben ser evaluados cada tres años.

3. Objetivos

Los ajustes realizados se adecuan a los siguientes objetivos:

1. Fortalecer los planteamientos de la Política Educativa hacia el Siglo XXI desde una dimensión de continuidad y de concertación con los distintos sectores educativos del país.
2. Articular los postulados teóricos expresados en el diseño y en la práctica pedagógica del educador.
3. Generar un compromiso entre docentes y administradores del currículo oficial, con el fin de incorporar una práctica pedagógica con las siguientes características:
 - Ser accesible y comprometida con los distintos sectores sociales.
 - Que sea ineludible en la lucha por el rescate y por la formación en valores.
 - Que sea capaz de disminuir los problemas de deserción y de repitencia.
 - Que promueva en su accionar igualdad de condiciones y de oportunidades para que el servicio educativo sea equitativo.
 - Que sea capaz de privilegiar la formación integral en la población escolar.
 - Que sea capaz de generar un compromiso vivencial en la protección y en el uso racional de los recursos naturales.
 - Que sea capaz de fortalecer los procesos de intervención con poblaciones especiales.
 - Que permita dinamizar la adquisición de destrezas mentales, la imaginación y la creatividad.
 - Que sea capaz de promover una valoración de la producción del estudiantado en la práctica pedagógica, a partir de un modelo de evaluación de los aprendizajes eficiente y eficaz.

4. Gobierno y Administración

De acuerdo con la Constitución Política, corresponde al Estado, por medio de las universidades o de instituciones especiales, la responsabilidad de formar a los docentes necesarios para satisfacer las demandas cuantitativas y cualitativas del sistema educativo nacional.

5. Formación Inicial (o de grado)

5.1. Perfil docente

La tarea de formar docentes está determinada por un asidero legal señalado por cada institución y por las normativas que definen el Consejo Nacional de Rectores

(CONARE) y el Consejo Nacional de Educación Superior Privada (CONESUP). Estos aspectos legales, junto con la autonomía universitaria, forman el núcleo que envuelve en su complejidad las posibilidades de establecer un sistema único para la formación de docentes de enseñanza general básica y diversificada, pero no impiden establecer nexos de coordinación interuniversitaria.

La autonomía universitaria hace que se propongan diferentes alternativas de perfil del docente.

En general, los perfiles se presentan como un listado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Se constata que el área psicopedagógica es la que tiene mayor peso porcentual en los rasgos. En las universidades privadas se observa un marcado debilitamiento en el área científico-técnica. Los principales rasgos de un perfil ideal del docente para el próximo quinquenio aluden a que sea:

- Comprometido socialmente
- Abierto y sensible
- Solidario dialógico
- Tolerante
- Creativo
- Actualizado en las áreas que debe enseñar
- Crítico
- Interdisciplinario
- Comprometido con el cambio y con la innovación
- Abierto al trabajo cooperativo y grupal
- Plenamente consciente de su liderazgo
- Conocedor del contexto sociocultural y natural del estudiantado
- Participante en la gestión educativa de la escuela, de la comunidad y del sector.

5.2. Formación docente por niveles educativos (oferta de formación)

La formación de maestros de primaria de los ciclos I y II exige un nivel de diplomatura universitaria con una duración de dos años. Para ser profesor del III ciclo y de educación diversificada se cursan las carreras de docencia de Segunda Enseñanza o de Bachiller en Educación (cursadas ambas en la universidad, con una duración de cuatro años).

También se ofrecen licenciaturas en educación, con cinco o seis años de duración.

5.3. Instituciones (universitarias y no universitarias)

La formación docente está a cargo de las cuatro universidades públicas: Universidad de Costa Rica (UCR), Universidad Nacional (UNA), Universidad Estatal a Distancia (UNED) y el Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), que se ha incorporado a la formación docente por medio de la Escuela de Matemática, con la creación de la carrera de Enseñanza de la Matemática asistida por computadora.

Estas cuatro universidades brindan carreras en educación, siendo la Nacional la de mayor trayectoria a través del Centro de Investigación y Docencia en Educación, ya

que recoge la experiencia de las escuelas formadoras de maestros como fueron la Escuela Normal y la Normal Superior.

Desde 1978 las universidades privadas entran en el campo de la formación docente, que estaba circunscrita al sector estatal, para conformar en la actualidad un panorama de gran complejidad, al expandirse vertiginosamente en los últimos años.

De las 39 universidades privadas, 15 ofrecen carreras de educación. Entre éstas las más comunes son: preescolar, educación especial, EGB I y II ciclos, profesorado en diversas especialidades, y administración educativa.

Además de las universidades estatales y privadas, la formación de profesores para la educación técnica la realiza el Centro de Investigación y Perfeccionamiento de Educación Técnica (CIPET), la cual es complementada por las anteriores.

El hecho de que la formación de docentes esté centrada en las universidades, constituye, a la vez, una garantía de la profesionalización de la carrera y una situación limitante para la creación de un sistema único de formación docente por el principio de autonomía universitaria.

5.4. Condiciones de acceso, criterios de admisión a las escuelas de formación

Con respecto a la formación de educadores se detectó un déficit de 6.000 docentes en los años 90, en I y II ciclos, sin considerar al personal en servicio que no tiene formación.

En el caso de los profesores del III Ciclo y de educación diversificada, eran necesarios 7.000 nuevos profesores, y, de mantenerse la situación, podrían llegar a más de 6.000 los profesores que se encontrarán impartiendo clases sin título.

La situación, calificada de emergencia, dio pie a que las universidades públicas (UCR, UNA, UNED) firmaran un convenio con el Ministerio de Educación Pública, en 1986, para la formación de educadores (de I y II ciclos) en dos años. Para estos graduados las universidades no exigieron el examen de admisión, ni tampoco se pidió la aprobación de un núcleo básico de materias y de requisitos que son fundamentales para obtener cualquier título académico. Sólo exigieron como requisito para el ingreso el Bachillerato en educación media o la conclusión de estudios de la enseñanza diversificada.

Con este plan se obtiene el grado de Diplomado.

5.5. Duración de la formación

Por los convenios MEP/CONARE (UCR-UNED y UNA), actualmente se forman educadores para enseñanza primaria en dos años (diplomatura). Un profesor para segunda enseñanza y un bachiller en Educación en cuatro años. Para la licenciatura se tarda entre cinco y seis años, y para un postgrado entre seis y siete años. Donde se han reducido los créditos académicos es para el profesional que trabaja en I y II ciclos de la enseñanza general básica. Para obtener un bachillerato, una licenciatura o un postgrado los créditos aumentan considerablemente.

Los cursos en las universidades estatales son semestrales y anuales. Las vacaciones se otorgan en julio y en los meses de diciembre y enero.

Tanto las universidades estatales como las privadas se orientan por el convenio de nomenclatura de grados y títulos de la educación superior. Eso permite unificar criterios con respecto a créditos, valor de éstos y número de créditos que deben aprobarse para cada grado académico que se desee obtener.

En el Estatuto de Servicio Civil (leyes y decretos conexos) se establece la clasificación del personal, y tanto las universidades privadas como las estatales deben orientar sus programas de enseñanza en Educación hacia la formación de docentes cuyos estudios sean reconocidos y aceptados por el Servicio Civil, dentro del escalafón para la Carrera Docente.

5.6. Currículo

Los planes de estudio incluyen las siguientes áreas:

- Psicopedagógica
- Científico-técnica
- Humanística
- Socioinstitucional

Todas las opciones que ofrecen las universidades en formación de educadores contemplan de cuatro meses a un año de práctica docente, y hay muchos cursos teórico-prácticos. La práctica docente en todas las universidades es supervisada por un educador de nivel PT6 (licenciado, bachiller y profesor), que es nombrado por la escuela o facultad de educación, y al que se le pagan dos horas por estudiante. Esta práctica se efectúa en instituciones públicas o privadas donde trabaja el postulante o donde ha solicitado permiso para realizar la práctica supervisada.

5.7. Títulos y certificaciones

Las instituciones certificadoras son las universidades.

6. Capacitación y Perfeccionamiento (Formación en Servicio)

6.1. Objetivos

Se busca alcanzar una educación de excelencia y de equidad que pueda contribuir a desarrollar plenamente las capacidades de las personas, lograr una vida digna para todos, y una inserción eficaz y soberana del país dentro de la comunidad económica internacional en la constelación de desafíos científico-técnicos, políticos económicos y culturales que impone el inicio del nuevo milenio.

El perfeccionamiento del recurso humano en educación busca elevar el nivel profesional y mejorar los niveles de desempeño, motivación y compromiso de quienes tienen responsabilidades directas en la planificación, dirección, orientación y facilitación de los procesos educativos, para lograr la transformación requerida en función de la excelencia y de la equidad.

Los cursos que se ofrecen de capacitación y de formación de profesores en servicio tienen como objetivos primordiales:

- Brindar oportunidades de formación inicial y en servicio a los educadores de I, II y III ciclo que requiera el sistema educativo nacional.
- Proporcionar oportunidades de capacitación a las y los educadores en servicio que no cuenten con un nivel de formación aceptable para el ejercicio de su profesión.
- Actualizarlos en la teoría y en la práctica pedagógica modernas.
- Ejecutar programas de selección de candidatos a los diversos programas de formación de educadores que garanticen un nivel adecuado de conocimientos básicos, aptitud para la docencia y actitudes positivas hacia la enseñanza.

6.2. Organización de la formación

No existen criterios de selección ni restricciones para el acceso a los cursos de capacitación en las diferentes instituciones de formación, salvo que se trate de especialidades con cupo restringido. En relación con la modalidad, ésta puede ser presencial, a distancia y mixta. También resulta importante la experiencia de capacitación por vía telefónica, llamada “Consultoría Telefónica”, que en la actualidad está integrada al Proyecto del Centro de Información Electrónica del CENADI.

Sin embargo, los docentes se inclinan por la modalidad presencial con especialistas. Entre los temas que se desarrollan en las capacitaciones, la preferencia es para técnicas didácticas, evaluación curricular, legislación educativa, utilización de tecnologías, evaluación cualitativa en el aula y planeamiento curricular, etc.

Entre los organismos e instituciones responsables de la formación permanente se encuentra, ante todo, el Ministerio de Educación Pública, a través de las Asesorías Nacionales y Regionales, del Centro Nacional de Didáctica, del Departamento de Desarrollo Profesional, y del Centro de Investigación y Perfeccionamiento para la Educación Técnica. Otros organismos encargados de la formación permanente son las universidades estatales y las asociaciones gremiales, que operan mediante convenios con el MEP.

Cabe mencionar también el proyecto Sistema Nacional de Mejoramiento de la Calidad de la Educación (SIMED), el cual, por medio de publicaciones, seminarios, consultorías y talleres, ha dado un gran impulso a la formación permanente. El SIMED ha implementado una modalidad de acción denominada “Escuelas Líderes”, que atiende a 220 instituciones de I y II ciclos a nivel nacional. Desde 1992 estas escuelas han estado elaborando un modelo de cambio institucional centrado en la calidad de la educación. Su acción se proyecta hacia los componentes técnico-pedagógicos, administrativos y al clima institucional, mediante proyectos de capacitación presencial y a distancia.

6.3. Oferta de formación

Existe gran variedad de opciones: voluntarias, obligatorias, gratuitas y costeadas por el participante; centralizadas y descentralizadas; ocasionales y permanentes. En relación con la modalidad, también se presentan variedades: presencial, a distancia, y un sistema mixto.

Asimismo, resulta importante la experiencia de capacitación por vía telefónica, llamada “Consultoría Telefónica”, que en la actualidad está integrada al Proyecto del “Kiosco de Información” del CENADI.

Desde luego, el Estado se ha preocupado por atender las nuevas demandas de formación, y por eso en los últimos treinta años el Ministerio de Educación ha realizado múltiples esfuerzos para apoyar el desarrollo profesional de los educadores con acciones de actualización y capacitación, con organización de sesiones de trabajo, con firma de convenios, con desarrollo de proyectos conjuntos con diversos organismos nacionales e internacionales y con universidades, con publicaciones y con experimentación de nuevas opciones para mejorar la formación continua del docente.

De igual manera, pero de forma aislada, instituciones de educación superior, gremios, embajadas extranjeras, centros culturales y otras instituciones gubernamentales, han procurado colaborar con el proceso de profesionalización de los docentes, pero al tener las mismas características de ocasionalidad y de falta de seguimiento, no han tenido la efectividad ni el impacto esperados.

Los estudiantes que aspiraron a ingresar a cualquiera de los programas del Plan de Formación de Educadores de I, II y III Ciclos, deberían cumplir las siguientes condiciones:

- Ser bachilleres en enseñanza media o poseer título equivalente.
- Gozar de buena salud física y mental.
- Haber aprobado la evaluación diagnóstica y ser recomendados por la Comisión Evaluadora, la cual deberá tomar en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:
 - Posibilidades de éxito en la labor docente
 - Conducta individual y social ejemplar para la enseñanza con niños y con adolescentes
 - No haber sido procesado por delitos penales

En esta evaluación deberían demostrar que poseen actitudes y aptitudes que los califiquen para la docencia en cuanto a:

- Personalidad equilibrada
- Iniciativa y capacidad organizativa
- Buenos hábitos de lectura
- Buenos hábitos de higiene
- Habilidades para comunicar ideas
- Facilidad de expresión
- Respeto hacia los demás
- Responsabilidad
- Claridad y seguridad en los valores que se poseen

Manifestar:

- Actitud positiva hacia el trabajo con niños, púberes y adolescentes
- Aptitud y habilidad para trabajar en equipo
- Capacidad para redactar y escribir correctamente

La Asociación Nacional de Educadores (ANDE) ofrece durante el año cursos de mejoramiento profesional. El período de estos cursos varía entre dos y diez días, y la mayoría no tiene reconocimiento en el Servicio Civil. Los siguientes cursos son algunos de los que se imparten:

- Aprestamiento

- Evaluación
- Técnicas de aprendizaje
- Problemas de aprendizaje
- Enseñanza de las cuatro materias fundamentales: Español, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias
- Cursos para los jubilados
- Formación gremial

Para la educación rural se trabaja por convenio con el Ministerio de Educación Pública y con las universidades estatales.

La Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) ha firmado convenios con las universidades estatales, con el Instituto Tecnológico y con el MEP para dar cursos de capacitación a profesores de segunda enseñanza.

A continuación se presentan algunos ejemplos de las capacitaciones ofrecidas:

- Matemática, Estudios Sociales, Física y Biología
- Educación Técnica, Agrícola e Industrial
- Formación en cooperativismo
- Riego y avenamiento impartido a profesores de Agricultura
- Asesoramiento en Planeamiento Educativo y Evaluación

El Colegio de Licenciados y Profesores (COLYPRO), al cual deben estar adscritos todos los funcionarios del Sistema Educativo, ofrece oportunidades por medio de concursos y de premios para todos los colegiados que deseen participar con sus aportes de investigación y de creación en los campos de la literatura, la poesía, la historia, las artes, etc., pero no ofrece muchas oportunidades de capacitación.

Otros gremios ofrecen cursos, pero menos especializados en educación, dirigidos a la formación sindical y a aspectos administrativos del sistema nacional.

6.4. Contenidos

Las capacitaciones se refieren a técnicas didácticas, a evaluación curricular, a legislación educativa, a utilización de tecnologías, a evaluación cualitativa en el aula, a planeamiento curricular, etc.

Entre los recursos didácticos más utilizados se encuentran los materiales impresos, las filmas y los videos.

Los siguientes cursos son algunos de los que se imparten:

- Aprestamiento
- Asesoramiento en Planeamiento Educativo y Evaluación
- Cursos para los jubilados
- Educación Técnica, Agrícola e Industrial
- Evaluación
- Formación en cooperativismo
- Formación gremial
- Español, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias
- Problemas de aprendizaje
- Riego y avenamiento impartido a profesores de Agricultura
- Técnicas de aprendizaje

6.5. Certificación

Existen varias opciones para los educadores que trabajan y que desean capacitarse más para mejorar su nivel académico. Algunas de ellas son:

- El contrato de estudio, que firma el educador estudiante con el Ministerio de Educación Pública, que le permite tomar horas dentro del período o la jornada laboral para poder asistir a la universidad.
- Seminarios y talleres de tres o más semanas. A ellos asisten los educadores con permiso de los jefes inmediatos superiores respectivos. Pueden hacerse dentro o fuera del país.
- Cursos intensivos de seis meses para puestos administrativos y para otras especialidades. Se puede acudir a ellos con permiso de los jefes inmediatos o de las autoridades superiores.

En la mayor parte de estos cursos se obtiene un certificado de participación, que debe especificar las horas y el nombre del curso para efectos de reconocimiento ante el Servicio Civil. Si se trata de uno de aprovechamiento, tiene que tener más de 40 horas y se valora un punto por cada 40 horas en el Servicio Civil para efectos de la Carrera Docente. Si lo es de participación, debe durar de 24 a 39 horas y se toma un punto por cada 80 horas para el mismo efecto.

La asistencia a los cursos depende de la modalidad, de qué institución los imparte, de cuáles son sus contenidos, objetivos y metas implícitas. También depende de quién los convoque y de su validez ante el Servicio Civil.

Las posibilidades para obtener diplomas o certificados están sujetas a lo que pretenden lograr de los asistentes, y del ente que programó y planificó el curso.

En todos los cursos, sean formales impartidos por las universidades o de capacitación, se entrega un certificado de participación o aprovechamiento, el cual, dependiendo del número de horas del curso, tiene validez ante el Servicio Civil para su reconocimiento de carrera profesional.

7. Condiciones de Servicio

7.1. Acceso a la profesión

La selección del personal docente y su reclutamiento las realiza el Departamento de Selección Docente de la Dirección General del Servicio Civil y el Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública. La persona interesada en trabajar en la educación pública presenta la “oferta de servicios” en los formularios que suministra el citado Departamento. En ella el oferente declara bajo juramento la veracidad de los datos que suministra, hace constar que no tiene impedimentos para ejercer el puesto solicitado y que no ejerce otro trabajo.

En las instituciones privadas el director tiene autonomía para nombrar y despedir a su personal, por cuanto cuenta con su propio procedimiento de reclutamiento y de selección de personal. En estos centros las plazas docentes no salen a concurso.

Los empleados docentes de las instituciones privadas son considerados funcionarios del sector privado. A los de las instituciones subvencionadas se les conceptúa como funcionarios del Estado, tal como ocurre con los de las instituciones oficiales.

La demanda de educadores es muy alta, pero es poca la población estudiantil que se inclina por las profesiones pedagógicas para la primaria y la secundaria. El déficit de profesores de enseñanza media está siendo atendido por bachilleres o egresados de enseñanza media, por profesores de I y II ciclos con alguna capacitación en el área específica, o por profesionales que carecen de formación en el campo de la educación.

El reclutamiento y la selección del personal docente que se designa en las instituciones públicas las realiza el Departamento de Selección Docente de la Dirección General del Servicio Civil.

7.2. Estatuto de la profesión docente

Los empleados docentes de las instituciones privadas son considerados funcionarios del sector privado. Los de las instituciones semioficiales sí se conceptúan funcionarios del Estado, como los demás de las instituciones oficiales.

Las relaciones laborales de los empleados de la educación se rigen por el Código de Trabajo, por la Ley de Administración Pública, por el Título II del Estatuto del Servicio Civil (Ley de Carrera Docente y su respectivo reglamento) y por el Manual Descriptivo de Puestos.

Para efectos de pensión, los años de servicio en instituciones tanto públicas como privadas son tomados en cuenta, al igual que en los colegios subvencionados. Los trabajadores de la educación pública y los de la privada cotizan para los mismos rubros.

7.3. Tiempo de trabajo docente

La carga de trabajo de los docentes depende del nivel en que laboran y del tipo de institución. En I y II ciclos de EGB se dan los siguientes horarios de trabajo:

- Escuelas con horario alterno: los maestros tienen a su cargo dos grupos y trabajan dos jornadas diarias. Cada educador debe laborar 29 horas y 20 minutos por semana, atendiendo a sus grupos en dos jornadas de 14 horas y 40 minutos cada una, lo que significa un total semanal de 22 lecciones de 40 minutos para cada grupo;
- Escuelas corrientes con una o dos jornadas diarias: el maestro labora 18 horas y 40 minutos, es decir, 28 lecciones de 40 minutos, atendiendo en una jornada a un grupo de alumnos durante cinco días a la semana;
- Escuelas con triple jornada y con jornada semanal de seis días: el módulo horario está conformado por una jornada laboral de seis días, en las que se imparte un número de lecciones académicas que puede oscilar entre 24 y 29; ese margen está condicionado por el número de lecciones complementarias que se imparten en cada centro educativo. La duración de cada lección es de 60 minutos.

En el III ciclo EGB y en la educación diversificada el docente puede tener un máximo de 48 lecciones semanales, de las cuales 32 podrán ser en propiedad; también éstas

podrán ser distribuidas de acuerdo con el plan de estudios, con lecciones propias de la especialidad y con las lecciones “optativas”, sin que ello signifique disminución de las lecciones en propiedad.

7.4. Carrera

Se denomina Carrera Profesional a uno de los procedimientos de la Administración de Recursos Humanos del Estado, por medio del cual se concede un incentivo económico a los funcionarios que ejercen en el Poder Ejecutivo y que poseen, como mínimo, el título universitario de Bachiller.

A efectos de su aplicación y control, la Carrera Profesional constituye un subsistema del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado, y, por tanto, debe concebirse estrechamente relacionada con los demás subsistemas que conforman dicho Sistema. El incentivo se concede con base en grados académicos, capacitación recibida, publicaciones especializadas, experiencia laboral de carácter profesional en el servicio público nacional e internacional, colaboración prestada como instructor en cursos promovidos por la Administración Pública, experiencia docente en centros universitarios o parauniversitarios.

Son objetivos básicos de la Carrera Profesional:

- Reconocer, por medio de un estímulo económico, la superación académica y laboral de los profesionales al servicio de la Administración Pública.
- Coadyuvar en el reclutamiento y retención de los profesionales mejor calificados en cada área de actividad, para un adecuado desempeño de la función pública.
- Incrementar la productividad de los profesionales.

Requisitos para acogerse al pago del beneficio por Carrera Profesional:

- Ocupar un puesto con una jornada no inferior al medio tiempo.
- Desempeñar un puesto que exija, como mínimo, el grado académico de Bachiller universitario.
- Poseer, al menos, el grado académico de bachiller en una carrera universitaria que faculte para el desempeño del puesto; o bien un grado superior con base en el bachiller universitario.

Los factores ponderables para el reconocimiento del beneficio por Carrera Profesional son los siguientes:

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

La ponderación de los factores precitados se hará de acuerdo con el siguiente detalle:

a. Grados académicos	Puntos
Bachillerato	10
Licenciatura	16
Especialización	26
Maestría	32
Doctorado	40
Licenciatura adicional	5
Especialidad adicional	7
Maestría adicional	10
Doctorado adicional	12

En el caso de que la maestría haya sido obtenida con base en el bachillerato, el puntaje será únicamente de 16 puntos.

b. Publicaciones:

- Un punto por cada publicación inferior a un libro (ensayos, artículos, etc.), hasta un máximo de 20 puntos.
- Cinco puntos por cada libro, hasta un máximo de 20 puntos.

c. Experiencia en labores de nivel profesional en instituciones del Estado

- Un punto por cada año, hasta los cinco años.
- Uno punto y medio por cada año a partir del sexto año.

d. Experiencia en labores de nivel profesional en organismos públicos internacionales

- Un punto por cada semestre, hasta un máximo de 20 puntos.

e. Experiencia docente en centros de enseñanza de nivel universitario o parauniversitario

- Un punto por cada año de labores, hasta un máximo de 20 puntos.

7.5. Salarios

El Manual Descriptivo de Puesto expresa en cada clase del título la naturaleza del trabajo correspondiente a los puestos que la integran y los requisitos exigibles a quienes los deben ocupar; además, existe la Ley de Salarios de la Administración Pública, la cual constituye el sistema oficial de retribución para toda clase de puestos clasificados en dicho Manual, conforme lo dispone el capítulo X del Estatuto del Servicio Civil. El Estado paga a los docentes públicos a través del Ministerio de Hacienda y de los Bancos del Estado. El salario base promedio de un servidor de I y II ciclos es de U\$S 400, siendo el salario total promedio de U\$S 560. En el caso de un docente del III ciclo o de educación diversificada el salario base promedio es de U\$S440, y en promedio devenga un salario total de U\$S 660. Un administrador de la educación recibe, en promedio, U\$S 493; un director de colegio devenga un salario total promedio de U\$S 1.180, y un director de enseñanza general básica de U\$S 900.

Cabe destacar que actualmente los empleados de la educación están considerados como profesionales, de manera que, según sus atestados académicos, tienen derecho a la dedicación exclusiva (sobresueldo) y a un reconocimiento salarial en la Carrera Profesional (cursos de capacitación y estudios adicionales); además de un 8.8% de sobresueldo como incentivo didáctico.

7.6. Jubilación

El ente encargado de todo lo que se relacione con pensiones de jubilación es la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional. Ésta se encarga de realizar las estimaciones salariales que le corresponden a un empleado por concepto de pensión o jubilación y de si cumple con los requisitos establecidos para adquirir el derecho, y el Ministerio de Hacienda de hacer efectivo dicho concepto.

Para informarse de todos los pormenores para que los educadores logren su derecho a la pensión, es importante conocer la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, ley 7531 de julio de 1995.

7.7. Organización sindical

En 1942, los maestros, conscientes de la necesidad de crear una asociación nacional, se reunieron en octubre en la Escuela del Atlántico de San José, y fundaron la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), cuyos estatutos fueron aprobados en diciembre del mismo año y su ley constitutiva en agosto de 1943.

En 1949, al promulgarse la nueva Constitución, se estableció en ella la gratuidad de la segunda enseñanza, lo que trajo como consecuencia la aparición de nuevos centros de enseñanza media en algunos de los principales cantones del país, aumentándose el personal de secundaria.

Un grupo de profesores de quienes surgió la idea de crear una nueva asociación, convocó una asamblea constitutiva que se efectuó en el Colegio Superior de Señoritas en julio de 1955, por lo que oficialmente puede señalarse ese mes como la fecha en que nació la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), al ser aprobados los primeros estatutos y al nombrarse, de acuerdo con ellos, la primera directiva central.

Así nacieron las dos principales asociaciones de educadores costarricenses. la ANDE tiene unos 45.000 asociados, y la APSE 13.200.

Posteriormente se crearon las siguientes asociaciones gremiales:

- SEC: Sindicato de Educadores Costarricenses, fundada en 1969; cuenta en la actualidad con 23.300 afiliados.
- UCEP: Unión de Conserjes de la Educación Pública.
- SINAPRO: Sindicato Nacional de Profesores de Orientación.
- ADEP: Asociación de Educadores Pensionados.
- ADEM: Asociación de Directores de Enseñanza Media.
- SADEM: Sindicato de Asistentes de Dirección de Enseñanza Media.

Todas éstas agrupaciones gremiales buscan mejorar las condiciones académicas y económicas de sus miembros, y colaboran ampliamente con los cursos de capacitación y formación para los profesores en servicio.

Cabe destacar que un número importante de educadores tiene doble afiliación.