



Instituto de Investigación  
en Educación

**REVISTA**

Actualidades  
Investigativas  
en Educación

---

## **Actualidades Investigativas en Educación**

Revista Electrónica publicada por el  
Instituto de Investigación en Educación  
Universidad de Costa Rica  
ISSN 1409-4703  
<http://revista.inie.ucr.ac.cr>  
COSTA RICA

# **LA OPINIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN PRIMARIA SOBRE LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE REALIZA Y LA INFLUENCIA QUE TIENEN EN SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

ELEMENTARY TEACHER'S OPINION ABOUT PROFESSIONAL DEVELOPMENT  
ACTIVITIES AND ITS INFLUENCE IN THEIR CLASSROOM PRACTICE

Volumen 10, Número 3  
pp. 1-15

Este número se publicó el 15 de diciembre de 2010

Andrea Barrantes Rivera  
Xinia Céspedes Arguello  
Adriana Mejía Mata  
Sonia Picado Rosales  
Yanori Rojas Alpízar  
Andrea Zúñiga Colomer

*La revista está indexada en los directorios:*

[LATINDEX](#), [REDALYC](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [DOAJ](#), [E-REVIST@S](#),

*La revista está incluida en los sitios:*

[REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [PREAL](#), [HUASCARAN](#), [CLASCO](#)

---

Los contenidos de este artículo están bajo una licencia [Creative Commons](#)



# LA OPINIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN PRIMARIA SOBRE LAS ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE REALIZA Y LA INFLUENCIA QUE TIENEN EN SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

ELEMENTARY TEACHER'S OPINION ABOUT PROFESSIONAL DEVELOPMENT  
ACTIVITIES AND ITS INFLUENCE IN THEIR CLASSROOM PRACTICE

*Andrea Barrantes Rivera\**

*Xinia Céspedes Arguello\**

*Adriana Mejía Mata\**

*Sonia Picado Rosales\**

*Yanori Rojas Alpízar\**

*Andrea Zúñiga Colomer\**

**Resumen:** *El artículo presenta los resultados de un trabajo de investigación cuyo objetivo general fue analizar las actividades de desarrollo profesional en las que participa el personal docente de educación primaria y la influencia en la práctica pedagógica. Se aplicaron dos técnicas de investigación: el cuestionario y la entrevista; el primero dirigido a docentes en ejercicio, mientras que la entrevista se realizó a los encargados de desarrollo profesional de diferentes instituciones en Costa Rica. Los datos obtenidos revelan que existe un interés por parte del personal docente sobre su formación continua, tanto para su crecimiento personal como para el mejoramiento de su desempeño profesional. Por su parte, las instituciones encargadas de promover el desarrollo profesional realizan los esfuerzos necesarios para atender la demanda de los centros educativos y del personal docente en general. Estas instituciones cuentan con algunas limitaciones en cuanto a los recursos humanos y económicos. Finalmente, se concluye que es necesario implementar un programa de desarrollo profesional proveniente de un ente regulador, que coordine las instituciones encargadas de estas actividades, con el fin de que el proceso se realice regularmente y no de forma aislada.*

**Palabras clave:** *DESARROLLO PROFESIONAL, FORMACIÓN INICIAL, FORMACIÓN CONTINUA, COSTA RICA*

**Abstract:** *The article presents results about a research which general objective was to analyze professional development activities where teachers assist and its influence in their classroom practice, two techniques were applied: survey and interview, the first one was directed to elementary teachers, and the other one was directed to the persons in charge of professional development activities from different institutions of Costa Rica. The information reflects that there is an interest from teachers in their professional development, both for their personal development and also for their professional life. Professional Development institutions declared that they make an effort to attend schools demands and teachers in general. These institutions have limitations with their human and economic resources. Finally, the conclusion was that it is urgent to develop a professional development program that is organized by a regulation institution who coordinates all the institutions involved in this process, in order to unified efforts.*

**Key words:** *PROFESSIONAL DEVELOPMENT, INITIAL EDUCATION, CONTINUOUS FORMATION, COSTA RICA*

---

\* Licenciadas en Educación Primaria por la Universidad de Costa Rica.

**Artículo recibido:** 6 de agosto, 2010

**Aprobado:** 29 de noviembre, 2010

## 1. INTRODUCCIÓN

El tema en estudio surge a raíz de los cambios que están presentes en el mundo actual, los cuales abarcan diferentes ámbitos como lo son: científico, cultural, social, político y tecnológico; debido a estos cambios la educación no puede ni ha de quedarse al margen, ya que son los procesos educativos los que permitirán a largo plazo el desarrollo humano y social, en medio de esta sociedad cambiante.

Para lograr estos procesos es necesario tomar en cuenta el principio que establecen Barber y Mousher al afirmar que: "*La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes*" (2008, p. 47). De acuerdo con lo que establecen estos autores, para que el sistema educativo esté de acuerdo con la calidad y la exigencia que demanda la sociedad actual, debe partirse de los docentes.

Con el fin de lograr este principio se debe de considerar como un aspecto fundamental la formación de los docentes, pues estos tienen un papel protagónico y de gran beneficio para la sociedad. Esta formación se puede dar en dos etapas; una de ellas es la formación inicial, la cual está a cargo de las instituciones formadoras y la segunda es la formación continua o de desarrollo profesional que permite mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para permitir la calidad de la enseñanza y aprendizaje así como el desarrollo personal; esto le permite al docente innovar en el aula y hacerle frente a los desafíos del sistema educativo.

## 2. MARCO TEÓRICO

El apartado correspondiente al referente teórico brinda un marco conceptual integral que corresponde a las necesidades e intereses del presente artículo. Su fundamento se basa en los temas de: profesión, formación y desarrollo profesional del personal docente.

### 2.1 Profesión Docente

La profesión docente es muy importante porque tiene como principal objetivo formar seres humanos para la vida, capaces de responder a las demandas de un mundo cambiante e incursionar en la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, el personal docente, debe ser un agente de cambio, reflexivo, investigador, intelectual, crítico y transformador. De igual forma Torres (1999, p. 2) afirma que el docente, debe dominar saberes, comprender la cultura y el entorno que le

rodea, así como trabajar y aprender en equipo. Además, tiene que desempeñar un papel protagónico, en donde el docente tome decisiones acerca de la vida escolar y las políticas educativas. Al respecto, Robalino (2007) indica que el personal docente debe pasar de una posición pasiva a un papel protagónico en donde el desarrollo profesional docente se vea como un concepto integrador de la formación inicial y la formación en servicio con sus múltiples modalidades.

Por otra parte, el personal docente debe cumplir con ciertas funciones, algunas de estas son:

- Diagnosticar necesidades.
- Planificar las lecciones.
- Elegir materiales didácticos pertinentes.
- Motivar a los y las estudiantes en su proceso de aprendizaje
- Mantener una comunicación asertiva con los diferentes agentes del sistema educativo: padres de familia, colegas y estudiantes.

Asimismo, el docente debe poseer saberes fundamentales para llevar a cabo su labor, entre los que se encuentran:

1. Disciplinarios: Los cuales corresponden a los diferentes campos del conocimiento que dispone la sociedad.
2. Curriculares: Se refieren a los programas escolares que los docentes deben aplicar.
3. Experienciales: Son los adquiridos a lo largo de la experiencia profesional individual y colectiva e incluyen las creencias del personal docente.

## **2.2 Formación Docente**

En cuanto a la formación docente, debe tomarse en cuenta el concepto global de la misma, ya que esta no debe limitarse a la formación universitaria, sino que es un proceso continuo que comienza cuando el docente es estudiante en la escuela primaria o antes inclusive. No se refiere únicamente a habilidades o destrezas simplemente, sino que se considera una actitud frente al mundo, una forma de entender las relaciones sociales que implica una conciencia y un compromiso (Setúbal, 1996). Es decir, no solamente, incluye la formación inicial y la formación continua sino que también todas aquellas experiencias que van formando en el educador una verdadera vocación, la cual implica un compromiso con su protagonismo y participación en el aula.

### 2.3 Desarrollo Profesional Docente

Cuando se utiliza el concepto de "desarrollo profesional" nos referimos al: "*Proceso de formación continua a lo largo de toda la vida profesional, que produce un cambio y un mejoramiento de las conductas docentes en las formas de pensar, valorar y actuar sobre la enseñanza.*"(Ruiz, 1998, cit. por Suárez, 2005, p. 1).

De igual forma, Suárez (2005) indica que el Desarrollo Profesional docente debe considerarse como un proceso inherente a la carrera docente, vinculado al desarrollo institucional y como una estrategia para el cambio global.

Algunas veces el concepto de desarrollo profesional es confundido con el de capacitación, inclusive, pueden ser visto como sinónimos sin embargo, el desarrollo profesional, como lo establece Ruiz (1998) es un proceso continuo y a lo largo de toda la vida, mientras que la capacitación se reduce a una actividad sistemática (Hill, Estrada y Bosh, 2003); la cual está incluida dentro del proceso de desarrollo profesional, pero en sí misma no encierra el concepto de desarrollo profesional.

De acuerdo con Imbernón (1998, cit. por Suárez 2005, p. 2), existen diferentes modelos de desarrollo profesional, como por ejemplo los siguientes:

- **Formación individual:** en este modelo cada docente establece sus objetivos y selecciona los contenidos y actividades de su interés.
- **Observación – Evaluación:** se refiere a la observación y valoración con la asistencia de otros colegas, asesores o agentes externos que permitan obtener información sobre la propia práctica profesional con el fin de mejorarla posteriormente.
- **Desarrollo y mejora:** contempla la intervención del profesorado en proyectos que pretenden solucionar situaciones problemáticas vinculadas con la enseñanza pero en su contexto lo que provoca un aprendizaje en el proceso.
- **Entrenamiento o institucional:** impulsa la idea que hay un conjunto de comportamientos y técnicas que merecen ser puestas en práctica por los profesionales de la educación, debido a esto, muchos participan en actividades de entrenamiento como cursos, seminarios y otros que son diseñados y ejecutados por expositores o expertos.
- **Investigación o indagativo:** este modelo afirma la capacidad del profesorado para plantear interrogantes sobre su práctica docente que intenten resolver a través de la indagación. Esta acción puede tener un carácter individual, grupal o integrar a todo un personal docente de una institución educativa.

- Por último, Peña (2003) establece un modelo **integrador**, el cual incluye las dimensiones sociales e individuales, es decir establece la necesidad de que la excelencia sea tanto a nivel personal como a nivel institucional.

Para los fines que busca establecer el presente artículo de investigación, el modelo integrador, es el modelo que puede causar mayor impacto en tanto que no solamente establece el desarrollo profesional como una categoría académica sino que va más allá al establecer la necesidad de un desarrollo personal.

A pesar de que existen diferentes modalidades por medio de las cuales se puede emprender este proceso en la vida profesional y personal de cada uno de los educadores, el desarrollo profesional docente enfrenta diversos obstáculos y limitaciones como lo son: la excesiva carga lectiva, la masificación de las aulas que dificulta una práctica reflexiva, el individualismo y aislamiento docente, y la resistencia al cambio.

En contraposición a cada uno de los obstáculos, se han establecido no solamente a nivel internacional, sino también a nivel nacional, instituciones que colaboran y promueven el desarrollo profesional. En Costa Rica el desarrollo profesional docente ha contado con la labor del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, las Universidades Estales, la Fundación Omar Dengo y el Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva, entre otros.

### **3. METODOLOGÍA**

El presente estudio se enmarca dentro del tipo de investigación descriptiva. Este tipo de investigación tiene como objetivo describir sistemáticamente hechos y características de una población en forma objetiva y comprobable (Fox, cit. Colás y Buendía). En nuestro caso se describe en forma sistemática la opinión de los docentes en Educación Primaria, sobre su desarrollo profesional.

La investigación descriptiva incluye técnicas cualitativas y cuantitativas. Como técnica cuantitativa se aplicó un cuestionario a 127 docentes en Educación Primaria de las once escuelas públicas del circuito educativo número diez, San Pedro de Montes de Oca, de la Dirección Regional de San José. Como técnica cualitativa se aplicó una entrevista a la persona encargada del área de desarrollo profesional de la Universidad de Costa Rica (Instituto de Investigación en Educación, INIE), Universidad Nacional de Costa Rica,

Universidad Estatal a Distancia, Ministerio de Educación Pública y Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva.

A partir de la información recolectada por medio de dichos instrumentos se realizó el análisis de esta información a la luz del referente teórico que respalda este estudio. Se analizaron las respuestas de las personas encargadas del desarrollo profesional, también las frecuencias absolutas y relativas, dichos datos se tabularon por medio de cuadros y gráficos.

Con el fin de contestar la pregunta de investigación del presente estudio se siguieron diferentes etapas:

### **3.1 Etapas de la investigación.**

#### **I Etapa. Indagación y la revisión bibliográfica.**

Se hizo una exhaustiva revisión bibliográfica, y sitios web. También se revisó el periódico La Nación de los días sábado, domingo y lunes desde junio del 2008 a junio del 2009. Con base en dichas revisiones se elaboró el referente teórico.

#### **II Etapa. Elaboración del Marco Metodológico.**

Se realizó una revisión bibliográfica que fundamentó los conceptos relacionados con esta metodología. Posteriormente se elaboraron los instrumentos y se les aplicó el juicio de expertos para ser validados.

#### **III Etapa Aplicación de los instrumentos.**

Se inició solicitando los permisos correspondientes para la aplicación de los instrumentos. Posteriormente se aplicaron de manera simultánea el cuestionario y la entrevista.

#### **Etapa. Análisis de Datos**

Se estudiaron las frecuencias absolutas y relativas, y dicha información se tabuló por medio de cuadros y gráficos.

En el caso de las preguntas abiertas se agruparon de acuerdo con la frecuencia y similitud de las respuestas.

Los datos de la entrevista fueron agrupados de acuerdo con los objetivos de investigación y se contrastaron con los datos obtenidos en el cuestionario y en la revisión bibliográfica. Es decir, se realizó la triangulación de los datos obtenidos y se elaboraron las conclusiones y recomendaciones.

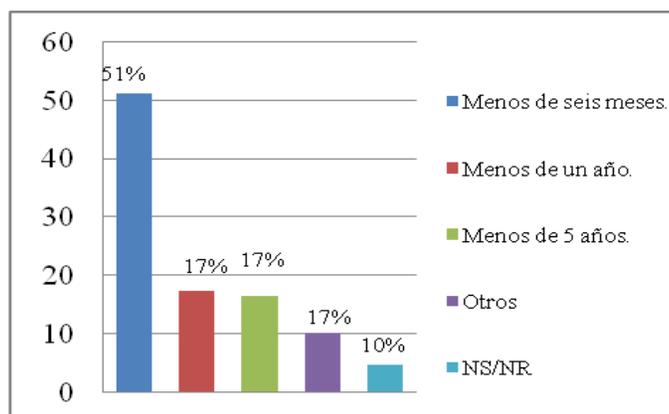
#### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La población en cuestión corresponde a 127 docentes del circuito N° 10, San Pedro de Montes de Oca de la Dirección Regional de San José del Ministerio de Educación Pública, los cuales en su mayoría son: femeninos, con una edad de 30-34 años, una experiencia laboral de 11-15 años, con nombramiento en propiedad, imparten primer ciclo, con una jornada laboral ampliada, la cual cumple con un horario de siete de la mañana a tres de la tarde aproximadamente, tienen a cargo entre 21-30 niños y cuentan con el título de Licenciatura.

Los datos nos indican que el personal docente posee conocimiento sobre el tema de desarrollo profesional y su importancia en la práctica docente.

Para determinar el interés de los docentes se les preguntó que cuando fue la última vez que asistieron a una actividad de desarrollo profesional, ante lo cual se reveló que en su mayoría, un 51%, lo hizo hace menos de seis meses, mientras que un 17%, asistió hace más de 6 meses y menos de un 1 año. (Ver gráfico 1)

Gráfico 1. Última vez que asistió



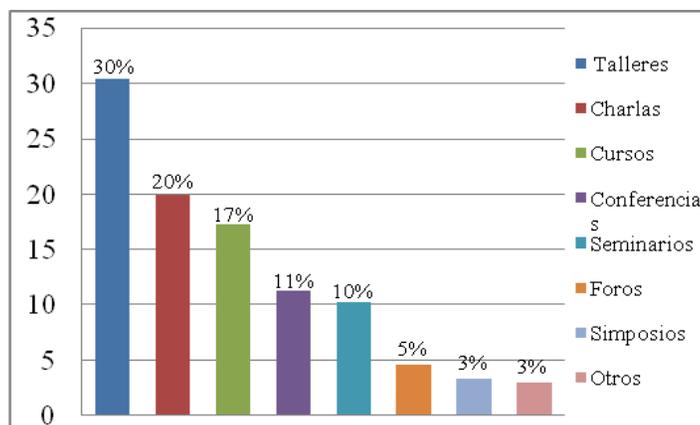
Por otra parte, los diferentes representantes de las instituciones encargadas consideran que la asistencia de los docentes a las actividades de desarrollo profesional que ellos imparten, ha sido positiva y satisfactoria, lo cual refleja el interés del personal docente.

Existen dos formas de enriquecer el desarrollo profesional: por medio de actividades individuales o colectivas. Con respecto a las primeras, para efectos de este estudio se tomaron en cuenta aquellas que se realizan por iniciativa propia o interés personal. Los

docentes entrevistados, en su mayoría eligieron en un 27%, búsquedas por internet; al respecto, Torres (1999) indica que uno de los nuevos roles del docente es la incorporación de las nuevas tecnologías, tanto para la enseñanza como para su propio desarrollo.

Entre las actividades colectivas podemos mencionar: talleres, simposios, charlas, cursos, conferencias, entre otros; los cuales se pueden realizar dentro o fuera de la institución educativa. Según los docentes, las actividades de su preferencia son los talleres con un 30%, con un 20% charlas y con un 17% cursos (ver gráfico 2). Asimismo, un 62% de los encuestados indica que asisten principalmente a las que son organizadas por el MEP en coordinación con las universidades públicas, ya que son de carácter obligatorio con el Plan 200 al fin del curso lectivo.

**Gráfico 2. Actividad de su preferencia**



Con respecto a la frecuencia con que los docentes entrevistados asisten a este tipo de actividades, un 64% indicó que lo hace 1 ó 2 veces al año. En este sentido, los docentes indican que su asistencia se ve limitada por diferentes factores, como lo es la disponibilidad de tiempo, los horarios, los permisos y la falta de reconocimiento; este último porque los docentes prefieren asistir cuando son acreditadas por el Servicio Civil y reconocidos por el MEP; así lo afirma Robalino (2007) al indicar que una de las dificultades y obstáculos en América Latina es la asistencia a cursos, ya que los docentes asisten por el puntaje y no por su utilidad.

Por su parte, los encargados de las diferentes instituciones de desarrollo profesional consideran que las actividades son una oportunidad para los docentes, debido a que

alimentan su práctica pedagógica. Estas instituciones ofrecen las actividades en diferentes modalidades, siendo las de mayor demanda los cursos y talleres, lo que concuerda con los datos obtenidos a partir de los docentes entrevistados y de la revisión realizada en un periódico de circulación nacional, ya que de 113 espacios de divulgación en medios de comunicación escrita, 47 corresponden a la modalidad de cursos.

De acuerdo con dichos espacios de divulgación la institución que más divulgó información relacionada con las actividades de desarrollo profesional, fue el COLYPRO con 47, seguido de la UNA con 25 y la UCR con 24; además, las áreas de mayor oferta son: Necesidades Educativas Especiales, asignaturas básicas, disciplina y manejo de aula; las cuales coinciden con las de mayor demanda por parte de los docentes.

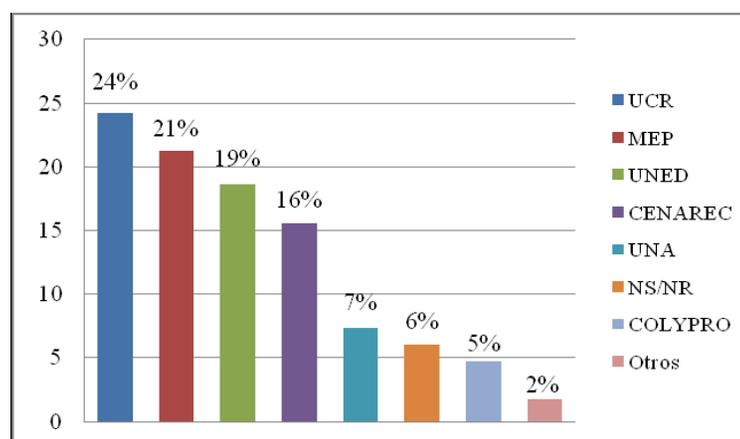
Por lo anterior, se puede evidenciar el interés de las diferentes instituciones encargadas de ofrecer actividades de desarrollo profesional, pues estas cuentan con una gama de oportunidades para que los docentes continúen con su formación, ya que además del compromiso de organizarlas, las divulgan y las evalúan, con el fin de realizar las mejoras pertinentes.

En cuanto a los criterios que utilizan las instituciones para ofrecer actividades de desarrollo profesional y de acuerdo con la opinión de los docentes encuestados, un 43% de ellos indica que los temas para estas actividades se originan de las propuestas del MEP y en segundo lugar parten de las necesidades de los docentes, mientras que los representantes de las instituciones entrevistadas afirman que el principal criterio que ellos toman en cuenta son las necesidades de los docentes, además, en el caso del MEP, se basan en el diagnóstico realizado a nivel nacional en el 2008. La UCR y el INIE realiza investigaciones para determinar las actividades de desarrollo profesional que van a impartir. La UNED por su parte, toma en cuenta la población a la que van dirigidas las actividades de desarrollo profesional, el número de horas disponibles y los recursos con los que cuentan. Y el CENAREC, utiliza información de los asesores regionales y nacionales, investigaciones recientes, formularios de capacitación y la respuesta de la población matriculada en los cursos que se han impartido.

Según la opinión del personal docente sobre las actividades de desarrollo profesional que ofrecen las diferentes instituciones (ver gráfico 3), el 24%, eligió a la UCR como la institución que brinda las mejores oportunidades de desarrollo profesional. Al respecto la representante del INIE mencionó durante la entrevista que quienes han asistido, manifiestan sentirse satisfechos con la metodología, el material, la dinámica de grupo y por contar con

facilitadores provenientes de la UCR. En segundo lugar, los docentes eligieron al MEP calificando sus actividades como muy buenas y buenas. Es importante destacar los resultados del COLYPRO ya que sólo un 5% de los docentes eligió a esta institución como la que brinda mejores oportunidades de actividades de desarrollo profesional, a pesar de ser el centro que promueve por medio de la prensa escrita la mayor cantidad de actividades según la revisión bibliográfica realizada.

**Gráfico 3. Institución que ofrece mejores oportunidades**



Para las calificaciones dadas por los docentes con respecto a las actividades que han asistido, el MEP es la institución que obtuvo mayor cantidad de opiniones, un total de 108, representadas por un 67%, del cual, un 26% de los docentes las calificó como de su interés.

En segundo lugar, se ubica la UCR con 103 opiniones, que corresponden a un 66%, de este un 28% y 27% de los docentes indican que son actualizadas y de su interés respectivamente.

Con respecto a la UNA, fue esta institución la que obtuvo menos opiniones, lo cual, se puede adjudicar a su ubicación geográfica y su lejanía con respecto al circuito de estudio; sin embargo, los resultados fueron alentadores ya que los docentes las calificaron como de su interés y actualizadas.

Por otra parte, el 59% de los docentes prefieren que las actividades de desarrollo profesional se realicen en horas lectivas, al respecto, el representante del MEP indica que

esto no es posible, al menos que se hagan en las últimas semanas del curso lectivo. Además, en cuanto a la forma de recibir las actividades, el 66% indicó que las prefieren presenciales, a pesar de que existen otras modalidades como lo son los cursos virtuales y las video-conferencias (ver cuadro 1).

**Cuadro 1**  
**Preferencia para la forma de recibir las capacitaciones**

Modalidad	Relativo (%)	Absoluto
Presenciales	66%	84
Virtuales	15%	19
Bimodales	14%	18
NS/NR	5%	6
TOTAL	100%	127

Finalmente, se analizó la influencia de las actividades de desarrollo profesional en la práctica pedagógica, partiendo del hecho de que el desarrollo profesional es un factor interno, es decir, propio de cada docente. En este sentido, se quiso saber si las actividades a las que ha asistido el personal docente han influenciado o no en su práctica; al respecto, el 78% de encuestados indican que sí, ya que los mismos mencionan aspectos como enriquecimiento y actualización de conocimientos, metodologías, estrategias y capacidades del docente que hace que el trabajo por realizar sea más productivo utilizando diferentes recursos, abriendo la mentalidad a mejores opciones para los estudiantes, brindando lecciones más dinámicas, dar nuevas propuestas para el mejoramiento de manejo de grupo y mejorando el desarrollo de planeamientos.

Además, se consultó con los docentes si recibieron algún material en las actividades de desarrollo profesional a las que han asistido y si lo han utilizado posteriormente; al respecto, el 63% de los encuestados afirman haberlo recibido, de ellos 81% sí lo ha utilizado aplicando las técnicas aprendidas o como material de consulta; es decir, sí existe una

verdadera influencia de las actividades en la práctica pedagógica; sin embargo, no es posible determinar este impacto ya que no hay una medición para exponerlo de forma cuantitativa debido a que no se cuenta con los recursos humanos y económicos para hacerlo.

## **5. CONCLUSIONES**

Con base en los resultados obtenidos durante este proceso de investigación se construyeron las siguientes conclusiones:

El desarrollo profesional debe partir de la práctica con el fin de retroalimentarla y que el docente sea crítico de su propia labor.

El personal docente muestra interés por su desarrollo profesional y tiene un claro concepto del mismo, afirmando que este se adquiere con el fin de mejorar, actualizar y potencializar su práctica docente. Además, los docentes encuestados asistieron por última vez a una actividad de desarrollo profesional hace menos de seis meses, lo cual, se considera satisfactorio tomando en cuenta los múltiples factores que limitan su asistencia.

El desarrollo profesional se puede llevar a cabo por medio de actividades individuales o colectivas. La población en estudio lo hace principalmente por medio de búsquedas en internet y asistiendo a cursos y talleres, asisten una o dos veces por año a este tipo de actividades, donde la poca disponibilidad de tiempo es el principal factor limitante.

Las actividades de desarrollo profesional se ofrecen en diferentes modalidades; las de mayor demanda son los cursos y talleres, ya que estos son reconocidos por el Ministerio de Educación Pública y el Servicio Civil.

Por otra parte, de acuerdo con la revisión realizada en un periódico de circulación nacional, el COLYPRO es la institución con más publicaciones sobre actividades de desarrollo profesional y el área temática de mayor oferta es la de necesidades educativas especiales.

En cuanto a los datos obtenidos en las entrevistas, las instituciones encargadas del área de desarrollo profesional docente, ofrecen diversas estrategias para facilitar y mejorar la asistencia a estas actividades como lo son: los cursos virtuales, la metodología de pares, horarios accesibles según la jornada laboral y certificados para lograr mejoras salariales. El MEP por su parte, realiza los esfuerzos y la coordinación necesaria con las Universidades Estatales para la planificación e implementación del Plan 200, el cual se lleva a cabo en el mes de diciembre y es de asistencia obligatoria para los docentes.

A su vez, los representantes de estas instituciones, coinciden en que los recursos no son suficientes para atender la demanda de los centros educativos y de los docentes.

Respecto a los criterios que utilizan para organizar las actividades de desarrollo profesional se encuentran principalmente: la opinión de los docentes en cuanto a sus intereses y necesidades, las recomendaciones de especialistas en el campo educativo, el tipo de población a la que va dirigida, el número de horas disponible, los recursos con los que cuentan, la información que proviene de los asesores regionales y nacionales, así como las investigaciones recientes y actualizadas.

Finalmente, basado en la opinión del personal docente encuestado, la institución que brinda mejores oportunidades de desarrollo profesional es la UCR, seguido de la UNED y el MEP. En este sentido, las actividades que estas instituciones ofrecen fueron consideradas por los docentes como de su interés, actualizadas y contextualizadas.

Los docentes también indican que han visto influenciada y enriquecida su práctica docente asistiendo a estas actividades, lo que coincide con la opinión de los representantes de las instituciones, los cuales afirman que las actividades de desarrollo profesional sí influyen en la práctica docente.

## **6. RECOMENDACIONES**

Con base en las conclusiones, se consideran los siguientes lineamientos o recomendaciones a las Instituciones encargadas de las Actividades de Desarrollo profesional del país con el fin de mejorar las actividades que se ofrecen:

- Promover una participación activa del personal docente en los procesos administrativos, de planificación y organización de las actividades de desarrollo profesional.
- Asignar un mayor presupuesto a las actividades de desarrollo profesional.
- Favorecer la asistencia a diferentes modalidades, además de los cursos y talleres.
- Ampliar la oferta de las actividades de desarrollo profesional en las diferentes regiones del país.
- Divulgar información relacionada con las actividades de desarrollo profesional por diferentes medios.

- Ofrecer actividades de desarrollo profesional que aborden temas de disciplina, manejo del aula y establecimiento de límites.
- Organizar la asistencia de los docentes sin discriminación alguna por parte del director y conceder la autorización para que puedan participar en las actividades de desarrollo profesional.
- Brindar en el centro educativo un espacio dentro de las reuniones de personal, para que los docentes que hayan asistido a actividades de desarrollo profesional compartan con el resto de sus colegas las experiencias adquiridas.
- Designar al centro educativo como un promotor de desarrollo profesional de su personal docente, mediante actividades de auto y mutua actualización.
- Fomentar el interés del personal docente por su formación continua desde la formación inicial.
- Dar un debido seguimiento por parte del centro educativo correspondiente a los docentes que participan en las actividades de desarrollo profesional.
- Facilitar al personal docente material impreso o digital en las actividades de desarrollo profesional en las que participan.

Como principal recomendación se recomienda Implementar a nivel nacional un programa de desarrollo profesional proveniente de un ente regulador, que coordine las instituciones encargadas de las actividades, con el fin de que el proceso se realice regularmente y no de forma aislada, y así cumplamos con lo que establece Coombs, citado por Molina:

***“El servicio de educación de un país se asemeja a un sistema,  
muchos componentes que deben trabajar en armonía,  
para que responda a las expectativas de la población”***

(2000, p. 3)

## 7. Referencias Bibliográficas

- Barber Michael y Mourshed Mona. (2008). **Cómo hicieron los sistemas educativos con mayor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos**. Chile: PREAL.
- Colás Bravo María del Pilar y Buendía Eisman Leonor. (1994). **Investigación Educativa**. Sevilla: Alfar.
- Hill María Elena, Estrada Manuel y Bosch Zuyin. (2003). **Formación, Capacitación, Desarrollo de RR.HH. y su importancia en las organizaciones**. Recuperado el 7 de junio del 2009, de <http://www.monografias.com/trabajos14/formacionrrhh/formacionrrhh.shtml>
- Imbernón, Francisco. (2004). **La formación y el desarrollo profesional del profesorado**. Recuperado el 20 de mayo del 2009, de [http://books.google.co.cr/books?id=oFBJP5FnXU0C&printsec=frontcover&dq=Francisco+Imbern%C3%B3n:+La+formaci%C3%B3n+y+el+desarrollo+profesional+del+profesor+ado&source=bl&ots=m2fweSpWqz&sig=j4X7JdiBfeQOESAKvG\\_wsustdBM&hl=es&ei=Pnn8S7CpFsH6lw8sTbDw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBQ\\_Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.co.cr/books?id=oFBJP5FnXU0C&printsec=frontcover&dq=Francisco+Imbern%C3%B3n:+La+formaci%C3%B3n+y+el+desarrollo+profesional+del+profesor+ado&source=bl&ots=m2fweSpWqz&sig=j4X7JdiBfeQOESAKvG_wsustdBM&hl=es&ei=Pnn8S7CpFsH6lw8sTbDw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBQ_Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false)
- Molina, Guillermo. (2000). **Crisis de la Educación Costarricense: un reto sin respuestas**. San José, Costa Rica: Litografía e imprenta LIS, S.A.
- Peña, José. (2003). **Desarrollo profesional del docente universitario**. Recuperado el 28 de marzo de 2009, de [www.campus-oei.org/valores/monografias/monografia03/reflexion03.htm](http://www.campus-oei.org/valores/monografias/monografia03/reflexion03.htm)
- Robalino Campos, Magaly. (2007). **Seminario Internacional. Los docentes pueden hacer la diferencia**. UNESCO. Santiago, Chile. Recuperado el 12 de abril, de [www.ciep.fr/conferences/CD\\_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf\\_interv/Rovalino\\_Magaly\\_es.pdf](http://www.ciep.fr/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Rovalino_Magaly_es.pdf)
- Setúbal, María Alice. (1996). Demandas que surgen de la autonomía y descentralización. En **Nuevas formas de aprender y enseñar**. Santiago: UNESCO. Recuperado el 4 de junio de 2009, de <http://www.rieoei.org/opinion16.htm>
- Suárez, Julio. (2005). **Reflexiones en torno al desarrollo profesional docente**. Recuperado el 12 de abril de 2009, de [www.eae.ucr.ac.cr](http://www.eae.ucr.ac.cr)
- Torres, Rosa María. (1999). **Aprender para el futuro. Nuevo marco de la tarea docente**. Recuperado el 16 de abril de 2009, de <http://www.educar.org/articulos/roldocente.asp>