

Memoria histórica del 70 Aniversario

Noviembre, 2020



Colegio de Licenciados y Profesores
en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes

Memoria histórica del 70 Aniversario

Noviembre, 2020



Memoria histórica en conmemoración del 70 Aniversario del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes

Junta Directiva 2019-2021

M.Sc. Fernando López Contreras	Presidente
M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa	Vicepresidenta
M.Sc. Geovanny Soto Solórzano	Tesorero
Dra. Jacqueline Badilla Jara	Secretaria
M.Sc. Ana Cecilia Domian Asenjo	Prosecretaria
M.Sc. Jairo Velásquez Valverde	Vocal 1
M.Sc. Ingrid Susana Jiménez López	Vocal 2

Fiscal

M.Sc. Andrea Peraza Rogade

Director Ejecutivo

MBA Enrique Víquez Fonseca

Comisión de 70 Aniversario

M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa	Vicepresidenta de Junta Directiva y Coordinadora
Dra. Jacqueline Badilla Jara	Secretaria de Junta Directiva
M.Sc. Ana Cecilia Domian Asenjo	Prosecretaria de Junta Directiva

Personal de apoyo:

Lic. Marianela Mata Vargas	Subdirectora Ejecutiva
Lic. Samantha Coto Arias	Jefe de Comunicaciones
Bach. Maritza Noguera Ramírez	Secretaria de Actas

Elaborada por:

M.Sc. Carlos Vargas Loáiciga | Área de Investigación de Calidad Educativa del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, Colypro

Revisada por:

Lic. Samantha Coto Arias | Jefatura del Departamento de Comunicaciones, Colypro
Bach. Carla Arce Sánchez | Asistente del Departamento de Comunicaciones, Colypro

Colypro

Central telefónica 2437-8800
Apartado: 8-4880-1000 San José, Costa Rica
contactenos@colypro.com / www.colypro.com

Todos los derechos reservados
Hecho el depósito de Ley

Revisión filológica

Óscar Aguilar Sandí

Diseño y diagramación

Renzo Pigati Barrios

Impresión

Innografic de Costa Rica RG S.A.

Año 2020

Presentación

Han pasado 70 años desde la conformación del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (Colypro). Desde entonces, la institución ha recorrido un largo camino para consolidar el prestigio por el cual hoy destaca. Esta Memoria es el resumen de siete décadas de esfuerzo y crecimiento continuo, necesarios para hacer frente a la responsabilidad establecida por ley.

Costa Rica ha vivido acontecimientos históricos, los cuales propiciaron cambios vertiginosos a la estructura, economía y costumbres de todo el país. Las crisis se han asomado en diferentes momentos: desde las financieras como en la década de los 70, hasta las humanitarias como la ocurrida, recientemente, debido a la emergencia por la COVID-19.

En 70 años se puede notar cómo la educación ha sido uno de los pilares predominantes para nuestra nación. Costa Rica decidió que esta sería su brújula, consolidándola con la promulgación de la Ley N.º 1231 de 1950, de creación del Colegio Profesional que, en adelante, velaría por el ejercicio ético, legal y competente de la profesión docente y, con ello, potenciaría las capacidades y calidades educativas para alcanzar una mejora integral.

La tarea es grande y Colypro la ha asumido con responsabilidad y firmeza, mediante esfuerzos que acuerpan los ideales de grandes intelectuales costarricenses, quienes revolucionaron el sistema educativo. Estas ideas, todas en conjunto, son ejemplo para transformar la realidad de cada rincón del territorio nacional, donde se encuentran nuestros docentes generando oportunidades, por medio de la herramienta más poderosa: la educación.

Colypro ha demostrado que no existen límites y, hoy, después de 70 años, es el colegio profesional más grande del país, el cual no se detiene. Al contrario, como institución responsable y guiada de buena manera por parte de la Junta Directiva, se prepara para asumir retos que permitan seguir aportando a la educación costarricense, tales como la renovación de los procesos de formación continua, las herramientas de atención a usuarios, el mejoramiento de la infraestructura para la sana recreación y la promoción del buen funcionamiento operativo, de manera que toda la población colegiada acceda a los servicios que se ofrecen.

Siempre habrá retos, los hubo 70 años atrás; no obstante, mientras existan docentes con compromiso, responsabilidad y sacrificio, se tendrá un Colypro que aportará a la educación costarricense, transformará realidades y generará oportunidades para todas las personas.

M.Sc. Fernando López Contreras
Presidente de Junta Directiva
Colypro

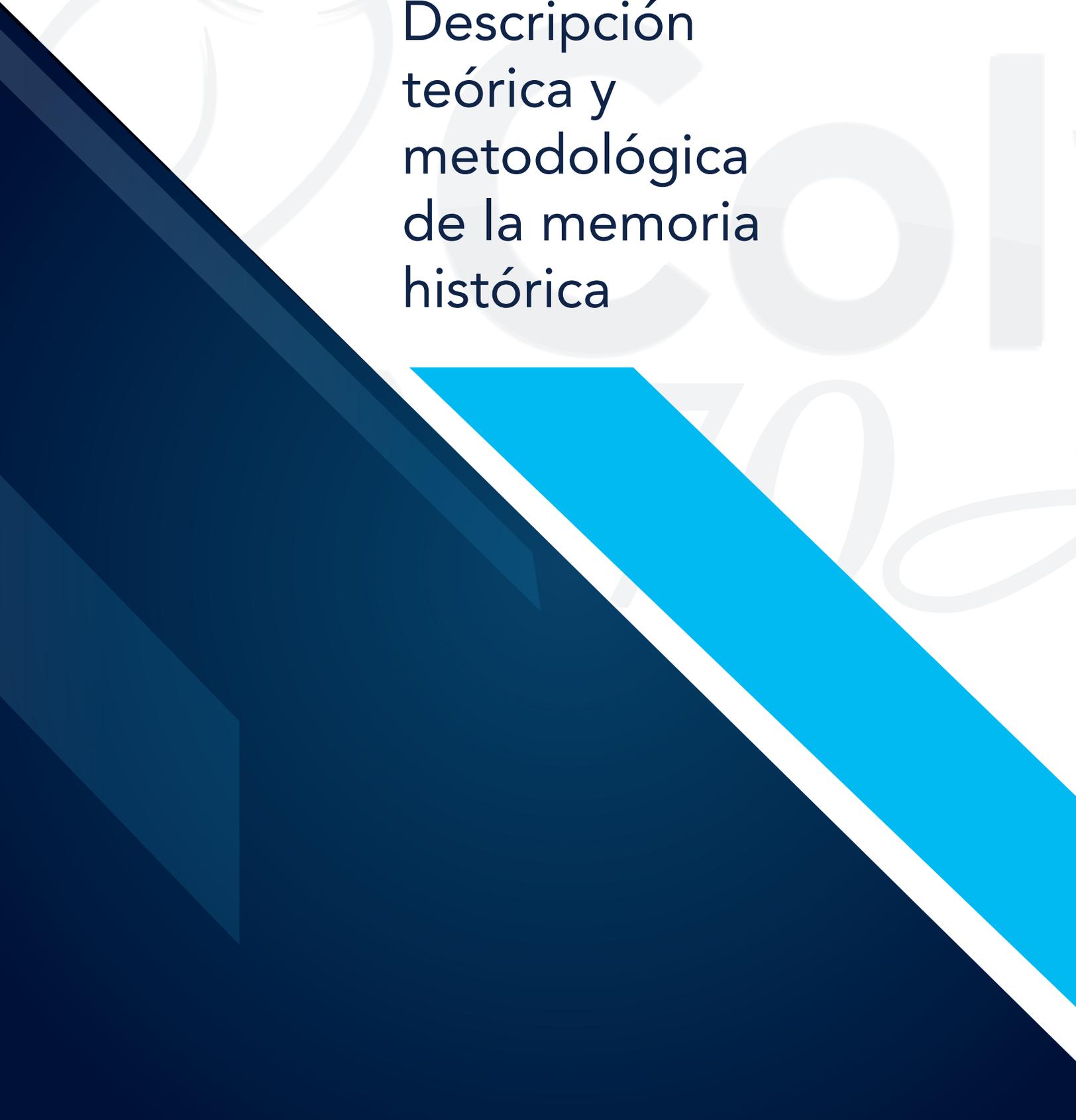
Contenido

Descripción teórica y metodológica de la memoria histórica	7
1. Enfoque teórico	8
2. Metodología.....	9
3. Ruta de trabajo.....	10
Desarrollo de la Memoria 70 Aniversario	13
I. Fundación del Colypro y su marco legal	14
1.1. Proceso de conformación del Colypro	14
1.2. Ley Orgánica y sus modificaciones.....	14
a. De la fundación del Colegio en 1950 a su modificación en 1972	15
b. Modificaciones en 2017	15
1.3. Evolución: oficinas y centros de recreo	19
1.4. Código Deontológico.....	23
1.5. Colypro en números: indicadores generales	24
a. Población colegiada, datos demográficos generales (edades, ubicación-regional).....	24
b. Disciplinas de la población colegiada	27
II. Organización y funcionamiento interno	29
2.1. Asamblea General	30
2.2. Junta Directiva y su quehacer.....	31
a. Quehacer de la Junta Directiva.....	31
b. Primera Junta Directiva tras la modificación de la Ley Orgánica.....	32
c. Contexto de la pandemia COVID-19.....	33
d. Equipo de Derechos Humanos e Inclusión	34
2.3. Fiscalía	35
2.4. Juntas Regionales.....	36
2.5. Tribunal Electoral	38
2.6. Tribunal de Honor	39
III. La academia en Colypro: la evolución de la formación continua desde Colypro	41
3.1. La Universidad Pedagógica	41
3.2. Formación continua, académica y personal desde el Colypro: origen y evolución	41
a. Origen	42
b. Evolución.....	42
c. Estructura actual.....	44
3.3. La investigación como herramienta de aporte académico en la calidad educativa costarricense ..	45
a. Investigación	45
b. Análisis curricular.....	45
c. Seguimiento y evaluación	46
3.4. Revista Umbral	47
3.5. La formación continua desde la era digital	48

a.	Los inicios de la virtualidad: la primera oferta de cursos virtuales y su evolución	49
b.	Suplemento digital Urí	50
3.6.	Plataforma Ulula	51
a.	Construyendo un sueño.....	51
b.	2018: Nacimiento de una idea.....	52
c.	2019: Primeros pasos.....	52
d.	Retos y limitaciones.....	52
e.	Inauguración	52
f.	2020: Posicionamiento.....	53
g.	Crecimiento acelerado	53
h.	Ampliación y consolidación	54
3.7.	Nuevos ámbitos de acción y proyectos con incidencia en la calidad educativa	54
a.	Convenios académicos	54
b.	Alianzas estratégicas	56
c.	Proyectos actuales desde la formación continua	57
IV.	Apartado especial. Recorrido por medio del quehacer profesional de personas colegiadas desde la experiencia docente	59
4.1.	Introducción.....	59
4.2.	La alegría de ser docente: su rol y el trabajo en el aula dentro de la sociedad contemporánea ...	59
a.	Definiciones teóricas del ser docente	59
b.	Relatos sobre la alegría de ser docente.....	60
4.3.	La transformación de las realidades y el compromiso social desde el rol docente.....	62
a.	Definiciones teóricas sobre el compromiso social de ser docente	62
b.	Relatos docentes sobre el compromiso social y el rol transformador	63
4.4.	La docencia y su aporte en la promoción de la cultura	65
a.	Aportes teóricos sobre la docencia como promotora de la cultura.....	65
b.	Relatos que reflejan el aporte docente en la promoción de la cultura	66
4.5.	Premio Jorge Volio: Docentes destacados	68
V.	Retos y desafíos del Colypro en el contexto del dominio tecnológico, cambio climático y crisis socioeconómicas que condicionan la calidad educativa costarricense	72
5.1.	La calidad de la educación costarricense	72
5.2.	Contexto en el 2020: Colypro frente a las crisis socioeconómicas, COVID-19 y Agenda 2030.....	75
5.3.	Brechas digitales.....	80
	Referencias	87



Descripción
teórica y
metodológica
de la memoria
histórica



A continuación, se describen los aspectos principales de la teoría en la que se ha basado la construcción de la memoria histórica del 70 Aniversario del Colopro, así como la ruta metodológica que se ha utilizado para la recuperación de información que dio cuerpo al documento.

1. Enfoque teórico

El propósito de la recuperación de la memoria histórica del 70 Aniversario del Colopro fue realizarla con un enfoque social, fundamentado en el libro *Recordar y narrar el conflicto: herramientas para reconstruir la memoria histórica*, coordinado por Sánchez (2009). En él se hace una caracterización del concepto de memoria histórica y los aportes que se pueden desarrollar tras su aplicación.

Según el texto coordinado por Sánchez (2009), la memoria histórica no se centra únicamente en enfoques históricos, sino que posee un enfoque social que trasciende la mera descripción de los hechos. El autor describe que el sentido de la función de la memoria histórica va más allá de los recuentos de los hechos o la reconstrucción de los datos: pretende reconstruir los significados, pasar por los procesos en donde los eventos fueron vividos y son recordados a través del tiempo, por parte de las personas. En otras palabras, las memorias históricas están cargadas de sentido sociocultural, debido a que las personas le dan significado, y este está determinado por el contexto.

Bello, citado por Sánchez (2009), detalla que: “los significados se construyen cultural, social y subjetivamente de tal manera que aquello que puede resultar significativo para una cultura puede ser irrelevante para otra” (p. 55). Asimismo, Sánchez (2009) complementa el enfoque social de la memoria histórica citando a Portelli y Riaño:

“La dimensión social de la memoria reconoce que el recordar no es pasivo, ni un hecho puramente psicológico o natural, sino un acto de recreación del pasado en el presente, un proceso social y cultural donde el recuerdo y el olvido, en tanto prácticas opuestas pero complementarias, constituyen las dos operaciones que la renuevan continuamente” (p. 55).

Otra de las características de la memoria histórica como concepto, planteada por Sánchez (2009), es que tiene función selectiva y ordenadora. El autor explica que el proceso de la memoria se da por medio de la narrativa, la cual es la forma de recuperar los hechos más relevantes, sino también los que generan significados relevantes dentro de la colectividad y esto, a su vez, evoca sentimientos relacionados a las identidades, y por tanto, no solo es darle sentido al pasado, sino al presente: “Esta labor de darle sentido al pasado en función del presente y de las aspiraciones futuras representa una estrategia de construcción de identidades” (p. 56).

En conclusión, la memoria histórica, desde la discusión teórica, es la forma de recuperar hechos relevantes, con el fin de generar insumos que impactan dentro de la colectividad –en este caso las personas colegiadas– a partir de los significados subjetivos y colectivos.

2. Metodología

La construcción de la memoria histórica tuvo tres fases metodológicas, las cuales se detallarán en este apartado. La primera refiere a la investigación histórica por medio de la revisión bibliográfica, basada en dos obras conmemorativas que el Colypro posee: la *Memoria de los 50 años* y la *Memoria de los 65 años*. La segunda fase es de índole participativa, ya que abre el marco compilatorio hacia la perspectiva docente, en donde se utilizaría la fotografía como la técnica de recolección histórica, así como los relatos docentes, los cuales fortalecerían la forma de construcción de la memoria histórica. Por último, la tercera fase se realizó a partir de la entrevista, la cual permitió la participación exclusiva de la Junta Directiva, con el fin de construir los retos que se presentan para el Colegio en el contexto actual.

Ahora bien, las fases anteriores permitieron estructurar el camino para el desarrollo de la memoria, tomando en cuenta las técnicas metodológicas existentes que permiten la recopilación con validez científica y con enfoque social. Las tres fases, por tanto, muestran diversas técnicas de recolección de información que, desde el punto de vista de la investigación social, son aptas para la sistematización histórica del Colypro. A continuación, se detallan algunas de sus características:

- a. La investigación histórica:** Tal y como lo manifiesta Fusco (2009), la investigación histórica posee diversos enfoques; uno de ellos es el descriptivo, que se encarga de la identificación y descripción de elementos centrales que caracterizan al objeto de estudio, tomando en consideración métodos de orden, ya sea cronológicos, por áreas u otros. En otras palabras, citando a lafrancesco, la investigación histórica es la que se encarga de la "descripción, clasificación y explicación" (p. 237). Por consiguiente, según Fusco (2009), la persona investigadora debe tener en cuenta los momentos técnicos y cognoscitivos para la comprobación de lo conocido (p. 234). Bajo estas premisas se realizó la primera fase, haciendo la revisión de los dos testimonios documentales sobre Colypro ya mencionados.
- b. La fotografía como técnica del relato histórico:** Por otra parte, dentro de las diversas técnicas de las memorias históricas, así como de la investigación social en general, la fotografía cumple una función primordial. En efecto, tal y como lo detalla Sánchez (2009), la fotografía es el medio en el que se registran los eventos individuales, familiares, comunitarios o colectivos que han sido parte de uno o varios eventos significativos para las personas que componen las familias y comunidades, o de manera subjetiva. Asimismo, indica el autor, la fotografía por sí sola no representa nada si no se le da el significado colectivo o individual para que ese retrato deje su marca en los imaginarios. De ahí que los relatos son fundamentales dentro de la reconstrucción histórica, ya que en conjunto son activadores del recuerdo (p. 107).
- c. Entrevista:** Por último, la entrevista es una de las técnicas de la investigación, en general, más utilizadas. Según Bernal (2010), la entrevista consiste en la forma de recopilar información mediante un proceso de comunicación directa entre la persona investigadora e informantes claves, con el fin de obtener la información relevante para desarrollar el tema. Se realiza por medio de una guía de preguntas planteadas desde los objetivos del proceso investigativo (p. 256). En este punto, la Junta Directiva, como órgano director del Colypro, fue el grupo informante clave para el desarrollo de un análisis situacional que ubicaría al Colegio frente al contexto actual.

3. Ruta de trabajo

A continuación, se presenta la propuesta a seguir para el desarrollo de la *Memoria de los 70 años del Colypro*.

Cuadro 1: Fases de construcción de la Memoria histórica del 70 Aniversario de Colypro

Fase I: Investigación histórica			
Objetivo: Recuperar elementos centrales de la fundación, organización y funcionamiento del Colypro en el marco de su 70 Aniversario			
Componentes	Técnica	Fuentes	Plazo
I. Fundación del Colypro y su marco legal 1.1. Proceso de conformación del Colypro 1.2. Ley orgánica y modificaciones 1.3. Evolución: oficinas y centros de recreo 1.4. Código Ético y Código Deontológico 1.5. Colypro en números: indicadores generales 1.5.1. Población colegiada, datos demográficos generales (edades, ubicación-regional) 1.5.2. Especialidades y/o profesiones de población colegiada	Revisión bibliográfica	Documentos: Memoria de los 50 y 65 años Actas Estudio actuarial del Fondo de Mutualidad y Subsidios	Abril
II. Organización y funcionamiento interno 2.1. Asambleas generales 2.2. Junta Directiva y su quehacer 2.3. Fiscalía 2.4. Tribunal Electoral 2.5. Tribunal de Honor 2.6. Juntas Regionales	Revisión bibliográfica	Documentos: Memoria de los 50 y 65 años Actas Estudio actuarial del Fondo de Mutualidad y Subsidios.	Abril
III. La academia en Colypro: la evolución de la formación continua desde Colypro 3.1. La Universidad Pedagógica 3.2. La formación continua para la población colegiada y su evolución (la división de las áreas, las gestorías de desarrollo cultural o deportivo) 3.3. La investigación como herramienta de aporte académico en la calidad educativa costarricense (la revista de Colypro, Área de investigación)	Revisión bibliográfica	Documentos: Memoria de los 50 y 65 años	Mayo
3.4. La formación continua desde la era digital (Urí, cursos virtuales, webinarios, Ulula) 3.5. Nuevos ámbitos de acción y proyectos con incidencia en la calidad educativa (alianzas, convenios, proyectos actuales)	Entrevista	Entrevistas al equipo del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano	Mayo

Fase II: relatos			
Objetivo: Compilar una serie de experiencias docentes que representen su quehacer profesional por medio de fotografías y relatos.			
Componentes	Técnica	Fuentes	Plazo
IV. Apartado especial: Recorrido histórico por medio del quehacer profesional de personas colegiadas en diversos momentos históricos (el fotoensayo como herramienta histórica) 4.1. Ejercicio docente, trabajo en el aula: anécdotas, los relatos y frases docentes 4.2. Activismo sociopolítico 4.3. Aportes culturales 4.4. Docentes colegiados destacados en la historia	Fotografías y relatos	Docentes colegiados	Mayo
	Entrevista	Docentes colegiados	
Fase III: Entrevistas			
Objetivo: Plantear retos y desafíos relacionados al ser y quehacer por parte del Colypro dentro del contexto nacional e internacional.			
Componentes	Técnica	Fuentes	Plazo
V. Retos y desafíos del Colypro en el contexto del dominio tecnológico, cambio climático y crisis socioeconómicas que condicionan la calidad educativa costarricense	Entrevista	Junta Directiva	Junio

Fuente: Elaboración propia.



Desarrollo de
la *Memoria 70*
Aniversario



Este documento no pretende replicar los diversos aportes construidos por parte de los otros dos informes elaborados en el 2001 por Cordero y Bustamante, y Alvarado en el 2015; sin embargo, parte de estos dos documentos para dar síntesis y actualización de varios elementos fundamentales en el funcionamiento del Colypro. Dicho lo anterior, en esta sección se recorren diversas etapas de la organización que han sido compactadas en apartados, con el fin de describir cómo está funcionando uno de los colegios profesionales más importantes de Costa Rica.

I. Fundación del Colypro y su marco legal

El primer apartado de la *Memoria del 70 Aniversario del Colypro* tiene como tema principal el recorrido por la fundación de este Colegio. Para ello, se han referenciado diversos momentos en los que se describirán hechos relevantes, tanto para el funcionamiento de la Corporación como para las personas colegiadas. De esta forma, en este capítulo se encuentran elementos como la fundación, la Ley Orgánica, la evolución en infraestructura, datos generales de las personas colegiadas, así como el Código Ético y Código Deontológico.

1.1. Proceso de conformación del Colypro

Según Cordero y Bustamante (2001), el principal antecedente para la conformación del Colegio de Licenciados y Profesores fue la inauguración de las Escuelas de Filosofía y Letras en la Universidad de Costa Rica (UCR). La UCR fue fundada en agosto de 1940 por la Ley N.º 362, durante la administración de Rafael Ángel Calderón Guardia, y esta se conformó con las siguientes Escuelas: Derecho, Farmacia, Agricultura, Pedagogía y Bellas Artes, Ingenierías, Ciencias, Letras, Cirugía Dental y Medicina. La UCR se inauguró en marzo de 1941 (p. 7).

Por otra parte, citando textos de Victoria Garrón, Cordero y Bustamante (2001), describen que, en la inauguración de la UCR, la Escuela de Filosofía y Letras tuvo como decano al señor Jorge Volio, y en 1945 se dieron las primeras graduaciones de dicha Escuela (p. 8 ss.). Este es el acto que, justamente, da los cimientos para la creación del Colegio de Licenciados en Letras y Filosofía, ya que como lo menciona Garrón, citada por Cordero y Bustamante (2001),

“El mismo día de su graduación, los licenciados por la Escuela de Letras y Filosofía formalmente se propusieron fundar un colegio de Licenciados en Letras y Filosofía, para estimular la cultura del país y para hacer valer sus derechos como profesores” (p. 9).

En este contexto, ya existían los Colegios de Abogados, Farmacéuticos y Médicos y Cirujanos, por lo que, para 1950, tras esfuerzos de esa generación, autoridades de la UCR y del Consejo Universitario, docentes de la Escuela de Letras, entre otros, describen Cordero y Bustamante (2001), se realiza la redacción del proyecto de ley para la creación del Colegio, y para el 20 de noviembre de 1950 se da por concluido el trámite como Ley N.º 1231 (p. 10).

1.2. Ley Orgánica y sus modificaciones

En este apartado se hará una descripción muy general de la fundación del Colypro y las modificaciones que se dieron en 1972 y 2017, siendo esta última la de mayor peso en esta construcción de la memoria histórica, ya que los documentos de Cordero y Bustamante (2001) y de Alvarado (2015) exploran con mayor detalle cada proceso. Sin embargo, la modificación de la Ley en el 2017 es de mayor relevancia desde la construcción de la *Memoria* desarrollada por Alvarado.

a. De la fundación del Colegio en 1950 a su modificación en 1972

La primera legislación que rigió para el Colopro fue la Ley N.º 1231, conformada en 1950 y que permitió la constitución del Colegio de Licenciados en Letras y Filosofía. Debido a diversos acontecimientos dentro de la UCR, tal y como lo mencionan Cordero y Bustamante (2001), el Colegio de Licenciados en Letras y Filosofía tenía que evaluar las capacidades que se estaban gestionando en ese momento, y considerar la necesidad de hacer modificaciones a la Ley N.º 1231, la cual había dado nacimiento al Colegio.

Para Cordero y Bustamante (2001), una de las modificaciones relevantes consideradas fue la ocurrida en 1957, cuando la UCR creó la Facultad de Ciencias y Letras y la Facultad de Pedagogía, impactando de manera significativa a los graduados, ya que había desplazado a los denominados “de Letras y Filosofía”, quienes eran los integrantes del Colegio, según la Ley N.º 1231. Por otra parte, en ese año también se desarrollaron discusiones sobre la necesidad de establecer la obligatoriedad de la colegiatura como requerimiento del ejercicio profesional y, que según los autores, en ese año se había planteado en Asamblea General que: “los colegios de Licenciados no pueden considerarse como simples asociaciones y, por lo tanto, puede obligarse a los licenciados a formar parte del Colegio” (p. 21).

Este antecedente es clave para iniciar el proceso de la modificación de la Ley, ya que, como lo describen Cordero y Bustamante (2001), en la Asamblea General Extraordinaria de 1969 se propone la modificación de la Ley Orgánica y se inicia este proceso en la Asamblea Legislativa (p. 23 ss.). Tras tres años de diversas discusiones y procedimientos dentro de la Asamblea Legislativa, la cual dictaminaba algunos vicios que fueron resueltos, en octubre de 1972 se promulga la Ley N.º 4770, que daba paso al nuevo Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (p. 32).

Tras aprobarse la modificación a la Ley, el Colegio se dio a la tarea de constituir varios elementos necesarios y urgentes para el buen funcionamiento administrativo y legal. Tal y como lo manifiestan Cordero y Bustamante (2001), uno de ellos fueron las acciones relacionadas al cumplimiento de la colegiación para el ejercicio de la docencia por parte de las personas aspirantes a plazas en el Ministerio de Educación Pública. Esto obligaba a la respuesta inmediata del proceso de incorporación y la extensión de certificados, lo que dio paso a la construcción del Reglamento General del Colegio y otros, como el del Fondo de Mutualidad y Subsidios y del Premio Jorge Volio (p. 34 ss.).

b. Modificaciones en 2017

La Ley N.º 4770 fue modificada por medio del proyecto de Ley N.º 9420, y entró en vigencia el 24 de marzo de 2017, tras la publicación en el diario oficial *La Gaceta*, número 60. La modificación de la Ley Orgánica conlleva varios cambios en los diversos órganos internos del Colopro, tales como: Asamblea General, Junta Directiva, procesos electorales, Fiscalía, Tribunales y otros. A continuación, se hará un resumen de los principales cambios:

Cuadro 2: Modificaciones principales de la Ley Orgánica de Colopro a partir de marzo 2017

Órgano	Descripción de los cambios
Asamblea General	<p>Cambios en los deberes de la Asamblea General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer las políticas que orienten la formulación del Plan de Desarrollo del Colegio, de conformidad con los fines que señala la ley. • Elegir, por mayoría simple de los votos válidos recibidos, los cargos para el Tribunal Electoral y el Tribunal de Honor. • Aprobar el monto de la cuota de ingreso y mensuales que deberán pagar los colegiados. La Junta Directiva aportará el estudio técnico que justifique el monto de la cuota. Dicha cuota no podrá ser inferior a la que se encuentre vigente. • Conocer toda apelación en alzada a las resoluciones de la Junta Directiva, la Fiscalía, el Tribunal de Honor y el Tribunal Electoral. El recurso debe interponerlo el interesado dentro de los tres días hábiles posteriores a la publicación del acta respectiva por los medios que utiliza el Colegio, conocidos de previo por los colegiados. El plazo correrá el día siguiente de la publicación. • Establecer el mecanismo para fijar el pago del estipendio para el Fiscal, así como su monto. • Decidir acerca de la creación o supresión de las comisiones <i>ad hoc</i> y Juntas Regionales, previo estudio de factibilidad ordenado por la Junta Directiva, las cuales deben coadyuvar con el desarrollo de los fines del Colegio. Sus funciones, integración y competencias serán determinadas por el Reglamento General aprobado por la Asamblea. • Examinar el cumplimiento de los fines del Colegio, a la luz de la realidad corporativa y educativa nacional.
	<p>Desarrollo de la Asamblea General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se llevará a cabo una vez al año, en el mes de noviembre. • En esta se incluye la elección de Tribunal de Honor y Electoral por periodos de tres años. • Se necesita un quórum mínimo de 100 personas en el segundo llamado, y un mínimo de 75 para su desarrollo. • Debe hacerse la publicación de la convocatoria con, al menos, 10 días de anticipación. • La facultad de convocar extraordinariamente corresponde a la Junta Directiva, cuando actúe por sí. En caso de solicitud escrita de no menos del 0,5% de la membresía activa.
Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Será conformada por 7 miembros: presidencia, vicepresidencia, secretaría, prosecretaría, tesorería, vocal I y vocal II. • Su periodo será por tres años consecutivos, sin reelección.
	<p>En cuanto a los deberes de la Junta Directiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervisar la ejecución de los acuerdos de la Asamblea General.

Órgano	Descripción de los cambios
Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Formular el Plan de Desarrollo del Colegio, de conformidad con lo establecido por la Asamblea General. • Poner a disposición de las personas colegiadas los informes de la presidencia, la tesorería, la fiscalía, el presupuesto y otros documentos que formen parte del orden del día, al menos diez días hábiles previos a la fecha de realización de la Asamblea, tanto en el sitio web oficial del Colegio como físicamente. • Nombrar a los miembros del Comité Consultivo, así como a las personas colegiadas que representarán al Colegio en las actividades y en los organismos en que este deba estar representado por la ley o los reglamentos. La integración atenderá el principio de paridad de género. • Nombrar y remover al personal del Colegio que dependa directamente de la Junta Directiva. • Determinar, de conformidad con los fines del Colegio, las materias que han de ser objeto de estudio y debate en las reuniones académicas y las asambleas del Colegio; los contenidos también podrán ser regulados por la mayoría de sus agremiados. • Promover actividades nacionales e internacionales que coadyuven al cumplimiento de los fines del Colegio y que propicien el intercambio entre las personas integrantes del Colegio y los miembros de otras corporaciones afines. • Formular, de conformidad con las políticas emitidas por la Asamblea y los planes de desarrollo del Colegio, el proyecto de presupuesto ordinario del Colegio para el ejercicio anual siguiente, y los extraordinarios cuando corresponda, y someterlos a la Asamblea General para su estudio y aprobación. • Examinar las cuentas de la Tesorería y autorizar todo gasto que exceda el monto de diez salarios base, determinado en la Ley N.º 7337, del 5 de mayo de 1993, y sus reformas. • Proponer a la Asamblea General, a iniciativa suya o de los colegiados, la creación o eliminación, según corresponda, de juntas regionales y comisiones <i>ad hoc</i>, todo de conformidad con estudios previos para cada caso.
Proceso electoral	<ul style="list-style-type: none"> • Convocado por el Tribunal Electoral en el mes de marzo para elección de miembros de Junta Directiva y Fiscal. • La votación podrá realizarse por medios o dispositivos electrónicos, o de manera presencial en los centros de votación que, para tal propósito, deban habilitarse en todas las regionales que posea el Colegio en el territorio nacional, y otros que alternativamente puedan establecerse para tal efecto a criterio del Tribunal Electoral.
Fiscalía	<ul style="list-style-type: none"> • Deja de formar parte de la Junta Directiva y será un órgano independiente dirigido por la persona fiscal. • Seguirá asistiendo a las sesiones de Junta Directiva, sin derecho a voto y no participa en el quórum. • Su nombramiento será continuo durante tres años, sin reelección consecutiva.

Órgano	Descripción de los cambios
Fiscalía	<p>Deberes que se incorporan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Velar por el fiel cumplimiento de esta ley, el Código Deontológico y los reglamentos del Colegio, por parte de todos los órganos e instancias de la Corporación y de sus colegiados en general, así como de las resoluciones de las asambleas generales y los acuerdos de la Junta Directiva. • Fiscalizar y controlar el ejercicio legal, ético y de las competencias de la profesión. • Fiscalizar los procesos de instrucción por denuncias presentadas contra los colegiados, sea de oficio o a instancias de parte. • Presentar a la Asamblea General Ordinaria un informe anual de su labor, con base en los resultados de su plan de trabajo. • El fiscal del Colegio podrá asistir a las sesiones de la Junta Directiva, tendrá derecho a voz, pero no tendrá derecho a voto, ni formará parte del cuórum. • Cumplir otras funciones, deberes y atribuciones asignadas a su cargo según esta ley, los reglamentos y los acuerdos de la Asamblea General.
Tribunal de Honor	<ul style="list-style-type: none"> • Pasará a conformarse por 5 personas colegiadas (3 propietarias y 2 suplentes). • Su nombramiento será por 3 años, sin reelección consecutiva. • Será nombrado por la Asamblea General. <hr/> <p>Se adiciona el artículo:</p> <p>Una persona integrante del Tribunal de Honor perderá tal condición cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se separe o sea separado del Colegio temporal o definitivamente, o pierda su condición de colegiado. • Sin causa justificada, deje de concurrir a tres sesiones ordinarias consecutivas o se ausente del país por más de tres meses, sin permiso del Tribunal de Honor. • Incumpla sus funciones. • Haya infringido alguna de las disposiciones contenidas en esta ley, su reglamento y otras leyes conexas. Le corresponderá al Tribunal Electoral completar la vacante dejada por la pérdida de la condición de integrante del Tribunal de Honor, de acuerdo con lo establecido por el Reglamento de Elecciones del Colegio.
Tribunal Electoral	<ul style="list-style-type: none"> • Será un órgano con independencia funcional y administrativa de la Junta Directiva. • Pasará a conformarse por 5 personas colegiadas (3 propietarias y 2 suplentes). • Su nombramiento será por 3 años, sin reelección consecutiva. • Será nombrado por la Asamblea General. <hr/> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar, dirigir y vigilar todos los procesos electorales del Colegio. • Elaborar y proponer a la Junta Directiva el presupuesto para la realización de las elecciones y las actividades electorales.

Órgano	Descripción de los cambios
Tribunal Electoral	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer las reformas internas del Reglamento de Elecciones del Colegio, el cual regulará todos los procesos de elección que deban realizarse en él, de conformidad con la ley, y su propio funcionamiento interno. La Asamblea General deberá aprobar esta reglamentación y cualquier reforma que se le haga. Las decisiones del Tribunal Electoral tendrán recurso de revocatoria o reconsideración y nulidad concomitante, ante el Tribunal Electoral, y recurso de apelación en alzada ante la Asamblea General. • Dirigir, controlar, efectuar el escrutinio y declarar a las personas ganadoras de todas las elecciones internas. • Interpretar y ajustar sus fallos y actuaciones a lo que dispongan los reglamentos que dicte la Asamblea General y la presente ley. • Designar los delegados electorales necesarios que colaborarán en las regionales. La integración deberá asegurar la representación paritaria de ambos sexos, de manera que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no sea superior a uno. • Cualesquiera otras funciones que le asignen las leyes y los reglamentos.

Fuente: Elaboración propia a partir de información en el sitio web oficial de Colypro.

1.3. Evolución: oficinas y centros de recreo

En los apartados anteriores, se describe que uno de los principales problemas que tuvo el Colypro fue el de la capacidad física para poder enfrentar las modificaciones que se dieron en 1972. Tal y como explican Cordero y Bustamante (2001), desde su fundación el Colegio no tuvo sede propia ni fija, por lo que su gestión fue ambulante. Para solucionar el espacio en las diversas asambleas, se contaba, según los autores, con las instalaciones de la Universidad de Costa Rica, y las sesiones de la Junta Directiva se llevaban a cabo en la Universidad o en salas de colegios de segunda enseñanza, así como en la Dirección General de Enseñanza. Según lo manifiestan los autores, los documentos que se emitían eran resguardados por parte de los miembros de la Junta Directiva por sus propios medios (p. 19).

Mientras tanto, en 1965 el Colegio recibía la invitación por parte de la Asociación Filatélica de Costa Rica para que utilizara sus espacios como sede. Esto, según Cordero y Bustamante (2001), fue aceptado. Los autores describen que esta problemática fue constante en esa década e, incluso, en 1968 se recurrió a las asociaciones de docentes: Asociación Nacional de Educadores (ANDE) y Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) para solicitarles un espacio; sin embargo, las dos dieron respuesta negativa. También se solicitó al Colegio de Farmacéuticos, pero no se tuvo aceptación. En otras palabras, el Colegio de Letras y Filosofía seguía creciendo, tal y como lo describen los autores, pero no contaba con las instalaciones para poder enfrentar dicha situación (p. 20).

Tras la modificación de la Ley N.º 1231 por la Ley N.º 4770, en 1975 la Junta Directiva de ese momento, liderada por Tirza Bustamante, tomó la iniciativa de comprar una finca en Desamparados de Alajuela en abril de ese año y donde, posteriormente, se edificarían las instalaciones del Centro de Recreación del Colegio (Cordero y Bustamante, 2001, p. 35). Para ese mismo año, se tenía una oficina en la Avenida Central de San José, cerca del Parque Central; no obstante, se dispuso alquilar una casa en Barrio Francisco Peralta.

Para 1984 se aprueba la construcción del Centro de Recreación y Cultura del Colegio que fue inaugurado en 1985. Posteriormente, ante el gran éxito de esta infraestructura, según Alvarado (2015), en la Asamblea General Ordinaria de marzo de 1994 se avala la compra de un terreno en Guanacaste para que la población colegiada de la zona también pudiera acceder a los beneficios que se tenían en la Gran Área Metropolitana (GAM). Posteriormente, en 1996, prosigue Alvarado (2015), “se autorizó la construcción del edificio administrativo frente al centro recreativo en Desamparados de Alajuela para que se convirtiese en el edificio central, dejando la sede en San José como encargada de trámites administrativos menores” (p. 16). La edificación se inauguró en 1998.

En la actualidad, Colypro cuenta con tres sedes, trece oficinas regionales y ocho centros recreativos y culturales (en todo el país). Lo anterior se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 3: Información de los Centros Culturales y Recreativos de Colypro, por ubicación y servicios que ofrecen, al 2020

Centros Culturales y Recreativos de Colypro		
Nombre	Ubicación	Servicios
Alajuela	Alajuela, Desamparados, de la Guardia de Asistencia Rural 2 km al sureste	Piscina semiolímpica Piscina para niños Piscina temperada para adultos Jacuzzi Gimnasio de acondicionamiento físico Canchas de fútbol, tenis y básquetbol Salón de eventos Sauna Ranchos Gimnasio al aire libre
Brasilito	Guanacaste, Santa Cruz, 500 m al sur de la plaza de deportes de Brasilito	Tres cabinas acondicionadas Zonas para acampar Piscina Zonas verdes Gimnasio al aire libre
Cahuita	Limón, Cahuita, Barrio La Unión, frente al templo de los Testigos de Jehová	Piscina Rancho multiuso Zonas verdes Mesas para picnic Gimnasio al aire libre
Cartago	Cartago, sobre la entrada principal de Cot, 1 km al norte, carretera hacia el volcán Irazú	Salón multiusos Ranchos Zona de juegos infantiles Gimnasio al aire libre Zonas verdes

Centros Culturales y Recreativos de Colypro		
Nombre	Ubicación	Servicios
Pérez Zeledón	Perez Zeledón, San Pedro, de la plaza de deportes 200 m al norte y 300 m al este	Piscina para niños Piscina para adultos Cancha de fútbol Salón multiusos Ranchos Gimnasio al aire libre Senderos
Puntarenas	Puntarenas, Esparza, San Rafael, 400 m al oeste del puente de Barón	Piscina Ranchos Zonas verdes Gimnasio al aire libre Salón multiusos
San Carlos	Alajuela, San Ramón, Bajo Los Rodríguez, del peaje 2.5 km hacia Santa Clara	Dos cabinas acondicionadas Zona de acampar Piscina Gimnasio al aire libre Cancha de fútbol Sendero Salón multiusos
Turrialba	Turrialba, La Suiza	En desarrollo

Fuente: Elaboración propia a partir de información en sitio web oficial de Colypro.

Como se puede verificar, aquella propuesta de ampliar las posibilidades por parte del Colypro para la población colegiada de todo el país se ha ido cumpliendo y se ha alcanzado contar con ocho centros culturales y recreativos, donde se ejecutan diversas actividades y se brindan servicios para la recreación y el deporte en pro de los afiliados al Colegio y sus familiares. A continuación, se presentan las sedes y oficinas que se mantienen vigentes:

Cuadro 4: Información de las sedes y oficinas de Colypro, por ubicación y horario, al 2020

Sedes y Oficinas		
Nombre	Ubicación	Horario
Sede Alajuela	Desamparados de Alajuela, de la Guardia Rural 2 km al sureste	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Sede San José	Barrio Don Bosco, 5to piso del Centro Corporativo Internacional, 300 m sur y 75 m este de Pizza Hut Paseo Colón, Avenida 6, Calle 26	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Sede Regional Coto	Ciudad Neily, Salas Vindas, entrada a Residencial El Bosque, contiguo a las antiguas plantas del ICE	Lunes a viernes, de 8:15 a.m. a 4:00 p.m. y sábado de 8:15 a.m. a 12:00 m.

Sedes y Oficinas		
Nombre	Ubicación	Horario
Oficina Alajuela	Mall Internacional, local #70, 1 km al norte del Aeropuerto Juan Santamaría	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Cartago	75 m norte del Súper Servicio, frente a la entrada principal del Depósito las Gravilias, Cartago	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Guápiles	200 m sur de la Universidad Latina en Guápiles	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Heredia	275 m norte de Correos de Costa Rica	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Liberia	25 metros al este de los Tribunales de Justicia, Avenida 1, Liberia, Guanacaste	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Limón	Limón centro, frente a la Iglesia Maranatha, contiguo a la oficina de Cabletica	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Santa Cruz	Santa Cruz, 200 m oeste y 25 m sur del supermercado Kion	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Occidente	San Ramón, de la Pops 175 m al oeste, contiguo a la antigua oficina de multipagos del ICE	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 3:30 p.m.
Oficina Parrita	Parrita, de la Escuela Los Ángeles 100 m al oeste	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Pérez Zeledón	Centro Comercial Las Marías, local #3, costado oeste del Estadio Municipal	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Puntarenas	Puntarenas centro, de la Casa de la Cultura 50 m al este	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Puriscal	Puriscal centro, frente a Fábrica de Hielo Corrales, 30 m oeste de la esquina noroeste del parque	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina San Carlos	Ciudad Quesada, 100 m sur del Liceo San Carlos, frente a Repuestos REASA, Centro Comercial Boreal, local #7	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
Oficina Turrialba	Centro Comercial Yee, contiguo a la cafetería Merayo	Lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.

Fuente: Elaboración propia a partir de información del sitio web oficial de Colypro.

Otro de los aspectos que el Colypro ha ido mejorando es la capacidad de atención a las personas colegiadas alrededor del país, tomando en cuenta la distribución geográfica donde se ubica cada una de las oficinas y sedes del Colegio, tal como se describen en el cuadro anterior.

1.4. Código Deontológico

La ética es una de las partes más relevantes dentro de la vida humana, por lo cual puede ser vista como un eje transversal que sobresale en todas las actividades. En el ámbito profesional es uno de los más importantes y, ante ello, el Colypro ha trazado la guía para el ejercicio ético de la profesión. A finales de 2019 e inicios de 2020, se ha incluido la exposición del Código Deontológico en los procesos de incorporación al Colypro.

En términos puntuales, el Código Deontológico de Colypro vigente a la fecha fue publicado en *La Gaceta* N.º 168 del 28 de agosto de 2015, derogando el Código de Ética del 2004.

El Código Deontológico forma parte de la normativa interna que Colypro debe vigilar, como ente público no estatal, con autonomía política y administrativa; compone el cuerpo normativo en materia deontológica y procedimental que delimita las funciones del Tribunal de Honor; responde al resultando VIII del voto N.º 3550-92 de la Sala Constitucional de alcance para centros de educación tanto públicos como privados, y establece la obligatoriedad de toda persona colegiada de someterse a su cumplimiento y al régimen disciplinario de la Corporación.

El Código se divide en tres títulos que son:

- **Título Primero. Disposiciones generales.**
- **Título Segundo. De los deberes de la persona colegiada.**
- **Título Tercero. Del Tribunal de Honor y el procedimiento administrativo disciplinario.**

El Título Primero se subdivide en cuatro capítulos que establecen el ámbito de aplicación del Código y algunas definiciones básicas, la naturaleza de la profesión, los seis principios universales y los doce principios sectoriales.

Es importante destacar que el Código busca hacer cumplir la labor principal para la que fue creado Colypro: velar por el ejercicio ético, legal y competente de la profesión docente. Por ello, este ente público no estatal fue establecido como colegio profesional por Ley de la República.

El Título Segundo se subdivide en ocho capítulos, de los cuales los primeros siete indican los deberes de la persona colegiada y el último trata de manera diferenciada la temática de la persona colegiada jubilada. Los capítulos del 1 al 7 agrupan los deberes del colegiado en grandes categorías que son:

- Deberes con la profesión
- Deberes con los estudiantes
- Deberes técnicos e instrumentales
- Deberes con el Colegio
- Deberes con los colegas
- Deberes con la institución educativa o lugar de trabajo
- Deberes con los padres y madres de familia, tutores o encargados

El Título Tercero se divide en cuatro capítulos. El capítulo I habla sobre la composición, rango y periodo en funciones del Tribunal de Honor como órgano del Colegio. El capítulo II tipifica las faltas que puede cometer una persona colegiada, con respecto al Código Deontológico, como leves, graves o muy graves y, también, tipifica las sanciones que en su momento el Tribunal de Honor aplicaría en conciencia, una vez llevado el debido proceso administrativo disciplinario. Ese proceso se describe detalladamente en el capítulo III. El

capítulo IV establece algunas disposiciones finales relacionadas con el hecho de que la Ley General de la Administración Pública y la Ley de Notificaciones Judiciales son fuente supletoria en lo que se refiere a norma procedimental, la protección de datos según la Ley N.º 8968, la derogatoria del Código de Ética del 2004 y la vigencia del actual.

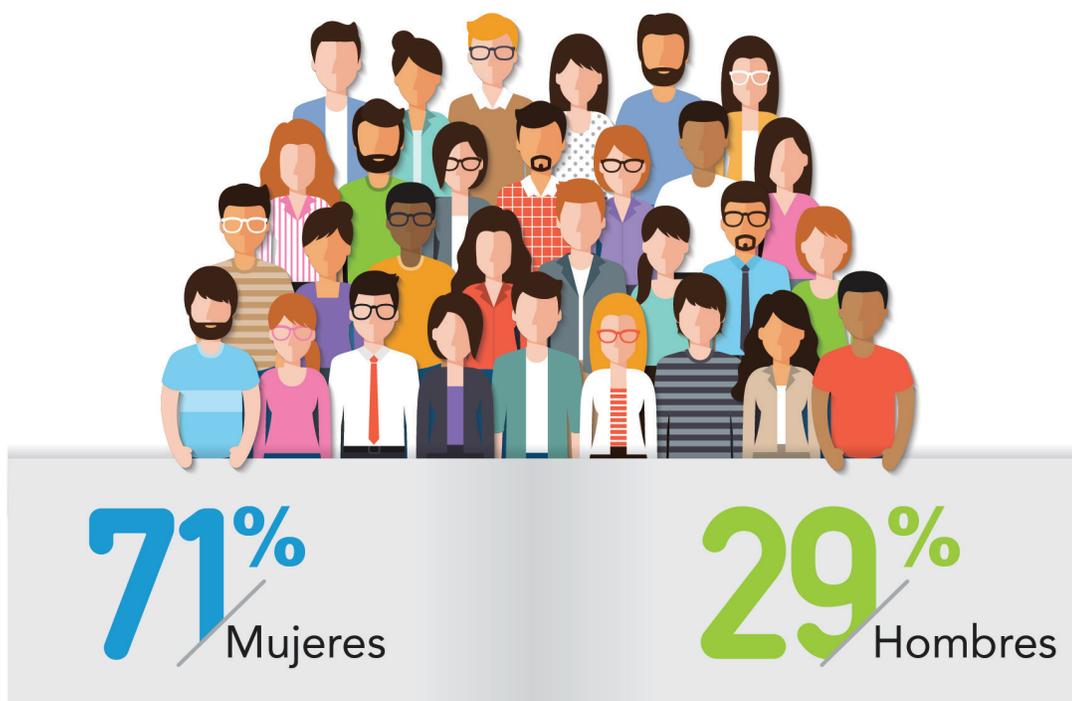
1.5. Colypro en números: indicadores generales

a. Población colegiada, datos demográficos generales (edades, ubicación-regional)

El Colypro es uno de los colegios profesionales con más antigüedad de Costa Rica y sus diversas transformaciones conllevan la ampliación significativa de su población. En el estudio realizado por la Comisión Permanente de Asuntos Académicos de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica (FECOPROU), llamado *Diagnóstico general sobre la situación actual de la oferta académica de los Colegios Profesionales de Costa Rica* (2017), se describía que el Colypro era el único colegio profesional en el país que superaba las 60.000 personas colegiadas, seguido por el Colegio de Médicos y Cirujanos con 24.000, el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica con 26.000 y el Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas con 37.000 personas (p. 5). Para abril de 2020, según los datos brindados por el Departamento de Tecnología e Información del Colypro, el total de la población colegiada es de 71.855 personas.

Para describir algunos datos, se pueden observar detalles demográficos del Colypro: cantidad de hombres y mujeres, edades y ubicación.

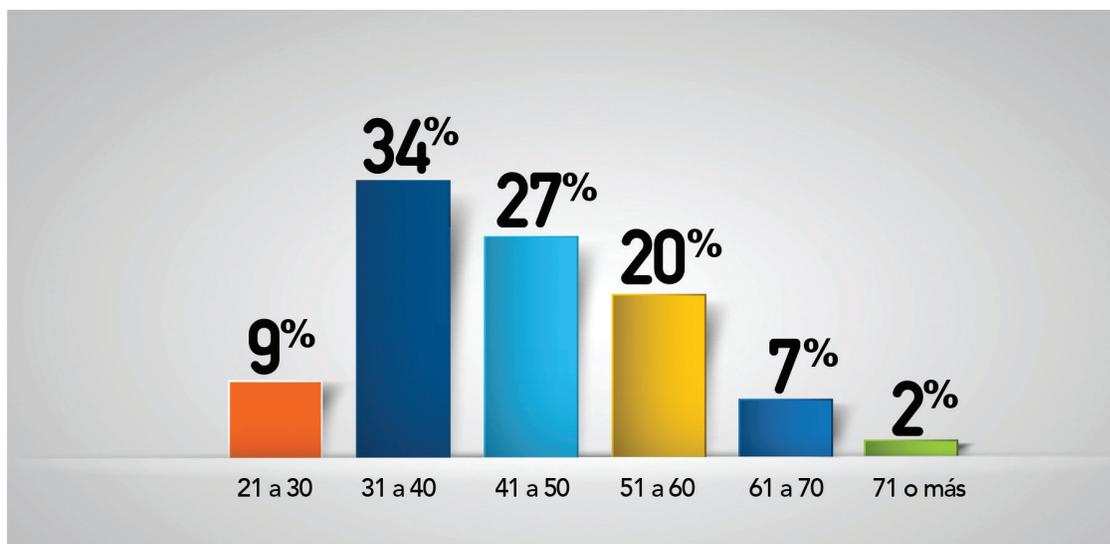
Figura 1: Población incorporada al Colypro por sexo, 2020



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, la figura 1 hace una descripción de la población con membresía de Colypro por sexo, en la que se detalla que la mayoría de las personas son mujeres, superando el 70%; mientras que los hombres representan el 29%. En términos comparativos, las mujeres superan en más del doble la población de varones, reafirmando que la educación sigue siendo una de las profesiones que más practican las mujeres. Asimismo, en términos etarios, el Colypro posee diversidad en su población. En el siguiente gráfico, se muestra la distribución de las edades por décadas:

Gráfico 1: Población incorporada al Colypro por edad, 2020



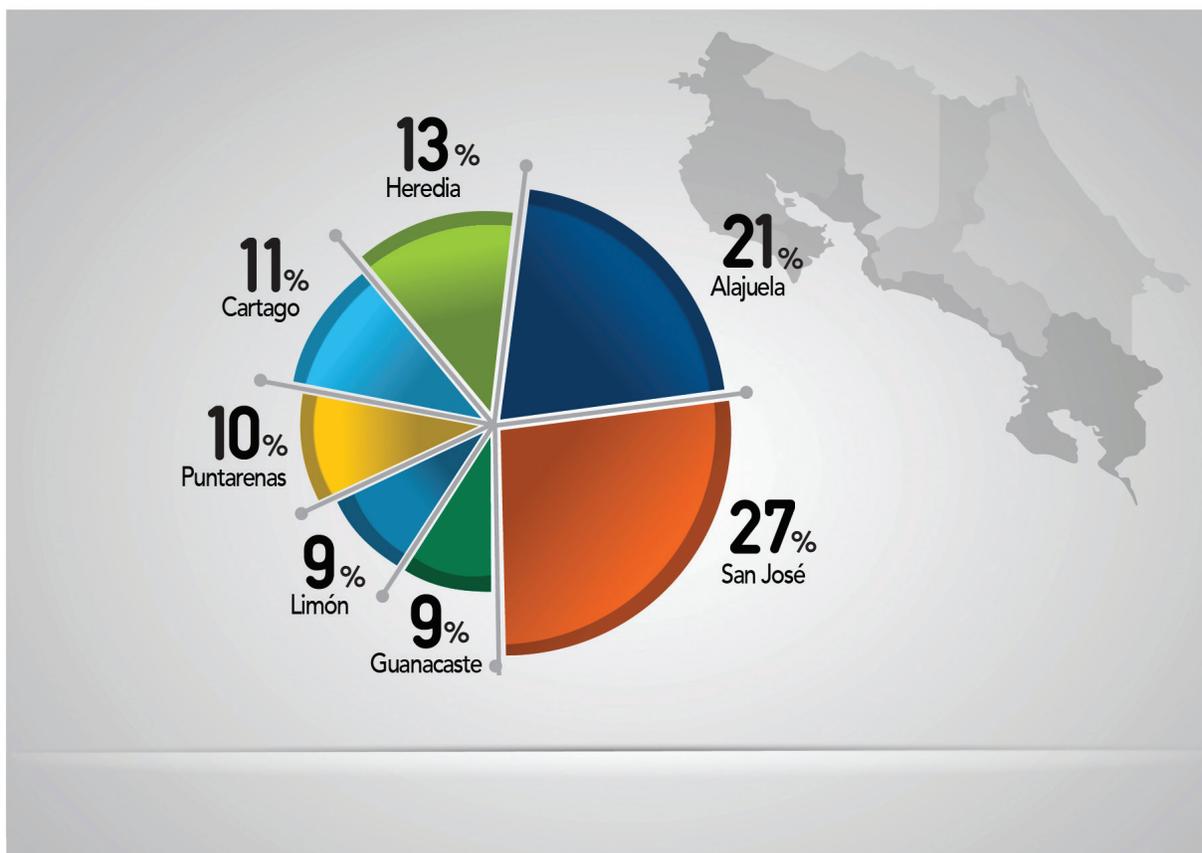
Fuente: Elaboración propia.

La población colegiada tiene edades muy diversas. Para poder describirla, se ha dispuesto a clasificarla por décadas, tomando la menor edad hasta la mayor edad, tal y como se observa en el gráfico 1. El peso significativo de la población posee edades entre los 31 y 60 años, que son los grupos más fuertes, y deja con menos representación a las personas que cuentan con menos de 30 años o, bien, a las que poseen 61 años o más.

En el caso de más población, se encuentra el grupo ubicado entre 31 y 40 años de edad, con 34%, lo cual, en números concretos, representa 24.781 personas; seguido del grupo entre 41 y 50 años de edad, con 27%, lo que implica un total de 19.501 personas; y, en tercer lugar de este bloque con mayor población, se encuentra el grupo de los 51 a los 60 años, con 20%, representado por 14.184 personas. En total, la población entre 31 y 60 años (edad con mayor producción a nivel social) suma 58.466 personas, lo que implica más del 80% de la población.

Asimismo, los bloques etarios con menos edades son aquellos que poseen entre 21 y 30 años o, bien, 61 años o más; es decir, por un lado, las personas recién graduadas de la universidad y, por otro, quienes están en edades cercanas a jubilarse o viviendo la jubilación.

Gráfico 2: Población incorporada al Colypro por ubicación, 2020



Fuente: Elaboración propia.

Por último, en el gráfico anterior se puede verificar la distribución de la población colegiada por provincia. Durante el 2018-2019, Colypro llevó a cabo un proceso de actualización de datos, donde sus afiliados podían ajustar la información personal y profesional. Tomando en cuenta este antecedente, se puede afirmar que la mayoría de los porcentajes brindados son recientes.

Ahora bien, el gráfico 2 muestra que el mayor porcentaje de docentes colegiados se encuentra dentro del Valle Central; alrededor del 70% de la población colegiada se ubica dentro las cuatro provincias centrales, mientras que el restante se divide en las otras tres provincias. Observemos los datos: las provincias con mayor población son San José con 19.880 personas, lo que representa el 27%; seguido de Alajuela con 15.058 personas, es decir, 21%. Solamente estas dos provincias albergan casi el 50% de la población colegiada. Las otras dos provincias del Valle Central, Heredia y Cartago, poseen 9.413 y 8.038 personas colegiadas, o sea, 13% y 11%, respectivamente.

En el caso de las provincias fuera del Valle Central, es decir, Puntarenas, Guanacaste y Limón, reúnen menos del 30% de la población colegiada. En el caso de Puntarenas, registra 7.055 personas, es decir, 10%; mientras que las otras dos provincias albergan poco más de 6.000 profesionales colegiados, lo que representa el 9% en cada una.

b. Disciplinas de la población colegiada

El Colypro es uno de los colegios profesionales con mayor trayectoria en Costa Rica, aunado a la diversidad de especialidades profesionales que ha ido albergando durante su historia. Si se nota solamente el nombre del Colegio, puede resaltar que, en sus inicios, la Corporación únicamente colegiaba a profesionales en Filosofía y Letras, aumentando su nombre y reuniendo a más profesionales en las Ciencias y las Artes.

En este apartado no se hará un listado de las carreras de la población profesional que ha sido colegiada, sino que se describirá un compendio de disciplinas realizado entre la Fiscalía y el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, a partir de la Base de Datos de Oferta Académica (2019) de la Oficina de Planificación Educación Superior (OPES) del Consejo Nacional de Rectores (CONARE). De esta forma, la información descrita se basa en las disciplinas presentes en los últimos tiempos del 70 Aniversario del Colypro.

Cuadro 5: Listado de áreas disciplinarias integrantes de Colypro y carreras que le componen, basadas en el OPES-CONARE-2019

Disciplina	Carreras
Educación Preescolar	Educación Preescolar, Pedagogía con énfasis en Educación Preescolar, Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Preescolar Bilingüe, Educación Preescolar Bilingüe, Ciencias de la Educación Preescolar con concentración en Inglés, Preescolar Bilingüe, Preescolar énfasis Enseñanza Bilingüe, Preescolar-Inglés, Educación Preescolar, Ciencias de la Educación con énfasis en Preescolar, Ciencias de la Educación Preescolar, Ciencias de la Educación Inicial, Pedagogía con énfasis en Educación Preescolar
Educación Primaria	Educación General Básica (I y II Ciclos), Pedagogía con énfasis en I y II Ciclos de la EGB, Educación con énfasis en Educación Rural I y II Ciclos, Primaria Bilingüe, Ciencias de la Educación Primaria con concentración en Inglés, Ciencias de la Educación con énfasis en I y II Ciclos Bilingüe, Educación Indígena, Ciencias de la Educación Primaria, Ciencias de la Educación General Básica
Educación Especial	Educación Especial, Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Especial
Educación Física	Promoción de la Salud Física, Recreación Turística, Ciencias del Movimiento Humano
Enseñanza del Francés	Enseñanza del Francés
Enseñanza del Inglés	Enseñanza del Inglés, Enseñanza del Inglés para I y II Ciclo, Enseñanza y Traducción del Idioma Inglés, Inglés con énfasis en Enseñanza

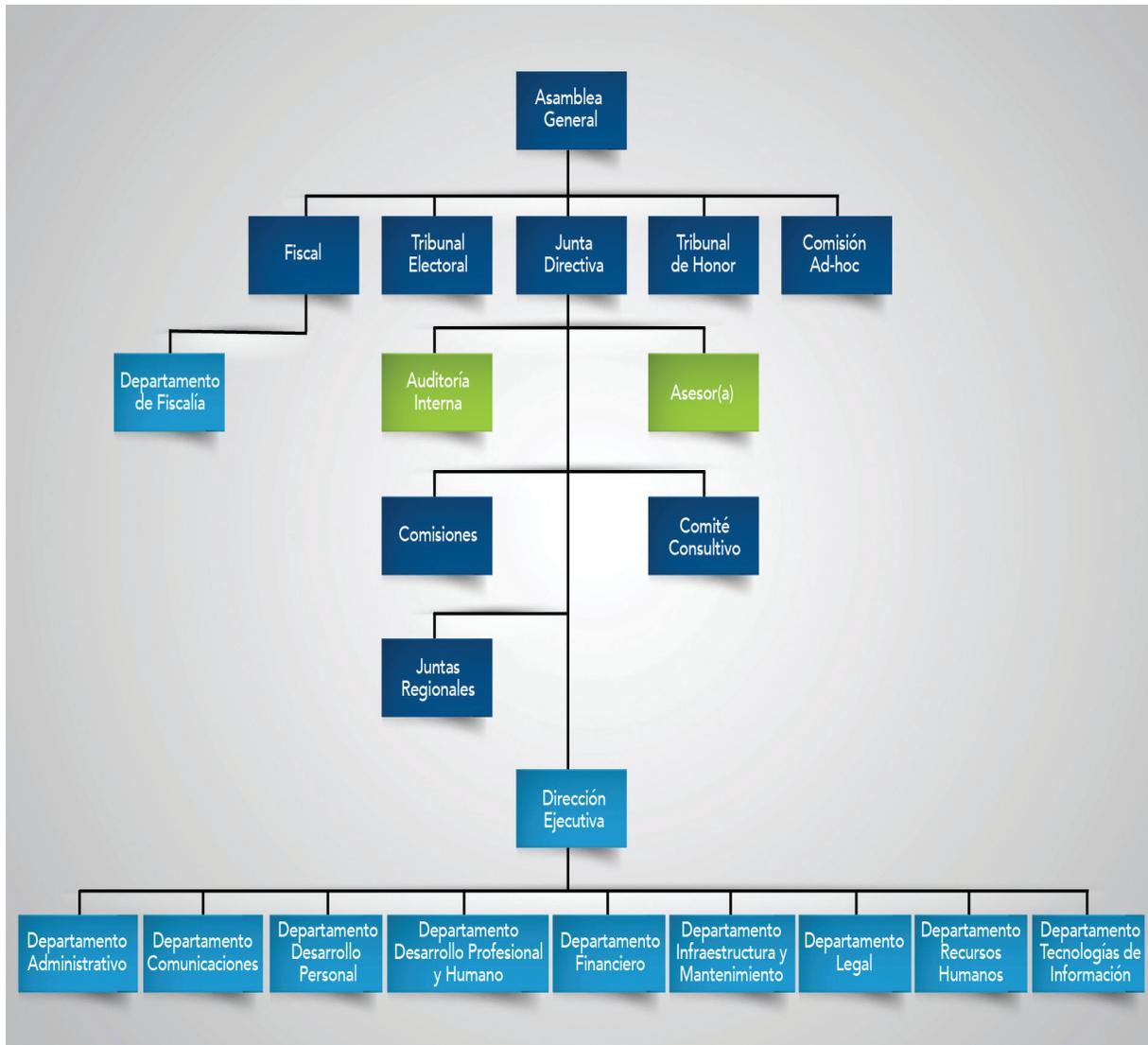
Disciplina	Carreras
Enseñanza de la Matemática	Enseñanza de la Matemática, Educación Matemática, Enseñanza de la Matemática con Entornos Tecnológicos
Enseñanza de las Ciencias	Enseñanza de las Ciencias, Enseñanza de las Ciencias Naturales, Ciencias de la Educación en la Enseñanza de la Ciencia, Ciencias de la Educación con énfasis en Ciencias Naturales
Literatura y Lingüística	Enseñanza del Castellano y la Literatura, Lingüística Aplicada, Filología Española, Literatura y Lingüística con énfasis en Español y Literatura, Filología Clásica
Enseñanza de los Estudios Sociales	Enseñanza de los Estudios Sociales y Educación Cívica
Filosofía	Filosofía, Enseñanza de la Filosofía
Historia	Historia del Arte, Historia
Artes Dramáticas	Artes Escénicas, Artes Dramáticas
Artes Musicales	Música, Música con énfasis en Ejecución y Enseñanza del Piano, Música con énfasis en Ejecución y Enseñanza del Canto, Enseñanza de la Música, Ejecución y Docencia Musical
Artes Plásticas	Enseñanza de las Artes Plásticas, Enseñanza del Arte y Comunicación Visual
Educación General	Ciencias de la Educación con énfasis en Administración Curricular, Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia, Ciencias de la Educación con énfasis en Evaluación Educativa, Ciencias de la Educación énfasis Integración, Docencia, Pedagogía con énfasis en Didáctica, Mediación Pedagógica
Administración Educativa	Administración Educativa, Ciencias de la Educación con énfasis en Administración Educativa

Fuente: Base de datos de Oferta Académica 2019, OPES, CONARE.

II. Organización y funcionamiento interno

Colypro, a lo largo de sus 70 años, ha logrado construir y consolidar una estructura administrativa que da soporte a los órganos que le constituyen. En efecto, el Colegio ha permitido alcanzar las obligaciones que la Ley ha predispuesto a ejecutar por el bien de la calidad profesional de su población colegiada. A continuación, se observa esta estructura:

Figura 2: Organigrama del Colypro, 2020



Fuente: Sitio web oficial de Colypro.

A continuación, se hará una descripción general de los órganos que lo componen: Asamblea General, Junta Directiva, Fiscalía, Juntas Regionales, Tribunal Electoral y Tribunal de Honor, tomando en consideración elementos como funciones (incluyendo las modificaciones en la Ley N.º 4770), así como algunos proyectos recientes.

2.1. Asamblea General

La Ley Orgánica del Colepro N.º 4770, en su artículo 12, establece que “La Asamblea General es la máxima autoridad del Colegio y está compuesta por la totalidad de los colegiados incorporados al mismo”. A continuación, se describirán los principales características y funciones de la Asamblea General, según la Ley:

Artículo 13º—Son deberes de la Asamblea General:

- a) *Establecer las políticas que orienten la formulación del plan de desarrollo del Colegio, de conformidad con los fines que señala la presente ley.*
- b) *Elegir, por mayoría simple de los votos válidos recibidos, los cargos para el Tribunal Electoral y el Tribunal de Honor.*
- c) *Dictar, modificar y derogar los reglamentos internos que requiere el Colegio para su funcionamiento y el cumplimiento de sus fines.*
- d) *Dictar, modificar y derogar el Código Deontológico del Colegio.*
- e) *Examinar la liquidación del presupuesto, así como examinar y aprobar el presupuesto ordinario para cada ejercicio anual y los presupuestos extraordinarios, cuando corresponda, a propuesta de la Junta Directiva del Colegio.*
- f) *Aprobar el monto de la cuota de ingreso y mensuales que deberán pagar los colegiados. La Junta Directiva aportará el estudio técnico que justifique el monto de la cuota. Dicha cuota no podrá ser inferior a la que se encuentre vigente.*
- g) *Establecer las cuotas extraordinarias que pagarán las personas colegiadas.*
- h) *Examinar los actos de la Junta Directiva y del fiscal, así como conocer las quejas interpuestas en su contra o de sus integrantes, por infringir esta ley, su reglamento o los reglamentos emitidos por el Colegio.*
- i) *Conocer toda apelación en alzada a las resoluciones de la Junta Directiva, la Fiscalía, el Tribunal de Honor y el Tribunal Electoral. El recurso debe interponerlo el interesado dentro de los tres días hábiles posteriores a la publicación del acta respectiva por los medios que utiliza el Colegio, conocidos de previo por los colegiados. El plazo correrá el día siguiente de la publicación.*
- j) *Determinar cuáles miembros de la Junta Directiva deben tener funciones y por las que recibirán dietas o estipendios, según corresponda, y establecer el mecanismo para fijar el monto.*
- k) *Establecer el mecanismo para fijar el pago del estipendio para el fiscal, así como su monto.*
- l) *Decidir acerca de la creación o supresión de las comisiones ad hoc y juntas regionales, previo estudio de factibilidad ordenado por la Junta Directiva, las cuales deben coadyuvar con el desarrollo de los fines del Colegio. Sus funciones, integración y competencias serán determinadas por el reglamento general aprobado por la Asamblea.*
- m) *Examinar el cumplimiento de los fines del Colegio a la luz de la realidad corporativa y educativa nacional.*
- n) *Las demás funciones que le asigne esta ley y su reglamento. (Así reformado por el artículo 1º de la Ley N.º 9420 del 7 de febrero del 2017).*

Por otra parte, otro de los artículos relevantes contenidos en la Ley Orgánica, y que fueron modificados recientemente, es el 14, el cual establece fecha para la Asamblea General, así como otras funciones más:

Artículo 14°—La Asamblea General sesionará ordinariamente una vez al año en el mes de noviembre, para examinar la gestión del Colegio en aspectos económicos, administrativos y educativos; recibir y examinar los informes del Presidente, la Tesorería y la Fiscalía; nombrar por un período de tres años a las personas integrantes del Tribunal de Honor y el Tribunal Electoral, y tomar los acuerdos que se consideren necesarios para la buena marcha del Colegio. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).

2.2. Junta Directiva y su quehacer

a. Quehacer de la Junta Directiva

La Junta Directiva es uno de los componentes más relevantes que posee cualquier colegio profesional, y el Colypro no es la excepción. En efecto, la Junta Directiva es, después de la Asamblea General, el órgano de más importancia en cuanto a la toma de decisiones, proyectos, entre otros. La Ley Orgánica describe los integrantes que le componen, así como sus funciones. A continuación, se describirán estos elementos, iniciando por su estructura:

Artículo 18°—La Junta Directiva es el órgano ejecutivo del Colegio y estará conformada por las personas integrantes que sean electas para ocupar el cargo de la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría, la Prosecretaría, la Tesorería, la Vocalía uno y la Vocalía dos. La integración deberá asegurar la representación paritaria de ambos sexos, de manera que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no sea superior a uno. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).

Otro aspecto que se debe mencionar es la forma de elección de la Junta Directiva. En ese sentido, la Ley Orgánica detalla el procedimiento correspondiente, así como los respectivos plazos para los miembros elegidos:

Artículo 19°—La elección de los miembros de la Junta Directiva y la Fiscalía se llevará a cabo mediante un proceso electoral convocado por el Tribunal Electoral del Colegio, en el mes de marzo. La votación podrá realizarse por medios o dispositivos electrónicos, o de manera presencial en los centros de votación que, para tal propósito, deban habilitarse en todas las regionales que posea el Colegio en el territorio nacional, y otros que alternativamente puedan establecerse para tal efecto a criterio del Tribunal Electoral.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).

Artículo 20°—Todos los puestos de las personas integrantes de la Junta Directiva serán electos por un período de tres años y no podrán ser reelectos, ni electos consecutivamente en ningún puesto del Colegio hasta tanto se cumpla un período de tres años, a partir de la fecha en que finaliza su nombramiento.

Por otra parte, se establecen como funciones de la Junta Directiva:

Artículo 23°—Son deberes de la Junta Directiva:

- a) Supervisar la ejecución de los acuerdos de la Asamblea General.
- b) Formular el plan de desarrollo del Colegio, de conformidad con lo establecido por la Asamblea General.
- c) Realizar la convocatoria a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias, de conformidad con el reglamento de esta ley.
- d) Poner a disposición de las personas colegiadas los informes de la Presidencia, la Tesorería, la Fiscalía, el presupuesto y otros documentos que formen parte del orden del día, al menos diez días hábiles previos a la fecha de realización de la Asamblea, tanto en la página electrónica oficial del Colegio como físicamente.

- e) *Nombrar a los miembros del Comité Consultivo, así como a las personas colegiadas que representarán al Colegio en las actividades y en los organismos en que este deba estar representado por la ley o los reglamentos, la integración atenderá el principio de paridad de género.*
- f) *Nombrar las comisiones de trabajo que estime convenientes, integrando de forma paritaria estas comisiones.*
- g) *Nombrar y remover al personal del Colegio que dependa directamente de la Junta Directiva de este; en ningún caso, tales nombramientos podrán recaer en miembros de la Junta Directiva, salvo los casos expresamente permitidos por esta ley, los reglamentos del Colegio o los acuerdos de la Asamblea General.*
- h) *Aprobar las solicitudes de ingreso y reingreso al Colegio, lo mismo que las renuncias o retiros que hagan sus miembros colegiados, conforme a las disposiciones de esta ley y los reglamentos del Colegio.*
- i) *Administrar el Fondo de Mutualidad y Subsidios.*
- j) *Determinar, de conformidad con los fines del Colegio, las materias que han de ser objeto de estudio y debate en las reuniones académicas y las asambleas del Colegio; los contenidos también podrán ser regulados por la mayoría de sus agremiados.*
- k) *Promover actividades nacionales e internacionales que coadyuven al cumplimiento de los fines del Colegio y que propicien el intercambio entre las personas miembros del Colegio y los miembros de otras corporaciones afines.*
- l) *Formular, de conformidad con las políticas emitidas por la Asamblea y los planes de desarrollo del Colegio, el proyecto de presupuesto ordinario del Colegio para el ejercicio anual siguiente, y los extraordinarios cuando corresponda, y someterlos a la Asamblea General para su estudio y aprobación.*
- m) *Examinar las cuentas de la Tesorería y autorizar todo gasto que exceda el monto de diez salarios base, determinado en la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, y sus reformas.*
- n) *Aprobar las publicaciones que se hagan por cuenta del Colegio y subvencionar las que estime convenientes para el desarrollo y la difusión de las letras, la filosofía, las ciencias, las artes y las disciplinas educacionales.*
- ñ) *Elaborar y presentar, por medio de su presidente, un informe anual de rendición de cuentas a la Asamblea General ordinaria.*
- o) *Proponer a la Asamblea General, a iniciativa suya o de los colegiados, la creación o eliminación, según corresponda, de juntas regionales y comisiones ad hoc, todo de conformidad con estudios previos para cada caso.*
- p) *Conocer y elevar al Tribunal de Honor las denuncias que se presenten a conocimiento de la Junta Directiva.*
- q) *Tomar los acuerdos necesarios para el cumplimiento de los fines del Colegio y su buena marcha.*
- r) *Otras atribuciones que esta ley y los reglamentos le señalen.*

(Así reformado por el artículo 1º de la Ley N.º 9420 del 7 de febrero del 2017).

b. Primera Junta Directiva tras la modificación de la Ley Orgánica

La Junta Directiva actual ha realizado diversos proyectos que han sido de suma importancia en la calidad de la educación costarricense. Para el 2019, la población colegiada del Colypro eligió a la primera Junta Directiva con la modificación de la Ley Orgánica, es decir, elegida en bloque y por tres años. Está compuesta de la siguiente manera:

Fernando López Contreras	Presidente
Ana Gabriela Vargas Ulloa	Vicepresidenta
Geovanny Soto Solórzano	Tesorero
Jacqueline Badilla Jara	Secretaria
Ana Cecilia Domian Asenjo	Prosecretaria
Jairo Velásquez Valverde	Vocal 1
Ingrid Susana Jiménez López	Vocal 2

En el *Informe Anual 2018-2019* del Colypro se han descrito algunas de las acciones que ha realizado la Junta Directiva actual, y dentro del marco de esta *Memoria* es importante resaltarlas, tomando en consideración que, ante la modificación de la Ley Orgánica, es la primera Junta Directiva en ejercicio:

- *Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2018 se firmaron 30 actas correspondientes a 24 sesiones ordinarias y 6 extraordinarias, de las cuales se emitieron 641 acuerdos para ejecutar por los diferentes órganos, departamentos y unidades del Colegio.*
- *Durante los meses de enero a setiembre del 2019 sesionó en 87 ocasiones (74 sesiones ordinarias y 13 extraordinarias), generando de ellas 1.636 acuerdos para ejecutar.*
- *Ha participado y/o propiciado actividades como:*
 - *Asamblea General Ordinaria: 1*
 - *Asamblea General Extraordinaria: 2*
 - *Asambleas regionales: 1*
 - *Juramentaciones: 42 (en las regiones de Alajuela, Cartago, Coto, Guanacaste, Guápiles, Limón, Pérez Zeledón y San José)*
 - *Audiencias dadas por Junta Directiva a colegiados: 19*
 - *Audiencias dadas por Junta Directiva a departamentos de Colypro: 29*

c. Contexto de la pandemia COVID-19

En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) develó la declaración de emergencia a causa de la COVID-19, que obligó a los diversos países en el mundo a tomar medidas estrictas ante el alto nivel de contagio de este virus. Según el Ministerio de Salud de Costa Rica (2020), la COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto recientemente, y esta se transmite por contacto con otra persona que esté infectada por dicho virus. Su propagación se da de persona a persona, a través de gotículas procedentes de la nariz o boca; asimismo, estas gotas pueden estar en superficies u objetos, pudiendo contagiar con solo tocarlas y luego tocarse los ojos, nariz o boca (p. 4).

Este virus ha traído consigo una gran cantidad de consecuencias en las dinámicas sociales, económicas, culturales, entre otras; obligando al cierre temporal de espacios laborales y educativos, y de puntos al aire libre como los parques. Asimismo, se tomaron medidas obligatorias como restricción de tránsito, cierre de restaurantes y de gran número de comercios. Los centros educativos no fueron la excepción, y la población colegiada se vio afectada en sus dinámicas. Esto obligó a tomar una serie de medidas por parte de la Junta Directiva, la cual ordenó el cierre de centros de recreo, la variación en la forma de atender al público, medidas internas como el trabajo remoto, entre otras. Es importante destacar las decisiones y acciones encaminadas hacia las capacitaciones y juramentaciones brindadas por parte de Colypro. A continuación, se detallan algunos procesos que se virtualizaron:

- Actos de juramentación
- Oferta de capacitación virtual: seminarios, encuentros, webinarios, cursos y similares
- Sesiones de Junta Directiva
- Reuniones internas de departamentos del Colypro
- Capacitaciones a Juntas Regionales
- Curso de inducción para incorporaciones
- Campañas de concientización como “Colypro en Casa” y “Por mí, por vos”

d. Equipo de Derechos Humanos e Inclusión

El Colypro ha dado un paso hacia adelante en el tema de Derechos Humanos e Inclusión, tomando en cuenta que en el año de su 70 Aniversario ha conformado el Equipo para la Atención de los Temas sobre Derechos Humanos e Inclusión. Esta decisión lleva un proceso que se ha consolidado durante los últimos años y que permite al Colypro avanzar, con mayor propiedad, en acciones que, sin duda, incidirán en el marco de gestión de las diversas actividades que se ofertan hacia la población colegiada, por la calidad de la educación.

A continuación, se presenta un resumen del proceso de su conformación:

- Tomando en cuenta que el Colypro, dentro de su Plan Estratégico 2016-2020, indica en su objetivo 3.5 “Ofrecer a las personas colegiadas y colaboradores condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades, género y diversidad”, ya había establecido como línea estratégica la necesidad de construir los entornos adecuados en derechos humanos e inclusión.
- Ante ello, en el 2017 la Junta Directiva solicita a la Dirección Ejecutiva, mediante acuerdo, que sean incluidas las directrices necesarias para salvaguardar los derechos contemplados en la directriz gubernamental.
- En el 2019, la Junta Directiva mediante acuerdo 024-2019 declara a Colypro como espacio libre de toda discriminación, sea esta de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.
- Mediante el acuerdo anterior, se reafirma el compromiso del Colypro con la protección de los derechos humanos y la eliminación de toda forma de discriminación de cualquier tipo, así como el fomento de una cultura de respeto a las diferencias.
- En julio de 2020, la Dirección Ejecutiva nombra al Equipo de Trabajo para la Atención de los Temas sobre Derechos Humanos e Inclusión, integrado por colaboradores del Colegio, quienes se comprometen con la labor de velar por el cumplimiento y consolidación de las directrices gubernamentales dentro de la normativa institucional.

Por consiguiente, el Colypro avanza en su gestión interna para el desarrollo de acciones que permitan el cumplimiento de la normativa institucional, como la oferta de atención a la población colegiada, todo dentro del marco de la incidencia de la calidad educativa costarricense.

2.3. Fiscalía

La Fiscalía es uno de los órganos más relevantes que conforman la estructura de los colegios profesionales. Su definición y su función están enmarcadas por la Ley Orgánica del Colopro, dentro de la que se establecen nuevos detalles según la modificación suscitada en el 2017.

La Fiscalía actual ha realizado diversos proyectos enfocados hacia la dignificación docente. Para el 2019, la población colegiada eligió a la M.Sc. Andrea Peraza Rogade como Fiscal de Colopro.

A continuación, se describen los artículos que definen la función de la Fiscalía:

Artículo 31°—La Fiscalía es un órgano independiente en el desarrollo de sus funciones, dirigido por un fiscal nombrado en el mismo proceso electoral que se elige a la Junta Directiva y estará supeditado a la Asamblea General. (Así adicionado por el artículo 3° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).

Artículo 32°—Quien ocupe el cargo de fiscal durará en sus funciones tres años sin derecho a reelección, ni elección en otros puestos de elección popular del Colegio, hasta tanto se cumpla un período de tres años, a partir de la fecha en que finaliza su nombramiento. (Así adicionado por el artículo 3° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).

Por otra parte, sus funciones serían las siguientes, de acuerdo con la Ley Orgánica:

Artículo 33°—El fiscal ejercerá sus funciones a tiempo completo percibiendo un estipendio, según lo dispuesto en el artículo 13 de esta ley. (Así adicionado por el artículo 3° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).

Artículo 34°—Son deberes del fiscal:

- a) Velar por el fiel cumplimiento de esta ley, el Código Deontológico y los reglamentos del Colegio, por parte de todos los órganos e instancias de la Corporación y de sus colegiados en general, así como de las resoluciones de las asambleas generales y los acuerdos de la Junta Directiva.*
- b) Fiscalizar y controlar el ejercicio legal, ético y de las competencias de la profesión.*
- c) Fiscalizar los procesos de instrucción por denuncias presentadas contra los colegiados, sea de oficio o a instancias de parte.*
- d) Presentar a la Asamblea General ordinaria un informe anual de su labor, con base en los resultados de su plan de trabajo.*
- e) El o la fiscal del Colegio podrá asistir a las sesiones de la Junta Directiva, tendrá derecho a voz, pero no tendrá derecho a voto, ni formará parte del cuórum.*
- f) Cumplir otras funciones, deberes y atribuciones asignadas a su cargo según esta ley, los reglamentos y los acuerdos de la Asamblea General. (Así adicionado por el artículo 3° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).*

Para el desarrollo de las funciones establecidas por la Ley Orgánica, la Fiscalía posee una estructura de cuatro componentes: el primero es la persona Fiscal, seguido por la Jefatura de la Fiscalía, el tercero es la Unidad de Fiscalización del Ejercicio Legal y, por último, la Unidad de Investigación en Condiciones de la Profesión.

Cada uno de estos componentes ha desarrollado diversas labores que se pueden detallar de mejor forma dentro de los informes anuales corporativos; sin embargo, a continuación se describen algunos elementos centrales:

- Seguimiento a los acuerdos de las asambleas ordinarias y extraordinarias para su debido cumplimiento.
- Control mensual de los acuerdos de Junta Directiva, con la finalidad de que se cumplan tal y como fueron aprobados.
- Reuniones con diferentes departamentos del Ministerio de Educación Pública.
- Confección de informes, dictámenes y criterios para la Fiscalía.
- Integración de la Comisión de Fiscalía de Colegios Profesionales.
- Organización y ejecución de capacitación a los fiscales de Juntas Regionales.
- Notificaciones a educadores con requisitos para incorporarse o en estados irregulares.
- Cumplimiento a las denuncias recibidas.
- Estudios e investigaciones relacionados con el trabajo docente, desde el punto de vista político, económico, social y académico, que impactan colectivamente el ejercicio competente de las personas colegiadas.

2.4. Juntas Regionales

Tal y como lo plantea Alvarado (2015), las Juntas Regionales son entes políticos que se encargan de realizar actividades (académicas, culturales, recreativas, deportivas o de otra índole) dirigidas a la población colegiada en cada región. Iniciaron en 1999, cuando se conformaron 7 directivas regionales: Limón, San Carlos, Guanacaste, Puntarenas, Pérez Zeledón, Cartago y Turrialba (p. 24).

Según Alvarado (2015), en el acta 377 del 10 de julio de 1978 se plantea la recomendación al Colopro para la conformación de “asociaciones regionales”, con el ánimo de que en cada región del país se puedan analizar los diversos problemas y generar soluciones y/o seguimientos de forma más pronta y, con esto, lograr mayor proyección a la población colegiada. Para 1980, detalla Alvarado (2015), el señor Juan Mora Varela –Coordinador Académico de ese momento– presentó la propuesta de organización del Colopro. Fue el 9 de julio de 1985 que, tras haber sido presentado a la Asamblea General, la Junta Directiva decidió iniciar con la división territorial:

“Esta división territorial se fundamenta en: a) el crecimiento significativo y constante del número de colegiados, b) existe –hasta ese momento– una centralización de servicios para el Valle Central y es indispensable que tal situación cambie, y c) lo anterior ha producido que exista una débil y poco fluida comunicación entre los docentes colegiados y su colegio profesional” (Alvarado, 2015, p. 25).

Actualmente, las funciones de las Juntas Regionales están delimitadas en el documento denominado *Manual para el funcionamiento de las Juntas Regionales del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes*, de enero de 2017. A continuación, se transcriben las funciones:

Artículo 6.- Funciones de las Juntas Regionales:

Las Juntas Regionales tendrán como función primordial coordinar con la Junta Directiva en la realización de los fines del Colegio, contemplados en el artículo 2 de la Ley Orgánica, además de actuar como representantes suyos en la región donde se encuentren nombradas. Además de las funciones establecidas en el artículo 31 del Reglamento General, se establecen las siguientes funciones para las Juntas Regionales:

- a) *Propiciar un clima de fidelidad, apego y lealtad a los fines del Colegio, dirigiéndose con los valores que rigen las sanas prácticas de la institucionalidad corporativa.*
- b) *Sesionar en forma ordinaria máximo cuatro veces al mes. Por la asistencia a sesión se reconocerá el equivalente al pago de dieta. Cuando se realicen más de 4 sesiones ordinaria al mes, no se reconocerá dicha dieta por las sesiones extras. Para que la Junta Regional pueda celebrar sus sesiones de trabajo, requerirá la presencia de al menos tres del total de sus miembros con derecho a voto.*
- c) *Confeccionar y presentar a la Junta Directiva un Plan Anual Operativo (PAO) elaborado en cumplimiento con los fines, misión y visión del Colegio, alineado con el Plan Estratégico, áreas estratégicas indicadas en el artículo 5 y los ejes estratégicos de formación continua del Departamento de Desarrollo Profesional, con el respectivo proyecto de presupuesto para el mes de enero de cada año.*
- d) *Asistir a sesión de trabajo convocada por la Junta Directiva, para la revisión del borrador del Plan Anual Operativo.*
- e) *Organizar y asistir a la Asamblea Regional Anual, a las actividades organizadas por la misma Junta Regional y a las convocatorias de la Junta Directiva, incluyendo asambleas generales ordinarias y extraordinarias.*
- f) *Velar por el cumplimiento de los fines del Colegio Profesional y las normas establecidas en su Ley Orgánica y demás normativa existente.*
- g) *Gestionar congresos, seminarios, cursos, encuentros y otros para el mejoramiento profesional y humano de las personas colegiadas de la región, de acuerdo con las políticas establecidas por el Colegio Profesional y según la disponibilidad presupuestaria.*
- h) *Coadyuvar en la gestión de las solicitudes presentadas por los centros educativos referentes a cursos de capacitación de cuarenta horas, de conformidad con la política existente.*
- i) *Velar por la custodia de los bienes del Colopro asignados a la Junta Regional.*
- j) *Establecer acciones de cooperación con el Ministerio de Educación Pública, universidades y otras instituciones de la región, para el desarrollo profesional y personal de las personas colegiadas.*
- k) *Conocer el estado de la designación de los Representantes Institucionales de su jurisdicción, la cual será suministrada por el Gestor Regional.*
- l) *Coadyuvar en conocer y analizar toda información relevante del Colegio Profesional para el mejoramiento y/o crecimiento de la regional.*
- m) *Participar en reuniones con los Representantes Institucionales para dar a conocer y analizar temas o situaciones de interés para las personas colegiadas de conformidad con la razón de ser del Colegio, y hacer llegar a la Junta Directiva las sugerencias y propuestas correspondientes, así como incentivar el sentido de lealtad, pertenencia e identificación con la Corporación.*
- n) *Asistir a todas las reuniones y capacitaciones convocadas por la Junta Directiva.*
- o) *Gestionar compras de bienes y servicios atendiendo lo establecido en la política de compras respectiva, siempre que se cumpla con el PAO.*
- p) *Coordinar con el enlace de Junta Directiva correspondiente a su jurisdicción el apoyo requerido cuando se organice algún evento.*

- q) *Propiciar las condiciones de trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos del Plan Anual Operativo.*
- r) *Entregar al final de su periodo de nombramiento toda la documentación: libros de actas, plan de trabajo, ejecución presupuestaria y demás documentos pertinentes, a los miembros electos que integrarán la nueva Junta Regional, acción que deberá realizarse en una sesión ordinaria (Inciso adicionado por acuerdo 48 de la sesión 001-2020 celebrada el 10 de enero de 2020).*

Finalmente, las siguientes son las Junta Regionales activas a junio del 2020: San José, Heredia, Cartago, Alajuela, San Carlos, Occidente, Puntarenas, Coto, Guápiles, Limón, Turrialba, Guanacaste y Pérez Zeledón.

2.5. Tribunal Electoral

Uno de los órganos relevantes del Colopro es el Tribunal Electoral, el cual sufrió modificaciones en sus funciones y definición a partir del 2017. Según la Ley Orgánica, en su artículo 55,

El Tribunal Electoral será un órgano con independencia funcional y administrativa de la Junta Directiva, estará integrado por cinco miembros propietarios y dos miembros suplentes, elegidos por la Asamblea General. Se debe garantizar la representación paritaria de ambos sexos. De forma tal, que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. Los miembros suplentes sustituirán las vacantes temporales o permanentes de los miembros propietarios .

Este Tribunal garantizará, en sus actuaciones, la participación democrática de las personas integrantes del Colegio; para ello, siempre actuará según los criterios de imparcialidad, objetividad y transparencia.

El cargo de integrante del Tribunal Electoral será incompatible con cualquier otro cargo del Colegio.

Las personas integrantes del Tribunal Electoral durarán tres años en sus funciones, no podrán ser reelegidos, ni electos en ningún puesto de elección popular del Colegio, hasta tanto se cumpla un período de tres años a partir de la fecha en que finaliza su nombramiento. El Tribunal Electoral designará de su seno, entre sus propietarios, una presidencia, una vicepresidencia, una secretaría y dos vocalías.

(Así adicionado por el artículo 5° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).

Por otra parte, las funciones del Tribunal, según la Ley Orgánica, son:

- a) *Organizar, dirigir y vigilar todos los procesos electorales del Colegio.*
- b) *Elaborar y proponer a la Junta Directiva el presupuesto para la realización de las elecciones y las actividades electorales.*
- c) *Proponer las reformas del reglamento de elecciones internas del Colegio, el cual regulará todos los procesos de elección que deban realizarse en él, de conformidad con la presente ley y su propio funcionamiento interno. La Asamblea General deberá aprobar esta reglamentación y cualquier reforma que se le haga. Las decisiones del Tribunal Electoral tendrán recurso de revocatoria o reconsideración y nulidad concomitante, ante el Tribunal Electoral, y recurso de apelación en alzada ante la Asamblea General.*

- d) *Dirigir, controlar, efectuar el escrutinio y declarar a las personas ganadoras de todas las elecciones internas.*
- e) *Interpretar y ajustar sus fallos y actuaciones a lo que dispongan los reglamentos que dicten la Asamblea General y la presente ley.*
- f) *Designar los delegados electorales necesarios que colaborarán en las regionales. La integración deberá asegurar la representación paritaria de ambos sexos, de manera que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no sea superior a uno.*
- g) *Cualesquiera otras funciones que le asignen las leyes y los reglamentos.*

(Así adicionado por el artículo 5° de la Ley N.° 9420 del 7 de febrero del 2017).

Es relevante detallar en esta Memoria que el Tribunal Electoral de Colypro realizó el primer proceso de votaciones digitales. A continuación, se describen los elementos centrales realizados por el Tribunal Electoral, descritos dentro del *Informe Anual Corporativo 2018-2019*:

- *Inspección en los veinte centros de votación: Previo al proceso de las votaciones de marzo 2019, se realizó una inspección de centros de votación para determinar la viabilidad, funcionalidad y requerimientos en dichos lugares.*
- *Votaciones electrónicas no presenciales: Se implementaron, por primera vez en el Colegio, las votaciones electrónicas no presenciales para elegir a los miembros de Junta Directiva y Fiscalía según lo permite la reforma de la Ley N.° 4770.*
- *Habilitación de 20 centros de votación en el país el 2 de marzo de 2019, día de las elecciones de Junta Directiva y Fiscal, los cuales fueron destinados a la atención de colegiados que lo necesitaran para votar, incluyendo las trece regionales del Colegio.*
- *Voto en el extranjero: Por primera vez, durante las votaciones del 2 de marzo de 2019, 24 colegiados ejercieron su derecho al sufragio desde el extranjero, gracias al sistema de votaciones electrónicas no presenciales. De ellos, 15 colegiados votaron en Estados Unidos, 5 en Panamá, 2 en Alemania, 1 en Ecuador y 1 en Perú.*
- *Foro electoral: El 2 de febrero de 2019 se realizó un foro electoral para las agrupaciones políticas de Junta Directiva y candidatos a Fiscalía, con el fin de informar a todos los colegiados dentro y fuera del país sobre las propuestas de los diferentes candidatos. Fue transmitido en vivo a través de Facebook Live.*
- *Padrón electoral: Se conformó, por primera vez en el Colegio, un padrón electoral requerido y actualizado para las votaciones de marzo 2019, de manera que los colegiados pudieran verificar su condición en la página web del Colegio.*

2.6. Tribunal de Honor

El Tribunal de Honor es otro de los órganos que componen el Colypro. La Ley Orgánica también brinda el derrotero para que el Tribunal pueda ejercer de manera coordinada las funciones en el Colegio. A continuación, se describen sus generalidades según la Ley N.° 4770:

Artículo 46°—El Tribunal de Honor del Colegio es un órgano que actúa con independencia de funciones, integrado por cinco miembros colegiados de reconocida solvencia moral, tres propietarios y dos suplentes, nombrados según lo establecido en el inciso b) del artículo 13 de esta ley, para un

período de tres años, sin derecho a reelección consecutiva. Para aspirar a una nueva elección, deben esperar al menos tres años, a partir de la fecha de expiración de su último período. Para la elección del Tribunal de Honor, se considerará la paridad de género, de manera que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no sea superior a uno. (Así reformado por el artículo 1 de la Ley N.º 9420 del 7 de febrero del 2017).

(Corrida su numeración por el artículo 3º de la Ley N.º 9420 del 7 de febrero del 2017, que lo traspasó del antiguo artículo 41 al 46).

Por otra parte, sus funciones son las siguientes:

- a) *Las denuncias que le hayan sido elevadas por el fiscal o la fiscal del Colegio con motivo de la transgresión al Código Deontológico del Colegio.*
- b) *Los conflictos graves que afecten el honor, surgidos entre dos o más miembros del Colegio.*
- c) *Las quejas que presenten los particulares contra alguno o algunos miembros del Colegio, por hechos que signifiquen desdoro para la profesión o cargos contra la moral, el ejercicio legal, ético y competente de la profesión y las buenas costumbres de sus miembros.*
- d) *Otras facultades que esta ley y los reglamentos le señalen.*

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N.º 9420 del 7 de febrero del 2017).

(Corrida su numeración por el artículo 3º de la Ley N.º 9420 del 7 de febrero del 2017, que lo traspasó del antiguo artículo 41 al 46).

III. La academia en Colypro: la evolución de la formación continua desde Colypro

Tal y como se ha mostrado a través de este documento, el Colypro es uno de los colegios profesionales más antiguos y con mayor población colegiada. Ante ello, las diferentes Juntas Directivas han abogado por el desarrollo institucional del Colegio y poder brindar mayor fortalecimiento profesional a su población. Es por ello que se ha recopilado información sobre la formación continua que ha brindado –y brinda–, pues, como lo mencionan expresidentes entrevistados por Alvarado (2015), “desarrollo educativo fue principal dentro de sus acciones y que procuraban ofrecer cursos y actividades de formación continua a los docentes colegiados” (p. 32).

De esta forma, el apartado hará un recorrido por los esfuerzos más relevantes del Colypro en temas de formación continua, pasando por la estructura construida de desarrollo profesional que se especializa en atender a las personas colegiadas, así como actividades y proyectos académicos promovidos, culminando con las gestiones virtuales que se han implementado en años recientes para ampliar el alcance y mejorar la oferta para el mejoramiento del ejercicio profesional de la población colegiada.

3.1. La Universidad Pedagógica

La Universidad Pedagógica, tal y como mencionan Cordero y Bustamante (2001), así como Alvarado (2015) en las memorias históricas anteriores del Colypro, fue una idea que se planteó por parte de Uladislao Gámez Solano, cuando era Ministro de Educación Pública durante la última administración de Figueres Ferrer. Tras esa idea, fue hasta 1994 que se presentó una moción en Colypro para que dicha iniciativa se adscribiera al Colegio de Licenciados y Profesores. De esta forma, en la Asamblea General Extraordinaria de enero de 1995 se acordó crear la Universidad Pedagógica, con el fin de “formar, capacitar, perfeccionar, especializar a los docentes, según sean sus requerimientos y demandas nacionales” (Alvarado, 2015).

Seguidamente, Colypro realizó el proceso de creación de la universidad y gestión ante el CONESUP de los permisos correspondientes. Sin embargo, como lo describe Alvarado (2015), a pesar de no contar con la respectiva aprobación del CONESUP para la validación académica y jurídica, se abrieron carreras, se hizo publicidad para matrícula, se contrataron docentes y se iniciaron cursos en diversas sedes, hasta que se dio a conocer que no se tenía dicha aprobación. Pese a todo lo que se invirtió, se decidió hacer la devolución del dinero a las personas que matricularon y cerrar la universidad, lo cual, según Alvarado (2015), generó un impacto considerable en la imagen y prestigio del Colypro (p. 51-52).

3.2. Formación continua, académica y personal desde el Colypro: origen y evolución

El Colypro desarrolla procesos de formación continua para su población activa. Los colegios profesionales ejecutan una serie de actividades de índole académica que generan fortalecimiento del ejercicio profesional para las personas colegiadas. De ahí que, desde el punto de vista de orden lógico y planificación, el Colypro ha realizado esfuerzos históricos para poder cumplir con las demandas de actualización académica. En este apartado, se hará un recorrido sobre la evolución de la estructura de la organización, dividido en tres momentos: el primero, cómo se originó, seguido de cómo fue estructurado en los últimos años y, por último, cuál es la estructura actual.

a. Origen

La *Memoria del 65 Aniversario*, elaborada por Alvarado (2015), relata cómo el Colypro ha desarrollado diversas acciones relacionadas con la actualización profesional de la población colegiada, pero es hasta el 2004 cuando se inician esfuerzos para establecer una propuesta de consolidación. Según se describe, en febrero de 2004 se nombra al Lic. Óscar Benavides como encargado de la Calidad Educativa (p. 33).

Para el 2005, en la Asamblea General Extraordinaria realizada en octubre, el Lic. Óscar Benavides hace la propuesta de “la creación del Área de Desarrollo Educativo en la cual se designa la creación de un Departamento de Desarrollo Educativo”, y esta fue aprobada mediante el acuerdo 5 de la Asamblea Extraordinaria N.º 105: “Se aprueba la moción del Departamento de Desarrollo Educativo, presentada por la Junta Directiva, del Colegio de Licenciados y Profesores, periodo 2004-2006, para la propuesta de Lineamientos de Desarrollo Educativo” (Alvarado, 2015, p. 33).

La propuesta fue un plan a cinco años, el cual debía enriquecerse y/o ajustarse acorde con las necesidades emergentes de la sociedad y la educación costarricense, y cuya función central fue la de “gestionar los planes de mejoramiento de la educación a cumplir por el Colegio”. Asimismo, se plantearon algunos objetivos para el Departamento, según lo descrito por Alvarado (2015), y que se resumen a continuación:

- Atender las necesidades de actualización y mejoramiento profesional de las personas colegiadas.
- Mantener actualizado un marco de referencia del estado de la educación costarricense.
- Participar y promover el estudio de necesidades y problemas educativos, mediante la organización de foros, mesas redondas, simposios y actividades de capacitación.
- Crear espacios de discusión y análisis que permitan sistematizar y difundir experiencias y recursos de innovación educativa.
- Establecer un sistema para líderes académicos regionales para la promoción del mejoramiento profesional.
- Establecer alianzas estratégicas con organizaciones nacionales e internacionales para incrementar la capacidad de las propuestas del desarrollo educativo (p. 33-34).

Como último punto aprobado en esa Asamblea General Extraordinaria, se acordó que el presupuesto del Departamento se incrementaría hasta alcanzar el 10% y ese incremento se mantendría en 2% anual hasta alcanzar el 20% del presupuesto anual del Colegio (Alvarado, 2015).

b. Evolución

Una vez conformado el Departamento de Desarrollo Educativo en el 2005, contó con diferentes personas encargadas. Leemos en Alvarado (2015) que la primera persona encargada fue el señor Olman Ramírez Artavia; posteriormente sería nombrado el señor Jesús Ugalde Víquez. Con este cambio, también hubo modificación en el nombre de esa instancia: Departamento de Formación Académica, Profesional y Personal. Según el documento de Alvarado (2015), el señor Jesús Ugalde se desempeñó hasta el 2009, y luego asumió el cargo de jefatura la señora Eida Calvo Arias. A partir de entonces, se dieron ampliaciones en la cobertura de atención así como diversificación de las capacitaciones y actividades de formación continua ofertadas por el Colypro (p. 35).

Durante los primeros años del Departamento, se suscitó una amplia diversidad de actividades y convenios que iban posicionando al Colypro dentro del ámbito educativo, cumpliendo los objetivos de su fundación.

Por ejemplo, para las alianzas estratégicas se propiciaron acercamientos con el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), el Programa Estado de la Nación (PEN), la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (Jupema), la Conferencia Episcopal, entre otros (Alvarado, 2015, p. 36).

Asimismo, el Colypro, en coordinación con otras instancias o por iniciativa propia, desarrolló una serie de actividades de peso en esos primeros años de funcionamiento del Departamento. Alvarado (2015) enumera algunas de las actividades de mayor relevancia:

- Congreso Pedagógico Nacional, ejecutado en el 2007, 2008 y, posteriormente, en el 2012.
- Cátedra Libre Victoria Garrón Orozco, creada en el 2007. Este formato se mantiene hasta el presente.
- Congreso Nacional de Artes en la Educación (CONARTE), coordinado en conjunto con el Ministerio de Educación Pública y el Foro Costarricense de Educación Musical. Se ejecutó cada dos años desde el 2008 hasta el 2016.
- Congreso Nacional de Gestión Curricular en la Educación Universitaria (CONAGECU), llevado a cabo en el 2008. Posteriormente, en el 2016, se dieron actividades de seguimiento coordinadas desde el Colypro.

En cuanto a la estructura del Departamento, esta se ha modificado conforme avanzan los años. A continuación, se describen:

Cuadro 6: Descripción de la estructura del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano del Colypro, 2005 al presente.

Periodo	Estructura
Fundación	Óscar Benavides y Sofía Navas
2005-2006	1 jefatura, Óscar Benavides 1 asistente, Olman Ramírez 1 secretaria, Jackeline González
2006-2008	1 jefatura, Olman Ramírez 1 secretaria 1 oficinista 1 asesor 1 gestor informático
2008-2009	1 jefatura, Jesús Ugalde 1 gestor en investigación 1 asistente de jefatura 1 gestor de tecnología, 2 gestores académicos y 3 secretarias

Periodo	Estructura
2009-2010	1 jefatura, Eida Calvo 3 gestorías académicas 1 gestoría deportiva y cultural 2 secretarías
2010-2012	1 jefatura, Eida Calvo 4 gestorías académicas 1 gestoría tecnológica 1 gestoría deportiva y cultural 1 planificación 3 secretarías
2013-2015	1 jefatura, Eida Calvo 3 gestorías académicas 1 gestoría tecnológica 1 gestoría deportiva 1 gestoría cultural 1 investigación 2 secretarías
2016-2017	1 jefatura, Walter Alfaro 3 gestorías académicas 1 gestoría tecnología 1 gestoría deportiva 1 gestoría cultural 1 investigación 1 analista curricular 2 secretarías

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista con Sandra Calvo, secretaria del DDPH, 2020.

c. Estructura actual

Tras los diversos cambios internos del Colypro en el 2019, así como el personal que ha variado en los últimos años, la estructura del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano se encuentra de esta forma:

- Jefatura a cargo del señor Walter Alfaro Cordero.
- Tres secretarías: Sandra Calvo, Sonia Montoya y Kembly González.
- Tres gestorías académicas: Eduardo López, Alejandra Mc Cook y Marcelo Prieto.
- Tres gestorías de innovación y tecnología: Aileen Araya, Gonzalo Meza y Olga Ruiz.
- Tres integrantes del equipo de investigación y evaluación de la calidad educativa: Rocío Ramírez, Melissa Mora y Carlos Vargas.

Cabe destacar que, tras algunos cambios internos mencionados anteriormente, se conformó el Departamento de Desarrollo Personal, el cual tiene a cargo la administración de los centros culturales y recreativos, la Gestoría Deportiva y de Recreación, y la Gestoría de Arte y Cultura (una de cada una, trasladadas del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano) y, además, se conformó la Gestoría de la Persona Jubilada.

3.3. La investigación como herramienta de aporte académico en la calidad educativa costarricense

La Ley Orgánica del Colypro estipula una serie de acciones para que, dentro de su quehacer, pueda cumplir con sus responsabilidades. Como se ha detallado en apartados anteriores, los aportes hacia la calidad educativa son fundamentales para contribuir en la construcción de conocimientos que fortalezcan y den sostenibilidad a esa deseada calidad. Es por eso que el Colypro cuenta con la denominada Área de Investigación de Calidad Educativa, compuesta por tres subáreas, que se describen puntualmente a continuación:

a. Investigación

El puesto de Investigación se constituyó en el 2013, con el fin de aportar, desde la construcción de conocimiento, material relevante al quehacer del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano. Para ello, se elabora una serie de procesos consultivos a la población colegiada, que reafirmen líneas de trabajo concretadas en acciones de formación continua. De esta manera, se han realizado informes de investigación que promueven reflexiones dentro de la labor docente y del sistema educativo costarricense, en general.

Al ser una subárea con menos de una década de haberse constituido, ha desarrollado alianzas estratégicas para la investigación educativa, promoviendo espacios de encuentro con las universidades públicas para generar procesos de investigación conjunta, así como el intercambio de información que permita reforzar los hallazgos obtenidos por una u otra parte.

Asimismo, le ha correspondido la organización de actividades relacionadas con la divulgación de resultados de procesos investigativos, así como publicar artículos académicos en revistas científicas de universidades públicas. Esto ha permitido reforzar y ampliar alianzas a la vez que diversifica y renueva sus procesos de investigación, dependiendo del contexto y las lecturas de referentes nacionales e internacionales en investigación educativa.

Recientes experiencias han permitido el reforzamiento de alianzas como: Programa Estado de la Nación, Centro de Investigación Educativa (CINED) de la UNED e Instituto de Investigaciones Educativas (INIE) de la UCR, entre otros. Posteriormente, en el 2016 y 2018 se unen los puestos de analista curricular y Seguimiento y Evaluación, para constituir un equipo que conformaría el Área de Investigación de Colypro.

b. Análisis curricular

A partir de 2016, se crea el puesto de analista curricular para el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, desde donde se desarrollan investigaciones y propuestas curriculares de diversa índole, así como análisis y la formulación de criterios con respecto a los programas de estudio del Ministerio de Educación Pública (MEP) y de otros ámbitos educativos, como el Consejo Superior de Educación Privada (CONESUP). Estos análisis tienen la finalidad de coadyuvar en el desarrollo de competencias profesionales, sociales y culturales, que se vinculan con el quehacer docente en todos sus niveles y dimensiones y, en general, en el mejoramiento del sistema educativo nacional.

Desde esta perspectiva, se han realizado actividades académicas, programas y planes de desarrollo profesional que responden a las necesidades de formación y capacitación de los docentes, basándose en diagnósticos de necesidades de capacitación elaborados desde el área, así como otros referentes del medio educativo. También, se han generado propuestas a partir de la identificación y análisis de los referentes e insumos curriculares (documentos, propuestas emanadas de diversos actores del sistema educativo, proyectos, investigaciones, enfoques; entre otros), que contribuyan al mejoramiento de la mediación pedagógica de las personas colegiadas.

Asimismo, se han elaborado propuestas curriculares pertinentes sobre los perfiles de los profesionales en educación; de igual forma, se han diseñado estrategias de vinculación y coordinación con personas y/o diversas instancias de interés para el Colegio en los distintos ámbitos o escenarios donde tenga relación con el desarrollo y mejoramiento del sistema educativo nacional.

Actualmente, se trabaja en la producción y extensión de diversos productos curriculares (descriptores, programas, planes, instrumentos de evaluación, informes de investigaciones, entre otros) como insumos para la creación de la oferta del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano orientada hacia la formación continua que el Colypro ofrece a sus colegiados. Por otra parte, se brinda asesoría interna al Departamento, así como otras instancias sobre temas curriculares propios del puesto, también en la organización de reuniones especializadas para dar a conocer estos resultados, cuando sea requerido.

Proyectos actuales han permitido la participación en el Marco Nacional de Cualificaciones de las Carreras de Educación, el Observatorio de la Educación Especial Inclusiva, la Federación de Colegios Profesionales, procesos de investigación conjunta con instituciones como la UNED, UCR y UTN.

c. Seguimiento y evaluación

En el 2018, en el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano se crea el puesto de Gestoría en Evaluación, el cual se encarga de evaluar y monitorear el cumplimiento de metas y objetivos de acuerdo con los indicadores estratégicos y operativos establecidos; así como indagar y analizar las tendencias de calidad educativa en Costa Rica y Latinoamérica, con el fin de generar propuestas para mejorar la calidad de la educación y formación de profesionales.

Tal y como se describió anteriormente, la Gestoría llega para construir procesos de seguimiento y evaluación dentro del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, que permitirán comprender las acciones realizadas y sus efectos en la población colegiada. De esta forma, algunas de sus funciones son: desarrollar, implementar y actualizar el sistema de seguimiento y evaluación; generar metodologías de evaluación y manuales básicos para la construcción de indicadores; monitorear el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos; dar seguimiento a las variables relacionadas con la planificación, programación y la asignación de presupuesto para la ejecución de los recursos del departamento, entre otras.

En la actualidad, se utiliza un Sistema de Seguimiento y Evaluación (SISE), el cual contiene los siguientes elementos:

- Lineamientos metodológicos
- Manual de indicadores
- Instrumentos de evaluación
- Informes cuatrimestrales
- Proyección y aporte al Plan Estratégico del Colypro
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Por último, algunos de los proyectos que se encuentran en desarrollo son:

- Confección de recursos didácticos
- Actualización del banco de facilitadores
- Proyecto de Preescolar Bilingüe
- Proyecto Escuelas Multigrado y Unidocente
- Modelos de Evaluación
- Proyecto Laboratorios de interés en investigación y evaluación

3.4. Revista *Umbra*

La revista *Umbra* es una producción académica propia del Colypro. Es un espacio donde la población colegiada puede publicar sus creaciones intelectuales sobre diversas áreas. Dentro de los fines del Colypro, expuestos en la Ley Orgánica N.º 4770, específicamente en el capítulo I, artículo 2, estipula que uno de ellos es “promover e impulsar el estudio de las Letras, la Filosofía, las Ciencias y las Artes, lo mismo que la enseñanza de todas ellas”. Es por eso que, para el Colypro, la revista *Umbra* se convierte en una publicación de carácter humanista que pretende apoyar la labor docente.

Imagen 2: Portada revista *Umbra* 1983

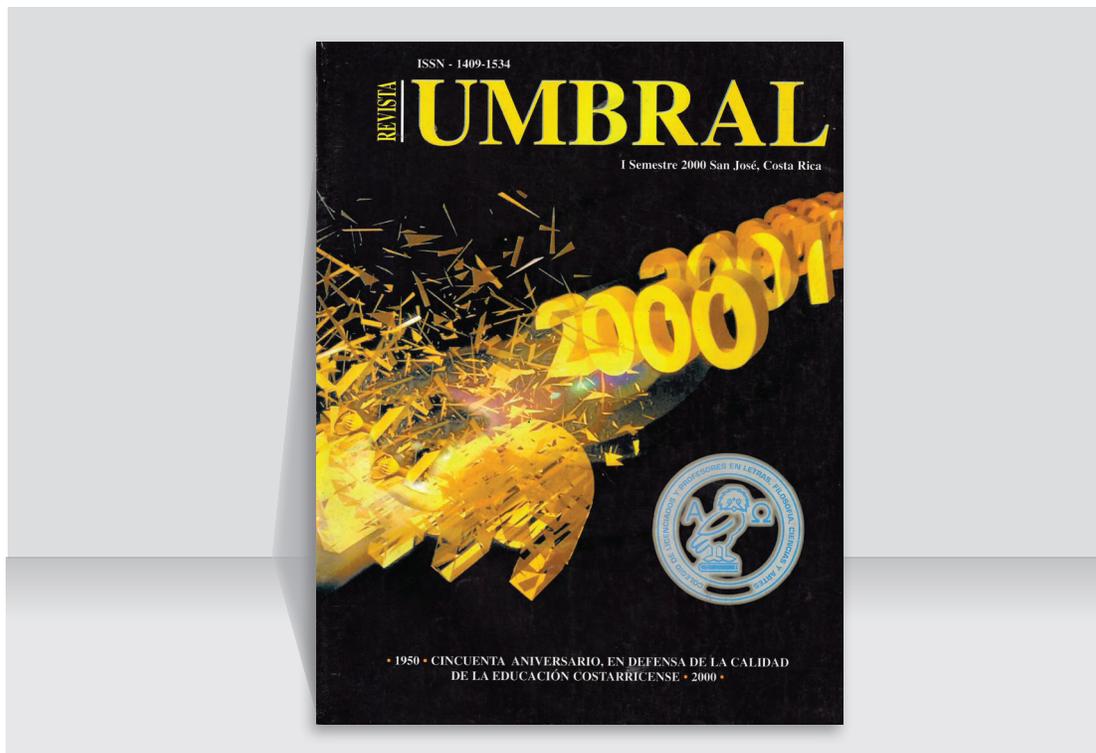


Fuente: Sitio web oficial de Colypro.

Como espacio académico que busca propiciar los fines del Colypro, se han dispuesto líneas de trabajo para que la población colegiada pueda generar aportes a la educación costarricense. Es por ello que la revista *Umbra* incluye formatos de trabajo como ensayos, artículos académicos, reseñas bibliográficas, cuentos, poemas, y una sección especial denominada “Documentos”, donde se incluyen investigaciones especiales o aportes de organizaciones estatales relacionadas con la educación cuyo tema sea de trascendencia.

A través de su historia, *Umbra* ha publicado trabajos de personas colegiadas que poseen alto valor cultural o educativo, ya sea en condición de profesionales activos como jubilados, de diversos niveles educativos (desde primaria hasta universitaria), del sector público y del privado. Los únicos requisitos para publicar artículos en este espacio son: estar al día con las obligaciones de la colegiatura y que sea un trabajo original e inédito, así como otros requerimientos oficiales, tales como cumplir los formatos estandarizados y pasar por un proceso de revisión y aprobación por parte de la Comisión Editorial.

Imagen 3: Portada revista *Umbra*, I semestre 2000



Fuente: Sitio web oficial de Colypro.

Por consiguiente, la revista *Umbra* es uno de los aportes más destacados dirigidos a la educación costarricense, ya que son las propias personas colegiadas quienes desarrollan escritos de relevancia para el quehacer docente. Asimismo, es un espacio en continua mejora, que pretende revisarse para optimizar el alcance de la labor del Colypro, según su Ley Orgánica. Bien lo apuntaba la expresidenta Licda. Zaida Solano, quien en la edición de 1984 escribió las siguientes palabras: “*Umbra* ha de ser vehículo importante en la marcha hacia el éxito (...). Tenemos fe en los educadores costarricenses. Por eso estamos seguros que esta clarinada resonará en su espíritu”. Al 2020, la revista *Umbra* ya cuenta con 44 números publicados.

3.5. La formación continua desde la era digital

El desarrollo de la tecnología ha generado avances y oportunidades para lograr cambios en muchos ámbitos de la vida. El Colypro también ha experimentado ese proceso de la era digital, y ha permeado dentro de las acciones y actividades que se promueven dentro de la oferta de formación continua para la población colegiada. En esta sección, se retoman dos eventos específicos que ejemplifican el inicio del proceso del desarrollo de la era digital en la corporación: el inicio de los cursos virtuales y la revista digital *Urí*.

a. Los inicios de la virtualidad: la primera oferta de cursos virtuales y su evolución

Para inicios de la segunda década del siglo XXI, la educación virtual ya era realidad en muchas de las instituciones académicas y universidades o, al menos, la aplicación de herramientas que permitirían procesos iniciales en estas modalidades.

Ante ese contexto, el Colypro también buscaba dar los primeros acercamientos a las modalidades virtuales dentro de su oferta de capacitación. Para ello, la jefatura del departamento encargado de la formación continua del Colypro, señora Eida Calvo, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y con la respectiva aprobación de la Junta Directiva de entonces, debía hacer la selección adecuada para que se contratara una persona que llevaría el peso de ese proceso.

En el 2010 se da el ingreso de Adrián Soto Rojas, Licenciado en Docencia con énfasis en Informática Educativa y, con él, la tarea de iniciar los procesos de virtualización en la oferta de formación continua en el Colypro. Así lo recuerda Soto (comunicación personal, 07 de julio de 2020):

“Cuando yo entré en el 2010, parte de lo que me indicó doña Eida era que querían una plataforma de cursos virtuales que fuera gratuita para los colegiados. Entonces le mencioné varias opciones que tenían diferentes costos. Yo había trabajado con varias plataformas como Blackboard y Moodle, entonces lo que hice fue un proceso de investigación y consulta en la que se revisaron las opciones con mayor profundidad para la valoración. Nos reunimos con la Universidad Nacional y su equipo de UNA-Virtual nos hizo una presentación de las plataformas con las que habían trabajado, y la que daba mayor resultado para lo que ellos hacían era Moodle”.

Para ese momento la decisión era de relevancia, ya que desarrollar este tipo de experiencias conlleva procesos de análisis que permiten delimitar el camino a seguir. De esta forma, tal como comenta Soto (comunicación personal, 07 de julio de 2020), se llega a seleccionar Moodle como la opción adecuada para que el Colypro inicie el desarrollo de las experiencias virtuales en su oferta de formación continua:

“Entonces tomamos el estudio que había realizado UNA-Virtual, y nos pareció sensato basarnos en los parámetros y argumentos que expusieron, lo cual nos ahorra costos y tiempo para hacer otro proceso de análisis, máxime que era una investigación de una universidad, con todos los parámetros y criterios académicos y técnicos necesarios. Al seleccionar Moodle, se intentó instalar en el servidor de Colypro pero no se pudo. Por lo cual se alquiló un servicio de *hosting*, donde instalamos la plataforma y yo me encargaba de brindar el mantenimiento y todo el diseño gráfico”.

Una vez completo el proceso de selección, justificado por el asesoramiento y la investigación descrita, se tuvo la preparación para el desarrollo de la primera experiencia de cursos virtuales en Colypro. El primer curso nace a partir de la coordinación con otra gestora académica de Colypro, la señora Laura Ramírez, quien tenía algunos materiales para el desarrollo de la experiencia:

“El primer curso fue sobre ética. Doña Laura tenía los materiales y a partir de estos lo montamos. La idea inicial era gestionarlo entre doña Laura Ramírez, doña Eida Calvo, Alejandra Barquero y yo; pero ante las diversas ocupaciones, lo facilité yo. Ese curso tardó cuatro semanas, y esta fue la primera experiencia virtual que Colypro desarrolló en el 2010. Posteriormente se diversificó la oferta, pero ese fue el que inició todo” (Soto, comunicación personal, 07 de julio de 2020).

El inicio implicaba experimentar; no obstante, conforme se fue recorriendo camino, los cursos virtuales se convirtieron en la alternativa para todas las gestorías académicas que coordinaban la oferta de formación continua para la población colegiada. De esta forma, al ampliarse la diversidad de cursos, ya no solamente era Soto quien facilitaba los cursos, sino que se iniciaron procesos de coordinación para contratar facilitadores, según los temas que se abordaban en la oferta. En palabras de Soto (comunicación personal, 07 de julio de 2020):

“Al principio empecé solo yo como facilitador de los cursos virtuales. Posteriormente, Antonio Briceño, uno de los gestores académicos de ese momento, identificó facilitadores que podían brindar los cursos virtuales. Entonces, Antonio y yo éramos quienes coordinábamos y facilitábamos los procesos para los cursos. Luego, se unieron los demás gestores académicos”.

De esta forma, doña Eida Calvo, jefa del Departamento en ese momento, tomó la decisión de que todas las gestorías académicas coordinaran la facilitación de los cursos virtuales. De ahí que, finalmente, como describe Soto (comunicación personal, 07 de julio de 2020):

“En una de las ofertas, doña Eida dio la línea de que todos los gestores facilitaran los cursos, y entonces doña Laura implementó varios cursos en coordinación con la Fundación Omar Dengo y con la Conferencia Episcopal, porque los cursos eran sobre religión y otros temas. Esa fue la ruta que se empezó a tomar, y yo inicié con ordenar bloques de cursos virtuales y sus respectivas gestiones: fechas, matrículas, desarrollo de los cursos, entre otras cosas. Luego, todas las gestorías académicas del Departamento empezaron a promover y desarrollar los cursos virtuales”.

Esta fue la ruta inicial que marcó Colypro para los procesos de virtualización que se desarrollaron para las ofertas de formación continua. Es decir, las bases de la experiencia virtual que, posteriormente, permitiera la gestión de muchas otras acciones acordes a la era digital del siglo XXI.

b. Suplemento digital *Urí*

Alrededor del 2014, el Colypro inauguró el suplemento digital *Urí*: una iniciativa del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano que, para ese momento, se llamaba Departamento de Formación Académica, Profesional y Personal. El suplemento tenía como ejes orientadores la educación, cultura y sociedad, y se presentaba como una herramienta creativa que la población colegiada podía acceder de manera informativa, para la retroalimentación profesional y personal. De esta forma, la persona colegiada obtendría insumos que, a su vez, podrían ser comunicados a la población estudiantil y a otras personas docentes.

Para lograr dicho propósito, el suplemento contaba con secciones enfocadas en procesos educativos, culturales y de las realidades nacionales, siendo la población docente el centro de importancia, pues se pretendía que ellos fuesen quienes produjeran y reprodujeran los aportes centrales al material.

Asimismo, *Urí* contaba con los siguientes componentes:

- **Entrevistas:** Se entrevistó a personajes importantes como Hernán Jiménez (cineasta y comediante), Severiano Fernández (indígena cabécar y Asesor Nacional de Interculturalidad del Ministerio de Educación Pública), entre otros.
- **Arte y Literatura:** Fue un espacio donde se compartió literatura, se realizó un certamen de cuento corto denominado “Tiquicia en breve”. En él se compilaron narraciones cortas que describen dos “Costa Ricas”: la campesina, referenciando la memoria histórica, y la contemporánea, con el trajín de la vida cotidiana rodeada de presas y otras situaciones diarias.

- **Realidad Nacional:** Tuvo como objetivo informar sobre temas y acontecimientos del país y que impactaron a la población docente y al sistema educativo costarricense.

Como se puede notar, el suplemento *Urí* fue un espacio diverso y con gran capacidad reflexiva para abordar desde las realidades docentes diferentes elementos de Costa Rica. El espacio fue coordinado por la gestora Alejandra Mc Cook, el gestor Eduardo López y la investigadora Kimberly Alvarado.

Imagen 5: Arte del suplemento *Urí*, Colypro



Fuente: *Urí*, Colypro, sitio web oficial.

3.6. Plataforma Ulula

La plataforma Ulula ha sido uno de los elementos estrella en la nueva etapa de la formación continua para el Colypro. Su construcción y ejecución llevan una historia. A continuación, se resume el proceso que se desarrolló.

a. **Construyendo un sueño:**

El Departamento de Desarrollo Profesional y Humano (DDPH), de la mano de la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva de Colypro, se propuso ampliar y fortalecer las alternativas de aprendizaje y formación continua de las personas colegiadas, con el fin de mejorar su desempeño profesional, a través de opciones que se adapten al contexto y necesidades de esta población. Con esa idea en la mente, Colypro apostó por desarrollar un entorno virtual de aprendizaje propio, conformado por diversas modalidades de acciones formativas virtuales a través de las cuales se abordan temáticas de interés, detectadas a través de un arduo proceso de investigación y diagnóstico.

Es así como nace Ulula, un espacio educativo virtual que permite la interacción didáctica de manera sincrónica y/o asincrónica, sin interacción física entre personas que facilitan procesos de aprendizaje y personas que desean mejorar sus habilidades profesionales y humanas. Ulula pretende albergar una amplia oferta de cursos virtuales, así como recursos didácticos digitales (infografías, videos, audios, entre otros) que permiten el aprendizaje.

Con la idea de convertirse en un espacio de crecimiento que se adaptara a diferentes necesidades y posibilidades se sumaron otras modalidades, tales como webinaros, conversatorios, encuentros virtuales, jornadas educativas virtuales, las cuales constituyen espacios más cortos que tratan temáticas puntuales relevantes.

b. 2018: Nacimiento de una idea

Si bien el nacimiento de la idea de contar con un entorno virtual de aprendizaje propio de Colypro y la realización de algunos esfuerzos para su desarrollo son anteriores al 2018, no es sino hasta finales de ese año que se inicia con el proceso sistemático y ordenado que permitió conjuntar los componentes necesarios para poder cumplir con ese propósito, el cual se expone en esta *Memoria*.

c. 2019: Primeros pasos

A lo interno del Colegio, la creación de estos espacios ha implicado la correcta articulación de tres componentes básicos: el **pedagógico**, el **administrativo** y el **técnico**; de ellos ha dependido el éxito de la oferta que se ha puesto a disposición de las personas colegiadas.

El componente pedagógico implicó la elaboración de un modelo pedagógico que explicita y asienta las bases de toda acción formativa que se genera desde Colypro y a partir del cual se definen protocolos de trabajo, de contratación, de diseño y de definición de la oferta de formación profesional. Implica también la conformación de un equipo de trabajo (tanto permanente como para apoyos puntuales) con un perfil acorde con los nuevos requerimientos de lo que se desea ofrecer. Todo esto permite presentar un sello diferenciador en la oferta institucional.

El componente administrativo implicó planificar y proyectar en el tiempo el desarrollo del entorno virtual de aprendizaje de Colypro, en términos de recursos e inversión requerida, de estructuración de la oferta, de resultados esperados, y captura de información que provea evidencias para orientar la toma de decisiones. De igual manera, implicó una revisión de políticas institucionales internas e incluso una reformulación de la relación con proveedores externos de servicios.

El componente tecnológico implicó la preparación y sostenimiento de las condiciones tecnológicas y el equipamiento necesario para que la oferta bajo esta modalidad guarde las características de calidad requeridas para la persona usuaria. Se realizó una profunda investigación para poder identificar las opciones de herramientas, soporte y seguridad, acordes con el servicio que se desea ofrecer, con las características del público meta y con las posibilidades institucionales.

d. Retos y limitaciones

Se estableció una línea de tiempo, desde finales del 2019 y hasta el 2021, con metas específicas para consolidar el entorno virtual de aprendizaje de Colypro.

Con estos objetivos claros y con todo el entusiasmo requerido, poco a poco se dio inicio a la ejecución de este ambicioso sueño. No ha sido un camino sencillo, ha estado lleno de retos a nivel interno del Colegio (cambio de Junta Directiva y de Dirección Ejecutiva en medio del proceso), así como externos, tales como escasa oferta en el mercado de insumos acordes con las características de los servicios requeridos por Colypro (la identificación del personal idóneo para el diseño y mediación de estas actividades virtuales, con un adecuado nivel de apropiación tecnológica, experticia en el contenido y el cumplimiento de los requisitos administrativos para su posible contratación).

e. Inauguración

A mediados del 2019, Colypro inició con una oferta de webinaros (seminarios virtuales) que, desde ese momento, han permitido la participación de un número creciente de personas colegiadas, ubicadas a lo largo y ancho del territorio nacional.

A mediados de ese mismo año, se consolidaron las condiciones técnicas y administrativas para el funcionamiento de la plataforma de cursos virtuales *Ulula: un llamado a aprender*. Este nombre corresponde a la onomatopeya del búho (símbolo de sabiduría y conocimiento y componente del logotipo oficial del Colegio).

Imagen 6: Diseño de la plataforma virtual Ulula



Fuente: Ulula, Colypro, sitio web oficial.

Ulula es un espacio que busca mantener alternativas de formación continua de interés para quienes somos parte del Colegio. Para finales del año 2019, dio inicio con una oferta de cursos virtuales que ha ido en crecimiento y consolidación, con excelentes reseñas y calificaciones de parte de las personas usuarias que participan en ella. Se espera continuar expandiendo la capacidad de cupos y variedad en la oferta.

f. 2020: Posicionamiento

Durante el año 2020, la oferta de actividades virtuales se ha incrementado de manera sustancial, siempre contando con una importante cantidad de participantes. La variedad temática y los diferentes formatos de participación (cursos virtuales, MOOC, NOOC, webinarios, jornadas educativas virtuales, encuentros virtuales, recursos didácticos digitales) han consolidado una cultura de aprovechamiento en la población colegiada. Asimismo, los conocimientos y habilidades del equipo de trabajo del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano y el fortalecimiento de guías y protocolos de trabajo permiten una ejecución sólida y de calidad, con resultados positivos y apreciados por la población meta, que ha manifestado su satisfacción por la oportunidad de participar en estos espacios.

g. Crecimiento acelerado

Para el 2020, el Plan Anual Operativo del DDPH incluyó un alto porcentaje de acciones formativas virtuales, las cuales eran ambiciosas en cuanto a la implementación del entorno virtual y al fortalecimiento de una cultura de aprovechamiento de estos espacios en la población colegiada. Esto implicó ampliar la capacidad de las licencias de ciertas herramientas tecnológicas utilizadas para ejecutar acciones formativas cortas a distancia, con el fin de expandir la cobertura.

No obstante, a raíz del contexto nacional generado por la pandemia de la COVID-19 se creó la necesidad de acelerar los tiempos y alcances previstos para la transformación de las etapas y las metas inicialmente programadas. El compromiso del equipo de trabajo y la comprensión de las personas colegiadas permitieron sacar adelante la tarea y poder albergar dentro de la oferta una mayor cantidad de usuarios, sin descuidar aspectos técnicos, pedagógicos o administrativos.

Igualmente, en este contexto surgió el requerimiento de satisfacer necesidades de virtualidad de otras instancias al interior del Colegio; por ejemplo, brindar continuidad a los procesos de capacitación que proveen las Juntas Regionales, la realización de procesos de inducción a nuevas Juntas Regionales, Tribunal de Honor y Tribunal Electoral, actos de incorporación virtuales y capacitación a personal interno de Colypro en el uso de herramientas tecnológicas que les permitieran la continuidad de sus labores.

h. Ampliación y consolidación

Dado ese aumento de velocidad y de previsión en los alcances esperados y los buenos resultados obtenidos hasta el momento, para la segunda mitad del año 2020 se tiene previsto ampliar las capacidades tecnológicas de Ulula, de manera que se pueda atender un número mayor de personas participantes a partir de 2021.

Es innegable que la ampliación conlleva un aumento en el número de diseño de cursos nuevos y a un mejoramiento de los ya existentes, para mantener el servicio de calidad a los usuarios: las personas colegiadas. Para atender las necesidades de mantenimiento y funcionamiento correctos de la plataforma, también se ha decidido conformar un equipo de apoyo con personal especializado en informática y soporte técnico propio de Colypro, que viene a sumar esfuerzos al equipo académico del DDPH.

Finalmente, queda en manos de Colypro el reto de generar políticas, normas y procedimientos claros y específicos que respondan a la naturaleza propia de la transformación que implica Ulula.

3.7. Nuevos ámbitos de acción y proyectos con incidencia en la calidad educativa

Para el posicionamiento y amplitud de las acciones que permitan al Colypro cumplir con la razón de ser según la Ley Orgánica, se ha trabajado en el acercamiento de labores conjuntas con otras instituciones educativas. Es por ello que se ejecutaron diversos convenios con el fin de aportar a la calidad educativa desde diversas dimensiones. Por otra parte, se han desarrollado alianzas estratégicas que permiten el fortalecimiento de la oferta de formación continua y actividades en beneficio de la educación costarricense y la población colegiada. Por último, se describirán algunos proyectos actuales que, a corto y mediano plazo, tendrán resultados de impacto en la educación. Se describen a continuación:

a. Convenios académicos

Tal y como se mencionó anteriormente, para el cumplimiento de las funciones establecidas dentro de la Ley Orgánica se ha ejecutado una serie de convenios académicos que benefician a la población colegiada. Estos se resumen a continuación:

Cuadro 7: Lista de convenios académicos por parte de Colypro al 2020

Entidad	Objetivo	Vigencia
Conferencia Episcopal Nacional de Costa Rica	Promover la capacitación de educadores en el desarrollo de su vocación y misión en la institución educativa y la sociedad	Desde el 2007
Fundación para el Centro Nacional de la Ciencia y la Tecnología (CIENTEC)	Promover, orientar y ejecutar acciones para divulgar la ciencia y la tecnología	Desde el 2006
Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaboración y cooperación para acreditar carreras de Educación 2. Ejecución de proyectos de interés común 3. Asegurar la calidad de la enseñanza-aprendizaje en carreras de Educación 	Desde el 2008
Programa Estado de la Nación (PEN) del Consejo Nacional de Rectores (CONARE)	Promover análisis o reflexión propositiva sobre desafíos del sistema educativo, mediante divulgación de sus resultados	Desde el 2016
Ministerio de Educación Pública (MEP)	Generar acciones académicas conjuntas y coordinadas en las áreas de investigación y desarrollo curricular, desarrollo profesional y humano	Se firmó en el 2017, pero no se encuentra vigente
Universidad Técnica Nacional (UTN)	Desarrollar un programa de cooperación que permita el fortalecimiento de la educación técnica, la educación técnica superior y la educación universitaria, mediante el uso compartido de infraestructura e instalaciones	Desde el 2019
Universidad La Salle de Costa Rica	Fomentar el intercambio de experiencias en los campos de la docencia y la investigación	Se firmó en el 2020

Fuente: Elaboración propia.

b. Alianzas estratégicas

Muchos de los convenios descritos en el punto anterior iniciaron como alianzas estratégicas que se formalizaron posteriormente. Es por eso que, desde el desarrollo, quehacer y posicionamiento del Colypro, las alianzas son fundamentales para la oferta de fortalecimiento profesional y académico que se pone a disposición de la población colegiada. A continuación, se mencionan las alianzas:

Cuadro 8: Lista de alianzas estratégicas desde el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano para la oferta de formación continua al 2020

Tipo de alianza estratégica	Nombre de la institución
Universidades públicas	a. Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica (UCR)
	b. Instituto de Investigaciones Educativas (INIE) de la UCR
	c. Centro de Investigación en Educación (CINED) de la Universidad Estatal a Distancia (UNED)
	d. Carrera de Administración Educativa de la UNED
	e. Carrera de Docencia en I y II Ciclo de Educación General Básica de la UNED
	f. Cátedra de Humanidades de la Universidad Técnica Nacional (UTN)
	g. Cátedra de Enseñanza de Ciencias Naturales de la UNED
	h. Escuela de Matemática de la UCR
	i. Cátedra de Estudios de África y el Caribe de la UCR
	j. Escuela de Educología de la Universidad Nacional (UNA)
Organizaciones No Gubernamentales (ONG)	a. Fundación para el Centro Nacional de la Ciencia y la Tecnología (CIENTEC)
Instituciones estatales	a. Ministerio de Educación Pública (Departamento de Interculturalidad, Apoyo Educativo, entre otros)

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, las diversas acciones realizadas de parte del DDPH, en representación del Colypro, o bien sea que las instancias jerárquicas de la organización asignen a integrantes de las áreas constituidas dentro del

Departamento, han consolidado la representación del Colegio mediante acciones que se constituyen en comisiones o comités, redes y otros que se describen a continuación.

Cuadro 9: Lista de representaciones institucionales por parte del personal del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano al 2020

Representación institucional	Nombre de la institución
Comisiones y comités	a. Comité Técnico del Marco Nacional de Cualificaciones Docentes de Costa Rica (coordinado por CONARE-MEP)
	b. Comisión de enlace Perfil de la persona Administradora Educativa (UNED-UCR-UNA)
	c. Comisión Académica Permanente de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios (FECOPROU)
	d. Observatorio Nacional de la Educación Especial (ONEEI)
	e. Comisión Bipartita Colypro-Academia Costarricense de Filosofía
	f. Comité Científico Nacional de la Revista <i>Innovaciones Educativas</i> de la UNED
	g. Cátedra de Enseñanza de Ciencias Naturales (UNED)
	h. Escuela de Matemática (UNA)
Redes	a. Red Nacional de Bioética
	b. Red Internacional Kippus
Otros	a. Grupo de Investigación, Docencia y Extensión en Didáctica de las Ciencias (GIDEDICI), conformado por representantes de universidades públicas, ministerios y Colypro

Fuente: Elaboración propia.

c. Proyectos actuales desde la formación continua

Desde las diferentes acciones que realiza el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano se han construido proyectos por medio de las diversas alianzas, o bien con la colaboración directa de la Junta Directiva. En el contexto actual, el Colypro se encuentra desarrollando los siguientes proyectos:

Cuadro 10: Lista de representaciones institucionales por parte del personal del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano al 2020

Nombre del proyecto	Descripción general	Alianzas institucionales
Preescolar Bilingüe	Busca promover el fortalecimiento de habilidades lingüísticas del idioma inglés en la población colegiada, con el fin de potenciar su perfil profesional y que se posicione de forma competitiva en el mercado laboral.	Alianza para el Bilingüismo: Ministerio Educación Pública y Universidad Técnica Nacional (UTN)
Marco Nacional de Cualificaciones	<p>Pretende construir un marco de cualificaciones con resultados de aprendizaje para las siguientes carreras de Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación Preescolar - Educación para I y II Ciclos Educación Especial - Administración Educativa - Docencia - Orientación Educativa - Enseñanza del Español - Enseñanza del Inglés - Enseñanza del Francés - Enseñanza de las Ciencias Generales - Enseñanza de la Física - Enseñanza de la Química - Enseñanza de la Biología - Enseñanza de las Matemáticas - Enseñanza de los Estudios Sociales y la Educación Cívica 	<ul style="list-style-type: none"> - Consejo Nacional de Rectores - Ministerio de Educación Pública - Estado de la Educación - Consejo Nacional de Enseñanza Universitaria Privada (CONESUP) - Servicio Civil - Sistema Nacional de Acreditación de Educación Superior (SINAES) - Colypro - Unidad de Rectores de las Universidades Privadas (UNIRE) - Consejo Superior de Educación (CSE)
Proyecto de Investigación Análisis de la implementación de metodologías para el aprendizaje en asignaturas básicas de la Educación General Básica I y II ciclo, 2020-2021	Pretende analizar la aplicación de las metodologías para el aprendizaje de los programas de Ciencias, Español, Matemática y Estudios Sociales en los dos primeros ciclos de la Educación General Básica.	Proyecto desarrollado entre la carrera I y II Ciclo y el Centro de Investigaciones en Educación (CINED) de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y Colypro.

Fuente: Elaboración propia.

IV. Apartado especial. Recorrido por medio del quehacer profesional de personas colegiadas desde la experiencia docente

4.1. Introducción

La profesión docente es una de las más relevantes en la estructura social, no solamente porque transmite una serie de conocimientos importantes para la sociedad, sino porque permite que grandes grupos de personas jóvenes puedan abrir oportunidades para sus vidas y las de sus familias. Esta es una de las líneas de acción que se pueden destacar de la educación y, en el marco de la memoria histórica del 70 Aniversario del colegio profesional que alberga a la población educadora del país, se ha propuesto recopilar relatos de docentes quienes, por medio de sus experiencias, puedan expresar lo más significativo de ser profesional en educación.

Para este apartado especial, se llevó a cabo una serie de grupos focales que permitieron recuperar, desde la voz docente, cada una de esas palabras que, en conjunto, son la más fiel representación del significado de ser educador. Tal como lo manifiesta Paulo Freire, citado por Guichot (2003), la filosofía de los procesos de enseñanza–aprendizaje es determinante a partir de las cualidades que ha de tener una persona docente, basadas en el compromiso social con causas democráticas, ética humanista y justicia social (p. 63).

Para este apartado, se desarrollaron seis grupos focales con personas colegiadas, con el fin de recopilar, desde su perspectiva personal, lo que significa ser docente. Estos espacios fueron denominados “Tertulias docentes”, ya que, como lo dice su nombre, la técnica de conversación era la línea para la reconstrucción de las experiencias. Como lo indicó la maestra Garita (comunicación personal, 02 de junio de 2020), “Nosotros los docentes somos un libro cerrado, que se debería de abrir para que escuchen todas las anécdotas que vivimos en la familia, porque eso somos: una familia educativa”.

En consecuencia, se han estructurado las frases que más se apegan a las descripciones teóricas del ser docente, por medio de las líneas de reflexión que se describen a continuación: en primera instancia, aquella descripción de lo que sucede en el aula, es decir, el ejercicio pedagógico y su trabajo en el aula, externando el rol del educador en los procesos de enseñanza. Como segundo punto, el compromiso social de la población docente, enmarcado en las transformaciones y luchas de índole comunal y social. Y, como tercer componente, los aportes en la dimensión cultural, la cual, se basa en la persona docente como promotora de la cultura, más allá de enseñar a leer y/o escribir.

Por último, se debe mencionar que se ha dejado como punto de cierre de este apartado el Premio Jorge Volio, el cual simboliza el rol docente como persona y profesional destacado, y que el Colopro ha construido y desarrollado para reconocer a la población colegiada que aporta muchísimo al conocimiento y a la calidad de la educación costarricense.

4.2. La alegría de ser docente: su rol y el trabajo en el aula dentro de la sociedad contemporánea

a. Definiciones teóricas del ser docente

Estamos en la era de la sociedad del conocimiento, en donde los diversos avances tecnológicos y económicos han permeado las dinámicas sociales de la población, en general. A pesar de ello, la educación sigue siendo un pilar en la construcción del conocimiento, pero, ante todo, la clave principal de la movilización social, o lo que sería igual, el mejoramiento de las condiciones generales de todas las poblaciones. Tal como

describe Calvache (2017), la sociedad contemporánea observa a la educación “como la clave indispensable para hacer frente a este mundo planetario de las complejidades, de los cambios incesantes, de la globalización y del neoliberalismo, de las comunicaciones y de la información” (p. 18).

Si bien la educación sigue siendo protagonista, es aún más relevante el rol docente dentro de ese proceso. De ahí que Calvache (2017) recalque que las personas educadoras son quienes pueden producir acciones para la construcción de conocimiento para trascender en nuevos imaginarios de la vida y que puedan incentivar el protagonismo en la población estudiantil. En otras palabras, ser parte de los procesos educativos es ser consciente de que, para el educador, es crucial tener capacidad para leer el mundo, interpretarlo y transformarlo (p. 18).

Ahora bien, el ser docente conlleva una serie de factores que varían entre personas; por ejemplo, las creencias, motivaciones, historias de vida, entre otros. Sin embargo, para Guichot (2003) hay una clave que trasciende esos factores, y tomando como base la filosofía de Freire, explica que el proceso de la educación debe ser guiado desde la virtud de poseer la alegría de vivir, pues, tal como es la vida, el enseñar debe verse como una aventura y, para salir adelante en ella hay que ser una persona apasionada, valerosa, humilde, entre otras muchas características más:

“Virtud fundamental para la práctica educativa democrática es la alegría de vivir, que supone, para Freire, una entrega a la vida, a la esperanza. Es una entrega que, sin esconder la existencia de razones para la tristeza en esta vida, prepara para estimular y luchar por la alegría en la escuela” (p. 72).

Efectivamente, la población docente entrevistada nos relató una serie de historias que reafirman las diversas características apuntadas por Guichot (2003). Cada una de las narraciones venía acompañada de un conjunto de virtudes que no dejan escapar –consciente o inconscientemente– el modelo de la Escuela Alegre que plantea la autora pues, para ella, ser docente implica vivir con “humildad, amorosidad, valentía, tolerancia, competencias profesionales, capacidad de decidir, seguridad, ética, justicia, tensión entre la paciencia y la impaciencia, parsimonia verbal”. En palabras de Freire, citado por Guichot (2003):

“La escuela que es una aventura, que marcha, que no le tiene miedo al riesgo y que por eso mismo se niega a la inmovilidad. La escuela en la que se piensa, en la que se actúa, en la que se crea, en la que se habla, en la que se ama, se adivina; la escuela apasionadamente le dice sí a la vida. Y no a la escuela que enmudece y me enmudece” (p. 72).

b. Relatos sobre la alegría de ser docente

Cuando se consultó en las “Tertulias docentes” por el significado de ser docente, así como la experiencia de la primera vez en las aulas, los entrevistados describieron gran diversidad de sentimientos que matizan lo expuesto anteriormente desde la teoría. Por ejemplo, decidirse por la profesión docente no siempre fue la primera opción:

“Yo quería ser abogada. Pero en ese momento había un plan de emergencia para ser docente. Yo dije: “Voy a entrar ahí, mientras tanto”. Eso fue hace 34 años. Me enamoré de lo que yo hago, amo mi trabajo” (Bustos, comunicación personal, 09 de junio de 2020).

Por otra parte, hay docentes que lo tienen más claro y tomaron esa decisión por el llamado de su vocación o por medio de otras experiencias en las que sintieron que podrían aportar a los procesos educativos:

“La decisión por ser docente fue desde siempre; siempre sentí esa inquietud por guiar a los niños y orientarlos” (Garita, comunicación personal, 02 de junio de 2020).

“Inicié porque estaba disconforme con lo que les daban a mis hijas, porque yo sabía que ella podía dar más” (Hodgson, comunicación personal, 17 de junio de 2020).

Sin embargo, posterior a tomar la decisión de ser docente, viene la práctica en las diversas realidades. Y, aunque en todas las profesiones hay sensaciones sobre esa primera vez en la que vamos a ejercer de manera oficial, no todas cuentan con la responsabilidad de llevar los procesos de aprendizaje de cientos de niños y niñas. Observemos algunos relatos sobre esa primera vez en las aulas:

“Fue una realidad muy diferente a lo que nos decían en la U; pasan situaciones que no nos habían dicho cómo reaccionar” (Salas, comunicación personal, 02 de junio de 2020).

“Yo, desde el inicio y aun ahora antes de iniciar la clase, una semana antes no duermo... Yo me compro útiles, cartucheras, borradores, todas las cosas nuevas. Es tan emocionante, uno va con susto, feliz, con esa sensación de “¿qué me tocará?”, “¿cuáles serán mis estudiantes?”, “¿cómo serán los papás?”. Siempre es como la primera vez” (Mora, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“De la teoría a la práctica hay un abismo, la práctica es otra historia, hay que tener más allá de conocimientos” (Chinchilla, comunicación personal, 09 de junio de 2020).

Pero no solo la población estudiantil es la que aprende. Los docentes pasan por aprendizajes diarios sobre las realidades que muchas niñas y niños enfrentan, así como la diversidad de situaciones extra-aula, pero que son parte de los ambientes educativos que deben ser asimilados con rapidez, para que los procesos en la enseñanza-aprendizaje mantengan su efectividad. Ante ello, se les consultó sobre las buenas y no tan gratas experiencias. Sobre las primeras, algunas de las respuestas fueron:

“La experiencia más linda fue cuando los estudiantes de primero empezaron a formar palabras; yo no me lo creía que yo había logrado eso. Cuando ellos sacaban las palabritas y empezaron hacer oraciones, hasta que lloraba de la emoción” (Méndez, comunicación personal, 09 de junio de 2020).

“Lograr la aceptación es algo que me marca como docente, me hace comprender que lo que he estado haciendo lo he hecho bien; que tengo que seguir dando un poquito más porque esto vale la pena” (Alvarado, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“El director del colegio en el que yo trabajaba dijo: “Inventemos un festival artístico con chicos con discapacidad”. Empecé con un estudiante a construir un poema, y todos me decían “¿cómo un poema?”. Cuando empezamos a escuchar a Alejandro, así se llamaba, quien tenía discapacidad intelectual, o lo que en aquel momento llamaban “retardo”, leer un poema hecho por él, yo decía “¡Qué injusticia, cómo etiquetamos!” (Mc Cook, comunicación personal, 09 de junio de 2020).

“Tengo una experiencia que fue una innovación educativa, trabajando en el aula entre semana y fines de semana con los padres de familia y los niños. La innovación era una visita al Refugio Palostrino de Limoncito. Fuimos a ver toda la flora y fauna del lugar; los niños estaban muy

emocionados y disfrutaron mucho. Después tenían que hacer un trabajo del medio ambiente, demostrando desde la parte de arte lo que vieron. Hicieron una representación del refugio con todo tipo de materiales. Y les gustó tanto que fue presentada a nivel nacional” (Ruiz, comunicación personal, 17 de junio de 2020).

“Tenía un chico sordo y necesitaba comunicarme con él; no me permitieron llevar Lesco porque no era de Educación Especial, pero al final nos logramos comunicar y fue tan lindo... Él me entendió y yo le entendí, no hay palabras, y esa fue mi mejor experiencia. Esa fue una gran satisfacción” (Mora, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

Sobre las experiencias que no fueron tan gratas, algunos docentes comentaron:

“Trabajé como educadora de Religión durante un año, pero tuve una experiencia dura. Cuando les enseñaba a los niños que Dios es como un padre, y una niña me contó lo que le hacía su papá... Yo no pude seguir, pero cuando uno es maestro de Religión tiene que ser impecable, y no pude. Entré a la UCR a un plan de maestros para I y II ciclos. Trabajé como profesora de Psicología y luego trabajé en la mejor escuela de Limoncito, de atención prioritaria. Ahí aprendí a ser una educadora de verdad, porque me pude involucrar con la comunidad” (Ibarra, comunicación personal, 17 de junio de 2020).

“En algún momento pensé que me había equivocado de profesión, yo no debí estudiar para ser docente, fue muy frustrante no encontrar trabajo. (...) En la actualidad se me abrieron las puertas, se me dio la oportunidad y, hoy en día, puedo ver los resultados de ese amor y cariño que uno desarrolla hacia la enseñanza, hacia el ser un facilitador de ciertos conocimientos” (Romero, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“Dentro de mis experiencias más amargas, dentro de mis 34 años como docente, he llegado a llorar a 3 niños que murieron de cáncer. Todavía los lloro” (Bustos, comunicación personal, 09 de junio de 2020).

Por consiguiente, todas las experiencias generan niveles de satisfacción que reafirman las decisiones tomadas, máxime en los ámbitos profesionales. Así lo expresaron algunos docentes:

“Fue una experiencia tan maravillosa saber que estaba allí, viviendo lo que siempre había soñado. (...) mágico, maravilloso, fue el momento que siempre había deseado después de estudiar y prepararme los años que tuve que hacerlo en la universidad” (Garita, comunicación personal, 02 de junio de 2020).

“El nivel de satisfacción cuando usted logra sus metas, para eso no hay valor monetario” (Mora, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“Cuando uno está claro en lo que quiere hacer, todas las críticas de quienes desvalorizan nuestro esfuerzo nos ayudan a crecer” (Montero, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

4.3. La transformación de las realidades y el compromiso social desde el rol docente

a. Definiciones teóricas sobre el compromiso social de ser docente

Aunado a la alegría de ser docente, muchos documentos sobre la educación y el rol de la persona educadora mencionan que esta posee la gran capacidad de ser transformadora de las realidades sociales, lo cual no

solamente implica una gran labor, sino que conlleva un gran compromiso social. En efecto, la profesión y el ejercicio docente dentro del proceso educativo involucran –implícitamente– acciones políticas. Esta es una de las características que desde la filosofía de Freire se expresa en cuanto al ser educador.

Guichot (2003) comenta que la persona docente no siempre es consciente de la capacidad transformadora que posee, pero que, en verdad, es muy evidente que “todo acto educativo tiene naturaleza política (como todo acto político posee naturaleza educativa), está cargado de ideología, de valores” (p. 63).

Misma posición adopta Rivas (2016), quien puntualiza varias características de la figura docente en relación con la transformación social y el compromiso político. Para el autor, el maestro centra el proceso educativo en la población estudiantil, recupera los sentidos de comunidad y de entorno en el centro educativo, además de construir discurso y prácticas de corte social, considerando la equidad y la solidaridad como ejes principales, y, por último, construir sentido de localidad, fortaleciendo el lazo entre la comunidad y el centro educativo (p. 72).

Otro autor que reafirma esta posición es Calvache (2017), quien comenta que la docencia es el medio para que la educación se difunda por la sociedad, sin relaciones de poder exclusivas entre quien posee el conocimiento y quien desea aprender. Es decir, “nadie educa a nadie, y nadie se educa a sí mismo”, sino que la “enseñanza-aprendizaje son procesos viables con la exposición dialogada” y, con ello, se logra el objetivo de que las personas piensen, y que ese pensar les lleve a transformar las realidades (p. 21).

b. Relatos docentes sobre el compromiso social y el rol transformador

El papel de la profesión docente dentro de la sociedad es fundamental. Como se describió en el punto anterior, Freire y algunos otros teóricos apuntan a las capacidades docentes para ser agentes activos en la construcción de las oportunidades y las transformaciones sociales, a partir de las situaciones particulares de la población estudiantil.

De esta forma, en las “Tertulias docentes” cuando consultamos su criterio respecto a esa premisa, la mayoría estuvo de acuerdo. De ahí que, desde sus relatos, constatamos la capacidad docente para transformar, guiados por ese fuerte compromiso. Estos relatos se han sistematizado a partir de tres ejes: por un lado, el compromiso propio con la población estudiantil; segundo, el compromiso comunal; y tercero, el compromiso político-social.

Para el primer eje, el compromiso propio con la población estudiantil, en los grupos focales las personas participantes narraron diversas historias en las que se reflejan experiencias que marcan los esfuerzos profesionales y personales:

“Hacer que los estudiantes pierdan ese miedo y esa vergüenza a interactuar, tanto con personas de afuera de su comunidad, de su territorio, como también con la tecnología y expresar sus ideas y su criterio” (Romero, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“Somos un eje fundamental en la sociedad, aunque muchos digan que somos unos vagos. A nuestras aulas llegan niños y jóvenes con tantos problemas. Los niños son como esponjitas que absorben todo lo malo de sus casas y sus barrios y lo llevan a la escuela. Yo tuve un estudiante que llegaba con un puñal a la clase, porque su madre le dijo que tenía que defenderse. Ella trabajaba en un bar y le metía el cuchillo en la mochila de su hijo, pensando en que esa era la forma como tenía que

defenderse. Entonces yo tuve que trabajar muchísimo con ese muchacho. Un día me saludó. Me topé en la calle un muchacho en moto y me dijo: “Hola, profe. Todavía no soy médico, pero le prometo que usted será de las primeras en ver mi título”. Como él, varios. Díganme si no somos comprometidos con lo que hacemos, que he tenido en mis manos cómo tratar de modificar conductas, cómo rescatar de muertes, violaciones y maltratos a niños. Eso es ser un educador. Es un reto y un compromiso” (Bustos, comunicación personal, 09 de junio de 2020).

Por otra parte, en el segundo eje (compromiso comunal), fueron muchos y variados los comentarios de docentes que participaron dentro de las tertulias. Este tipo de anécdotas profundizan en la labor de ser docente, incluso más allá de lo que plantean los autores:

“Además de hacer mi trabajo lo más comprometida posible con mis estudiantes y compañeros, me proyecté muchísimo a la comunidad y, así, sin nada de humildad, les cuento que desde el 97 empecé a trabajar con las mujeres de la comunidad y formé un grupo de mujeres maravilloso, donde se daban charlas, les ayudaba a superar sus problemas, les ayudé también a terminar la primaria y motivarlas para seguir estudiando, logrando que algunas terminaran su bachillerato e, incluso, que fueran a la universidad. Aún sigue funcionando el grupo “Amigas”. También formé el grupo de adultos mayores: empezamos con 15 y ahora son 60 integrantes. Y nada de humildad tengo, pero logré mucho con ellos” (Montero, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“Yo soy la secretaria del Comité de Caminos de la comunidad donde trabajo y vivo. Yo no soy maestra de reloj; a mí me tienen que sacar de la escuela. Entonces yo vivo allá. Esa comunidad no era de participar en las votaciones y, para las elecciones de alcaldes, yo fui la primera en votar y esto lo han entendido: el compromiso y la responsabilidad. Y ahora están siempre apoyando en las cosas que se tienen que mejorar, porque me ven ahí de primera: que tenemos que mejorar el camino, que tenemos problemas de agua y tenemos que pelear y yo les digo “hacemos una carta, llamamos a las personas responsables y, si hay que llegar al Presidente, vamos a él”. También en la Asociación de Desarrollo. Es que son luchas comunales, y los docentes somos líderes” (Bustos, comunicación personal, 09 de junio de 2020).

“Rescate de valores, enfocándolo desde la innovación. La satisfacción cuando uno ve a estos chicos de lugares urbano-marginales triunfando en grandes puestos. Desde iniciativas como la cooperativa, la banda, la asociación de lucha contra el cáncer. (...) En un momento estábamos sin laboratorio; tenía un grupo con Enseñanza Especial, por lo que en papel adecué la palabra clave como “Micromundos”. Se ganó Innovación Educativa Nacional porque logramos la integración educativa con estos estudiantes que presentaban necesidades educativas” (Hodgson, comunicación personal, 17 de junio de 2020).

“Proyección de la escuela en la comunidad mediante proyectos tales como: siembra de árboles, Ley N.º 9264, visita de personalidades nacionales; a nivel cultural proyectamos la escuelita con un grupo de niños escritores, trabajo de los símbolos nacionales como el manatí y letra de himnos, con varios ministerios, gremios y otras instituciones. Obtuvo premios de la Asamblea Legislativa por proyección a la comunidad; se dotó de todos los implementos para el Comité de Emergencia, contando con todo para una emergencia nacional” (Ibarra, comunicación personal, 17 de junio de 2020).

Por último, en el eje del compromiso social y político, la población docente históricamente ha marcado huellas relevantes dentro de procesos políticos. Y no necesariamente estas acciones políticas tienden hacia la participación de partidos políticos, huelgas u otras similares; también puede ser la lucha comunitaria por situaciones complejas con el agua, la mejora de infraestructura del centro educativo, entre muchas otras más. A continuación, algunas de las reflexiones propias de docentes que participaron en las tertulias:

“Siempre me he presentado al trabajo porque amo lo que hago, y yo creo que esa es mi vida. Igual lucho por la situación de mi familia y pienso que, si el docente participa en las marchas de este país, no significa que seamos vagos... Vamos a sacar la cara por cada uno de nuestros estudiantes y sus situaciones económicas de nuestros niños y sus familias, ya que nosotros los docentes somos el ejército de este país. Por lo que necesitamos que se nos dé el valor y se nos trate de minimizar cuando tratamos de ayudar al pueblo” (Garita, comunicación personal, 02 de junio de 2020).

“Para ser político no necesitamos de un partido, ni una bandera, ni pertenecer o no pertenecer; es querer ver el progreso de un lugar, es querer ver que nuestros alumnos logren avanzar, que lleguen a las grandes ligas... y que valga la pena todo lo estudiado. Que ellos al final, aunque no nos den los méritos a nosotros, digan “lo logré”, “aquí estoy”, “soy productivo”, “logré mis metas”” (Mora, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“Estoy jubilada, pero sigo activa luchando en todo lo que pueda. Capacito familias. Soy parte de la Red del Adulto Mayor y de la Red de la No Violencia contra la Mujer, trabajo buscando colaboración. Por ejemplo, ahora el INAMU me pidió ayudar a terminar la primaria a estas mujeres. Creemos en la familia y creemos que, si la familia funciona bien, la sociedad va a funcionar mucho mejor” (Montero, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“En este momento estamos en el proceso de reinventarnos, porque es lo que nos queda ahorita con lo estamos enfrentando; pero definitivamente en el sector de educación tenemos esa gran responsabilidad política en nuestras instituciones” (Alvarado, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“Me enseñaron que uno tenía que ser justo, que la justicia existe, que los derechos existen para que uno los ejerza. Mi papá me decía: “Si usted cree en algo, usted tiene que defenderlo, si no se la llevó la trampa”. El mismo himno dice “sepamos ser libres, no siervos menguados”, y eso se me quedó muy pegado. Por lo que yo sí participo en las huelgas y manifestaciones, porque creo que están violentando no solo un derecho a mi persona, sino un derecho al pueblo. Sí creo, firmemente, que la democracia en este país se perdió en el momento que se perdió el derecho a huelga, a manifestarnos, el derecho a decir “esto no me parece”; todo en el marco del respeto” (Duarte, comunicación personal, 10 de junio de 2020).

4.4. La docencia y su aporte en la promoción de la cultura

a. Aportes teóricos sobre la docencia como promotora de la cultura

Otra línea de aportes de la docencia es la promoción de la cultura. En efecto, los procesos educativos permiten descubrir y despertar diversos sentidos multidimensionales que enriquecen a la población estudiantil y a la misma población docente. Al decir que es parte relevante en la promoción de la cultura, no se encierra únicamente como acción y conocimiento lo brindado en temas plenamente culturales, sino que

va más allá. Tal y como lo expresa Calvache (2017), la persona docente es la que se encarga de fomentar la creatividad y la conciencia crítica en la población estudiantil (p. 21).

Para ampliar la idea anterior, Calvache (2017) explica que la persona docente debe acercarse a la población estudiantil reconociendo que son personas con conocimiento propio, y que este debe ser aceptado y validado, por lo cual se deben armar diversos escenarios para que puedan cuestionar, dudar, contradecir y construir diálogos entre conocimientos de manera abierta y respetuosa. Esto permite, según el autor, fomentar procesos creativos en donde se va comprendiendo el mundo desde el diálogo franco, tomando conciencia de los tiempos y los espacios en los que se da la interrelación del conocimiento entre grupos: se comprenden, se comunican y se relacionan. Por tanto, la población estudiantil podrá tener lecturas críticas de texto y contexto: “conocimiento previo y valorativo de las características socio-culturales de los estudiantes, de sus saberes previos, de sus expectativas, posibilidades, sueños y utopías” (p. 24).

A estos conocimientos se les conoce como *capital cultural*, denominado así por Pierre Bourdieu. Según lo explican Szczupak, Nelly y Álvarez (2008), este concepto puede ser entendido como el volumen de conocimientos y acciones relativos a los fenómenos culturales y, por otra parte, implica un conjunto de instrumentos simbólicos que “permiten apropiarse de aquella riqueza simbólica que ha sido socialmente designada como algo que merece ser poseído” (p. 3).

Por consiguiente, la persona docente es clave en promover y fortalecer el capital cultural en la población estudiantil, y se da justamente en los procesos educativos. Es una relación pedagógica, indican Szczupak y otros (2008) que, como mediación, “es capaz de promover y acompañar el aprendizaje de nuestros interlocutores, es decir, promover en los otros la tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de sí mismos” (p. 5).

Para fomentar el capital cultural y alcanzar esos procesos de nuevos conocimientos, se deben desarrollar por medio de los “actos de la imaginación”, propuesta por Bruner, en la que se indica que la creatividad es trascendental en la conformación de nuevos mundos posibles, construyendo sentidos a las diversas experiencias, en diversas formas y con diferentes lenguajes (Szczupak, Nelly y Álvarez, 2008, pp. 5-6).

b. Relatos que reflejan el aporte docente en la promoción de la cultura

Para este apartado, se han dividido en dos los tipos de aportes culturales que se promueven desde el ejercicio docente, según lo planteado por los autores descritos anteriormente. El primer aporte se refiere al marco valorativo dentro de los colectivos sociales, donde se refuerza el ser dentro de la sociedad. El segundo eje refiere a la capacidad creativa con que la población estudiantil puede apropiarse de los conocimientos y construir nuevos, desde la creatividad.

En el caso del primer eje, se muestran algunos relatos docentes que exponen esa característica en la que se refuerza el marco valorativo de los colectivos sociales:

“No hay cultura sino es por la educación. En la educación es donde se fomenta la cultura, nos toca a nosotros los docentes, indiferentemente del nivel, dar la parte cultural de nuestro país; de lo contrario se perdería” (Mora, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“Hay mucho estereotipo y falta de información de ciertas zonas en el país. En el 2015, el país fue declarado pluriétnico y multicultural y ya eso nos lleva a un compromiso de lo que es país, porque

tenemos que enseñar de todas las regiones con claridad, con información que nos representa a todos como costarricenses” (Mc Cook, comunicación personal, 09 de junio de 2020).

“Nosotros los docentes fomentamos valores. Por ejemplo, trabajamos un proyecto con adultos mayores, invitándolos al aula, para que convivieran e hicieran trabajos juntos; se escogían abuelos para trabajar. Estos abuelos no eran familiares sino adultos de la comunidad” (Ruiz, comunicación personal, 17 de junio de 2020).

Pero la promoción de la cultura no solamente va hacia el marco valorativo de la sociedad a la que pertenecemos, sino que se promueve la creatividad a partir de diversas acciones que, desde una perspectiva y otra, permiten la exploración de pensamientos, sentimientos y emociones. Algunos de los relatos que nos hacen ver este aporte se encuentran a continuación:

“Recibí un niño que lo trasladaron porque sufría *bullying*. Yo quise ayudarlo y lo metí en los grupos de baile y poco a poco fue cambiando; al final era otro, ya sonreía y era feliz. Yo le di la confianza a él y a su familia para mejorar la situación y eliminar el miedo en el niño a que le volviera a pasar lo mismo” (Padilla, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

“Trabajamos por llevar diferentes actividades en las que los niños puedan participar e ir aprendiendo; por ejemplo, nosotros tenemos dos actividades: Día del Indígena, donde rescatamos el valor de las culturas e involucramos a las familias para participar, vivenciando las realidades de las diferentes culturas mediante las comidas, trajes, bailes y artesanías, con la colaboración de los padres” (Garita, comunicación personal, 02 de junio de 2020).

“Los educadores jugamos un papel sumamente importante. Encontramos un grupo que su parte cultural era como vergonzosa; genios haciendo sus aportes culturales, pero no los mostraban por vergüenza, temor de no ser aceptados. Trabajamos en ese empoderamiento que necesitaban para demostrar su cultura y sus riquezas, demostrando su importancia y su valor. Como docentes, nuestra parte es empoderarlos y abrirles puertas, darles una oportunidad, que ellos sepan que son importantes y que, además, nosotros no queremos que ellos dejen de ser lo que son; sino más bien que ellos nos enseñen nuestras raíces y lo que nosotros hemos olvidado, o no se nos ha enseñado por múltiples razones, pero que realmente estamos interesados en saber y conocer y que otros conozcan” (Alvarado, comunicación personal, 03 de junio de 2020).

En otras palabras, el rol docente en la sociedad es más que necesario e importante, es trascendental. Si bien es cierto, todas las personas experimentamos procesos de aprendizaje, de apasionamientos, compromisos, entre otros, no se puede obviar que la educación sobresale; y quienes guían los procesos educativos todos los años encuentran situaciones diversas y complejas. De ahí que, como lo indicó una participante de los grupos focales: “Los docentes necesitamos espacios para compartir, para hacer higiene mental, salud mental” (Ibarra, comunicación personal, 17 de junio de 2020).

Por eso, leer y escuchar a una persona docente genera una variada sensación de seguir comprometida en aportar a la sociedad. Así se manifiesta en la siguiente frase:

“Me siento la profesional más realizada del mundo, creo que escogí la mejor carrera, no me arrepiento nunca de haberme inclinado por la carrera” (Garita, comunicación personal, 02 de junio de 2020).

4.5. Premio Jorge Volio: Docentes destacados

El Premio Jorge Volio nace en 1972. En el acta N.º 167 de la Junta Directiva de ese año consta que el Licenciado Teodoro Martén Rodríguez propuso que cada año se otorgue mención honorífica a los autores de alguna obra. Por su parte, el Licenciado Miguel Acuña sugirió el nombre Jorge Volio, en honor a ese benemérito de la patria, para designar al premio que el Colegio otorgue al mejor trabajo.

Hay que recordar que Jorge Volio Jiménez fue contemporáneo de otros educadores insignes como Carmen Lyra, Roberto Brenes Mesén, Joaquín García Monge, Lilia González, Marcelino García Flamenco y Omar Dengo, y entre sus numerosos legados a la educación y a la cultura del país él desempeñó la docencia en el Colegio San Luis Gonzaga y llegó a ser decano de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional.

De esta forma, se creó el Premio Jorge Volio con el cual esta organización ha promovido la investigación y la producción de obras literarias, filosóficas, científicas y artísticas.

Durante la Asamblea General Ordinaria N.º 55, celebrada el 23 de mayo de 1974, se entregó el primer Premio Jorge Volio por un valor de mil colones y el galardonado en esa ocasión fue el Doctor Óscar Aguilar Bulgarelli.

Otros ganadores fueron: Dr. Teodoro Olarte Sáenz del Castillo, Dr. Roberto Murillo Zamora, Lic. Santiago Arrieta Quesada, Lic. Enrique Góngora Trejo, Lic. Wílber Alpírez Quesada, Licda. Martha Rivera Chacón, Dr. Luis Camacho, Lic. Juan Santiago Quirós, Lic. Claudio Segura, Licda. Leonor Chinchilla, Lic. Jorge Rovira Mass, Dr. Juan Rafael Quesada Camacho, Lic. Rolando Zamora González, Dr. Fernando Durán Ayanegui, Dr. Arnoldo Mora Rodríguez, y muchos más.

Tal y como se señaló en el párrafo anterior, en un inicio se premió con una modesta suma de dinero y un pergamino solo al autor de la mejor obra presentada en el concurso, sin determinación de área académica. Con el paso del tiempo, el monto del premio se elevó y se diversificaron las áreas académicas aceptadas en este certamen.

En el Reglamento General de la Ley Orgánica N.º 4770 del Colopro, en el capítulo VII, artículo 64, se afirma: “Créase el Premio Jorge Volio que será otorgado anualmente para honrar obras inéditas o publicadas en los cuatro años anteriores a su concesión, rotativamente en los siguientes campos y en este orden: letras, filosofía, ciencias y artes”. Más adelante, dice que “el Jurado Calificador dará su veredicto a más tardar el último día hábil de febrero y la premiación se hará en acto solemne en la Asamblea General Ordinaria”.

A continuación, se enlista el nombre de las personas colegiadas a quienes se entregó este prestigioso premio en sus ediciones recientes:

Cuadro 11: Listado de ganadores del Premio Jorge Volio por tema y colegiado(a) del 2007 al 2019

Año	Rama	Tema	Ganadores (as)	Obras
2019	Letras	Cuento: experiencias docentes en el aula	1° Nancy Castro Araya	"¿Y ahora qué?"
			2° Katherine Harley Campos	"Al final del laberinto"
			3° Miguel Calderón Fernández	"Carmen"
2016	Ciencias	Ciencias Sociales: necesidades educativas, sociales o culturales	1° Isa Mariela Torrealba Suárez	"Un legado escondido en las memorias del tiempo. Historia ambiental del principado de San Miguelito de Barranca"
			2° José Enrique Segura Olivares	"El <i>homo súper sapiens</i> de la nueva ciudadanía"
			3° Jimena Sánchez Zumbado	Proyecto: Recopilación, digitalización y catalogación del Patrimonio histórico fotográfico del Colegio Superior de Señoritas de 1888 a 1948
2015	Filosofía	Filosofía en Centroamérica y el Caribe	1° Desierto	N/A
			2° Yors Guillermo Solís Vargas	"La filosofía analítica en Centroamérica y el Caribe"
			3° Marcela Hernández Guillén	<i>Los nublados del día: lectura filosófica de una metáfora política</i>
2014	Letras	Ensayo sobre educación costarricense	1° Jonathan Jiménez Porras	"Un sentido para la educación"
			2° Ashmed Domínguez Ally	"La educación costarricense: mitos y realidades"
			3° Marcial Moya Chaves	"Docente transformador de Conciencias"

Año	Rama	Tema	Ganadores (as)	Obras
2013	Artes	Escultura	1° Carlos Bermúdez Vives	<i>Hombre araña de vestir</i>
			2° Tere Agüero Agüero	<i>Renacer</i>
			3° Rosalía Ramírez Chavarría	<i>Levitación</i>
2012	Ciencias	Naturales y exactas	1° Desierto	N/A
			2° Nelson Jesús Campos Quesada	"Una alternativa de mediación pedagógica para el análisis del consumo de electricidad y agua en nuestras comunidades educativas"
			3° Johnny Flores Araya	"De Francia a Costa Rica. ¿Cuál Thales es mejor?"
2011	Filosofía	Filosofía costarricense / Filosofía en Costa Rica	1° Alexander Jiménez Matarrita	"Constantino Láscaris, Costa Rica: Nombres que se lleva el río"
			2° Álvaro Zamora Castro	"De Federico y L'Agüela: propedéutica de ética y sociedad"
			3° Desierto	N/A
2010	Letras	Relato autobiográfico Vivencia de un docente en su labor educativa	1° Jeiner Rolando Molina Angulo	"Hojas, viajes y amor"
			2° Juan Carlos Calderón Gómez	"Viaje de un día en las vivencias de un docente en su labor educativa"
			3° Próspero Vargas Palacios	"Vivencias de un docente en su labor educativa"

Año	Rama	Tema	Ganadores (as)	Obras
2009	Artes	Música	1° Ana Isabel Vargas Dengo	"Música en la educación inicial y materiales complementarios"
			2° Carmen María Méndez Navas	"Gestos de ruptura en la música contemporánea centroamericana: Los casos de Joaquín Orellana en Guatemala, Mario Alfagüell en Costa Rica y Arturo Corrales en El Salvador"
			3° Luis Humberto Marín Mora	Bandas, filarmonías y cimarronas: vivencias musicales y algo más en el cantón de Mora, durante más de 100 años de historia
2008	Ciencias	Naturales y exactas	1° Desierto	N/A
			2° Enrique Vílchez Quesada	"Sitio web: funciones cuadráticas, una experiencia de desarrollo, implementación y evaluación"
			3° Jonathan Alvarado Murillo	<i>Actualización de la Tabla Periódica de los Elementos Químicos con arreglo del Dr. Gil Chaverri Rodríguez según datos aceptados por la IUPAC</i>
2007	Filosofía	Ensayo humanístico, axiológico y deontológico	1° Jeannette Arrieta Molina	"La Deontología y el ejercicio ético de la profesión"
			2° Manuel Murillo Tsijli	"De valores, pecados y otros mitos"
			3° Luis Eduardo Villalobos Yannarella	"Un lugar para el hombre en el Universo"

Fuente: Elaboración propia a partir de registros del Departamento de Comunicaciones, Colypro.

V. Retos y desafíos del Colypro en el contexto del dominio tecnológico, cambio climático y crisis socioeconómicas que condicionan la calidad educativa costarricense

Colypro cumple 70 años de fundación, lo que implica una amplia trayectoria de experiencias que han sido puntualizadas por diversos hechos específicos. Sin embargo, este capítulo pretende posicionar la mirada hacia el futuro, hacia la reflexión necesaria para construir nuevos caminos que alimentarán todos los procesos adquiridos durante los años vida del Colegio. Para esta reflexión, se ha realizado un grupo focal con los integrantes de la Junta Directiva 2019-2021, quienes, como cabecera de la organización, han puntualizado la discusión sobre cuáles son los retos y desafíos que enfrenta el Colypro, tomando como determinantes ciertas situaciones que se han presentado –y siguen sucediendo– durante las dos primeras décadas del siglo XXI.

La discusión tuvo tres ejes importantes: la calidad de la educación costarricense; contextos de crisis: las diversas situaciones sociales que inciden en las dinámicas educativas, tales como la emergencia nacional por la COVID-19, las crisis económicas, la Agenda 2030, entre otros; y, por último, las brechas digitales en la sociedad costarricense.

Asimismo, el grupo focal incluyó entre sus participantes a la Junta Directiva en pleno, la cual está compuesta por:

- Fernando López Contreras, presidente
- Ana Gabriela Vargas Ulloa, vicepresidenta
- Geovanny Soto Solórzano, tesorero
- Jacqueline Badilla Jara, secretaria
- Ana Cecilia Domian Asenjo, prosecretaria
- Jairo Velásquez Valverde, vocal 1
- Ingrid Susana Jiménez López, vocal 2

La fiscal, Andrea Pereza Rogade, también fue parte de la dinámica del grupo focal, que consistía en realizar tres preguntas guías, una por cada eje mencionado anteriormente, y se brindaba un espacio para que cada persona diera su perspectiva. Los planteamientos expuestos durante la sesión han sido sistematizados en diferentes informes de instituciones nacionales e internacionales, que tienen como base la investigación educativa. Cabe destacar que en el grupo focal hubo participación del director ejecutivo, Enrique Víquez Fonseca, y la asesora legal de la Junta Directiva, Francine Barboza Topping.

5.1. La calidad de la educación costarricense

La discusión alrededor de lo que significa y se practica como calidad educativa ha sido desarrollada durante décadas; inclusive, se puede mantener esta discusión en cualquier espacio académico relacionado con la educación. El Ministerio de Educación Pública (MEP) ha concretado la definición y las características relacionadas con esta categoría. Por ejemplo, en la *Memoria Establecimiento de criterios de calidad de la educación costarricense (2006)* se realiza una discusión teórica del concepto, en la que se explica que este tiene que ver con la naturaleza de cumplir los fines y objetivos propios de la educación, sus efectos y el grado de satisfacción que se experimenta por parte de quienes la utilizan o aprovechan (p. 15). Por otra parte, se menciona que esta no puede ser considerada como estática, ya que la calidad es dinámica, transitoria y debe

ser revisada y construida constantemente. Es decir, posee determinantes que pueden variarle, como lo son los conocimientos científicos, los cambios de paradigmas, la capacidad de observación, o bien, la cultura organizacional que la propicia (p. 15).

Por otra parte, la Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad del MEP, por medio de la revista *Kalos* (2013), plantea la discusión del concepto. En este, Barrantes (2013) expresa que la calidad de la educación se puede explicar a partir de cuatro dimensiones: la teórica-dimensional, la política, la pedagógica y la administrativa, y que, por tanto, para analizarla se debe interpretar por medio de la ampliación en la cobertura, la calidad y la eficiencia del sistema, la calidad en la gestión pedagógica y la calidad de la gestión administrativa (p. 5 ss.).

Por último, el documento *Fundamentación pedagógica de la transformación curricular* (2015) detalla que la educación de calidad se refiere a la acción de educar para el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Asimismo, propicia el desarrollo de la sociedad, y permite que las personas puedan crear y recrear su identidad, visión de mundo y de país, respetándose a sí mismas, a las demás personas y al medio ambiente (p. 11).

Bajo ese contexto y concepto, el papel de la persona docente es trascendental, y así lo expone el documento, donde se afirma que el aprendizaje de la población estudiantil se da a partir de la relevancia de la persona docente como mediadora o facilitadora de los procesos requeridos en la construcción del conocimiento, el cual debe ser significativo para el estudiantado y, por tanto, hay que incorporarlo en situaciones, entornos y condiciones, según los contextos donde se encuentren ubicados (p. 26 ss.).

Bajo esta perspectiva, se refleja la preponderancia de la persona docente, quien debe estar muy bien preparada y mantenerse actualizada, según las condiciones que demanda el contexto social costarricense. Así lo ha analizado el Programa Estado de la Nación (PEN), por medio de los *Informes del Estado de la Educación*, en donde ha planteado una serie de medidas relacionadas al papel docente frente a la calidad educativa. La Junta Directiva de Colypro lo tiene aún más claro, tal como lo resalta la señora Jacqueline Badilla:

“La educación tiene que reinventarse, y parte de este proceso es lo que por una u otra circunstancia hemos estado haciendo. Yo creo que la educación costarricense ha tenido en miras avanzar en tecnología y estamos en un momento histórico a nivel mundial, y pienso que el avance tecnológico es fundamental en el mejoramiento de la calidad educativa” (Badilla, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Ahora bien, se ha explorado el papel de la persona docente dentro de los procesos educativos, y se ha planteado que su formación inicial es clave dentro de la función que cumple. En el *VII Informe del Estado de la Educación* (2019) se plantea que existe una relación determinante entre las universidades y los profesionales en educación, ya que las primeras son las que están formando a los docentes.

Ante ello, una de las formas de poder medir la efectividad en la calidad de la formación podría ser la acreditación universitaria. De esta manera, proponen como primer reto el “establecer por ley la obligatoriedad de acreditar las carreras de educación en el país. Este tema se ha planteado por años y parece haber un acuerdo entre la mayoría de actores, pero todavía no se concreta” (p. 18); elemento en el que concuerda el señor Geovanny Soto:

“Quizá nosotros no tenemos de forma directa con los docentes alguna posibilidad de vigilar o supervisar a los docentes como lo hace el MEP, pero sí de vigilar que las personas que pretenden entrar al Colegio sí cumplan con los conocimientos básicos o mínimos, lo que podría ser un aspecto muy importante en la parte de calidad de la educación, entendida como la satisfacción que podrían tener las diferentes personas del servicio que se les brinda en el sistema educativo costarricense” (Soto, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

De la mano con el punto anterior, el *VII Informe del Estado de la Educación (2019)* describe que otro de los retos es el de la elaboración de un Marco Nacional de Cualificaciones en las carreras de Educación, el cual, establezca un conjunto de estándares de calidad de cumplimiento obligatorio para todos los programas de formación inicial y, por consiguiente, se podrían “generar procesos de revisión y seguimiento de los planes de formación de las carreras de educación en las universidades”, para garantizar que futuros docentes “tengan habilidades claves, como el dominio de la materia, un manejo de las didácticas específicas de cada asignatura y un conocimiento pleno de los programas del MEP y sus requerimientos” (p. 18). La señora Ingrid Jiménez concuerda con este reto e indica que:

“Tomaría en cuenta lo que se está construyendo con el Marco Nacional de Cualificaciones, para los procesos en los centros de educación y a nuestros colegiados y su función como docentes con sus estudiantes” (Jiménez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Integralmente, el *VII Informe del Estado de la Educación (2019)* establece que otro de los desafíos más relevantes para la calidad de la educación es el dominio del inglés. Esto implica, según el *Informe*, no solo el reto en las universidades que están formando profesionales en educación, sino la actualización docente que debe implementar el nuevo programa de inglés desde el 2017. Dicho programa busca remediar fallencias derivadas de reformas anteriores y permitir que, al culminar la primaria, los estudiantes se ubiquen en los niveles A1 y A2, que corresponden a la categoría de “usuario básico” definida por el Marco Común Europeo de Referencia (MCER) (PEN, 2019, p. 46). En este punto, las directivas Jacqueline Badilla y Ana Gabriela Vargas plantean el reto por parte de Colypro de apoyar este proceso para el mejoramiento de la calidad educativa costarricense:

“Colypro debe acercarse a lo que es el bilingüismo, como Colegio debemos aportar en la parte del inglés para que mejoremos la calidad en docentes y en las aulas” (Badilla, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

“Otro gran reto sería también con el bilingüismo, que subiría la calidad en el colegiado y la calidad de la educación” (Vargas, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

El *VII Informe Estado de la Educación (2019)* explica que existe, por tanto, una relación muy cercana entre el papel de las universidades públicas y privadas, así como en la formación continua de la población docente activa:

“Esto plantea una serie de retos a los docentes en servicio, las autoridades del MEP y las universidades que ofrecen la carrera de Enseñanza del Inglés. Los primeros deben mejorar su dominio del idioma, manejar con solvencia la teoría en que se sustenta el programa, administrar el tiempo de manera apropiada, tener conocimientos de fonología y sobre las TIC, e interés en el uso de estas últimas en el aula, para ampliar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes” (p. 46).

Lo anterior no solo demanda al ejercicio de las universidades, tal como describe la directiva Ana Cecilia Domian: “Yo creo que es importante hacer una valoración del currículum en las carreras por parte de las universidades, tanto públicas como privadas” (Domian, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020), y que, según el directivo Jairo Velásquez, Colypro posee un papel de mucha relevancia en la calidad de la profesión docente por medio de los procesos de actualización y/o formación continua:

“Colypro tendría que centrarse en lo que es la capacitación docente, primero en la parte preventiva, es decir, la preparación docente por parte de las universidades públicas y privadas previo a incorporarse al Colypro; y dos, la formación continua en quienes ya están incorporados, para reforzar los conocimientos en el manejo de los programas de estudio que se encuentran en este momento: enseñarles estrategias de enseñanza y aprendizaje” (Velásquez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Finalmente, el *VII Informe Estado de la Educación* (2019) plantea un reto directo al Colypro: las pruebas de incorporación en las personas colegiadas. Esto permitiría construir un proceso sofisticado de información que le permitiría al MEP hacer revisiones y evaluaciones en función de la calidad docente. Por otra parte, al Colypro le permitiría establecer los fundamentos básicos para la medición de la calidad y procesos de actualización docente: “Otra acción relevante es que el Colegio de Licenciados y Profesores (Colypro) establezca un examen de incorporación orientado a garantizar estándares mínimos de calidad de los nuevos colegiados y sus procesos de actualización profesional” (p. 19). En este punto, el directivo Fernando López coincide totalmente e indica que:

“La certificación y recertificación de la persona colegiada es un proceso del cual tiene que empoderarse el Colegio, en aras de mejorar la calidad del servicio educativo, tanto en lo público como en lo privado” (López, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Logrando ese proceso, se podría abarcar el reto principal planteado por la directiva Andrea Peraza: “que Colypro sea una fuente de consulta para todas las gestiones que se tienen que hacer a nivel interno del MEP; en los centros públicos, privados, universitarios y demás” (Peraza, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

En síntesis, los retos para este eje son:

- a. Formación inicial docente: pruebas de incorporación bajo el Marco Nacional de Cualificaciones.
- b. Fortalecimiento del ejercicio docente: bilingüismo y recertificación.

5.2. Contexto en el 2020: Colypro frente a las crisis socioeconómicas, COVID-19 y Agenda 2030

El año 2020 ha traído consigo una gran cantidad de retos; la emergencia internacional por la COVID-19 ha complejizado aún más las diversas situaciones que ya acontecían en el país. Por ejemplo, en el 2018 se presentó una de las situaciones más relevantes de los últimos años: la huelga nacional más larga en la historia reciente, encabezada por el gremio docente, que inició el 10 de setiembre y alcanzó su fin el 11 de diciembre de 2018, para un total de 93 días.

La huelga tuvo su razón de ser tras el anuncio de la pronta puesta en vigencia del Plan Fiscal por parte del Gobierno de la República, que se presentaba como la política diseñada para aliviar la crisis económica en Costa Rica, la cual se viene arrastrando desde hace más de una década. En esta coyuntura, el sector

educación ha sido uno de los más afectados, ya que, como se ha hecho en otros momentos de la historia, la inversión en el sector se desacelera y el gasto público se reduce. Por tanto, las medidas establecidas por parte del Gobierno Central tras la emergencia sanitaria por la COVID-19 agravan las condiciones críticas que deben ser afrontadas por todas las personas del país. Esto incluye secuelas en la población educativa, tanto docentes como estudiantes.

Por último, en el recuento de las complejidades del contexto actual se debe mencionar que los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) ya han cumplido cinco años desde el plazo establecido en el 2015. El límite es el año 2030, y el compromiso es total por parte de los países dentro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Costa Rica fue el primer país que anunció dicho acuerdo; por consiguiente, los aportes para ese cumplimiento son cada vez más necesarios para todas las actividades organizativas e institucionales.

Ahora bien, tras el resumen descrito en los párrafos anteriores, la Junta Directiva plantea una serie de reflexiones dentro del marco del contexto en mención, las cuales generan retos relevantes para el Colypro. Una de las premisas que tiene este órgano refiere a que, a pesar del contexto lleno de complejidades, el Colypro puede facilitar diversos apoyos y acompañamientos a la población docente. A criterio de la señora Ana Cecilia Domian:

“Estamos en una sociedad cambiante; entonces la educación debe ser integral, con las características sociales, intelectuales, humanas, y todas relacionadas con las demás. También tenemos que fortalecer esa parte integral en todo ser humano. (...) Estamos frente a una educación integral, en donde tenemos que ver todas las habilidades sociales, humanas, relaciones con los demás; ver al estudiante y al profesor de una manera integral” (Domian, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

En efecto, la educación no puede visualizarse de manera estática, sino que está influenciada por diversos factores contextuales que pueden perjudicar o beneficiar los procesos educativos. Sin embargo, los contextos descritos son donde más necesaria se hace la reflexión, como la realizada por la Junta Directiva.

En esta misma línea, la UNESCO, en conjunto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020), en el texto *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*, indica que en este escenario, y dadas las próximas etapas de la pandemia y los fenómenos o procesos de crisis mundial futuros o presentes —como el cambio climático—, sobresale la necesidad de repensar la educación dando prioridad entre los nuevos contenidos a la preparación de los estudiantes —y se agregaría a docentes— para comprender las realidades, convivir y actuar en tiempos de crisis e incertidumbre, tomar decisiones a nivel individual y familiar e impulsar soluciones colectivas a desafíos urgentes que contribuyan a la transformación estructural del mundo (p. 17).

Asimismo, UNESCO y CEPAL (2020) plantean que la emergencia internacional por la pandemia mostró y profundizó las desigualdades sociales, la inequidad y la exclusión; no obstante, esta situación pasó a ser, paradójicamente,

“una oportunidad para el fortalecimiento de las relaciones sociales, guiadas por los sentimientos de solidaridad y colaboración en torno a la búsqueda del bien común, y también por la responsabilidad por el cuidado del otro, como una dimensión esencial del cuidado y supervivencia de uno mismo” (p. 16).

El Colypro, desde su Junta Directiva, ha reflexionado sobre las circunstancias que ha atravesado como organización, y esto también ha sido una oportunidad de crecimiento y acción desde la institución para la población colegiada y para la sociedad costarricense en general, tal y como lo plantea la señora Jacqueline Badilla:

“Ante esta situación, Colypro se concibe como una empresa visionaria (...) en medio de todo este contexto, ha tratado de hacer cosas grandes. Hemos tenido que reinventar este Colegio. Nosotros, en un inicio, cuando esta Junta arrancó, pretendíamos crecer en la parte de la capacitación, y tras la emergencia de COVID-19 nos dimos cuenta de que Colypro está para grandes cosas. Nosotros hablábamos, por ejemplo, de dar cobertura a nivel nacional y, bueno, tuvimos que hacerle frente a esta pandemia y llegar a capacitar a más personas de las que teníamos pensadas” (Badilla, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Por otra parte, la UNESCO y la CEPAL (2020) plantean varias líneas de acción tras las diversas situaciones de crisis, en especial por la pandemia, e indican que no se puede dejar de lado el concepto de educación para la ciudadanía mundial, siendo este eje fundamental –tal y como lo es para el MEP desde la política curricular–, ya que es reafirmar la necesidad de fortalecer las relaciones sociales y cohesionar con mayor fuerza a las sociedades. Es decir, no solamente se busca que

“las personas se empoderen individualmente, sino que se apropien y construyan sus realidades sobre la base del fortalecimiento de relaciones sociales, mediante el cuidado de sí mismas y de los demás, la empatía, el respeto y el reconocimiento de la diversidad, la amistad y la solidaridad, contribuyendo así a la convivencia y cohesión sociales, necesarias para fundar las acciones colectivas” (p. 17).

Bajo esta premisa, la Junta Directiva ha desarrollado una línea de acompañamiento que se terminó de gestar con la llegada de la pandemia: la plataforma virtual. En efecto, Colypro venía desplegando una serie de acciones encaminadas hacia la oferta de procesos de capacitación virtual, ya que, más allá de ser una institución que solamente exige la colegiatura, promueve procesos integrales en la población colegiada. Así lo resume la señora fiscal, Andrea Peraza:

“Veo a Colypro robusto, con mejores estrategias tecnológicas, con sensibilidad, y no solo promoviendo una obligatoriedad en la colegiatura del educador, sino un Colegio de la mano de la educación en el desarrollo del país” (Peraza, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

En esta línea, el Colypro confirma que posee la visión integral de la población colegiada y que, dentro de los procesos de capacitación que se han generado durante pandemia, es importante la salud emocional de las personas. En concordancia con lo expuesto por la UNESCO y la CEPAL (2020), el reconocimiento de la integralidad de las personas es trascendental en el apoyo actual, y un reto a seguir tras la pandemia. La directiva Ana Gabriela Vargas indica que

“Una de las cosas más importantes es la parte psicológica y virtual. Una de las cosas que estamos promoviendo con las capacitaciones, para que no sea solo la parte relacionada a la educación, sino toda la parte física y emocional, para que se suelte el estrés” (Vargas, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Coincide en la reflexión el directivo Geovanny Soto, quien menciona que la plataforma virtual, como proyecto de la Junta Directiva, ha sido determinante en los procesos de acompañamiento generados por el Colypro:

“Nosotros necesitamos enfocarnos en esos ejercicios físicos y otros que se han desarrollado de manera virtual (...). Con la plataforma Ulula ya estamos dando un paso muy importante para poder tener acceso a todas las personas colegiadas y que puedan distraerse de todas las presiones que están teniendo desde el Ministerio de Educación Pública” (Soto, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Lo anterior también es apoyado por parte del director ejecutivo, Enrique Víquez, quien menciona que

“Colypro tiene todo para ser líder en esta área. Con el apoyo de Junta Directiva, con el trabajo que está haciendo el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, lo que puede aportar con el Departamento de Desarrollo Personal en la parte relacionada con lo espiritual, emocional y físico de las personas, Colypro sin duda alguna es llamado a ser líder, y lo que más me alegra es que esto va a estar –con lo que se viene construyendo, con todos los actores de Colypro: funcionarios, miembros de órganos– en el próximo plan de desarrollo institucional” (Viquez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Por otra parte, los directivos también consideran que, sumado a lo anterior, el Colypro posee la capacidad y la oportunidad de constituir alianzas con el Gobierno Central del país, desarrollando acciones que, desde un punto del marco de acción del Colypro, puede aportar a la sociedad costarricense. El directivo Jairo Velásquez expone que

“Colypro acaba de dar un paso certero para el acercamiento con la Administración actual: facilitar las instalaciones para albergar a personas diagnosticadas con COVID-19. Esta es una forma de decir que Colypro está presente para la sociedad civil y que podemos ser considerados aliados de la administración gubernamental actual. (...) Colypro está para acciones macro, siempre y cuando nos pongamos de acuerdo, y ser una fuerza viva y aliada, siempre y cuando sea en beneficio hacia los agremiados y a la administración central” (Velásquez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Ahora bien, la UNESCO y la CEPAL (2020) plantean una reflexión determinante dentro del contexto actual, la cual refiere al replanteamiento del propósito de la educación y su papel en el sostenimiento de la vida y la dignidad humana, ya que, como se propone dentro de los fundamentos de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), nadie debe quedarse atrás:

“al tiempo que los países examinan la mejor manera de abordar las incertidumbres y reabrir sus instituciones de enseñanza en condiciones de seguridad, esta crisis ofrece una oportunidad sin precedentes para aumentar la capacidad de recuperación de los sistemas educativos nacionales y transformarlos en sistemas equitativos e inclusivos que contribuyan al cumplimiento del compromiso colectivo asumido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (p. 18).

En efecto, los ODS son apuesta mundial para enfrentar las desigualdades y situaciones complejas dentro del contexto actual. El cambio climático, por ejemplo, es una de las problemáticas más relevantes que se debe abordar, así como la pobreza, la exclusión social, entre muchos otros más. Los ODS, según la Organización de las Naciones Unidas de Costa Rica en su web oficial, son la continuación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los cuales fueron renovados en el 2015 con meta máxima al 2030.

Por consiguiente, como organización, Colypro puede generar aportes importantes para el apoyo en el cumplimiento de los ODS en el plazo establecido por la ONU. Este convencimiento lo tienen las personas integrantes de la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva. Por ejemplo, el director ejecutivo, Enrique Víquez, menciona que:

“Yo soy un convencido de que en el ODS 4, Educación de Calidad, Colypro tiene mucho para aportar. Si aportamos e inculcamos una semillita del desarrollo sostenible en los profesionales en Educación, el efecto multiplicador para cambiar una sociedad va a ser muy abarcador” (Víququez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

En efecto, los cambios en la sociedad actual no pueden hacerse desde esfuerzos aislados, sino que deben desarrollarse por medio de estrategias colectivas y en aras del mayor alcance posible. Uno de los documentos que ofrece la ONU como guía de aplicación de los ODS en las instituciones y empresas, denominado “Las empresas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Actuar de manera responsable y encontrar oportunidades” (s.f.), detalla que los ODS no se puedan lograr de manera segmentada o por cuenta propia, sino que las diversas partes del sector empresarial e institucional han entendido el deber de realizar colaboraciones e invertir en las soluciones de los retos sistémicos y compartidos:

“Reflejando un cambio de tendencias que se ha producido en los últimos 15 años, cada vez son más los grupos de partes interesadas, incluso empresas, inversionistas, gobiernos, la sociedad civil y los trabajadores, que aúnan sus fuerzas para alcanzar metas comunes que cubren todos los objetivos sociales, desde el alivio de la pobreza y la paz, hasta la mitigación de desastres, la protección ambiental y la igualdad” (p. 6).

Colypro, al ser uno de los colegios profesionales con mayor antigüedad, así como el que integra la población más numerosa, tiene la gran posibilidad de tomar protagonismo por medio de los ODS. Y es bajo esta línea que la Junta Directiva ha reflexionado varios retos que se pueden concretar con acciones desde la organización. Por ejemplo, la directiva Ana Gabriela Vargas considera que la población colegiada puede ser clave en este tipo de propósitos:

“Nosotros teníamos pensado hacer un planteamiento con las personas pensionadas para hacer acciones relacionadas al cambio climático, con grupos para que se hagan limpiezas en las diferentes zonas, playas, cuencas” (Vargas, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Desde esa misma perspectiva visualizan los aportes de Colypro las directivas Ingrid Jiménez y Jacqueline Badilla:

“Con el cambio climático y las situaciones que estamos viviendo, visualizo al Colypro desarrollando un proyecto de Bandera Azul, Huella Ecológica, Cero Carbono o Yo Pienso Verde, que también eso es importante que nosotros los colegiados lo llevemos. Que se pueda ingresar a diferentes edificios y centros de recreo con esas banderas, que son proyectos que no son difíciles de desarrollar y que traerían grandes logros al Colegio” (Jiménez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

“Pienso que Colypro puede aportar mucho más en el cambio climático. Tenemos un proyecto con respecto a lo que es en la huella de carbono neutro, dado que la temática es bastante fuerte, y nosotros como Corporación podemos hacer aportes” (Badilla, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

El desarrollo de proyectos bajo el marco de los ODS es un reto que ha asumido la Junta Directiva, y están alineados a las reflexiones propias de la ONU (s.f.) dentro del documento anteriormente mencionado, en el que indica que, para las empresas o instituciones “esto también significa la voluntad de ir más allá de los enfoques de ser pionero y de embarcarse en asociaciones y esfuerzos de acción colectiva que aúnan recursos, comparten riesgos y apuntan a encontrar soluciones más rápidamente” (p. 6).

La voluntad existe, de acuerdo con los relatos de los entrevistados, pero las iniciativas descritas anteriormente quedan como desafío para Junta Directiva. El directivo Fernando López lo dimensiona en estos términos:

“Nosotros estamos en las puertas de dejar algo que pueda marcar la pauta para el Colegio, desde proyectos tan sencillos, como tener un programa de gestión ambiental institucional, que no lo tenemos, pero que tenemos las condiciones, no solamente económicas (...) la estructura para poder trabajar muchos de los objetivos de la Agenda 2030 como organización, y poder darle a la comunidad, en este caso, inmediata o mediata, algunos aportes que puedan ir dando alguna escuela de cómo trabajar en los programas de gestión ambiental institucional” (López, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Para lograrlo, el directivo plantea diversos proyectos que se pueden visualizar en el siguiente extracto de su respuesta:

“Pienso, por ejemplo, en el centro de acopio de basura afuera del centro de recreo de Colypro en Alajuela, que con un poquito de inversión (...), se puede desarrollar un centro de acopio para el uso de desechos que puedan ser reutilizados, y el desecho orgánico, que podría servir al Colegio y a la comunidad, como un aporte social (...).

De igual forma, hay otros proyectos: si nosotros para el año 2021 tenemos un vehículo que sea híbrido o de combustión eléctrica, vamos a poder tener la posibilidad de que la flotilla, y el Colegio como tal, califique como carbono neutro. Tenemos con qué hacer las cosas, pero ha faltado alinear algunas acciones estratégicas, para que las futuras generaciones no vean a Colypro como un elefante blanco, que nada más cobra y cobra, sino que también tiene una responsabilidad, tanto académica como social” (López, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Por consiguiente, dentro de los principales desafíos que se exponen en relación a las crisis y los ODS, se pueden mencionar:

- a. El acompañamiento a la población colegiada desde la formación continua con una perspectiva integral.
- b. La incidencia en el desarrollo nacional, a partir de alianzas con el Gobierno Central.
- c. Aportes al cumplimiento de la Agenda 2030, por medio de proyectos en la línea de las temáticas ODS, desde la organización, con impacto nacional, regional y comunal.

5.3. Brechas digitales

El último eje de discusión dentro de este capítulo es el expuesto a partir de una de las temáticas más relevantes en el ámbito educativo: las brechas digitales, tomando como cierto que la emergencia internacional por la pandemia de la COVID-19 impulsó, de manera contundente, el cambio de las actividades cotidianas hacia las modalidades virtuales. Tal es el ejemplo de los procesos de enseñanza y aprendizaje ejecutados en los centros educativos de todos los niveles, en los ámbitos laborales, trámites de todo tipo, entre otros. Es decir, el siglo XXI es el espacio temporal que evidencia como nunca antes los avances tecnológicos.

El Ministerio de Educación Pública reseña este punto dentro del documento “Transformación curricular: fundamentos conceptuales en el marco de la visión ‘Educar para una nueva ciudadanía’”:

“Un factor primordial, que marca además la condición del siglo XXI, es el acceso a las tecnologías móviles, que agilizan la comunicación y el manejo rápido y eficaz de la información. En este panorama tecnológico, las personas se integran no solo a redes de información, sino que se involucran, a la vez, en redes de influencias, emociones e ideas que nutren sus conocimientos y que permean directamente su propio quehacer” (p. 10).

No obstante, en las últimas décadas se han generado diversas discusiones sobre las condiciones necesarias para que no se formen brechas digitales entre las poblaciones. El Programa Estado de la Nación (PEN), desde los *Informes sobre el Estado de la Educación*, ha ido puntualizando en diversos elementos que con la emergencia sanitaria han quedado en evidencia, como la geografía y el acceso, el acceso a internet o la apropiación de la tecnología en ambientes de aprendizaje.

Colypro ha mantenido, dentro de sus posibilidades, la oferta de cursos virtuales como una forma de apoyo a la población colegiada. En el capítulo 3 de esta *Memoria* se describe el proceso de incursión del Colegio en las plataformas virtuales. Sin embargo, la pandemia obligó a dar un salto de calidad y cantidad en las aspiraciones durante el 2020 y, a pesar de que se puso a trabajar la plataforma Ulula para los procesos de apoyo a la población colegiada, hay condicionantes que se escapan, y esto ya es un desafío mayor. Así lo reflexiona la directiva Ana Gabriela Vargas:

“Creo que la brecha, si nos hemos dado cuenta, no es solamente estudiantil, sino también es de docencia. La brecha incluye un aspecto económico, aparte del virtual. Hay docentes que no tienen la posibilidad en lugares lejanos, o que no tienen lo monetario para pagar un buen internet. Esto ha llegado a complicar mucho en los hogares de los docentes. Por ahí yo estaba pensando en un proyecto de que en nuestras sedes regionales dispongan de equipo para que los docentes puedan ir ahí a dar lecciones o recibir cursos. Muchos pueden que no lleven los cursos de Ulula porque no pueden llevarlos o no pueden comunicarse por medio de la computadora” (Vargas, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

La instrumentalización y las condiciones básicas necesarias para los procesos educativos digitalizados son bastante disímiles dentro de la sociedad costarricense, tal y como lo apuntaba la directiva Ana Gabriela Vargas. Ejemplo de esta situación es lo manifestado por la asesora legal de la Junta Directiva, Francine Barboza:

“Yo lo he visto desde dos perspectivas: en mi burbuja tengo a mi hermana, que ella es orientadora, yo la he visto cómo le ha tocado comunicarse con estudiantes en una educación pública, y le ha tocado multiplicarse porque en algunas ocasiones le ha tocado comunicarse vía telefónica, otros con Teams. Y por otro, lo veo desde mi sobrino, que es estudiante de una institución privada, y esos chiquillos tienen acceso a todo, donde los profesores no están con esa dificultad porque ellos parten de que los chiquillos cuentan con su equipo, con conexión y la forma en que ellos dan las lecciones. Yo me quedo observando cómo ellos dan las lecciones y sí me ha parecido interesante, porque también les tocó ingeniarse las lecciones” (Barboza, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

En el artículo denominado “Brecha digital y desigualdades territoriales afectan acceso a la educación”, publicado dentro del blog del Programa Estado de la Nación, Román y Lentini (2020) tomaron datos de la Encuesta Nacional de Hogares del 2019 para describir las condiciones que se tenían previo a la pandemia en cuanto a la geografía y el acceso a la conexión por parte de las personas. Según las autoras:

“un 67% de estudiantes de la Región Central tenía conexión a Internet desde el hogar; un 29% solo tenía acceso a través del celular y un 3% no tenía ninguna conexión. Esta situación contrasta significativamente con quienes estudian en regiones como la Huetar Caribe, Huetar Norte o Brunca, pues la conexión desde el hogar rondaba apenas el 40%; la mitad se conectaba solo por celular y cerca de un 10% no tenía ninguna conexión a internet”.

Ejemplo de la premisa anterior, brindada por el PEN, es el relato del directivo Geovanny Soto, quien comentó el caso de un centro educativo en la zona de Pérez Zeledón que enfrenta este tipo de limitaciones. Y es que la brecha digital implica acciones interinstitucionales:

“Yo, por ejemplo, tengo docentes que trabajan en una escuelita que se llama Las Cavernas, que ni siquiera la señal de teléfono entra. Entonces es una brecha que el país tiene y no es una situación que el MEP o el Colypro puedan resolver, sino que se tienen que unir muchas organizaciones” (Soto, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Asimismo, como se nota a partir de la cita anterior del PEN, las brechas digitales ya eran parte de nuestras realidades nacionales, incluso previo a la pandemia. Esto lo tiene muy claro la directiva Ana Cecilia Domian, quien identifica condiciones de vulnerabilidad que necesitan más acompañamiento:

“Qué lindo sería un curso desde Colypro para aquellos colegiados vulnerables, pero que se les acompañe pasito a pasito. (...) Tenemos docentes colegiados con una capacidad bárbara desde las TIC, y otra población colegiada que está pasito a pasito, y sería importante que a esa población se le vaya acompañando con cursos básicos, ya sea plataformas, o cómo trabajar una clase. Tenemos que bajarlos a compañeros que están en zonas vulnerables” (Domian, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Coincide con la reflexión anterior el comentario realizado por otro directivo, Geovanny Soto, quien expone que Colypro es clave en el proceso de acompañamiento y capacitaciones que, desde una perspectiva macro, podrían incidir en la disminución de las brechas digitales, y que se debe reconocer el esfuerzo realizado por parte de la población colegiada que no contaba con las competencias para cumplir el rol docente desde la mediación virtual:

“Yo siento que desde Colypro podemos contribuir en esa parte de formación en lo que es el uso de tecnología, que era algo que se nos pedía desde el MEP: poder colaborar en capacitaciones para la plataforma Teams, o cualquier otra, para tratar de disminuir esas brechas. (...) hay que reconocerlo a nuestras personas colegiadas mayores, que han hecho un esfuerzo que, tal vez para muchos de nosotros no es tanto, pero para ellos sí es impresionante el esfuerzo que han ido logrando” (Soto, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Asimismo, otro de los factores relevantes dentro de las brechas digitales refiere a las competencias que posee la población docente para el uso correspondiente en las dinámicas educativas. Según Román y Lentini (2020), no solamente existe una barrera en el tipo de conexión al que accede la población docente, sino también en las competencias para el uso de las TIC en el desarrollo de las lecciones desde modalidades virtuales. En efecto, por un lado, indican las autoras, existe una gran población que reporta tener acceso a internet mediante una conexión estable; esto quiere decir a través de teléfono fijo, coaxial o fibra óptica. No obstante, existe un 25% del personal con conexiones inestables (teléfono celular) o que no tienen del todo, lo cual es significativo, ya que representa una barrera de entrada para impartir sus clases a distancia.

Aunado a lo anterior, el que docentes posean acceso a internet no garantiza que puedan hacer el uso más adecuado o idóneo para los procesos de enseñanza–aprendizaje, tanto previo como durante la pandemia. Al respecto, Román y Lentini (2020) indican que

“es necesario tener destrezas tecnológicas para transmitir de forma clara contenidos y didácticas apropiadas para mantener el interés de los estudiantes. Pero acá tenemos malas noticias: la mayoría de los y las docentes no cuenta con formación en herramientas virtuales para la enseñanza, ni en la universidad ni a lo largo del ejercicio de su carrera profesional”.

Bajo esta perspectiva, el señor Fernando López reflexiona sobre el reto que tiene el Colypro para poder valorar periódicamente a la población profesional colegiada en todas las competencias ya que, con estas situaciones, evidencian ser más necesarias dentro del perfil de la persona colegiada:

“El desafío más grande es poder recertificar a ese docente que ya tiene un título, que llega a donde nosotros para que le demos la licencia para ejercer, pero aún con ese título carece de algunas habilidades, de algunas situaciones para desenvolverse mejor, y una de esas es la parte digital. A la par de lo digital está la barrera del idioma, que no deja de ser una parte importante” (López, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Por tanto, otro de los retos que posee el Colypro está en acompañar, como se decía anteriormente, a la población colegiada con procesos de capacitación para la mejora de las habilidades y herramientas digitales, que permitan cumplir de forma más adecuada las funciones docentes en conjunto con las TIC. Ahora bien, la población docente se esfuerza para cumplir con lo anterior, tal como reconoce el directivo Jairo Velásquez:

“Hacia afuera de Colypro, también se puede aportar a nuestra población colegiada con capacitaciones. Tenemos que entender que está trabajando de manera empírica, porque espacios de una hora o dos horas no implican que una persona esté capacitada, pero es un buen espacio para avanzar en los procesos de capacitación a los docentes en las TIC” (Velásquez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

El PEN, desde el *VI Informe del Estado de la Educación* (2016), plantea una serie de desafíos en esta línea. Dentro de estos está el de la apropiación de las tecnologías digitales dentro de los centros educativos, con propuestas que van desde el uso de los dispositivos móviles hasta el uso de otras tecnologías con una doble intención: la primera, según se detalla, para que la persona docente puede promover un papel de mayor protagonismo en los procesos de aprendizaje por parte de la población estudiantil, y la segunda, un adecuado uso de las tecnologías por parte de la población docente dentro de sus estrategias pedagógicas y prácticas en el aula como clave para mejorar el rendimiento estudiantil (p. 45).

Como se ha mencionado, el factor básico es la capacitación. Colypro, como lo indica la directiva Jacqueline Badilla, debe posicionarse en procesos de contribución en la mejora de las competencias y las apropiaciones herramientas tecnológicas, pues el interés de la población docente es alto, pero necesita acompañamiento:

“Sí es importante que el Colegio contribuya en esta parte digital, y pienso que ampliar las plataformas y la capacitación es un buen aporte. Aunque yo siempre he dicho que la parte presencial nunca puede ser sustituida; sin embargo, la información a través de webinars y otros puede llegar de manera más amplia a quienes les interesa mucho a aprender en tecnologías digitales, que son cada vez más” (Badilla, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Ahora bien, Colypro, para mejorar el apoyo a la población docente en capacitaciones y procesos afines, también posee retos en sus dinámicas internas. Y en la era digital en la que nos encontramos, los servicios que se brindan deben ser ágiles y eficientes por medio de las tecnologías, para que la población colegiada pueda sentirse más acompañada. Así lo reflexionan los directivos del Colegio, quienes plantean una serie de retos en esa línea. Por ejemplo, la directiva Ingrid Jiménez indica que:

“Yo visualizo un sistema totalmente digitalizado con que cuente el Colypro, donde todos sus trámites sean más ágiles. Dar apoyo en la parte de legalidad, así, donde él mande un correo o haga una gestión y se le pueda solucionar más rápido” (Jiménez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

En el mismo sentido apuntan los aportes de los directivos Jairo Velásquez y Jacqueline Badilla, quienes plantean la necesidad de implementar procesos digitalizados y ágiles para la atención interna y externa:

“Colypro, en primer lugar, debe hacer un proceso introspectivo del uso de TIC en sus procesos, al punto de que no tengamos que movilizar un carro a otra parte del país para recoger, por ejemplo, una firma. Para eso ya no es necesaria la parte presencial” (Velásquez, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

“Yo creo que el sistema de información del Colegio debe ser implacable, que tenga sincronía con todos los departamentos, que se pueda tener acceso de manera digital. Esto es todo un reto” (Badilla, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Si se habla de los avances en las TIC, no se pueden dejar de lado las opciones para que, en temas relacionados a los procesos internos, las aplicaciones o *apps* sean un recurso facilitador. En esta línea va la reflexión de la fiscal Andrea Peraza, quien no solamente menciona la oportunidad de contar con una aplicación, sino que ya el Colypro viene empleando procesos virtuales de formación continua desde hace alrededor de cuatro años, y que este punto se debe mantener:

“Es importante retomarlo, para ayudar en las cargas al docente, un curso desde el que promovía la parte tecnológica, sencillo. Por ejemplo, hacer herramientas específicas, según mi dependencia y mi especialidad. (...) Hace un tiempo conversábamos de la *app*. Colypro podría tenerla y cualquier colegiado accederla desde su celular. Sería importante que exista una *app* para que podamos, simplemente, matricular un curso, solicitar una constancia desde ahí, hacer el pago de la colegiatura o una consulta. O sea, un montón de cosas. (...) Un Colypro en solo clic” (Peraza, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Otro elemento a tomar en consideración, desde las brechas digitales, refiere a la situación tras la pandemia, en la que, como se ha descrito durante este capítulo, ha exacerbado la necesidad de las TIC para continuar con todas las dinámicas de la vida cotidiana, incluyendo las educativas. Dentro de estas, la formación docente, las prácticas docentes y los procesos de enseñanza–aprendizaje se han puesto más en evidencia. Sin embargo, ¿cómo se deben proyectar las dinámicas de acompañamiento docente en capacitación? Esto lo reflexiona el directivo Fernando López:

“También me deja otra pregunta: ¿qué viene después de la pandemia? ¿Seguimos con lo digital, o la gente va a “hacer hablando” y regresar a lo de las habilidades blandas? ¿Cómo dar las clases presenciales y cómo hacer uso de las TIC?” (López, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Por último, la reflexión general del director ejecutivo, Enrique Víquez, engloba el panorama general y los esfuerzos que el Colypro ha desarrollado y puede desarrollar para aportar en la disminución de las brechas digitales:

“Tanto a lo interno como en lo externo: actitud, comunicación y la capacitación. Tenemos que llegar a un ABC en el *e-learning*, tenemos varias poblaciones: una población que no tiene incorporado ese chip, otra que medianamente puede tenerlo y otra que no necesita un facilitador. Esa es la clasificación de las acciones formativas que estamos haciendo y estamos viendo a nivel de Colypro.

Por eso es que, si seguimos en esa línea, podemos llegar a hacer muchas cosas. Pero trabajando el tema de la actitud; comunicar que existen ese tipo de cursos según las poblaciones, y orientar a esas poblaciones. Sabemos que la gran mayoría de las personas colegiadas no son digitales, aunque ahorita están dando una respuesta muy interesante; pero pueden ingresar al mundo digital si nosotros les damos ese empujoncito” (Víquex, comunicación personal, 01 de setiembre de 2020).

Por tanto, dentro de los principales desafíos que se exponen en relación a las brechas digitales, encontramos los siguientes puntos:

- a. Valoración de las competencias digitales docentes dentro de los procesos de enseñanza–aprendizaje, tanto en el momento de la incorporación como en el cumplimiento de sus funciones docentes como colegiados activos.
- b. Proceso de acompañamiento por medio de la plataforma digital Ulula, con una cobertura creciente, con el fin de promover la disminución en las brechas digitales.
- c. Mejoramiento de los procesos internos y servicios ofrecidos por el Colypro dentro del marco de la digitalización que permita aumentar la calidad de atención de las personas colegiadas.



Referencias

- Barrantes, F. (2013). Sugerencias para una propuesta magisterial en beneficio de la calidad de la educación. *Revista Kalos*, 2(2), pp.5-8. Departamento de Evaluación de la Calidad, Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. Recuperado de http://www.dgec.mep.go.cr/sites/all/files/dgec_mep_go_cr/documentos/revista_kalos_-_volumen_2-2013.pdf
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. *Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. Colombia.
- Calvache López, J. (2017). El papel del educador en el pensamiento de Paulo Freire. *Estudios Latinoamericanos*, (12-13), 17-26. Recuperado <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rceilat/article/view/3262>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Oficina Regional de Santiago. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

- Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes. Sitio web oficial <http://www.colypro.com/>
- Cordero, J. y Bustamante, T. (2001). *Historia del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (COLYPRO)*. Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes. San José, Costa Rica.
- Fusco, G. (2009). La investigación histórica, evolución y metodología. Revista *Mañongo*, N° 32, Vol. XVII, enero-junio, pp. 229-245. Universidad de Carabobo, Venezuela. Disponible en <http://servicio.bc.uc.edu.ve/postgrado/manongo32/art11.pdf>
- Ministerio de Salud (s.f.). Costa Rica contra el COVID-19. Gobierno de Costa Rica. Recuperado de <https://covid19.go.cr/>
- Ministerio de Educación Pública (2015). *Fundamentación pedagógica de la transformación curricular*. Viceministerio Académico. Costa Rica. Recuperado de <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/documentos/transf-curricular-v-academico-vf.pdf>
- Ministerio de Educación Pública (2006). *Memoria Establecimiento de criterios de calidad de la educación costarricense*. Costa Rica. Recuperado de http://www.dgec.mep.go.cr/sites/all/files/dgec_mep_go_cr/adjuntos/1._memoria_establecimiento_de_criterios_de_calidad_de_la_educacion_costarricense.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (s.f.). Las empresas y los objetivos de Desarrollo Sostenible: Actuar de manera responsable y encontrar oportunidades. Pacto Mundial para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fdevelopment%2FGCforSusDevBrochureWeb_ES.pdf
- Programa Estado de la Nación (2019). *Resumen Séptimo Informe Estado de la Educación*. Consejo Nacional de Rectores. San José, Costa Rica. Recuperado de <https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2019/08/Estado-Educacio%CC%81n-RESUMEN-2019-WEB.pdf>
- Programa Estado de la Nación (2019). *Sexto Informe Estado de la Educación*. Consejo Nacional de Rectores. San José, Costa Rica. Recuperado de <https://www.estadonacion.or.cr/educacion2017/assets/ee6-informe-completo.pdf>
- Román, I. y Lentini, V. (2020). Brecha digital y desigualdades territoriales afectan acceso a la educación. Blog del Programa Estado de la Nación. Consejo Nacional de Rectores (CONARE). Recuperado de <https://estadonacion.or.cr/brecha-digital-y-desigualdades-territoriales-afectan-acceso-a-la-educacion/>
- Sánchez, G. (compilador) (2009). *Recordar y narrar el conflicto. Herramientas para reconstruir memoria histórica*. Centro Nacional de la Memoria Histórica. Colombia. En <http://babel.banrepcultural.org/cdm/ref/collection/p17054coll2/id/41>
- Szczupak, S., Nelly, V. y Álvarez, M. (2008). El docente como mediador cultural. Revista *Voces de la Educación Superior*, 2(2), Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/revistacomponents/revista/default.cfm?page=sumario&IdP=35>



**Colegio de Licenciados y Profesores
en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes**

Desamparados de Alajuela, de la
Guardia Rural 2 kilómetros al sureste.
Teléfono: 2437-8800
www.colypro.com