

Informe de Evaluación del gestor de centros educativos públicos de Costa Rica

“Evaluar
para
mejorar”



2017

Autoridades del Ministerio de Educación Pública

Ministra de Educación Pública

Dra. Sonia Marta Mora Escalante

Viceministra Académica

Dra. Alicia Vargas Porras

Directora de Gestión y Evaluación de la Calidad

MSc. Lilliam Mora Aguilar

Jefatura de Departamento de Evaluación de la Calidad

MSc. Guisela Céspedes Lobo

Créditos

Coordinador de la evaluación

MSc. Carlos Andrés Oviedo Bogantes

Asesores nacionales Departamento de Evaluación de la Calidad

Bernardita Brenes Bonilla

Inés Cowan Morales

Ana Díaz Cubillo

César Elizondo Valverde

Mildred García Charpentier

Carlos Andrés Oviedo Bogantes

Graciela Pérez Coto

César Pimentel Batista

Roris Pimentel Batista

Justiniano Torres Vásquez

Lucyna Zawalinski Gorska

Procesos informáticos

Marvin Tenorio Chacón

César Pimentel Batista

Apoyo técnico

Carmen Fonseca Umaña

Trino Zamora Zumbado

Juan Carlos García Vargas

371.207

O96i

Oviedo Bogantes, Carlos Andrés.

Informe de evaluación del gestor de centros educativos de Costa Rica / Carlos Andrés Oviedo Bogantes. --1. ed.-- San José, C.R.: Ministerio de Educación Pública; Departamento de Evaluación de la Calidad, 2017.

50 p.; 26.5x20.5 cm.

ISBN: 978-9977-60-292-9

1. CALIDAD DE LA EDUCACION. 2. CALIDAD TOTAL. 3. EVALUACION EDUCATIVA. I. TÍTULO.

Presentación

Desde el año 2007 el Departamento de Evaluación de la Calidad se ha dedicado a fomentar a nivel nacional, la creación de una cultura de calidad y una cultura de evaluación en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad de la Educación (SNECE), con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la educación costarricense.

El marco legal vigente, faculta al Departamento de Evaluación de la Calidad a realizar evaluaciones periódicas sobre la calidad de la educación costarricense, que incluye también la evaluación de los directores y supervisores, figuras relevantes en la estructura y en el accionar del Ministerio de Educación Pública.

Además, la experiencia de acompañamiento a los centros educativos, acumulada durante los últimos diez años, evidencia la importancia de la figura del director para el éxito de los procesos de calidad en las instituciones públicas. Así nace la idea de evaluar entre otros elementos, algunas habilidades y conocimientos aplicados en la práctica por los gestores, con el fin de conocer en cuáles de las áreas necesitan el apoyo y hacia dónde deben enfocarse los procesos de capacitación y actualización profesional.

El presente ***Informe de Evaluación del gestor de centros educativos públicos de Costa Rica*** es el resultado de un proceso de evaluación planificado rigurosamente a partir del año 2015 y aplicado a finales del año 2016.

El documento describe detalladamente cada una de las etapas del proyecto y presenta los resultados en forma global a nivel nacional y en algunos casos a nivel de las direcciones regionales de educación.

Importante resaltar el papel de los directores en la formulación de las interrogantes de la evaluación: porque fueron ellos quienes elaboraron los ítems de la prueba escrita y la validación de las preguntas.

Los resultados de este proceso permitirán orientar la toma de decisiones de las autoridades educativas en relación con la oferta de los cursos de actualización profesional, las capacitaciones y asesoramientos que ofrecen las dependencias del MEP al personal en servicio; además, diversificar está oferta según las necesidades de cada una de las regiones educativas.

Desde el inicio el proyecto fue divulgado a los representantes de las universidades públicas y privadas, quienes han demostrado el interés en conocer los resultados de la evaluación, ya que estos pueden constituir un insumo importante para revisar el currículum de las carreras que forman a los futuros gestores educativos.

Los invitamos a leer y a analizar este **Informe**, con el fin de provocar al menos una reflexión de los actores involucrados sobre la formación y actualización profesional de los gestores educativos.

Lucyna Zawalinski Gorska
Jefa
Departamento de Evaluación de la Calidad

Tabla de contenidos

CONTENIDO	PÁGINA
Presentación	3
I. Introducción	6
1.2 Justificación	7
1.3 Objetivos	10
1.4 Problema	10
1.5 Preguntas	10
II. Referente teórico	11
III. Procedimientos metodológicos	15
3.1 Etapas de la evaluación	15
3.2 Población y muestra	21
3.3 Instrumento	23
IV. Análisis de resultados	28
4.1 Procedimientos de análisis	28
4.2 Resultados	34
4.2.1 I Parte: Información del lugar de trabajo	35
4.2.2 II Parte: Información personal	41
4.2.3 III Parte: Información según el puesto	53
4.2.4 IV Parte: Información de áreas temáticas	56
4.2.5 Resultados relacionados con el nivel de desempeño	61
V. Conclusiones	67
5.1 A nivel general	68
5.2 Sobre la información del lugar de trabajo	68
5.3 Sobre la información personal	68
5.4 Sobre la información según el puesto	70
5.5 Sobre la información según áreas temáticas	71
5.6 Sobre las relaciones establecidas con los niveles de desempeño:	72
VI. Recomendaciones	74
VII. Limitaciones	76
VIII. Referencias bibliográficas	77

I. INTRODUCCIÓN

En la Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad del MEP, se gestan y materializan continuamente propuestas de evaluación que pretenden valorar el nivel de conocimiento de estudiantes de diferentes modalidades educativas por medio de las pruebas del currículo obligatorio de educación abierta y educación formal, pero también se participa con el desarrollo de las pruebas de carácter diagnóstico y la obtención de factores asociados a la labor educativa, con el fin único de apoyar el mejoramiento de la calidad de la educación costarricense por medio de la gestión escolar.

Este informe se refiere a los hallazgos obtenidos en una propuesta inédita en Costa Rica, una evaluación aplicada a los gestores de centros educativos públicos que se desempeñan en el año 2016 en puestos de dirección o supervisión de los niveles de preescolar, primaria y secundaria y donde se incluyeron todas sus modalidades como la diurna, nocturna, técnica, académica, de educación especial, indígena, entre otras de las zonas rural y urbana.

La utilidad de este estudio se potencia al usar la información de manera responsable para la toma de decisiones que se pueden simplificar en las siguientes líneas.

- *El autorreflexión de los participantes sobre sus conocimientos y condiciones laborales en busca de la mejora.*
- *El establecimiento de programas de **desarrollo profesional (asesoría y capacitación)** del personal a cargo de centros educativos por parte de las autoridades circuitales, regionales y nacionales y entes destacados.*
- *La **actualización** de los programas de estudio de la carrera de Administración Educativa de los centros universitarios públicos y privados y entes destacados.*
- *La **revisión del perfil** de los directores y supervisores educativos por parte de los órganos competentes.*

Además, este informe pretende convertirse en una motivación para el desarrollo de otros estudios que busquen dar seguimiento a este tópico.

1.2 Justificación

El sistema educativo actual de Costa Rica, posee una serie de particularidades que lo hacen ser único en el mundo, como una oferta educativa diversa con varias modalidades, múltiples propuestas horarias, atención a grupos poblaciones con características y contextos diversos, cambios de programas de estudio, reinención de la propuestas de planificación institucional e incluso hasta la actualización de la filosofía que procura el mejoramiento de la calidad de la educación, utilizando como herramienta la Autoevaluación en todos los niveles y ámbitos del sistema.

No obstante, una serie de retos educacionales que debe solventar el Estado costarricense por medio del Ministerio de Educación Pública, son la atención diaria de todas las oficinas a nivel nacional, regional, circuital y en los centros educativos como por ejemplo el fortalecimiento de la capacitación y actualización continua de los funcionarios, la integración más activa de la comunidad educativa a los procesos escolares, la informatización y evaluación de los procesos que están impactando directamente en la calidad de la educación y muchos otros.

Atendiendo la situación del sistema educativo actual, se han generado propuestas institucionalizadas que buscan ser un referente para la mejora en la gestión y la toma de decisiones en pro del mejoramiento de la calidad educativa por medio de procesos de evaluación.

Desde esta perspectiva, es verdaderamente importante el desarrollo del proyecto llamado ***Evaluación del gestor de centros educativos públicos de Costa Rica***, desarrollado por el Departamento de Evaluación de la Calidad de la Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad del MEP durante el periodo 2014-2017. Hay que mencionar que una justificante de este proyecto se basa en dar seguimiento al Acuerdo Nacional sobre Educación y considerado una Política de Estado emitida por el ente rector en la educación costarricense, que es el Consejo Superior de Educación (2008) donde cita que: “Se requiere congruencia entre los procesos de formación y capacitación de docentes y administradores y la visión del

centro educativo de calidad.” (p.12), esta idea pretende que sea posible una vinculación entre la teoría y práctica del docente entendido como aquel funcionario del sistema educativo que impacta con su quehacer en el mismo.

También el Consejo (2008) menciona que: “Es igualmente indispensable la evaluación integral permanente y, consecuentemente ...”(p.13), así como que: “La investigación educativa y la evaluación científica y permanente del quehacer educativo debe ir mucho más allá de la medición y ser más que una autopsia que se limite a decirnos por qué salió mal o bien el ‘producto educativo’: debe constituirse en una fuente constante de conocimiento, necesario para el mejoramiento permanente de los procesos educativos (p.19). Se denota de las citas anteriores que debe existir un proceso constante de valoración del accionar de los docentes, directores y funcionarios en general por medio de la evaluación de la calidad, para determinar cuáles son los aspectos a fortalecer y así promover el mejoramiento continuo. Una vez más se resalta la importancia de la toma de decisiones basada en información resultante de procesos reflexivos, organizados y ejecutados con rigurosidad científica como es el caso de este proyecto.

Empero, el tema de la formación, capacitación y actualización de conocimientos de docentes y administradores educativos costarricenses ha sido objetivo de algunos estudios, pues es un reto a saldar y su estudio se ha convertido en el insumo para promover cambios más que un tema finalizado. Esto se ha convertido en una justificación más de este proyecto por lo que se resalta la investigación nacional publicada en el Segundo Informe del Estado de la Educación (2008) donde se desarrolla en un capítulo completo, las debilidades en la formación profesional de los administradores educativos que consiste en siete ámbitos que se detallan a continuación.

- 1- Legal, con temáticas como legislación educativa y penal.
- 2- Recursos humanos y desarrollo organizacional.
- 3- Administración curricular con técnicas de aprendizaje, manejo de tecnologías de la información y adecuación curricular.
- 4- Finanzas, específicamente sobre administración financiera.

- 5- Gestión y Planificación lo que respecta a gestión administrativa.
- 6- Aspectos operativos del puesto relacionado con la confección de horarios para el ciclo lectivo.
- 7- Otros aspectos contextualizados como psicología general y del adolescente.

Las temáticas anteriores fueron analizadas por el Estado de la Educación, en directores del sistema educativo costarricense con la intencionalidad de que sirva esta información para promover los cambios necesarios por parte de las autoridades.

Como justificante adicional a lo expuesto anteriormente para la realización de este proyecto hay que mencionar que de acuerdo al Decreto Ejecutivo N° 38170-MEP del 13 de febrero de 2014, se asignan nuevas funciones al Departamento de Evaluación de la Calidad (DEC) donde se afirma que éste debe:

- c) Realizar evaluaciones periódicas sobre la calidad de la educación costarricense.
- e) Coordinar con otras dependencias del MEP la ejecución de programas y proyectos dirigidos al mejoramiento de la calidad de la educación.

De acuerdo al decreto anterior el DEC incluyó en sus Planes Operativos Anuales del año 2014 al 2017 la planificación y ejecución de este importante e inédito proyecto de evaluación de directores y supervisores del sistema educativo costarricense.

A manera de síntesis, es justificable el desarrollo de este proyecto, porque existe un ideario a nivel nacional e internacional, que pretende desde los convenios, leyes, decretos y políticas educativas aplicables al sistema educativo costarricense, brindarle a los habitantes del país, una educación equitativa, inclusiva y de calidad y entre los actores relevantes, para lograrlo se encuentra sin lugar a dudas, el liderazgo de los gestores educativos, gracias a sus conocimientos teóricos como a su práctica y experiencia, por tal razón es importante contar con un diagnóstico actualizado de las características laborales y personales de esta población.

1.3 Objetivos

1. Obtener información válida y confiable acerca del nivel de conocimiento de los gestores de los centros educativos públicos, en contenidos de Administración Educativa que están definidos en los programas de estudio que se brindan en la Licenciatura en Administración Educativa en las universidades públicas y privadas de Costa Rica.

2. Generar información actualizada para el Ministerio de Educación Pública y otros entes acerca de las características personales y laborales de los administradores educativos públicos, como insumo para el mejoramiento de la calidad de la formación profesional y de la gestión educativa.

1.4 Problema

Nivel de conocimiento en Administración Educativa de los gestores de los centros educativos.

1.5 Preguntas

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los gestores de centros educativos públicos, en contenidos de Administración Educativa definidos en los programas de estudio que se brindan en la Licenciatura en Administración Educativa en las universidades públicas y privadas de Costa Rica?
- ¿Las características personales y laborales con que cuentan los administradores educativos públicos inciden en el mejoramiento de la calidad de la gestión educativa?

I. REFERENTE TEÓRICO

En la actualidad educativa latinoamericana se ha desarrollado un impulso a la evaluación de la calidad de la educación, el cual ha sido evidenciado por el aumento en la cantidad de países que participan en evaluaciones internacionales que toman en cuenta los criterios académicos de los estudiantes y factores asociados a la gestión escolar en el área curricular y administrativa, lo cual se afianza con lo que dice Martin y Martínez (2009):

No obstante, existe un amplio consenso en todos los países de la región en que la evaluación sistemática y correctamente orientada constituye una de las estrategias principales para la mejora de la calidad. Fruto de este convencimiento es la creación en la mayoría de los países de Institutos Nacionales responsables de la evaluación educativa, el desarrollo de diversos sistemas de indicadores, la creciente participación de los países en estudio internacionales como PISA, dirigido por la OCDE, o aquellos coordinados por la IEA, así como los estudios llevados a cabo por la OREALC/UNESCO a través del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa (LLECE), cuyas tareas se realizan junto con los organismos responsables de la evaluación de los Ministerios de Educación de cada país (p.7).

De acuerdo a la cita anterior, y no olvidando que la aplicación de pruebas estandarizadas de conocimientos a los estudiantes en la mayoría de los casos, incluye aplicación de instrumentos para determinar factores asociados a la gestión de los directores y directoras en los centros educativos, se determina que hay una estrecha asociación entre la evaluación de la calidad educativa y la aplicación de pruebas relacionadas con las competencias académicas de los estudiantes a nivel internacional.

Asimismo, con un repaso de los documentos escritos a nivel mundial, se puede referir al documento recopilado en el año 2000 por el Instituto de Fomento e Investigación Educativa de México y denominado “Sistemas Nacionales de Evaluación Educativa, una muestra de países de América Latina y del mundo desarrollado”, donde se realiza un importante recorrido acerca de lo que significan

verdaderamente los sistemas de evaluación educativa en el mundo se referencia a países que tienen un común denominador, la aplicación de instrumentos de evaluación para obtener información valiosa que busque orientar las políticas nacionales educativas y este es el caso de Argentina donde existe el Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad (SINEC) cuyos objetivos generales son el análisis de los planteles funcionales de las instituciones educativas de los niveles primario y medio para derivar tipologías aptas para la mejor comprensión de los factores que inciden en el rendimiento escolar; además el desarrollo de instrumentos para medir el rendimiento académico y el plantel educativo en general de manera anual y con una muestra nacional, así como promover los programas de difusión del SINEC, el manejo de los resultados y de investigación en la áreas críticas detectadas con la evaluación.

También se recopila la experiencia en Chile que cuenta en la actualidad con el sistema de evaluación más amplio y mejor administrado de América Latina llamado el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) y que ha servido como una poderosa herramienta para la implementación de un programa de reforma que promueve la descentralización y el mejoramiento a nivel nacional.

Con gran interés, se retoma la experiencia colombiana con el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación que se ha propuesto el trabajo en diferentes ámbitos como la evaluación de docentes para ingreso al Servicio Educativo Estatal y la investigación específica y elaboración de pruebas para evaluar docentes y administradores en ejercicio. Un objetivo en el que ha sido fundamental el papel del sistema es el de proporcionar información sobre los logros de los alumnos de la educación básica y los factores que pueden llegar a explicar estos logros. De esta manera ha contribuido a la formulación de políticas y al mejoramiento de la toma de decisiones en educación orientadas a la intervención efectiva para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

El caso español, con el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE) que tiene como principales funciones el análisis del grado de eficacia y eficiencia del

sistema educativo por medio de sistemas de evaluación elaborados y contextualizados a cada uno de los niveles, también colaborar e informar a los administradores de la educación y la sociedad acerca del funcionamiento del sistema educativo difundiendo los resultados de los estudios realizados para la toma de decisiones oportuna, claro está valorado elementos asociados a la gestión del director del centro educativo.

Finalmente se menciona el caso de Estados Unidos que se encuentra a la vanguardia en el desarrollo de una amplia variedad de evaluaciones educacionales, de acuerdo al texto, destinadas a medir el desempeño institucional, establecer niveles de competencia mínimos para el egreso de la escuela y establecer puntos de referencia para medir el rendimiento educacional en comparación con los estándares internacionales.

El caso de Francia donde las autoridades de acuerdo al documento, están firmemente comprometidas con el establecimiento de un sistema de medición de los resultados educacionales basado en estándares claros y en una difusión completa y abierta de los resultados, asegurando el mejoramiento educativo.

En el caso de México, esta recopilación afirma que existe la Dirección General de Evaluación que no solo se encarga de evaluar estudiantes, sino profesores y profesionales en educación como los directores y con la reforma educativa del año 2013 ha adquirido mayores competencias, para hacer de la evaluación un proceso continuo, obligatorio y parte de la cultura educativa del país.

Empero en Costa Rica el panorama de evaluación de la calidad también se está haciendo integralmente, pues el marco jurídico así lo propone y se debe analizar de manera conjunta la gestión académica de un centro y los elementos relacionados con la gestión escolar de los encargados de los centros.

Cabe resaltar que el logro de la calidad educativa por medio de una gestión de calidad en Costa Rica, el Consejo Superior de Educación (2008) menciona:

Desde esta visión, el Ministerio de Educación Pública debe convertirse en una institución abierta a los cambios que requiere la sociedad, transformando estructuras y funciones que no obstaculicen el avance hacia una educación de mejor calidad para todos; para esto, debe establecer una estrategia de gestión de calidad que integre lo administrativo y lo pedagógico en todos los niveles del sistema educativo (p.22).

Aunado a la cita anterior, realizar una evaluación entendiéndola como un proceso científico continuo que debe convertirse en parte de la cultura del gestor del centro educativo y del sistema en general. Esto también se apoya en lo que menciona el Consejo Superior de Educación (2008) al respecto:

La investigación educativa y la evaluación científica y permanente del quehacer educativo debe ir mucho más allá de la medición y ser más que una autopsia que se limite a decirnos por qué salió mal o bien el 'el producto educativo' debe constituirse en una fuente constante de conocimiento necesario para el mejoramiento permanente de los procesos educativos (p.24).

La cita anterior, ilustra lo que el Consejo Superior de Educación de Costa Rica, las autoridades del MEP y la comunidad educativa en general, esperan que se esté realizando en los centros educativos y que corresponde la toma de decisiones oportuna que impacte en la mejora de la calidad de la educación costarricense, basándose en los resultados de evaluaciones con diversos participantes de la misma.

III.PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Etapas de la evaluación

Para el desarrollo del proyecto fue necesario diseñar y ejecutar actividades y procedimientos específicos en cinco etapas, la cuales se visualizan y describen a continuación.

Figura#1: Etapas del proyecto de evaluación del gestor de centros educativos públicos de C.R.



Fuente: Elaboración propia.

I Etapa: Diseño y socialización (año 2014)

En la primera etapa del proceso se realizó la propuesta de las ideas generales como resultado de la reflexión en el Departamento de Evaluación de la Calidad y consistió en el diseño y socialización de diferentes entes del proyecto para hacerle los ajustes necesarios e incluirle elementos a considerar.

Se realizaron las siguientes acciones:

- Diseño y socialización de la propuesta de evaluación con la asignación de recursos humanos y financieros en el Departamento de Evaluación de la Calidad.
- Revisión de documentación digital e impresa para determinar las universidades que imparten la carrera de administración educativa.
- Coordinación con el CONESUP y el CONARE para verificación de carreras acreditadas.
- Revisión de documentos elaborados por el CONARE sobre la el mercado laboral en educación.
- Revisión de la información publicada en el Segundo Estado de la Educación (2008) sobre la temática.
- Coordinación con los encargados de las carreras de la Licenciatura en Administración Educativa de las 10 universidades públicas y privadas donde se imparten para solicitar planes de estudio y programas de los cursos y socialización del proyecto.
- Coordinación con el Colypro para revisión de la investigación relacionada con el mercado laboral docente.
- Revisión de artículos y documentos relacionados con el proceso de evaluación de personal de centro educativo.

II Etapa: Elaboración de instrumentos (año 2014)

En la segunda etapa se desarrollaron todos los procedimientos que implicaron el diseño y enriquecimiento de los instrumentos de evaluación utilizados, tomando en cuenta los procesos establecidos para garantizar la validez y confiabilidad del mismo.

Se realizaron las siguientes acciones:

- Revisión de los planes de estudio de las 19 universidades que imparten la carrera de Administración Educativa Costa Rica (bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado).
- Análisis de los planes de estudio y elaboración de las tablas comparativas con los 112 cursos de las 10 universidades que impartieron la carrera de Licenciatura Administración Educativa Costa Rica al año 2015.
- Selección de 7 temáticas que están presentes en el 50% de la oferta académica.
- Diseño de la tabla temática con objetivos, contenidos y peso porcentual para la elaboración de ítems de la prueba a diseñar.
- Elaboración del instructivo de validación y construcción de ítems y del perfil de los encargados del proceso.
- Coordinación y ejecución del proceso administrativo con la unidad encargada para la contratación de los constructores y validadores de ítems.
- Planificación y desarrollo de la jornada de capacitación con los constructores y validadores seleccionados.
- Diseño y coordinación con la Unidad de Informática de la DGEC para la elaboración del espacio virtual y las contraseñas de los constructores y validadores de ítems.
- Selección de los constructores y validadores y asignación de ítems.
- Selección de los ítems para las pruebas.
- Montaje de las pruebas con los ítems seleccionados y su solucionario.

- Revisión y análisis del Manual Descriptivo de Puestos Docentes vigente (2012) para la selección de los constructos a incluir en la prueba.
- Elaboración de la prueba de factores asociados a la gestión basados en el Manual Descriptivo de Puestos Docentes vigente (2012).
- Sistematización de la información de manera digital e impresa.

III Etapa: Aplicación pre-piloto (Año 2014)

En esta etapa se desarrolló la coordinación y ejecución de un pre-pilotaje donde se validaron 4 instrumentos realizados que fueron folletos con ítems y el protocolo de aplicación diseñado, la muestra de aplicación fue 73 directores del circuito 01 de las Direcciones Regionales de Heredia, Guápiles, Cartago y Puntarenas y dos supervisores quienes aplicaron la prueba y realizaron propuestas de mejora de los instrumentos.

Se realizaron las siguientes acciones:

- Selección de la muestra de directores participantes.
- Elaboración y reproducción de las pruebas finales para aplicar en el pre-pilotaje.
- Elaboración del protocolo de aplicación de la prueba para el pre-pilotaje.
- Coordinación con 4 directores regionales y supervisores escolares para aplicación de la prueba.
- Revisión y ajuste a los ítems prueba y al protocolo de aplicación.
- Sistematización de la información de manera digital e impresa.

IV Etapa: Aplicación piloto (Año 2015)

En esta etapa se desarrolló la coordinación y ejecución de la prueba de pilotaje donde se validó 1 instrumento con ítems y el protocolo de aplicación diseñado.

La muestra seleccionada fue de directores de todos los circuitos de las Direcciones Regionales de Cañas, Nicoya, Santa Cruz, Liberia, Pérez Zeledón, Puriscal, Alajuela, Occidente, Zona Norte-Norte y San Carlos que aplicaron la prueba.

Se realizaron las siguientes acciones:

- Selección de la muestra.
- Coordinación para la edición e impresión de la pruebas.
- Diseño del protocolo de aplicación del pilotaje.
- Elaboración de padrones y sedes para la aplicación piloto.
- Elaboración de documento para convocatoria de directores.
- Coordinación con los 10 Directores Regionales para la búsqueda de sedes y aplicación de la prueba.
- Elaboración y empaque de documentos para capacitación y aplicación, diseño de giras y coordinación para la aplicación.
- Diseño de las bases de datos para tabular la información.
- Lectura de las hojas con la información consignada y tabulación de la información.
- Análisis de la información y ajustes al instrumento definitivo.

V Etapa: Aplicación definitiva (Año 2016)

En esta etapa se desarrolló la coordinación y ejecución de la aplicación definitiva de un instrumento con ítems y el protocolo de aplicación diseñado, la muestra seleccionada fue 2111 directores y 199 supervisores de todas las Direcciones Regionales, excepto los de primaria con tipo de dirección unidocente y 1 en ambos casos para evitar a suspensión de lecciones que imparten sus directores y en el caso de secundaria los CINDEAS fueron excluidos debido a que al momento de la aplicación estaba en procesos de transformación el puesto de coordinador a director de la institución.

Se realizaron las siguientes acciones:

- Determinación de la población participante.
- Edición e impresión de la pruebas a aplicar.
- Coordinación y elaboración de materiales para la aplicación.
- Aplicación de la prueba.
- Socialización a diferentes entidades del avance.
- Establecimiento de los niveles de desempeño de la prueba.
- Coordinación con los 27 Directores Regionales para la búsqueda de sedes y aplicación de la prueba.
- Diseño de las bases de datos y lectura de las hojas con la información consignada.
- Análisis de los resultados con paquetes estadísticos del ITEMAN y metodología de RASH
- Sistematización de la información de manera digital e impresa.

VI Etapa: Informe de Evaluación (Año 2017)

Se desarrolló la organización, análisis y presentación de la información en un documento con los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba, con el objetivo de ser socializados y que sea referente en la toma de decisiones de diferentes instancias relacionadas con el tema.

Se realizaron las siguientes acciones:

- Organización, análisis y presentación de la información recolectada.
- Diseño del informe de evaluación.
- Presentación de los resultados de la evaluación.
- Socialización del Informe de evaluación.
- Sistematización de la información de manera digital e impresa.

3.2 Población y muestra

Para el desarrollo de esta evaluación de carácter diagnóstico, la población de participantes correspondió a todos los funcionarios con el puesto de director y supervisor escolar de centro educativo público de los diferentes ciclos y modalidades educativas, exceptuando las indicadas anteriormente, y de todas las direcciones regionales de educación del país, porque son quienes fungen como responsables de la dirección del centro educativo y del circuito escolar respectivamente, cuyo requisito indispensable es contar con estudios en la carrera de Administración Educativa.

En la siguiente tabla se detalla la cantidad de la muestra según puesto y tipo de dirección:

Cuadro #1: Muestra participantes de la evaluación en la aplicación definitiva					
Puesto	Ciclo escolar	Tipo de dirección	Cantidad total de evaluados	Cantidad de evaluados que asistieron	Porcentaje de asistencia
Director	Preescolar	1, 2 y 3	2111	1767	83%
	Primaria	2,3,4 y 5			
	Secundaria	1,2 y 3			
Supervisor			199	176	88%
Porcentaje total de evaluados					86%

Fuente: Elaboración propia.

Al seleccionarse la muestra de los participantes se emitió por parte del Viceministerio Académico del MEP el documento DVM-AC-32-2016 dirigido a los directores regionales de educación con fecha del 19 de octubre de 2016 solicitando la convocatoria a los directores y supervisores involucrados en cada una de las fechas y las sedes correspondientes de aplicación.

Cada dirección regional de educación seleccionó una sede donde asistieron los participantes, de acuerdo al cronograma establecido y se organizaron aulas con 25 pupitres como máximo para garantizar espacios adecuados con mobiliario, iluminación y accesibilidad.

La aplicación de la prueba requirió de un máximo de 4 horas y con antelación se indicó por medio de videoconferencia, comunicado de prensa, información telefónica las horas, la dinámica y los requerimientos necesarios de la evaluación.

Como medida de contingencia, a cada sede se enviaron pruebas adicionales, con el objetivo de incorporar a directores que hubiesen sido nombrados recientemente u otros casos no contemplados.

3.3 Instrumento

El Departamento de Evaluación de la Calidad desarrolló una serie de procedimientos necesarios para la elaboración del instrumento que se aplicó de manera definitiva y los cuales detallan a continuación la forma que fueron desarrollados cronológicamente.

- Inicialmente el DEC hizo una revisión del Manual Descriptivo de Puestos Docentes actualizado al 2012 donde determina que para ser nombrado como director de centro educativo público de todas las modalidades se debe contar como requerimiento básico, el título de Licenciatura en Administración Educativa.
- Revisión de los planes de estudio de las 19 universidades que imparten la carrera de Administración Educativa Costa Rica (bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado) al año 2015.
- Análisis a los planes de estudio de las 10 universidades que imparten la carrera de Licenciatura Administración Educativa Costa Rica.
- Elaboración del instructivo de validación y construcción de ítems con el diseño del perfil de los validadores y constructores de los ítems.
- Desarrollo del proceso administrativo con la unidad encargada para la contratación de los constructores y validadores de ítems.
- Reclutamiento y recibo de documentación de los constructores y validadores de ítems para la respectiva selección.

- Elaboración de las tablas comparativas con los cursos y las universidades que imparten la carrera de Licenciatura Administración Educativa Costa Rica.
- Diseño de la tabla temática con objetivos y contenidos para la elaboración de ítems de la prueba y se determinó por parte del DEC que el criterio de frecuencia fue el que prevaleció por lo que los temas, ya conjuntados, que contenían los planes de estudio de la mitad o más de la mitad de las carreras analizadas de las 10 universidades que fueron parte de la tabla temática siguiente que se presenta con la distribución porcentual de los temas en la prueba.

Cuadro #2: Distribución de temas y pesos porcentuales de la parte de Áreas temáticas.			
Número	Tema	Peso porcentual	Cantidad de ítems
I	Formulación y Evaluación de Proyectos	18%	13
II	Investigación	16%	11
III	Legislación Educativa	14%	10
IV	Administración	14%	10
V	Ética Profesional	14%	10
VI	Planificación Educativa	12%	8
VII	Estadística	12%	8
TOTAL		100%	70

Fuente: elaboración propia.

- Planeación coordinación conjunta entre el Colypro, el DEC y los directores reclutados para la jornada de capacitación.
- Coordinación con la Unidad de informática de la DGEC para la elaboración del espacio virtual y las contraseñas de los constructores y validadores de ítems.

- Desarrollo de la jornada de capacitación para los constructores y validadores de ítems y entrega de materiales.
- Asignación de los temas e ítems a construir y validar para la prueba.
- Revisión de los ítems elaborados y validados
- Selección de los ítems que cumplieran con las condiciones propuestas.
- Montaje de las pruebas con los ítems seleccionados.
- Elaboración de solucionarios de las pruebas.
- Realización de los ajustes diseño la prueba de pilotaje.
- Revisión de resultados y diseño de la prueba definitiva con niveles de desempeño de acuerdo al modelo de RASH.

Se debe aclarar que en la aplicación de validación denominada pre-pilotaje se aplicaron cuatro folletos con 60 ítems diferentes cada uno y un folleto denominado de “factores asociados” en cuatro direcciones regionales del país y la prueba de pilotaje fue aplicada con dos folletos uno correspondiente a la parte de áreas temáticas con 60 ítems y otro con la parte de “factores asociados” con dos hojas de respuestas tipo lectora óptica una para cada folleto entregado.

En la aplicación definitiva se fue con un solo folleto que contenía cuatro partes: la primera, solicitando información del lugar de trabajo, la segunda, sobre información personal, la tercera con información según el puesto de trabajo y finalmente una cuarta parte correspondiente a información sobre las 7 áreas temáticas que contenía 70 ítems de selección única, diseñado en hojas especiales para la lectura donde no fue necesario la transcripción de las respuestas.

A manera de ilustración se presenta el siguiente cuadro sinóptico del proceso de aplicación desarrollado.

The image shows a form titled "Proyecto Evaluación del Gestor de Centros Educativos Públicos de Costa Rica". At the top, it features the logos of the "Ministerio de Educación Pública" (MEP) and the "Departamento de Evaluación de la Calidad" (DEGC). The form is divided into several sections:

- A large empty box at the top, likely for a photo or signature, with the code "DEGC-VIA" in the bottom right corner.
- A section titled "INFORMACIÓN GENERAL" containing fields for:
 - Fecha: ___/___/___
 - N° de identificación: _____
 - Nombre completo: _____
 - Dirección Regional: _____
 - Circuito Escolar: _____
- A section for "Diseño de la prueba" with two empty boxes and a small grid icon.
- A section for "Nombre delegado aplicador" and "Firma del delegado aplicador" with a "SERIAL" label.
- A footer that reads "DEGC Página 1-11".

Cuadro #3: Sinopsis del proceso de aplicación.

Pre-pilotaje	Pilotaje	Definitiva
<p>AÑO: 2014</p> <p><i>Muestra</i> : 83 directores y 4 supervisores</p> <p>Aplicados 73 Directores 2 Supervisores</p> <p>Direcciones Regionales: Heredia, Cartago, Puntarenas Guápiles.</p> <p><i>Tipo de dirección:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En preescolar dirección 1,2 y 3 • En primaria dirección 2, 3, 4 y 5 • En secundaria dirección 1, 2 y 3 <p><i>Tipo de prueba:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 tipos de cuadernillo con los 7 temas seleccionados. • 1 cuadernillo con factores asociados a la gestión. 	<p>AÑO: 2015</p> <p><i>Muestra</i> : 793 directores</p> <p>Aplicados: 712 directores</p> <p>Direcciones Regionales: Alajuela, San Carlos, Occidente, Zona Norte-Norte, Cañas, Santa Cruz, Liberia, Nicoya, Puriscal, Pérez Zeledón.</p> <p><i>Tipo de dirección:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En preescolar dirección 1,2 y 3 • En primaria dirección 2, 3, 4 y 5 • En secundaria dirección 1, 2 y 3 <p><i>Tipo de prueba:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 tipos de cuadernillo con los 7 temas seleccionados. • 1 cuadernillo con factores asociados a la gestión. 	<p>AÑO: 2016</p> <p><i>Muestra</i> : 2111 directores y 199 supervisores</p> <p>Aplicados 1767 Directores 176 supervisores</p> <p>Direcciones Regionales: 27</p> <p><i>Tipo de dirección:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En preescolar dirección 1,2 y 3 • En primaria dirección 2, 3, 4 y 5 • En secundaria dirección 1, 2 y 3 <p><i>Tipo de prueba:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 tipo de cuadernillo con 3 partes <p>A- Información del centro educativo (contexto y características)</p> <p>B- Información personal y laboral (características y condiciones)</p> <p>C- Información sobre conocimiento de 7 temas (70 ítems)</p>

Fuente: elaboración propia.

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para recolectar la información fue muy funcional el diseño de la prueba con hojas lectoras que al aplicarse se marcan y que se codifican en el escáner de lectura óptica, lo cual permitió tabular con celeridad y el ahorro de recursos y tiempo.

Hubo un proceso de revisión manual de algunas pruebas aplicadas que presentaron inconsistencias, para determinar si existió o faltó marcas o multiplicidad de la misma.

Es importante recordar que la prueba fue construida de acuerdo a una tabla de especificaciones diseñada exclusivamente para la misma y que contiene temas, objetivos y contenidos de la carrera de Administración Educativa seleccionados por niveles de desempeño, asimismo contenía tres partes más basadas en el Manual de Puestos Docentes de la Dirección General del Servicio Civil vigente y otras resultado del análisis en el DEC.

4.1 Procedimientos de análisis

Para el análisis de la información recopilada en las cuatro partes se tomaron en cuenta los siguientes pasos:

- **Estadísticas descriptivas.** Para cada uno de los ítems de la prueba se extrajo el porcentaje y/o la cantidad de directores (en algunos casos de los supervisores) con las opciones seleccionadas para cada ítem, así como el porcentaje de participantes que no respondió alguna (s), para verificar que todos los que habían realizado la prueba estuvieran considerados en el análisis. Todo esto con el uso del SPSS versión 15.0 para Windows.
- **Codificación.** De las opciones de respuesta para hacer lectura utilizando el escáner de lectora óptica.
- **Diseño de bases de datos.** En el programa estadístico conocido como *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* y *EXCEL de Windows 2016*.
- **Diseño de tablas dinámicas.** Para el cruce de variables de respuesta del programa de Excel que permite que los datos obtenidos se pueden manipular para cada una de las dos muestras ya sean supervisores y directores a nivel

nacional o por cada una de las direcciones regionales a las que pertenecen y también por múltiples variables que se seleccionan como: sexo, condición laboral, rango de años, tipo de universidad, entre otros.

Adicionalmente para el análisis de la información recopilada en la cuarta parte (Información sobre áreas temáticas), se tomaron en cuenta los siguientes procedimientos:

- **Teoría Clásica de los Test (TCT).** Para determinar las medidas psicométricas de la parte de la prueba correspondiente a los 70 ítems de selección única sobre las temáticas se analizó cada uno de los ítems y que busca explicar la manera en que a partir de un valor de test medido de una persona se puede concluir el valor verdadero del criterio o características lo cual permite confiabilidad en el estudio porque permite obtener la relación de la varianza de los valores verdaderos con la varianza de los valores medidos en la prueba. Esto se logró con el programa ITEMAN versión 3.50 para Windows (Programa de análisis del test y el ítem) y el SPSS versión 15.0 para Windows.
- **Análisis Factorial Exploratorio.** Se llevó a cabo con los resultados de los ítems de las áreas temáticas con la intención de garantizar la unidimensionalidad, para que sea claro el constructo que se encuentra en la base del conjunto de ítems. En este se utilizaron los reportes generados en el programa SPSS.
- **Modelo de Rasch.** Los datos fueron revisados bajo el modelo que permite establecer la probabilidad de acertar cada uno de los ítems, pero también la diferencia entre el nivel en el constructo o atributo del individuo y la dificultad del ítem, lo cual muestra el nivel de habilidad de los participantes en la evaluación para el diseño de los niveles de desempeño. También con los parámetros estadísticos reportados en la aplicación de este modelo se determinó el ajuste (valores estadísticos que se consideran aceptables) tanto de los ítems como de las personas, para suprimir del análisis aquellos ítems y aquellas personas que no se ajustan al modelo el que fue logrado utilizando el programa WINSTEPS versión 3.68.1.

- **Niveles de desempeño.** Se definieron tres niveles de desempeño de los directores y supervisores correspondientes a los ítems de la parte de Información de áreas temáticas a saber Nivel I, Nivel II y Nivel III.

Para establecer el nivel al que pertenecía un ítem, se realizó el análisis de los valores estadísticos resultado de la aplicación piloto que contempló a 712 evaluados de todo el país. Con base en este análisis, se realizó el montaje de la prueba definitiva, en la que se distribuyeron los 70 ítems en cada uno de los tres niveles. Posteriormente con los resultados de la aplicación definitiva y mediante el modelo de Rasch, se precisó el nivel al que pertenecía cada ítem. Esta información se comparó con la anterior para fijar la conformación de cada nivel del desempeño de la prueba que se detallan a continuación.

Cuadro #4: Descripción de niveles de desempeño Tema I: Formulación y evaluación de proyectos		
Nivel I	Nivel II	Nivel III
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicación de los conocimientos en el diseño y elaboración de un proyecto educativo con sus componentes. ✓ Descripción de los conceptos generales y características relacionados con la formulación de proyectos educativos. ✓ Identificación de problemas o áreas débiles, causas y efectos de un problema en la instancia educativa donde se aplicaría un proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de los elementos de la formulación de proyectos. ✓ Descripción de los conceptos generales y características relacionados con la formulación de proyectos educativos en la definición y características. ✓ Determinación de la importancia de la planificación estratégica y su aplicabilidad en la administración de la educación así como de los recursos humanos, financieros y legales. ✓ Descripción, explicación breve y fundamentación, razones por las que se necesita realizar el proyecto, y qué problema procura resolver por medio de los objetivos generales y específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Descripción de los conceptos generales y características relacionados con la formulación de proyectos educativos. ✓ Explicación de la importancia de los proyectos educativos dentro de la instancia educativa. ✓ Determinación la importancia de la planificación estratégica, sus recursos y su aplicabilidad en la administración de la educación.

Fuente: elaboración propia.

Cuadro #5: Descripción de niveles de desempeño Tema II: Investigación educativa

Nivel I	Nivel II	Nivel III
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de los conceptos básicos de la investigación científica y específicamente del método científico en la educación. ✓ Identificación de los elementos del proceso de investigación socioeducativa como tema o problema, justificación, antecedentes, objetivos generales y específicos. Hipótesis, marco teórico, marco conceptual de referencia, marco metodológico, población participante, muestra, las variables y su significado, probables alcances, limitaciones del estudio conclusiones, recomendaciones y referencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de los conceptos básicos de la investigación científica, sus fundamentos, y las principales tendencias y principios aplicados a las ciencias sociales y educativas. ✓ Diferenciación de los paradigmas de investigación cuantitativa y cualitativa como: concepto y características, métodos y técnicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de los elementos del proceso de investigación socioeducativa como tema o problema, justificación, antecedentes, objetivos generales y específicos. Hipótesis, marco teórico, marco conceptual de referencia, marco metodológico, población participante, muestra, las variables y su significado, probables alcances, limitaciones del estudio conclusiones, recomendaciones y referencias. ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la estadística y los instrumentos para recolectar información y tabulación de datos y técnicas de representación gráfica de datos.

Fuente: elaboración propia.

Cuadro #6: Descripción de niveles de desempeño Tema III: Legislación educativa

Nivel I	Nivel II	Nivel III
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de los conceptos más importantes de las disposiciones legales que forman la política y el sistema educativo, así como las fuentes del derecho. ✓ Aplicación en la solución de problemas reales de las disposiciones legales que rigen un centro educativo como es el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes ✓ Clasificación de las formas de organización social educativa en Costa Rica y su aporte al sistema educativo como, la legislación gremial y socioeconómica del sector educación. ✓ Identificación de los referentes legales de la administración educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clasificación de las formas de organización social educativas en Costa Rica y su aporte al sistema educativo y a la legislación gremial y socioeconómica del sector educación. ✓ Reconocimiento de los referentes históricos, teóricos y legales de la administración y sus derivaciones en el marco jurídico de la administración: <ul style="list-style-type: none"> - La Constitución Política. - Los tratados internacionales. - Ley Fundamental de Educación - Ley General de Administración Pública. ✓ Aplicación en la solución de problemas reales de las disposiciones legales más e importantes del sistema educativo y su estructura administrativa y curricular. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de las características de la enseñanza privada en Costa Rica. ✓ Aplicación en la solución de problemas reales de las disposiciones legales que rigen un centro educativo como las disposiciones legales más importantes del sistema educativo: estructura administrativa y estructura curricular. ✓ Identificación de los conceptos más importantes de las disposiciones legales que forman la política y el sistema educativo como las normas jurídicas.

Fuente: elaboración propia.

Cuadro #7: Descripción de niveles de desempeño Tema IV: Administración

Nivel I	Nivel II	Nivel III
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de los referentes históricos, teóricos y legales de la administración y sus derivaciones, específicamente lo contemplado en la Constitución Política. ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la administración como es el liderazgo. ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos y sus características relacionados con la administración educativa. ✓ Identificación de los referentes legales de la administración educativa en el contexto educativo costarricense como: la Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública, el Reglamento de Establecimientos oficiales de Enseñanza Media y el Reglamento de Establecimientos Educativos Privados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la administración y la planificación, organización, dirección, coordinación y control. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la administración y lo relacionado con la planificación, organización, dirección, coordinación y control. ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la administración educativa: funciones del director, estructura organizacional en el ámbito educativo y la institución educativa como un sistema en el contexto educativo. ✓ Identificación de los referentes legales de la administración educativa en el contexto educativo costarricense como: la Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública, el Reglamento de Establecimientos oficiales de Enseñanza Media y el Reglamento de Establecimientos Educativos Privados.

Fuente: elaboración propia.

Cuadro #8: Descripción de niveles de desempeño Tema V: Ética Profesional

Nivel I	Nivel II	Nivel III
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de los referentes históricos, teóricos y legales de la ética como. La relación entre ética y otras ciencias, la filosofía y la moral, y las concepciones existencialista, marxista y católica del ser humano, la Declaración de los Derechos del Niño y el Convenio Centroamericano de Unificación Básica de la Educación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de los referentes históricos, teóricos y legales de la ética y su relación entre ésta y otras ciencias y la filosofía y la moral, y las concepciones existencialista, marxista y católica del ser humano, como: la Declaración de los Derechos del Niño y el Convenio Centroamericano de Unificación Básica de la Educación. ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la ética y la razón. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de los referentes históricos, teóricos y legales de la ética. La relación entre ética y otras ciencias, la filosofía y la moral y las concepciones existencialistas, marxista y católica del ser humano, también de la sociedad humana (sus actos y evolución) y la ética como ciencia práctica. ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la ética como: la libertad, la voluntad, el deber y el conocimiento y la definición de ética clásica y moderna. ✓ Reconocimiento de los referentes históricos, teóricos y legales de la ética como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Fuente: elaboración propia.

Cuadro #9: Descripción de niveles de desempeño Tema VI: Planificación educativa

Nivel I	Nivel II	Nivel III
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Explicación de los principios que rigen la planificación en el área de la educación y la continuidad. ✓ Explicación de los conceptos y características básicas de la planificación y programación educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de los referentes históricos, teóricos y legales de la ética como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. ✓ Explicación de los principios que rigen la planificación en el área de la educación y la racionalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la estadística como las fuentes de información (primarias y secundarias). ✓ Explicación de los principios que rigen la planificación en el área de la educación como: la racionalidad, la universalidad, la unidad, la continuidad y la inherencia. ✓ Determinación de la importancia y los recursos de la planificación estratégica y su aplicabilidad en la administración de la educación.

Fuente: elaboración propia.

Cuadro #10: Descripción de niveles de desempeño Tema VII: Estadística		
Nivel I	Nivel II	Nivel III
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la estadística descriptiva e inferencial. ✓ Aplicación de los conocimientos de la Estadística en la realidad escolar costarricense como el cálculo de la moda. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicación de los conocimientos de Estadística en la realidad escolar costarricense como el cálculo de media aritmética. ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la estadística: las medidas de valor central (media aritmética, mediana y moda) y las medidas de variabilidad (desviación estándar, amplitud intercuartil, la varianza). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferenciación de los conceptos y elementos básicos relacionados con la estadística como el concepto de probabilidad y las variables discretas y continuas.

Fuente: elaboración propia.

4.2 Resultados:

Los resultados que se presentan en este informe están ordenados de acuerdo a cada una de las partes que contenía la prueba definitiva aplicada a nivel nacional y finalmente algunas relaciones entre resultados de ítems y el nivel de desempeño de los directores.

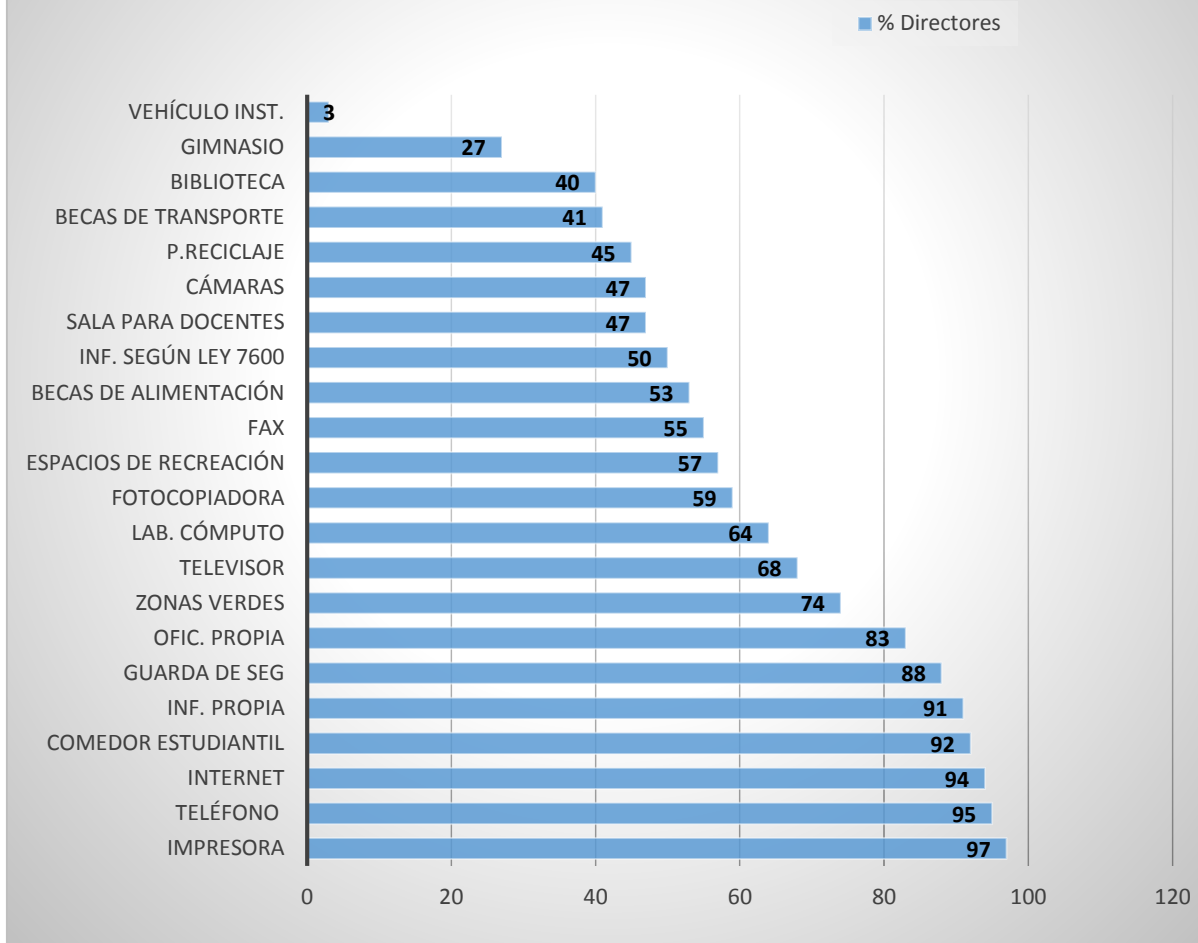
4.2.1 I Parte: Información del lugar de trabajo

La información recopilada en esta parte corresponde a las características propias del centro educativo o circuito escolar con los datos de población estudiantil y funcionarios, los recursos con que se cuenta y con la información acerca de la implementación del Sistema de Gestión de Centro Educativo del Programa de Informatización para el Alto Desempeño (SIGCE-PIAD) y el Modelo de Evaluación de la Calidad de la Educación Costarricense (MECEC).

Cuadro #11: Cantidades nacionales de estudiantes y funcionarios a cargo según directores de centro educativo.		
Cantidad de estudiantes	Cantidad de personal docente	Cantidad personal administrativo
646 302	57 075	18 290

Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

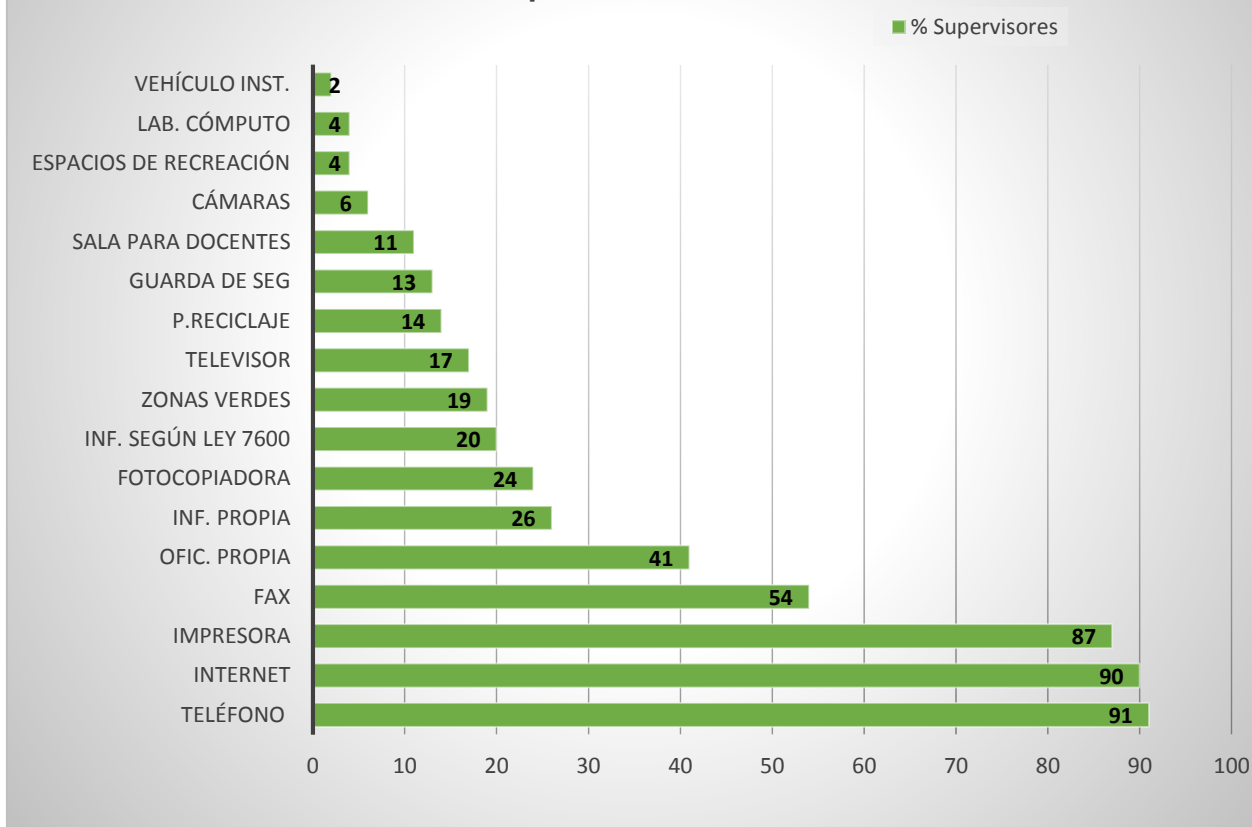
Gráfico #1: Distribución porcentual a nivel nacional de los recursos con que cuentan los lugares de trabajo según los directores.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

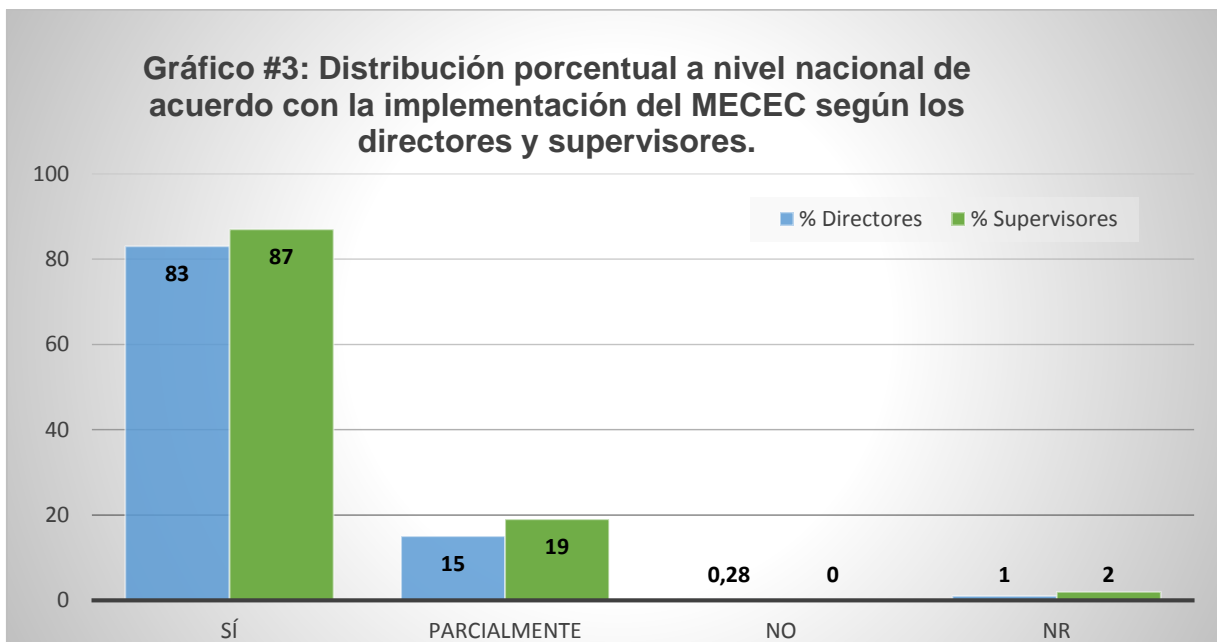
En el gráfico anterior se denota que más del 90% de los directores indican poseer en su lugar de trabajo acceso a internet, impresora, teléfono, comedor estudiantil e infraestructura propia y el 40% o menos posee vehículo institucional, biblioteca y gimnasio. Se resalta que el 50% dicen contar con las adaptaciones en la infraestructura de acuerdo a la Ley de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Gráfico #2: Distribución porcentual a nivel nacional de los recursos con que cuentan los lugares de trabajo según los supervisores.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

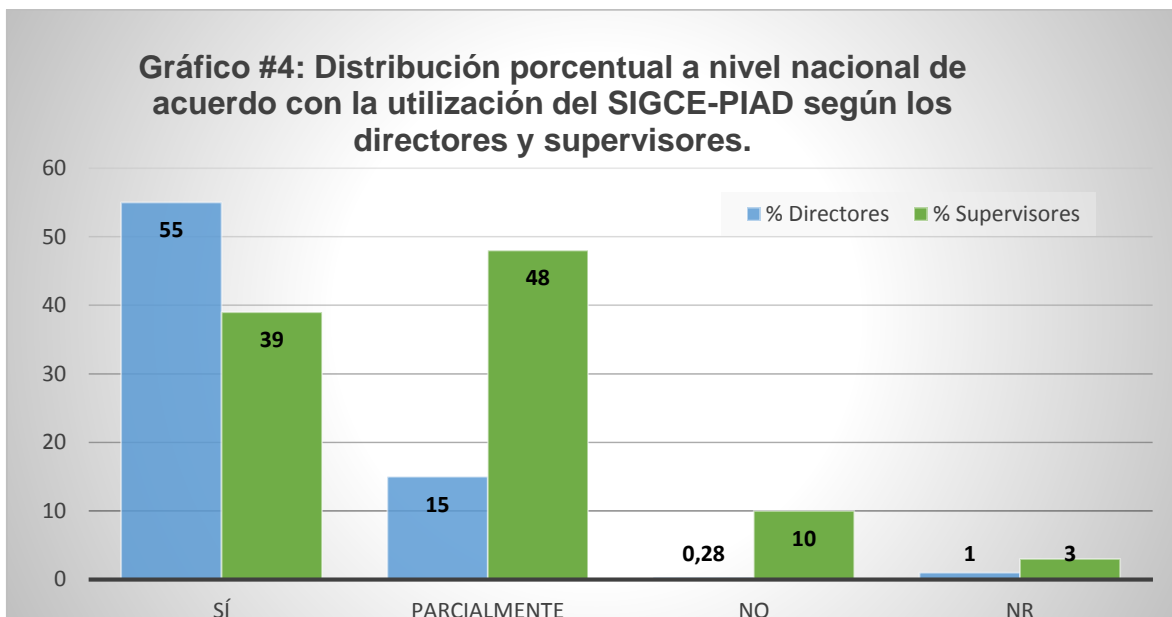
En el gráfico se resalta que más del 90% de los supervisores cuentan con acceso a internet, mismo dato que coincide con el de los directores, el 41% posee oficina propia y el acceso a impresora, fax y teléfono corresponden a datos que superan el 54%.



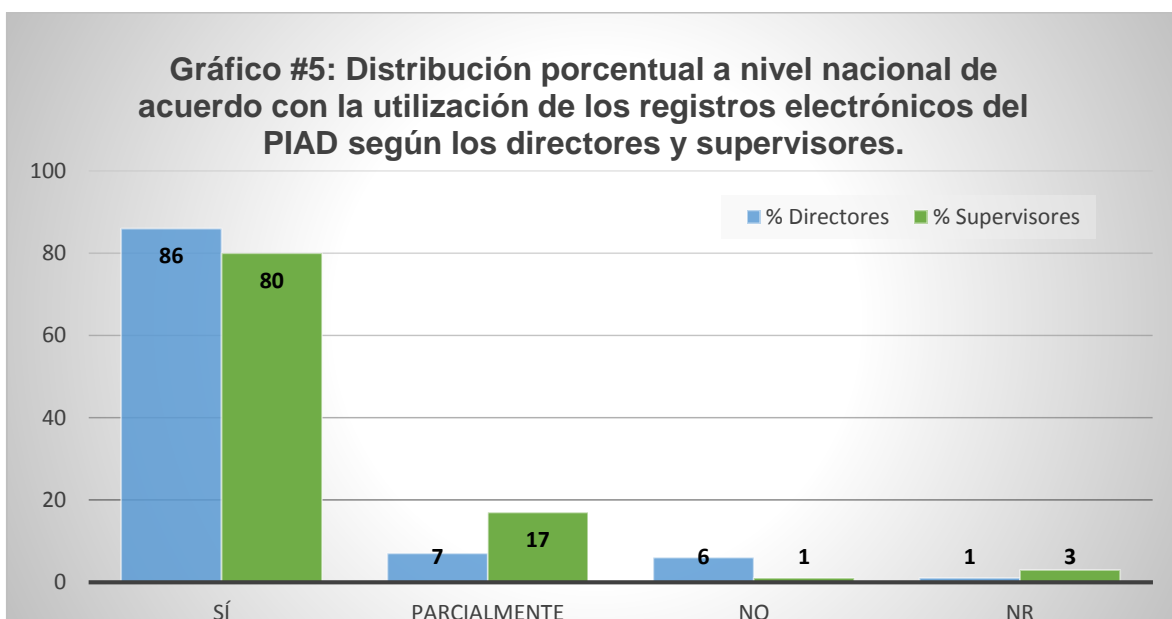
Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

Los datos son coincidentes en el gráfico número #3 con respecto a la implementación del MECEC a nivel circuital e institucional indicado por supervisores y directores.

Se resalta que menos del 0.3% por ciento de los directores dicen no implementarlo, lo cual contrasta con lo indicado en el Censo digital DEC-DGEC-2016 donde los centros educativos por medio de sus directores y confirmados por los supervisores, indicaron que el 15% de centros educativos aun no implementaban el MECEC, mismo dato que se mantiene en el 2017.

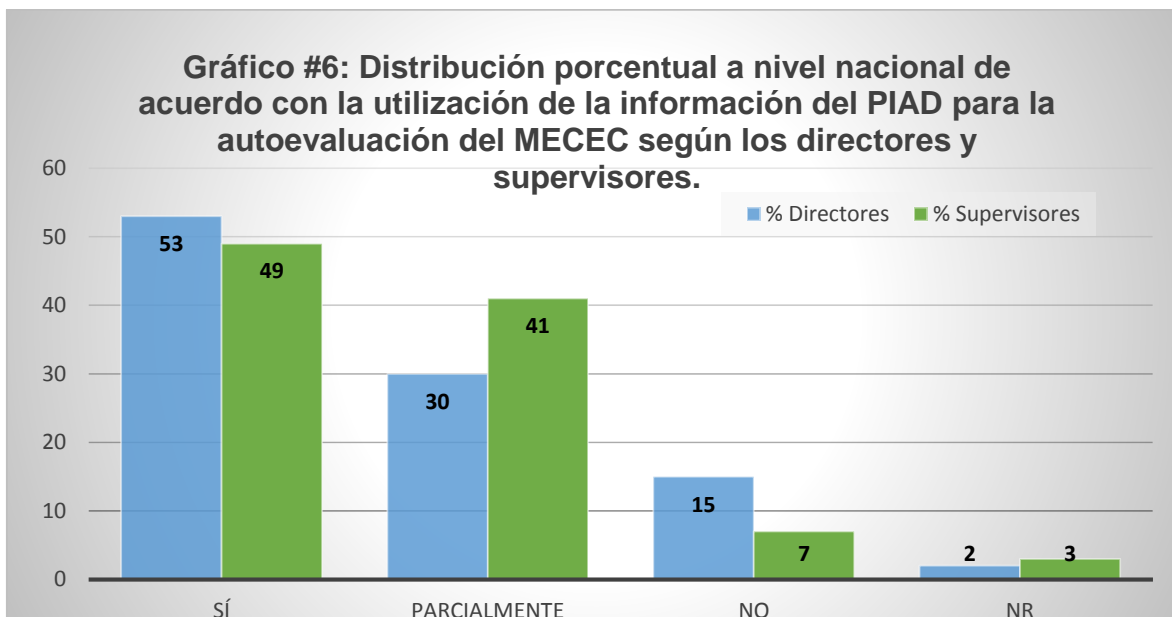


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

Con respecto a los gráficos #4 y #5 se indica que más del 70% de directores y supervisores indican que se utiliza el SIGCE-PIAD y en el caso de los registros electrónicos el porcentaje aumenta a más del 95% de utilización de los mismos, tendencia que se confirma con los datos del Censo digital DEC-DGEC-2016 donde va aumentando año con año la utilización tanto del sistema como de los registros.

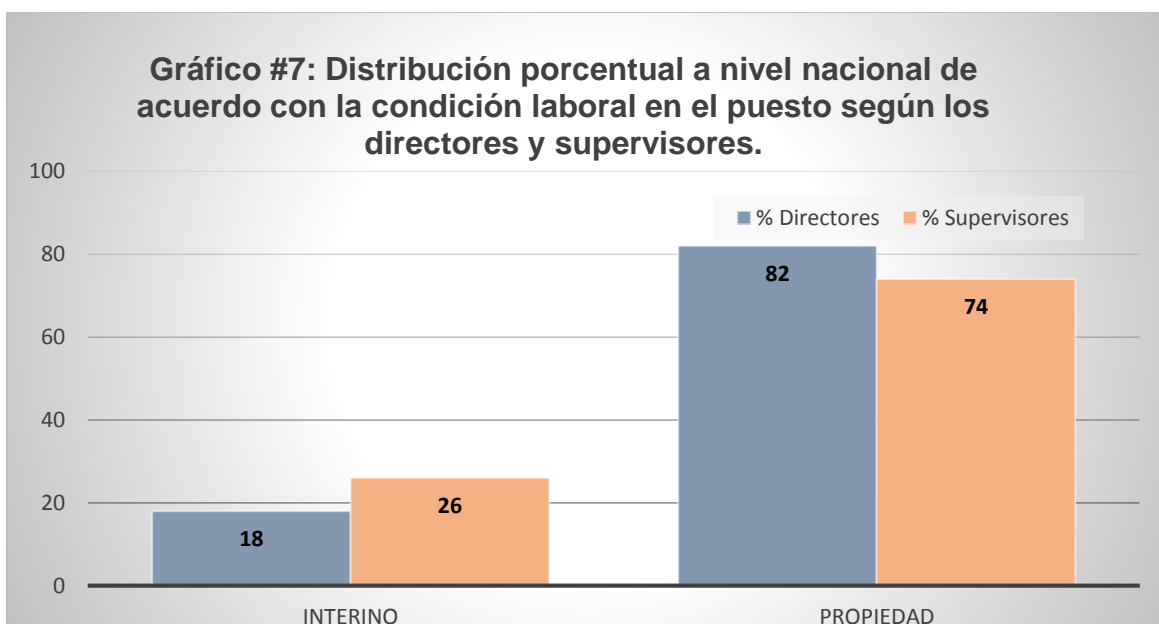


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

Los resultados que se adquieren con este gráfico son de gran trascendencia debido a que el proceso de implementación del Programa de Informatización para el Alto Desempeño y del Modelo de Evaluación de la Calidad de la Educación Costarricense en los centros educativos se ha potenciado por parte del DEC y las autoridades ministeriales en la complementariedad de dichos procesos y que el PIAD sea el generador de información para la utilidad de la autoevaluación planteada en el MECEC de ahí que solo el 49% según supervisores y el 53% de acuerdo a los directores utiliza la información del PIAD para el MECEC denota un reto importante en lo que se busca al impulsar e institucionalizar ambos procesos en el sistema educativo.

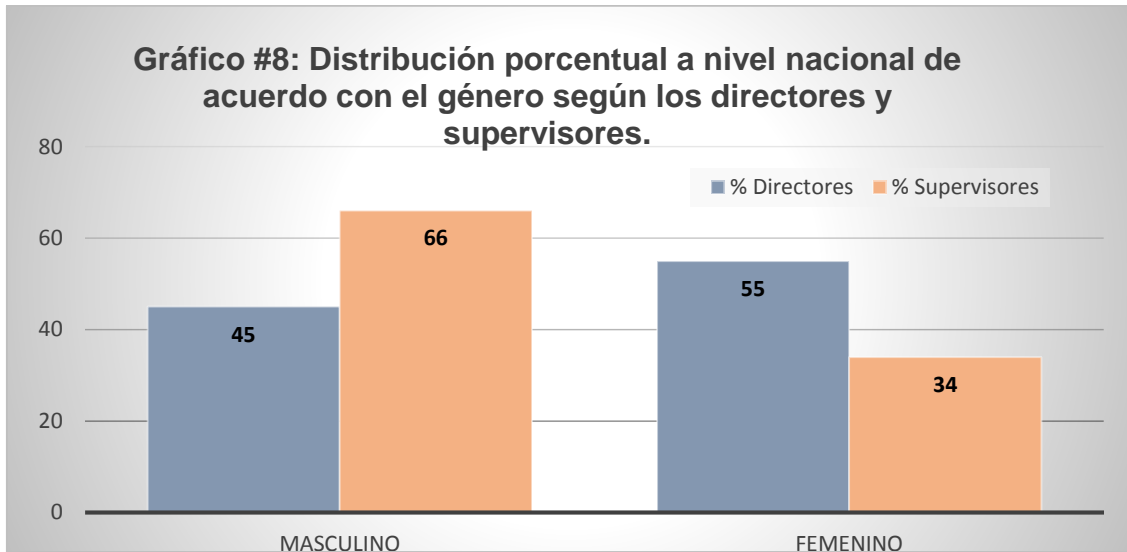
4.2.2 II Parte: Información personal

En este apartado se recopila información acerca de la condición laboral de los funcionarios, así como el género, condiciones académicas y temáticas de actualización.



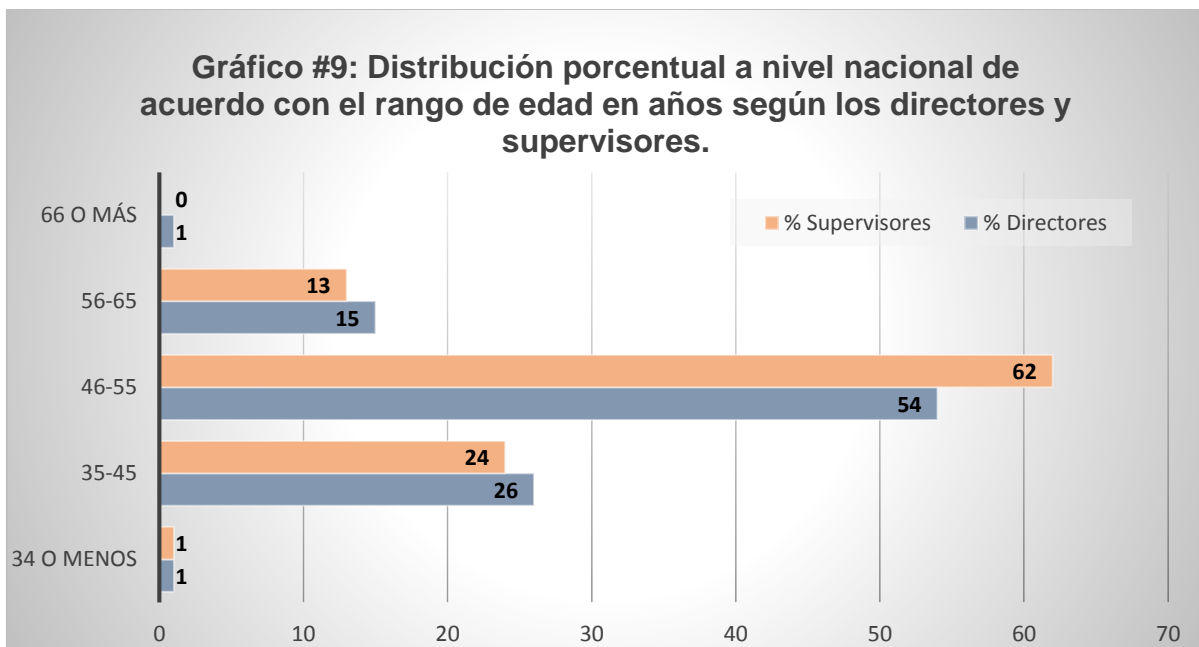
Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

Con respecto a la condición laboral de los funcionarios participantes en la evaluación en el caso de los directores más de del 80% están en propiedad y los supervisores el 74%, sin lugar a duda es un elemento que da estabilidad laboral a los funcionarios y permite el seguimiento y la consolidación de la gestión que se propone por el mismo.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

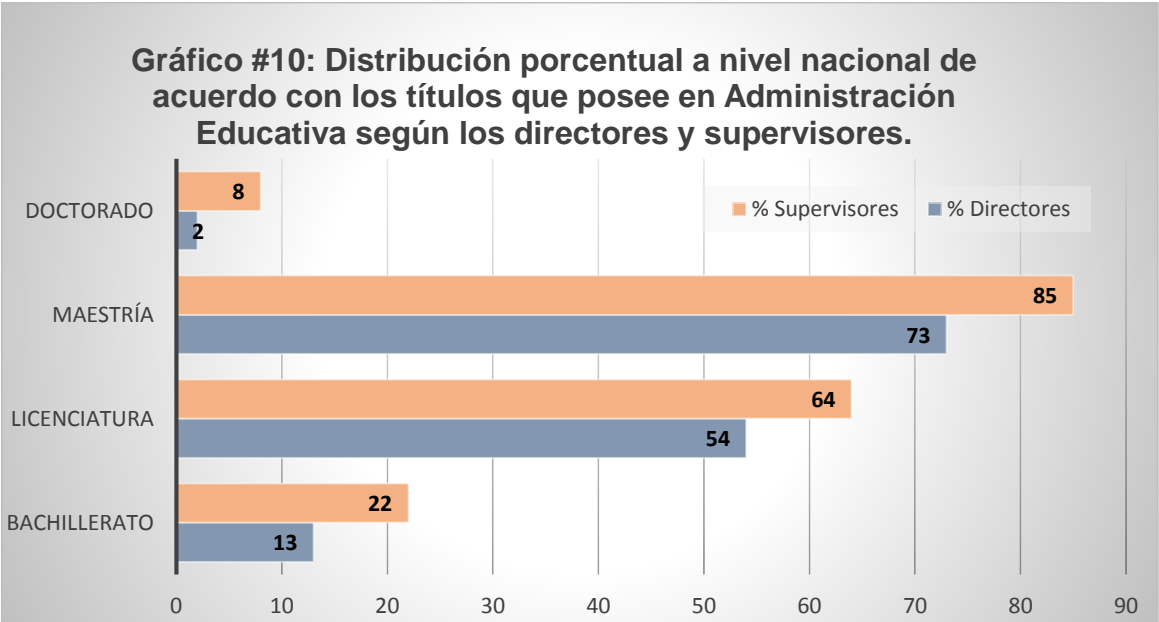
En el gráfico anterior se evidencia claramente que la mayoría de los supervisores son del sexo masculino con el 66% y en el caso de los directores sucede lo contrario pues el 55% corresponden al sexo femenino.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

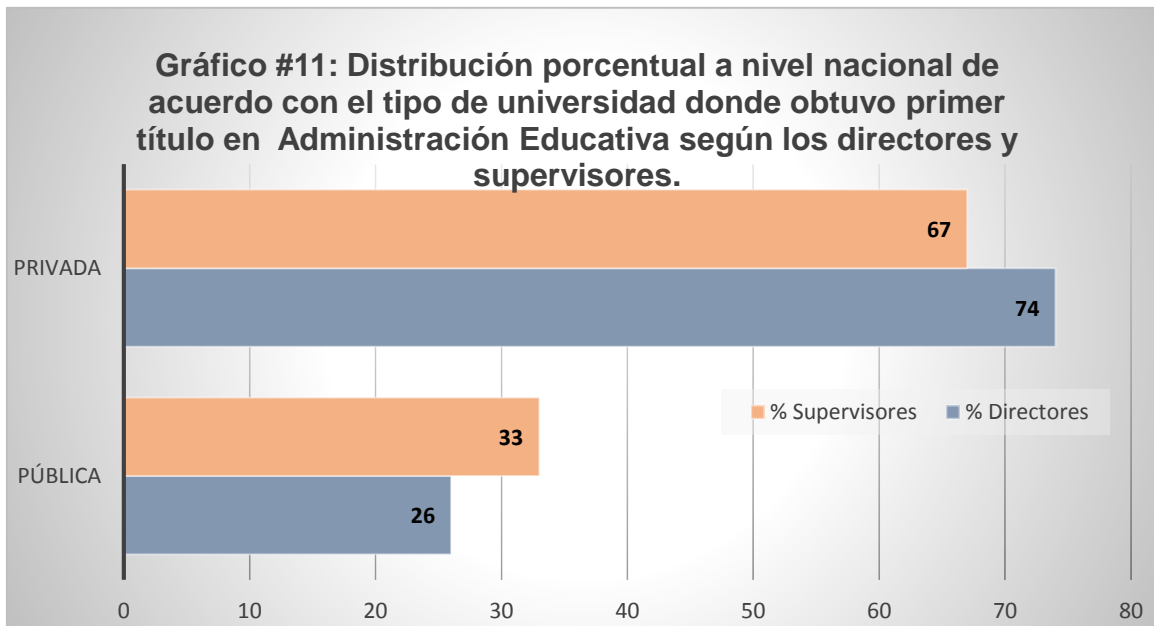
En el gráfico se evidencia un resultado que es muy importante tomar en cuenta para diferentes actividades realidades por el MEP como asesorías, capacitaciones,

actualizaciones, entre otras y dirigidas a directores y supervisores porque presenta el grupo etario en el cual se ubican y es así que el 54% de directores y 62% supervisores se ubican entre el rango de los 46 a los 55 años de edad como grupo etario más populoso y seguido por el rango de 35 a 45 años, resaltando que los directores que poseen 66 años o más corresponden al 1%.

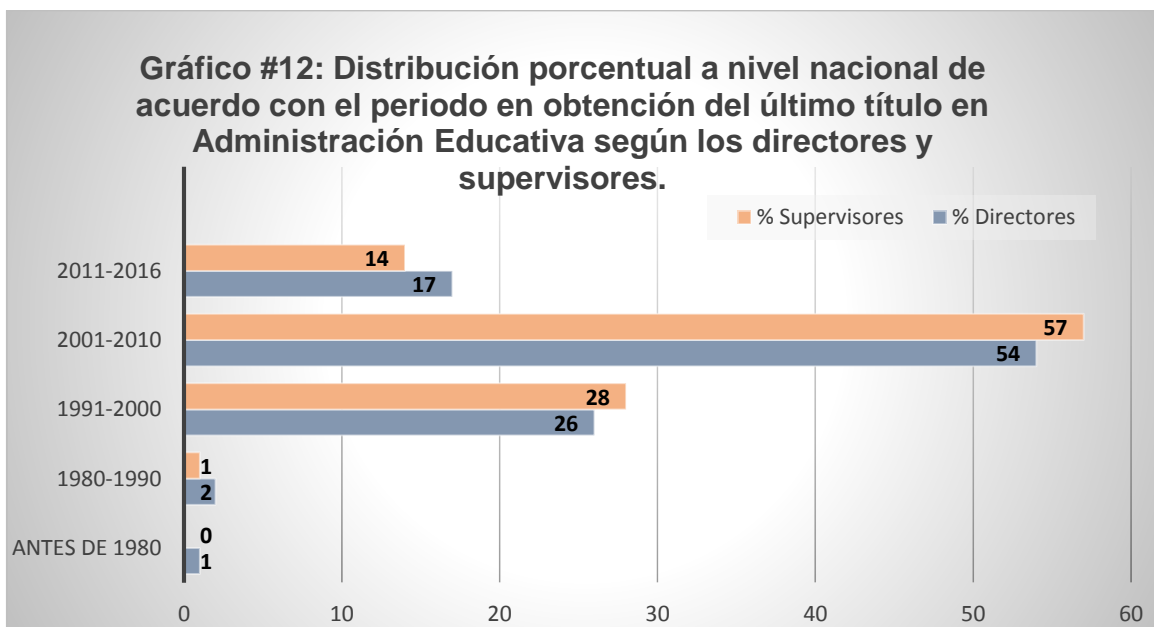


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.

En el gráfico #10 se evidencia que a pesar ser la licenciatura en Administración Educativa el grado mínimo para acceder al puesto de director el 54% cuenta con ella y es el 73% que posee la maestría en la especialidad. Asimismo, los grados de bachillerato y doctorado respectivamente son los menos obtenidos por estos funcionarios, destacándose que los está mayoría de directores y supervisores posee un grado de conocimiento de la especialidad debido a su posgrado.



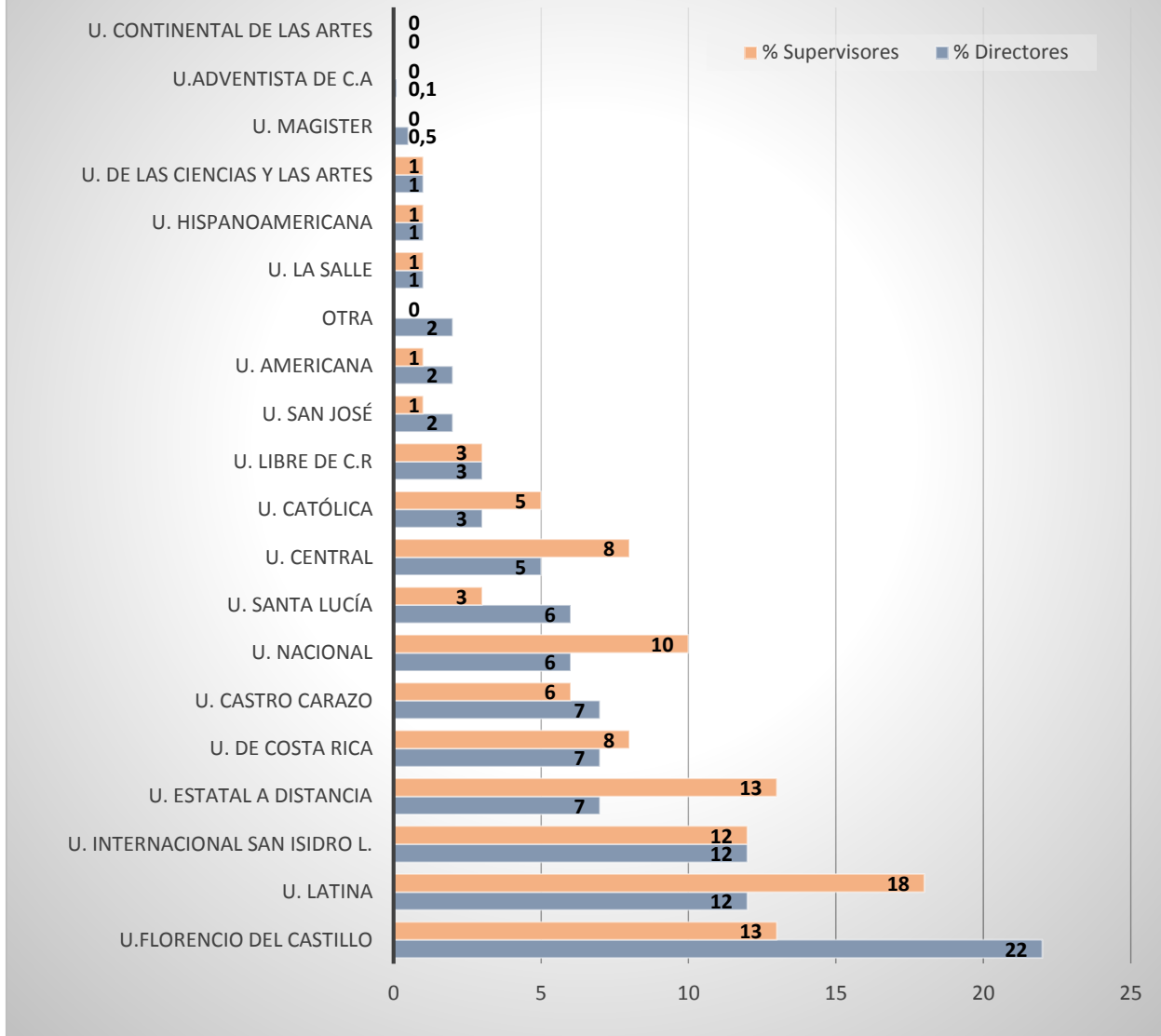
Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

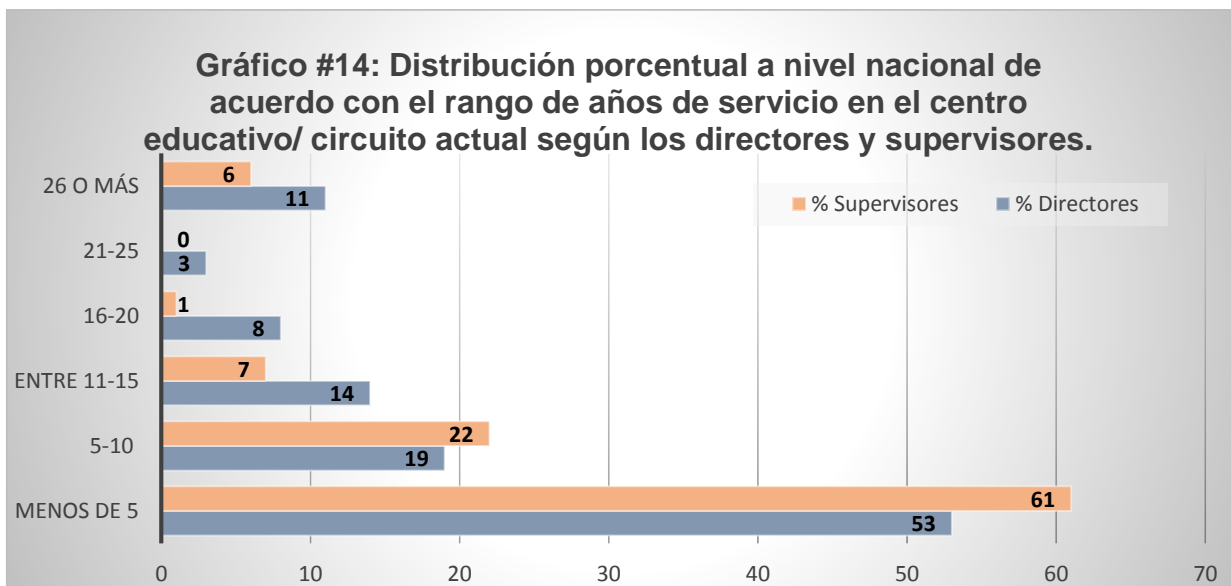
En el caso de la universidad donde obtuvieron el primer título en la especialidad se ve el resultado que fue mayoritariamente en la privada, los directores con el 74% y los supervisores con el 67% y le periodo donde se obtuvo dicho título fue en ambos casos entre el año 2001 y 2010 siendo antes del año 1980 donde solo el 1% de directores obtuvieron dicha certificación.

Gráfico #13: Distribución porcentual a nivel nacional de acuerdo con la universidad donde obtuvo primer título en Administración Educativa según los directores y supervisores.

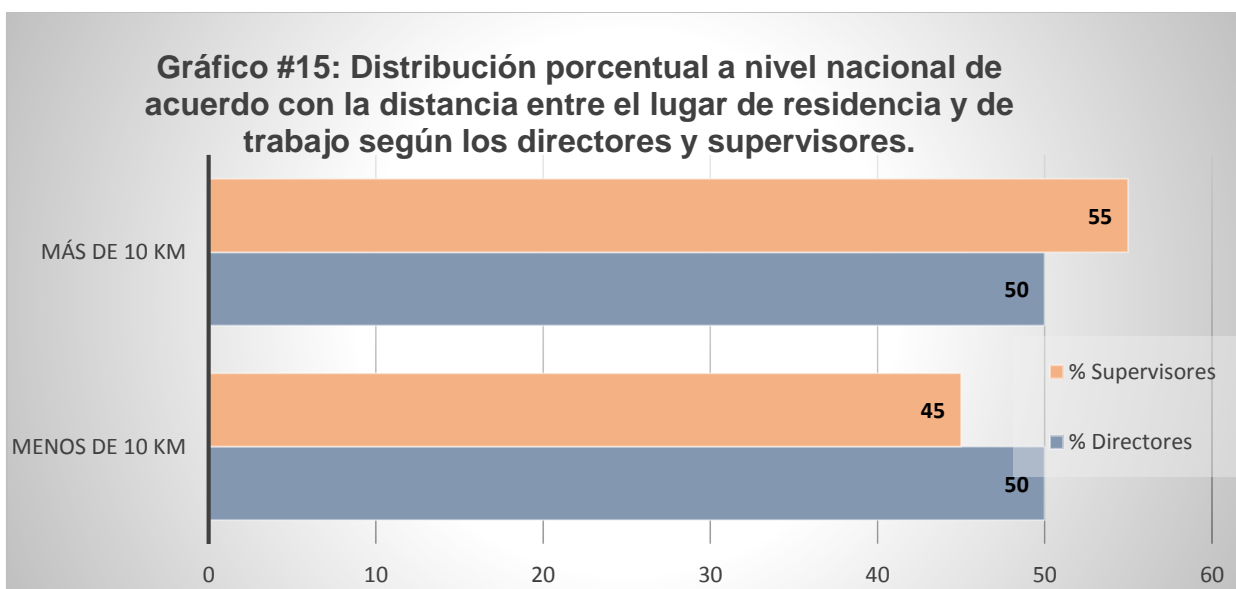


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

Un dato del gráfico anterior es que entre las tres universidades públicas (UNA, UCR y UNED) que dan la carrera mencionada suman el 20% de los directores participantes en el estudio y el resto de universidades el 80% resaltando así a la Universidad Florencio del Castillo que aporta el 22% en la muestra de directores y en el caso de los supervisores el porcentaje más alto 18% indica ser egresado de la Universidad Latina.



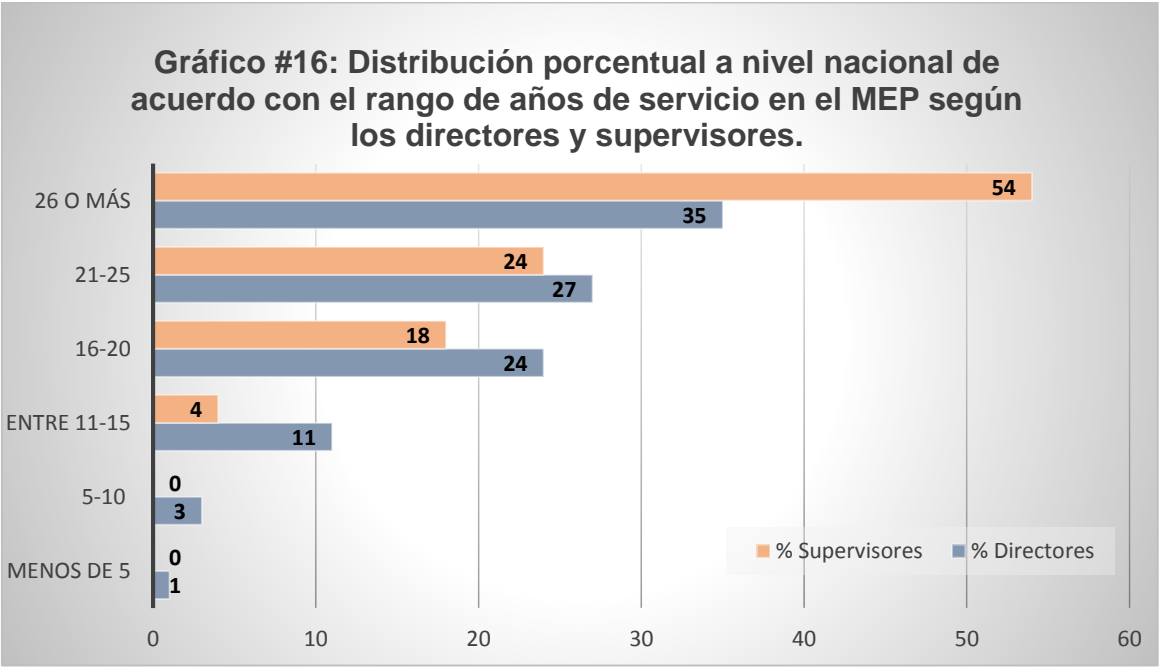
Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

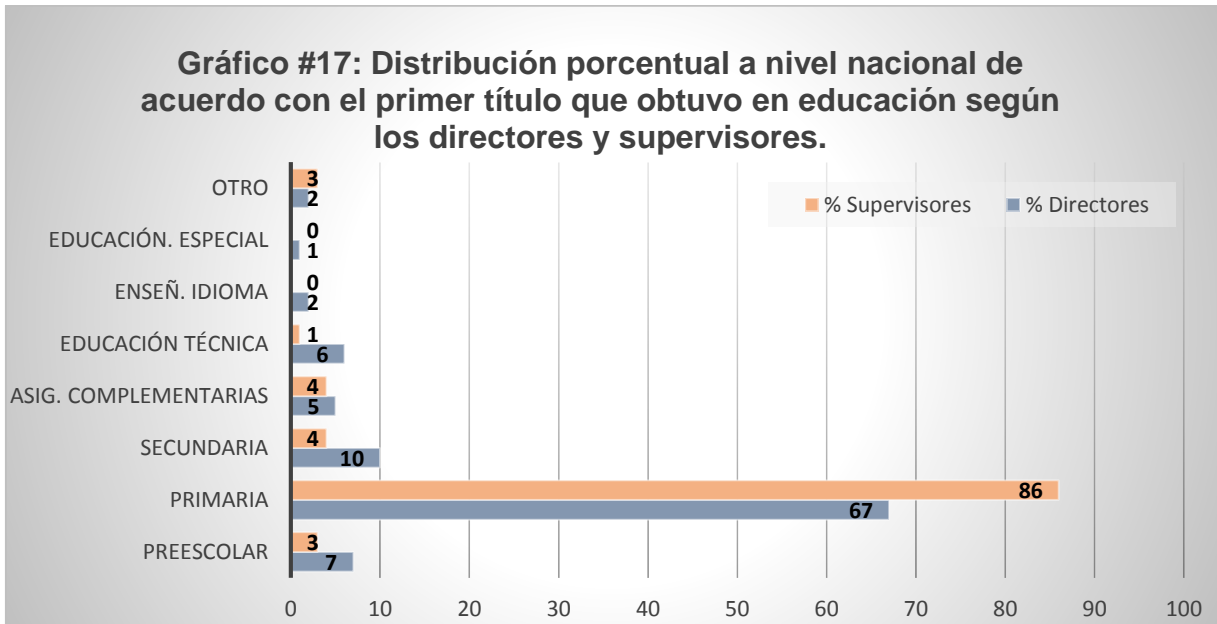
En los gráficos #14 y 15 respectivamente se presentan resultados acerca del rango de años que tiene los directores en servicio en el centro educativo lo cual denota que el 53% tiene menos de 5 años y en segundo puesto el 19% posee entre 5 y 10 años, resultados similares a los de supervisores. Asimismo, se resalta en gráfico #15 que hay paridad en cuanto a la distancia existente entre el lugar de residencia del director del centro educativo hacia donde trabaja pues es el 50% los

que viven a más de 10 km e igual para menos de 10 km, en el caso de supervisores hay un porcentaje levemente mayor en cuanto a los que viven a más de 10 km resultado que corresponde a que las distancias a visitar en los centros educativos del circuito escolar son más lejanas.

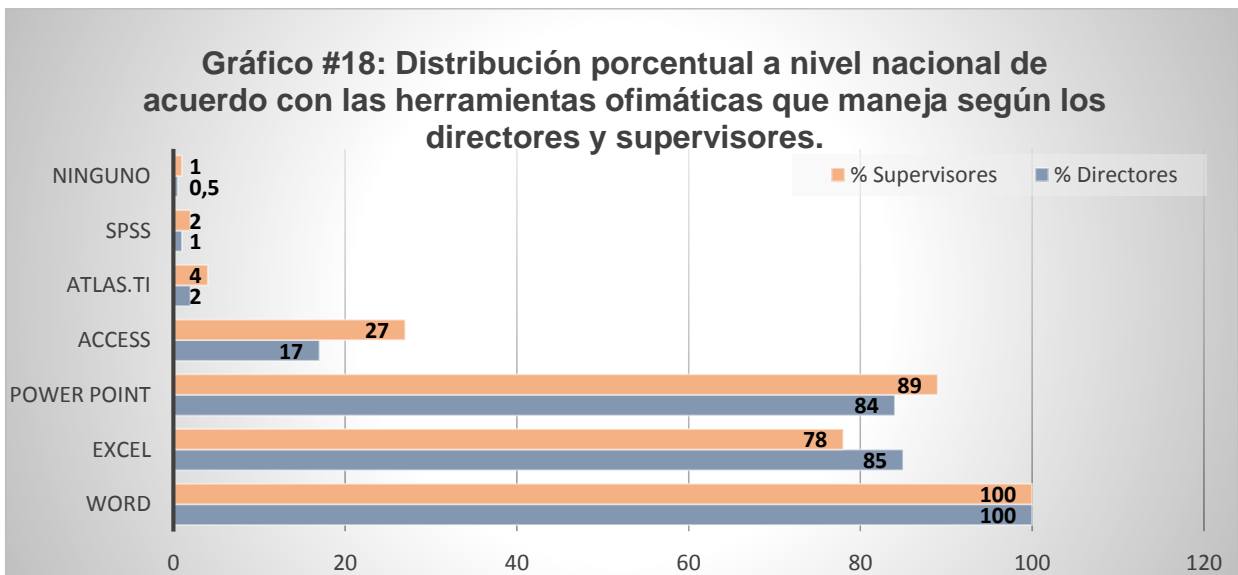


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

En el caso del porcentaje sobre el rango de años de servicio de los funcionarios participantes de la evaluación en el MEP la mayoría poseen 26 años o más es ahí donde se ubica el 35% de los directores y el 54% de los supervisores, seguido por el rango de 21 a 25 años lo cual permite inferir que son funcionarios que conocen el sistema educativo costarricense pues en general más del 60% de directores tiene más de 21 años de trabajar en el MEP y solo el 1% dice poseer menos de 5 años en el sistema.



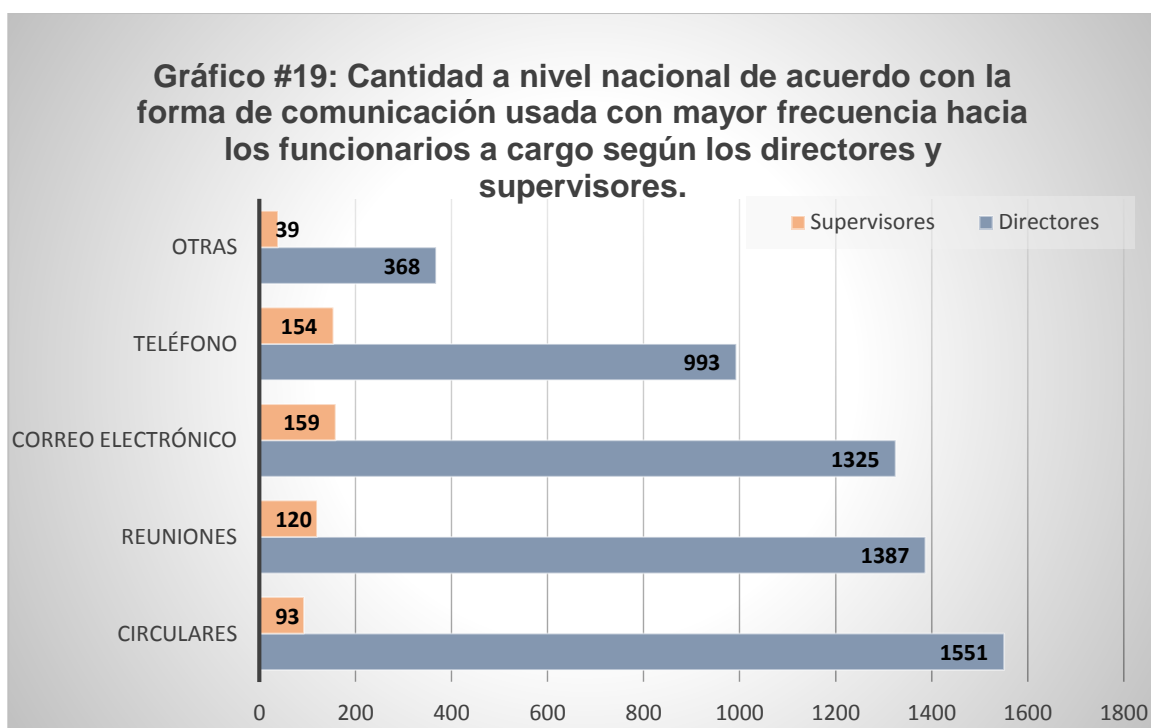
Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

En los gráficos #17 y #18 se evidencia que la mayoría de directores el 67% y supervisores 86% obtuvieron su primer título en educación en primaria por cual hay una prevalencia de funcionarios a cargo con conocimiento del funcionamiento de la primaria, asimismo se resalta que los funcionarios manejan en la mayoría los

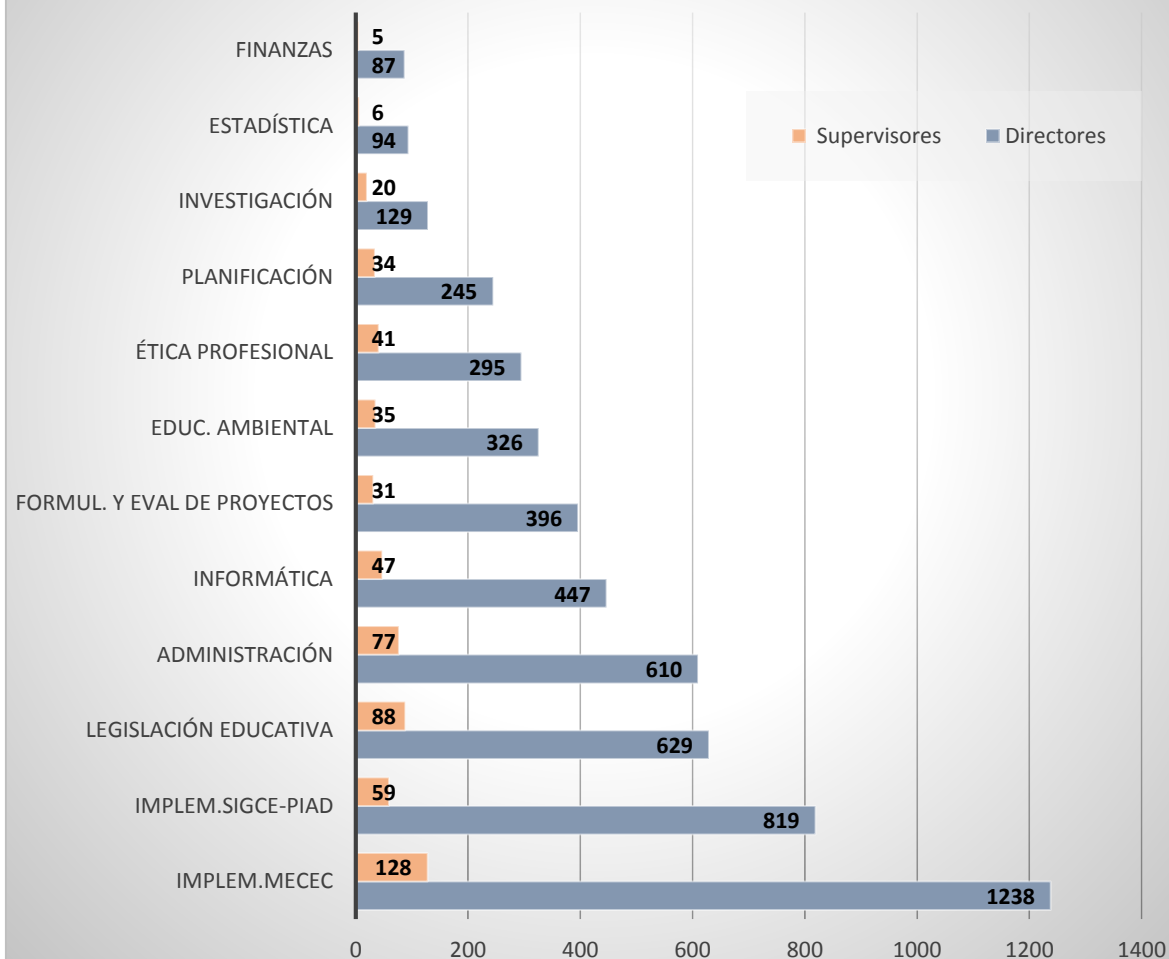
paquetes de Microsoft como Word, Excel y Power Point siendo el 0.5% quienes indican no manejar ninguno de las herramientas ofimáticas propuestas.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

Como un dato relacionado con la gestión escolar propiamente los datos nos indican que la forma de comunicación más utilizada por los directores corresponde a las circulares, reuniones y correo electrónico respectivamente y en el caso de los supervisores el orden cambia porque correo electrónico el más seleccionado seguido del teléfono y las reuniones, lo cual es coherente con el tipo de trabajo que se hace donde el supervisor no está en persona la mayor parte del tiempo en los centros educativos que tiene a cargo.

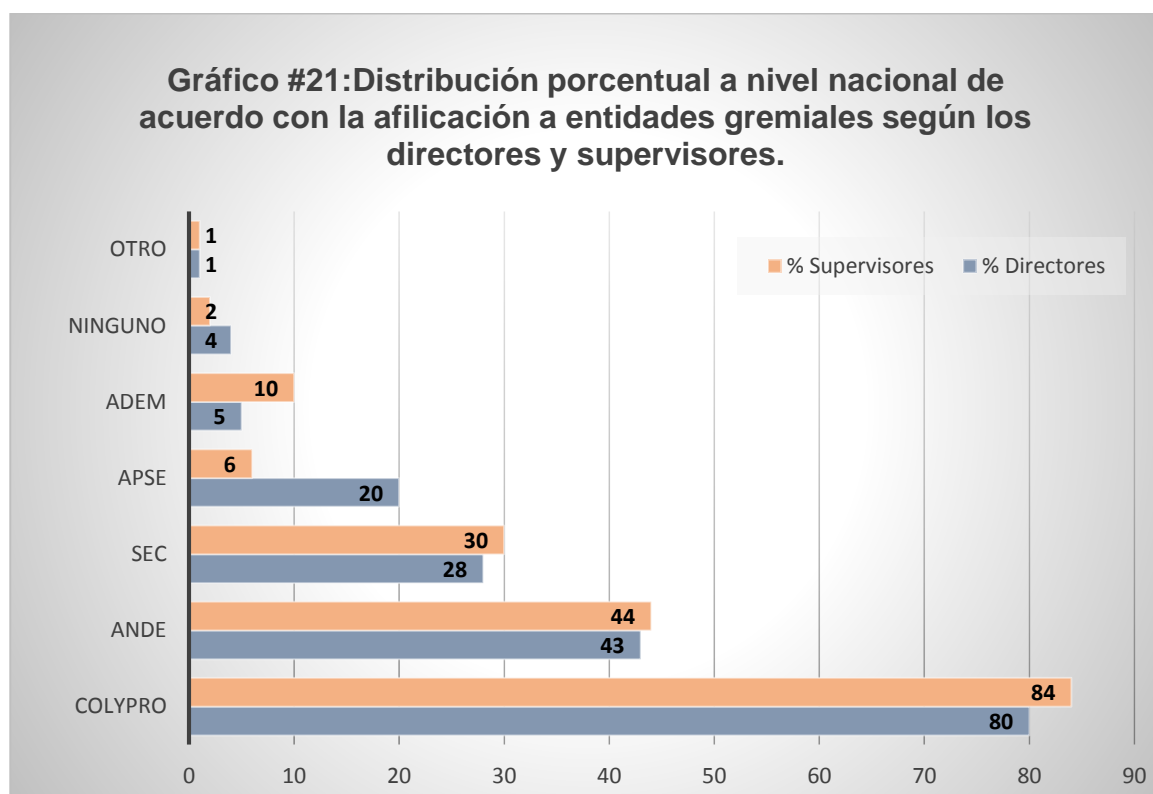
Gráfico #20: Cantidad a nivel nacional de acuerdo con la temática educativa en que se ha actualizado en los últimos 5 años según los directores y supervisores.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

Claramente el gráfico #20 presenta resultados que son relevantes a la hora de direccionar capacitaciones, asesorías, actualizaciones por parte de las autoridades del MEP como de los encargados de formar a los directores, puesto que los temas presentados son de gran relevancia en la actualidad en la gestión escolar de los directores. En esta línea se resalta que dos temas de gran auge en los últimos años en el sistema educativo costarricense corresponden a la implementación del MECEC y del PIAD porque son los que la mayoría de los directores y supervisores

indican que han recibido actualización de tema en los últimos 5 años, seguidos por temas igualmente relevantes y de gran práctica en la gestión educativa como lo son la Legislación Educativa y la Administración, no obstante los temas donde se indican que la actualización ha sido muy poco frecuente fueron respectivamente el de Investigación Educativa, Estadística y el relacionado con Finanzas.

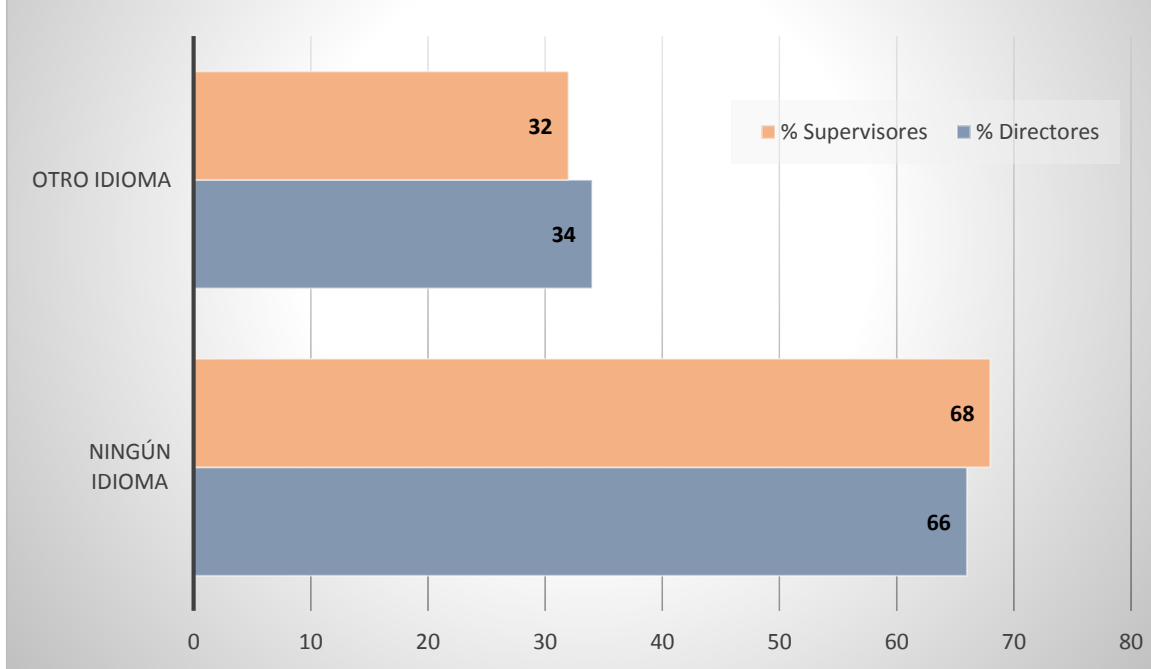


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

Como resultado del ítem presentado en el gráfico #21 se visualiza que el 80% de los directores y el 84% de los supervisores indican estar afiliados al Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (Colypro) dato que tiene su explicación con la obligatoriedad de esta afiliación para ocupar el puesto en el caso que los funcionarios sean propiamente de carrera docente.

La Asociación Nacional de Educadores (ANDE), el Sindicato de Educadores Costarricenses (SEC) y la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) son quienes acaparan el orden de afiliación según los participantes y con menos afiliados aparece la Asociación de Administradores Educativos (ADEM).

Gráfico #22: Distribución porcentual a nivel nacional de acuerdo con el dominio lingüístico de idioma extranjero según los directores y supervisores.

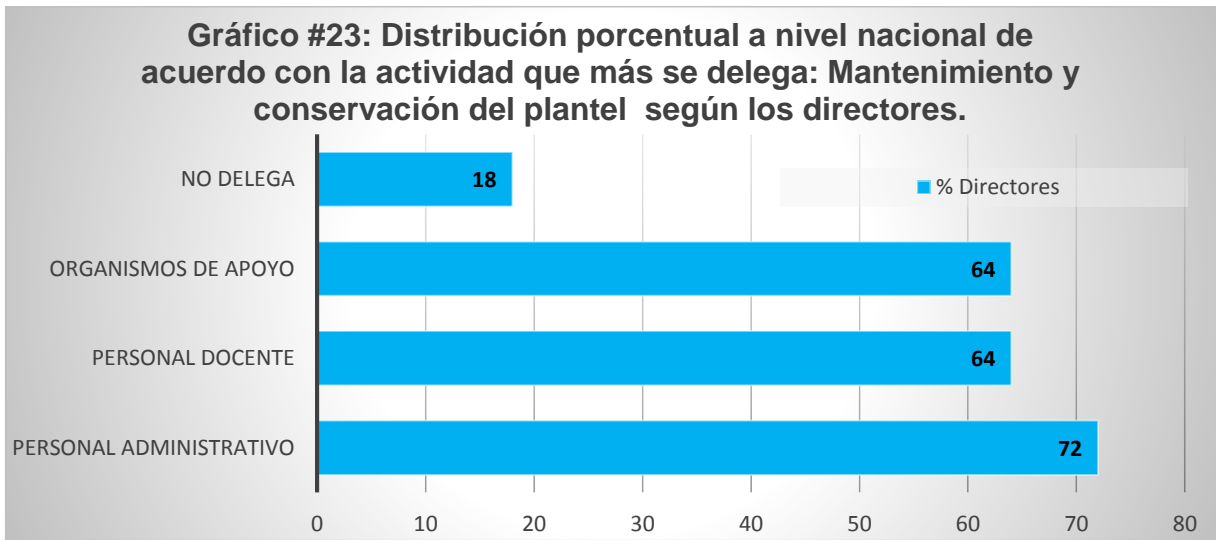


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

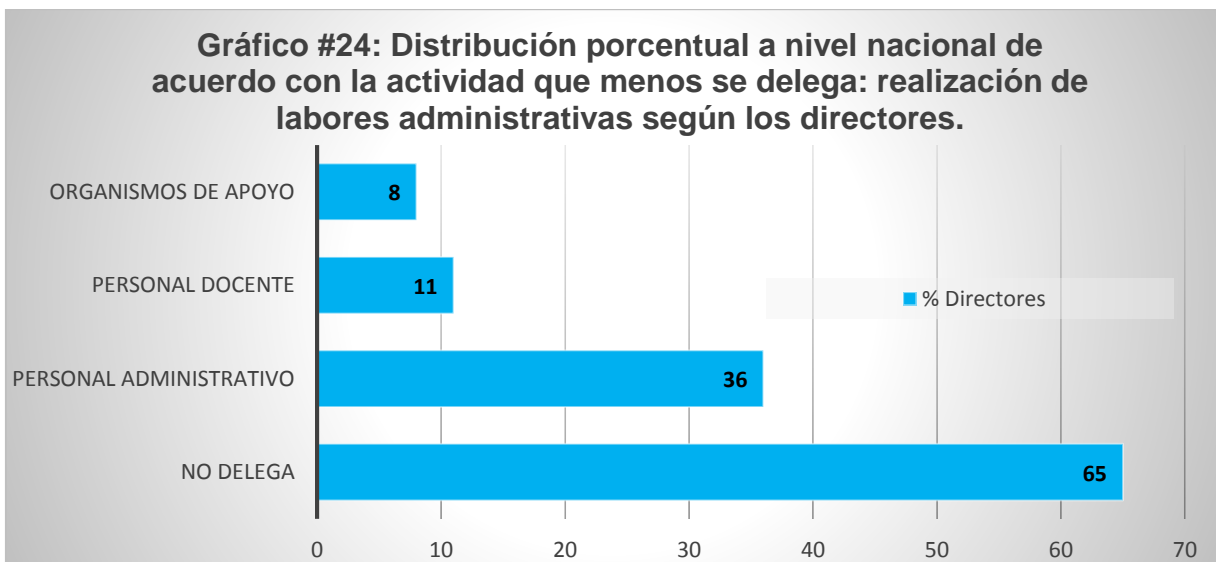
En cuanto al manejo de un idioma extranjero (diferente al español) se presenta que el 66% de directores y el 68 % de supervisores no lo manejan en ninguna de sus áreas como la de lectura, comprensión, habla o escucha, lo cual representa un reto al sistema educativo porque Costa Rica es un país pluricultural y además recibe gran cantidad de estudiantes migrantes que residen y no todos al igual que sus encargados hablan español.

4.2.3 III Parte: Información según el puesto

Este apartado fue elaborado tomando en cuenta las actividades y características personales planteadas en el Manual Descriptivo de Puestos Docentes de la Dirección General del Servicio Civil para todos los puestos de director de centros educativos, por tal razón, los supervisores no aplicaron esta parte de la evaluación. Asimismo incluye un apartado sobre la frecuencia en la utilidad de los documentos del quehacer diario educativo de los directores.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

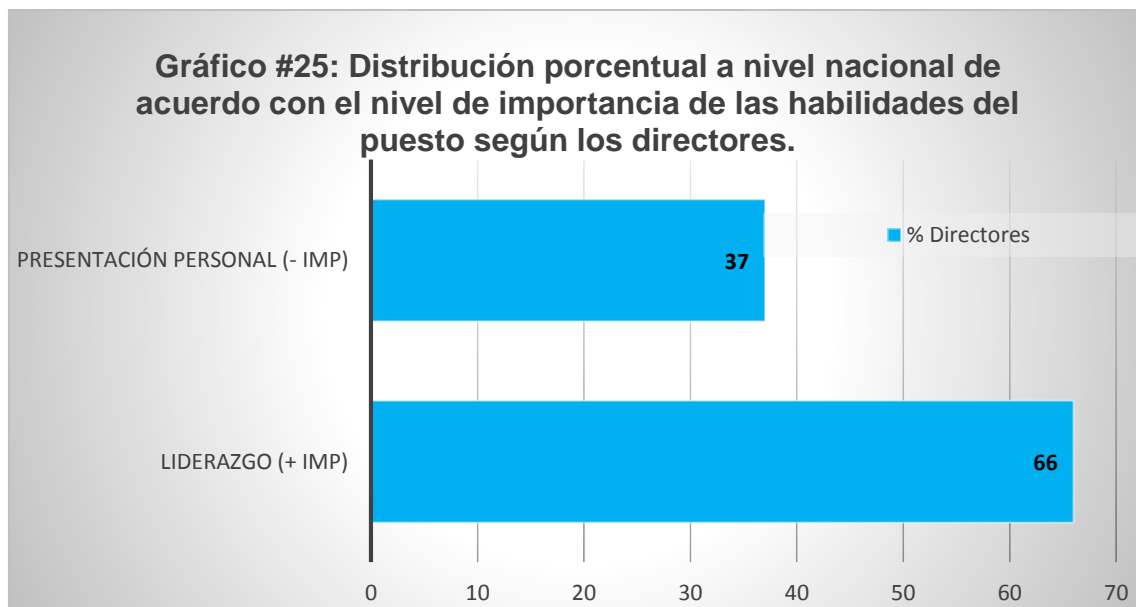


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

En el gráfico #23 y #24 se presenta la información del ítem sobre las actividades que de manera general corresponde realizar a todos los directores de acuerdo al Manual Descriptivo de Puestos Docentes de la Dirección General del Servicio Civil y en el resultado se pretendió determinar cuáles de los “grupos” de la comunidad educativa mencionados es en quien se delega dichas actividades para ejecutarlas.

En el caso del gráfico #23 presenta que la actividad más delegada por parte de los directores corresponde al mantenimiento y conservación del plantel educativo y el personal administrativo es el seleccionado para colaborar con la dirección para dicha ejecución, seguido del personal docente y organismos de apoyo refiriéndose a las Juntas de Educación, Administrativas, Patronatos Escolares o Asociaciones de padres y madres de familia. El 18% de los directores indica que no delega la actividad.

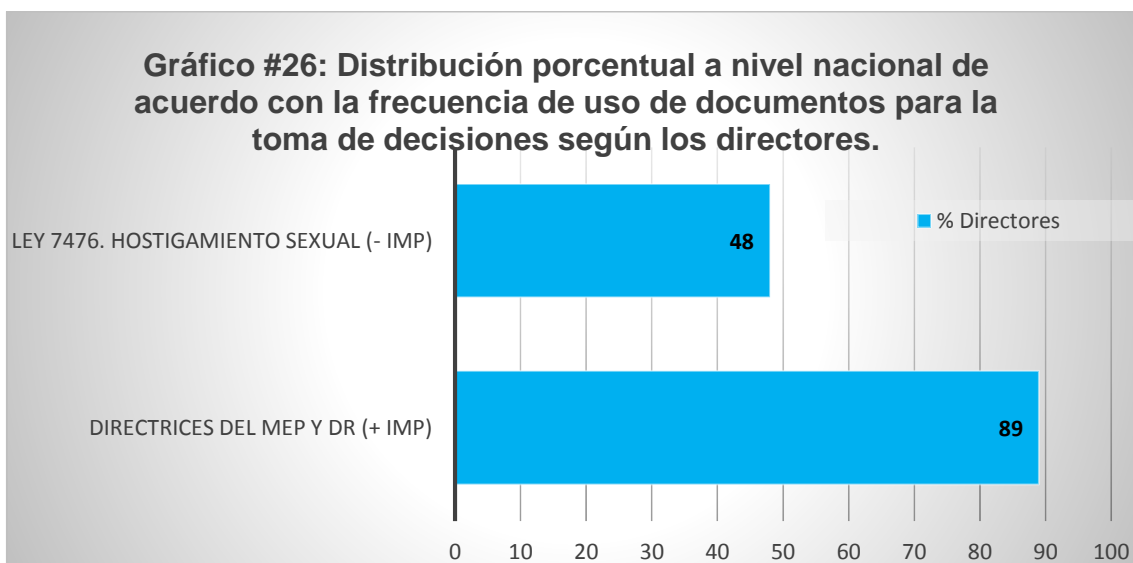
En el gráfico #24 se determina que la realización de labores administrativas es la actividad que el 65% de los directores indica que no delegan y al seleccionar quien colabora con la misma es nuevamente el personal administrativo el indicado.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

Basados en el Manual Descriptivo de Puestos Docentes de la Dirección General del Servicio Civil, los directores discriminaron el nivel de importancia de las

habilidades necesarias para ejercer el puesto en las cuales externaron durante la aplicación que la mayoría eran importantes sin embargo el Liderazgo fue elegida por el 66% como las más importante y la presentación personal del director como la menos importante con un 37%, no obstante reiteraron que todas son valiosas en la gestión escolar y que se trató de cumplir con el ejercicio.

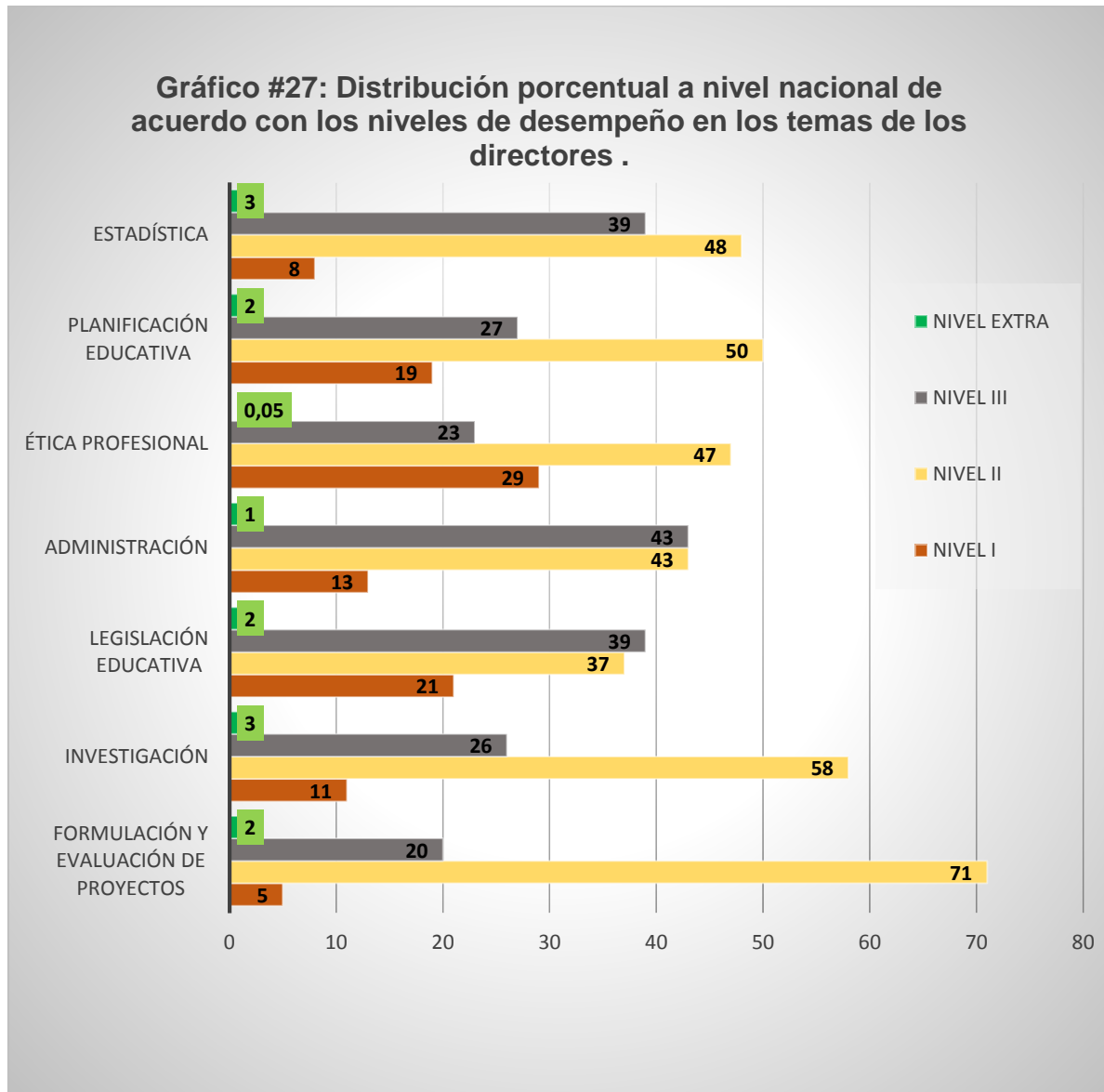


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

En el anterior gráfico se consultó a los directores acerca de cuáles documentos son usados con mayor frecuencia en la gestión que desarrollan en el centro educativo y a lo cual indicaron en el 89% que las directrices del MEP y la Dirección Regional es lo que más utilizan y el 48% indica no utilizar con tanta frecuencia la Ley N°7476 llamada Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

4.2.4 IV Parte: Información de áreas temáticas

Este apartado contiene los resultados de los 69 ítems (se eliminó 1 por error técnico en la respuesta) los cuales fueron ubicados por niveles de desempeño y descritos entre la página 29 y la 34 de este informe y basados en la tabla de distribución porcentual de acuerdo a los siete temas anteriormente citados.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

El gráfico #27 presenta los resultados de acuerdo a la ubicación que tuvieron los directores en la prueba en cada uno de los niveles descritos en páginas anteriores

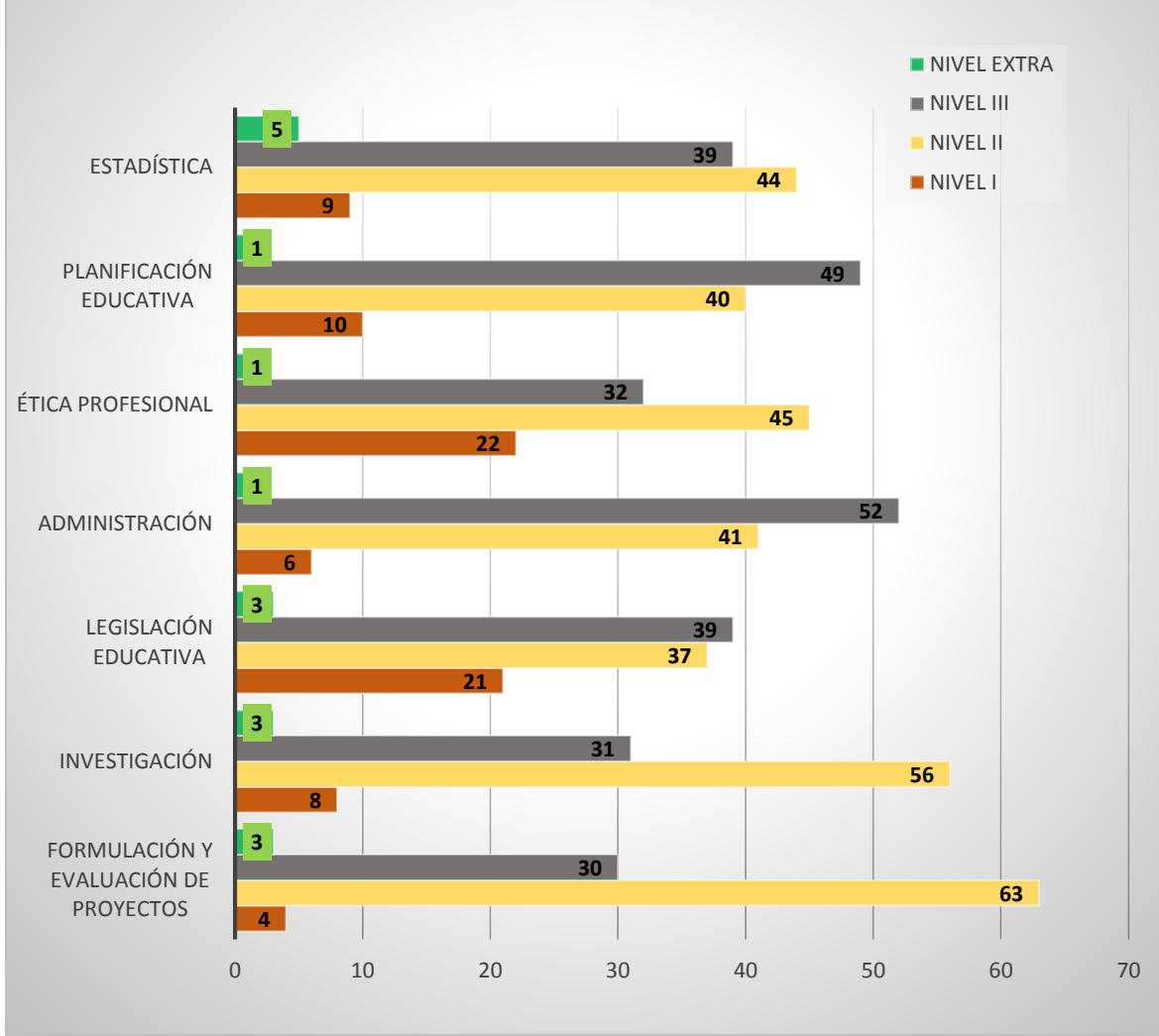
(27-34). Es claro determinar que el nivel II (intermedio) prevaleció en todos los temas excepto en el tema de Legislación Educativa que prevaleció el nivel III (alto).

Asimismo se interpreta que en los temas donde hubo más directores ubicados en el nivel III fueron Legislación Educativa con el 39% y Administración con el 43% y el nivel (básico) tuvo su porcentaje más alto 29% en el tema de Ética Profesional.

Se debe resaltar que hubo un grupo de directores, el 1.8% en promedio, que de acuerdo con el análisis estadístico tenía un nivel de desempeño mayor en algunos ítems de los temas lo cual se presenta como el nivel extra en el gráfico anterior.

Esta información permite a los entes que tienen relación con la formación, actualización de estas áreas temáticas plantear estrategias de fortalecimiento en los temas debido a que se convierten, estos datos, en insumo y diagnóstico que permite la toma de decisiones y la atención de los que se ha planteado en las justificantes planteadas en este estudio (p.7-p.9) para el fortalecimiento de la gestión escolar desarrollada por estos funcionarios.

Gráfico #28: Distribución porcentual a nivel nacional de acuerdo con los niveles de desempeño en los temas de los supervisores .



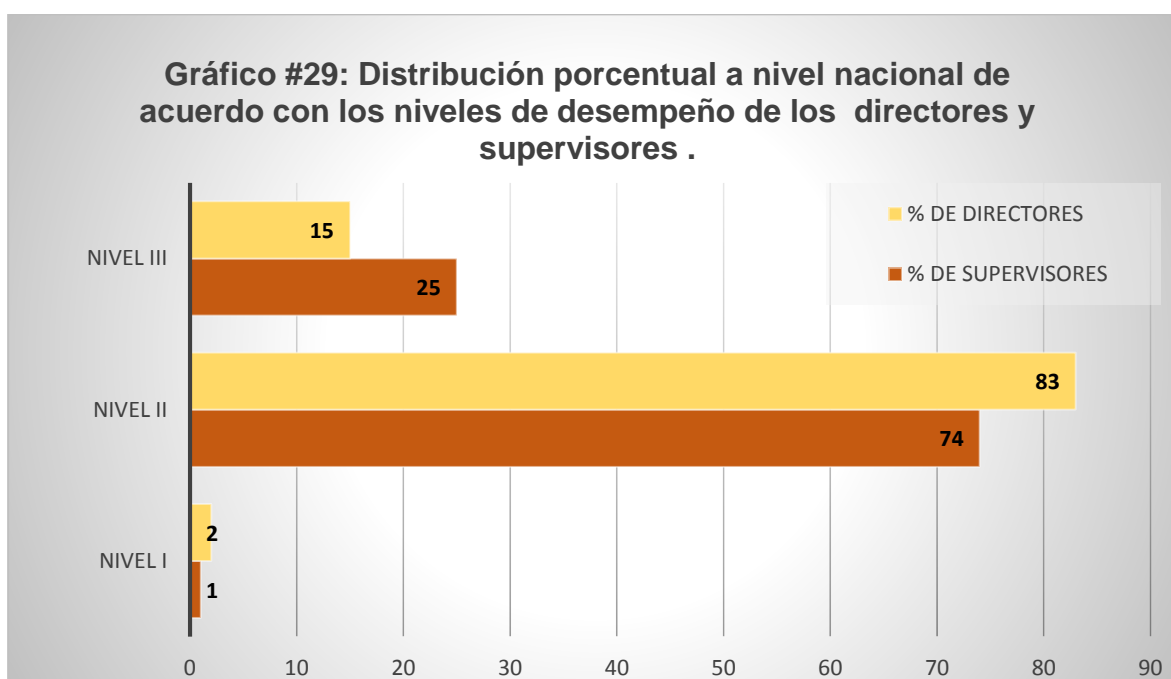
Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

El gráfico #28 presenta los resultados de acuerdo a la ubicación que tuvieron los supervisores en la prueba en cada uno de los niveles descritos en páginas anteriores (27-34). Los resultados en la población de supervisores fueron diferentes a la de directores porque los temas donde predominó el nivel III (alto) fue en Planificación Educativa, Administración y Legislación Educativa. Por otra parte el nivel II (intermedio) prevaleció en Estadística, Ética Profesional, Investigación y Formulación y Evaluación de Proyectos. El nivel I (básico) no prevaleció en ninguno,

pero tuvo su porcentaje más alto en personas ubicadas en el tema de Ética Profesional)

Se debe resaltar que hubo un grupo de supervisores, el 2.4% en promedio, que de acuerdo con el análisis estadístico tuvo un nivel de desempeño mayor en algunos ítems de los temas lo cual se presenta como el nivel extra en el gráfico anterior y es un porcentaje más alto que el promedio de los directores.

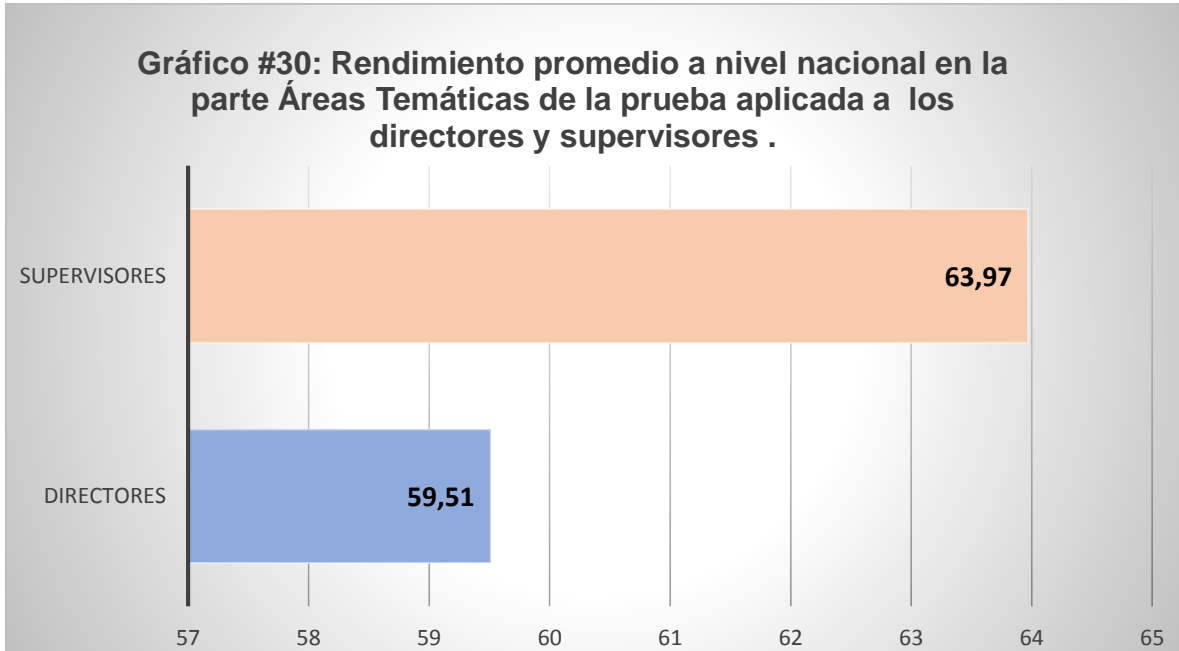
En general se evidencia un nivel de desempeño más alto para resolver los ítems de conocimiento de la prueba en los supervisores que en los directores.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

El gráfico # 29 presenta el resumen general de la ubicación en los niveles de desempeño tanto de directores como de supervisores. A manera de síntesis se logra visualizar que el nivel de desempeño II fue en el que se ubicaron mayoritariamente ambas poblaciones en el caso de los directores el 83% y los supervisores el 74%. También se determina que el nivel de desempeño III considerado el nivel alto, aglomera la segunda posición con el 15% de directores y el 25% de supervisores lo cual confirma que los supervisores se posicionaron en un 99% en los niveles

intermedio y alto y finalmente en el nivel I se ubicaron el 2% de los directores y el 1% de los supervisores.

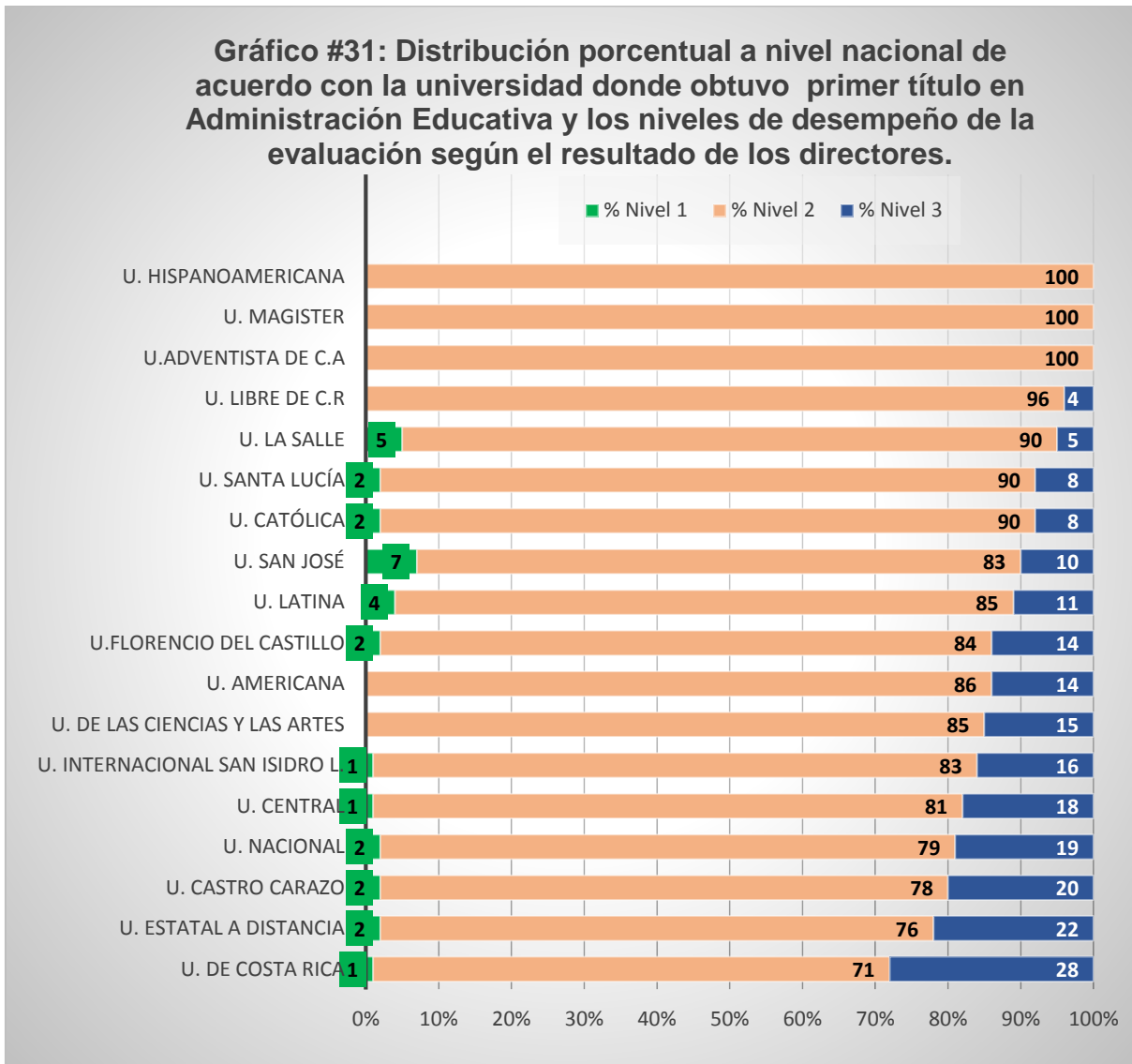


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

De acuerdo con lo analizado en cuanto al rendimiento de la prueba se denota en el gráfico #30 que los supervisores obtuvieron una nota promedio de 63.97 y los directores de 59.51, lo cual es coherente con los resultados de los gráficos #28 y #29 porque al igual que los supervisores están ubicados en los niveles de desempeño más altos obtuvieron una calificación promedio más alta que los directores en los ítems de conocimiento de la prueba aplicada.

4.2.5 Resultados relacionados con el nivel de desempeño.

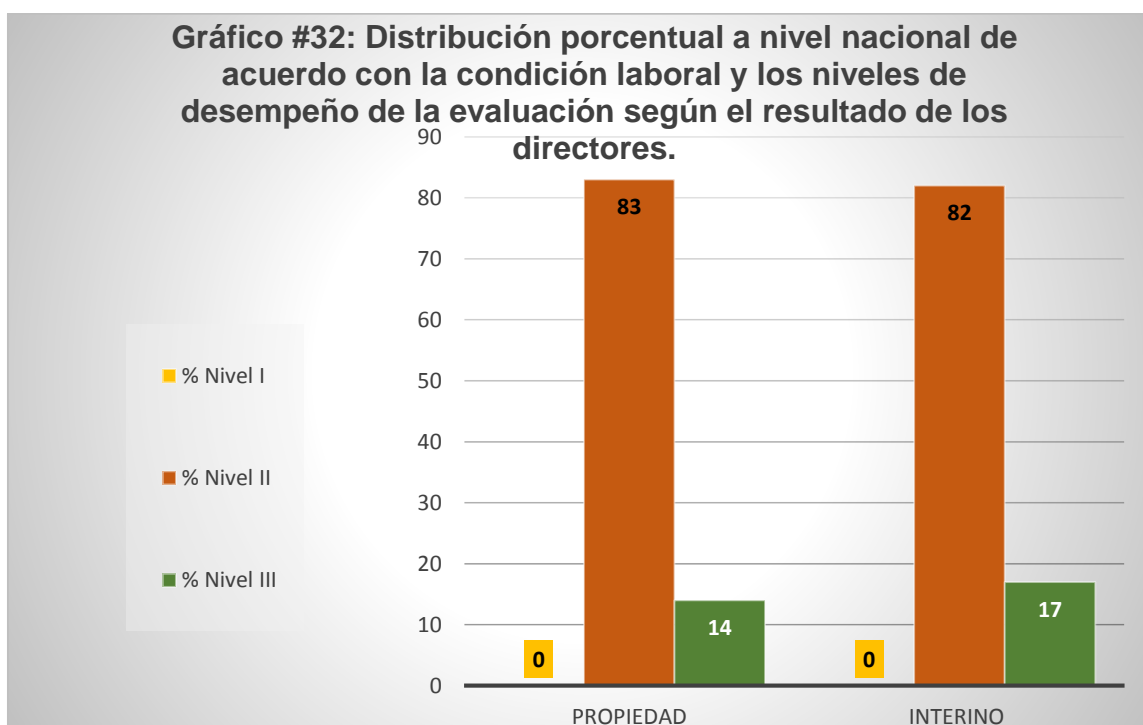
Parte del análisis de los resultados del instrumento aplicado se presenta en este apartado con respecto a los niveles de desempeño de los directores relacionados con algunas variables que son de interés para analizar en la gestión educativa que se hace de los funcionarios, claramente quedan muchas relaciones entre datos que se pueden establecer.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

El gráfico #31 presenta la relación existente entre el nivel general de desempeño obtenido por los directores en la prueba y la universidad donde obtuvo el primer

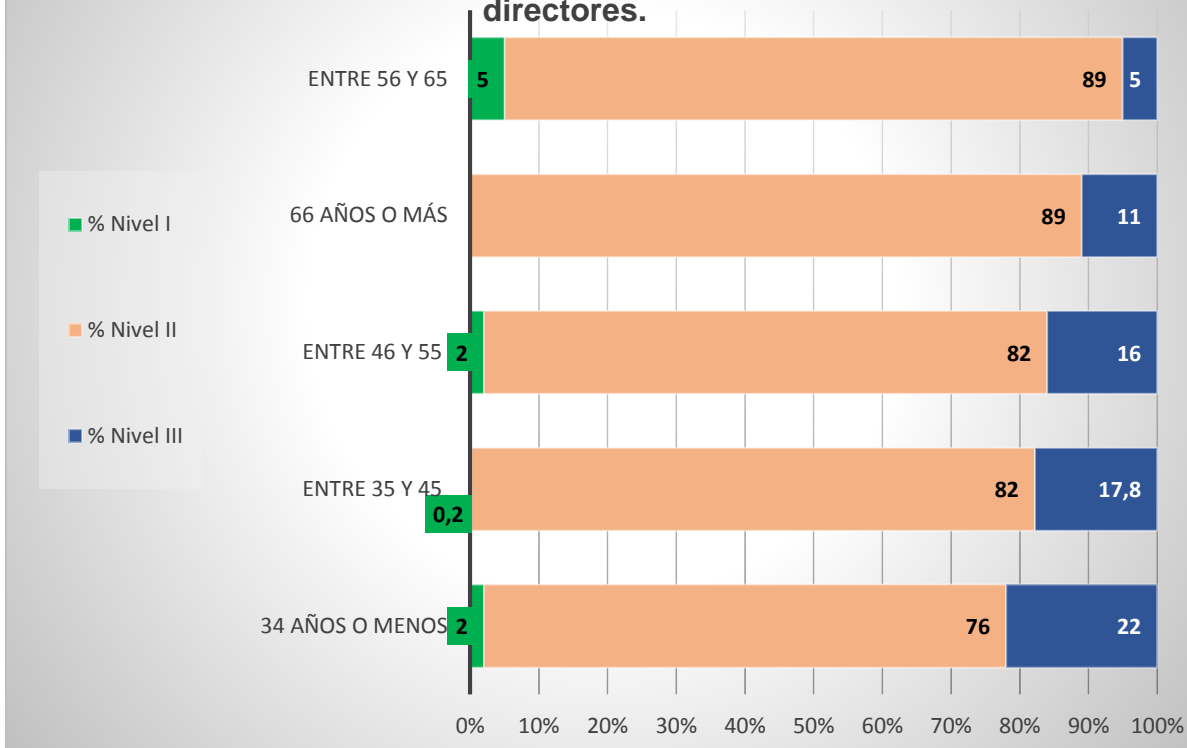
título en Administración Educativa, lo cual permite determinar que las cuatro universidades que se ubicaron en los primeros lugares de acuerdo a la cantidad de directores del nivel de desempeño III (alto) fueron respectivamente la Universidad de Costa Rica con el 28%, la Universidad Estatal a Distancia con el 22%, la Universidad Castro Carazo con el 20% y la Universidad Nacional con el 19%, teniendo claro que son universidades públicas las que ocupan los primeros lugares aunque no necesariamente aportaron la mayor cantidad de directores al estudio.



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

En esta información se observa que existen datos muy similares entre los directores que están en condición laboral en propiedad e interina con respecto al nivel de desempeño de la prueba, sin embargo hay una pequeña diferencia a favor de los directores interinos pues se ubican en general en los dos niveles de desempeño más altos con un 99% mientras los propietarios del puesto representan el 97%, hay que señalar que la diferencia se sustenta en que son más los directores interinos (17%) que alcanzaron el nivel de desempeño III que los propietarios (14%).

Gráfico #33: Distribución porcentual a nivel nacional de acuerdo con el rango de edad en años y los niveles de desempeño de la evaluación según el resultado de los directores.

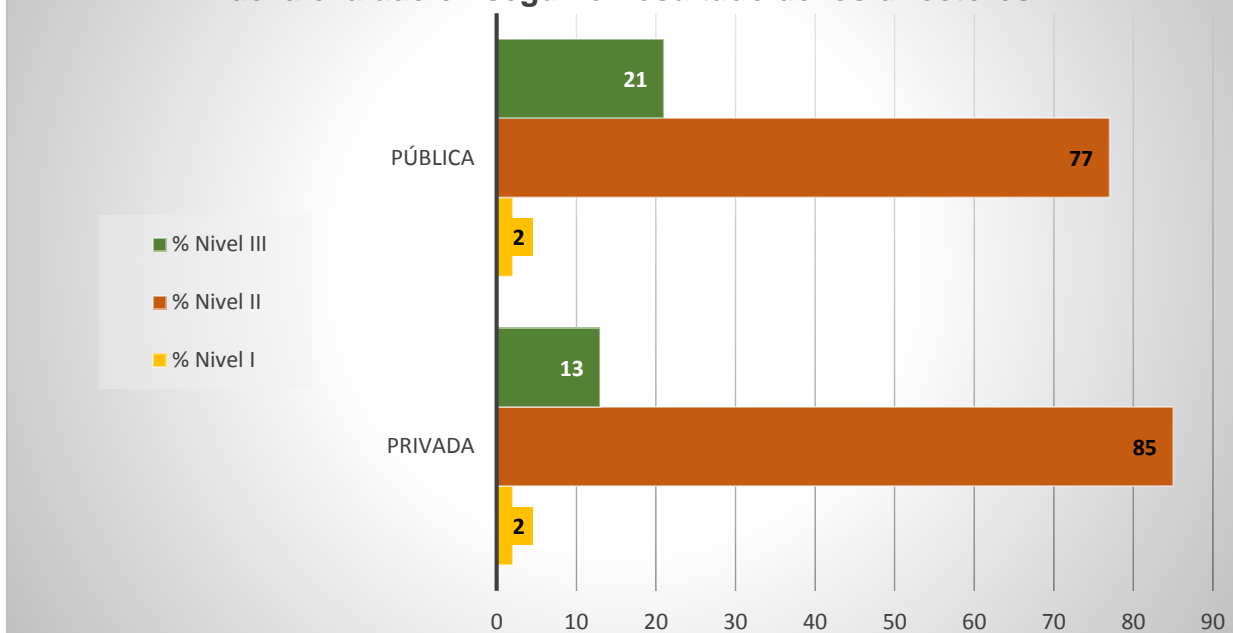


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

En la información presentada en el gráfico #33 se relaciona el nivel de desempeño de los directores con respecto al rango de edad, lo cual indica que el grupo etario que se ubicó con un porcentaje más alto en el nivel de desempeño III (alto) fue el que contiene personas de 34 años o menos con el 22%, seguidos del rango de 35 a 45 con el 17.8% y en el tercer puesto las personas que tienen entre 46 y 55 años el cual es el más numeroso. Asimismo el grupo etario que ubicó más directores en el nivel I (básico) fue el de 56 a 65 años con el 5%.

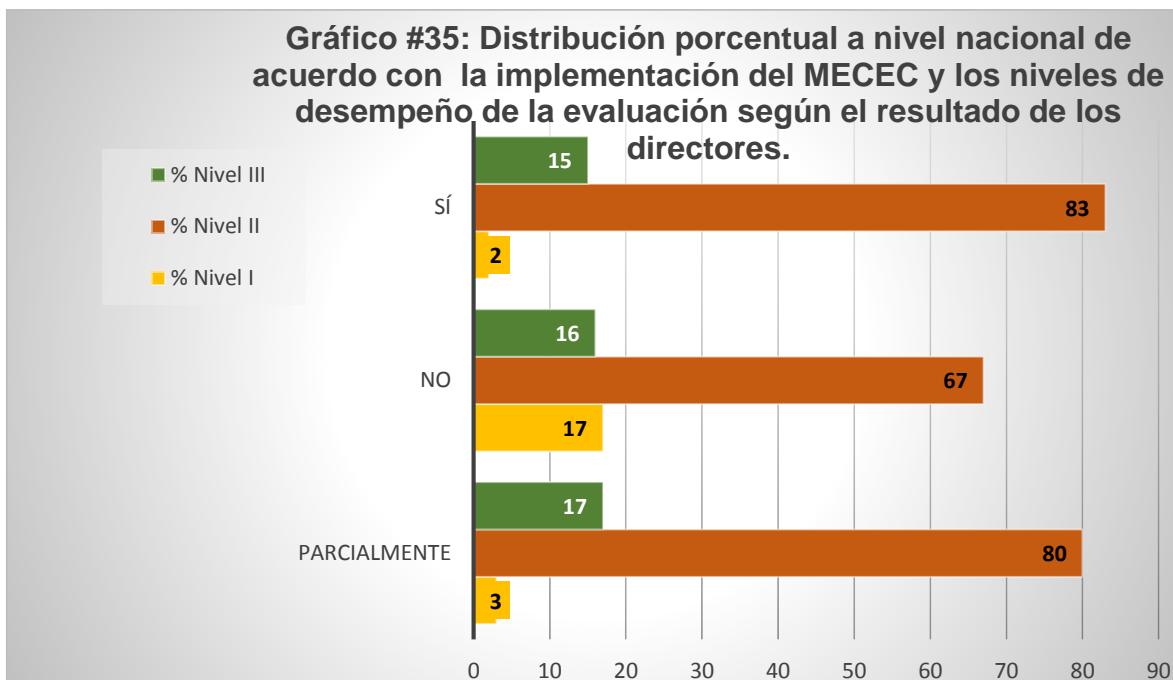
Al igual que otros datos presentados anteriormente, esta información es relevante en tanto sea tomada en cuenta para procesos de fortalecimiento de la gestión con la actualización y capacitación del personal que tiene a cargo los centros educativos costarricenses en cuanto a metodología y pertinencia de las temáticas a desarrollar.

Gráfico #34: Distribución porcentual a nivel nacional de acuerdo con el tipo de universidad y los niveles de desempeño de la evaluación según el resultado de los directores.

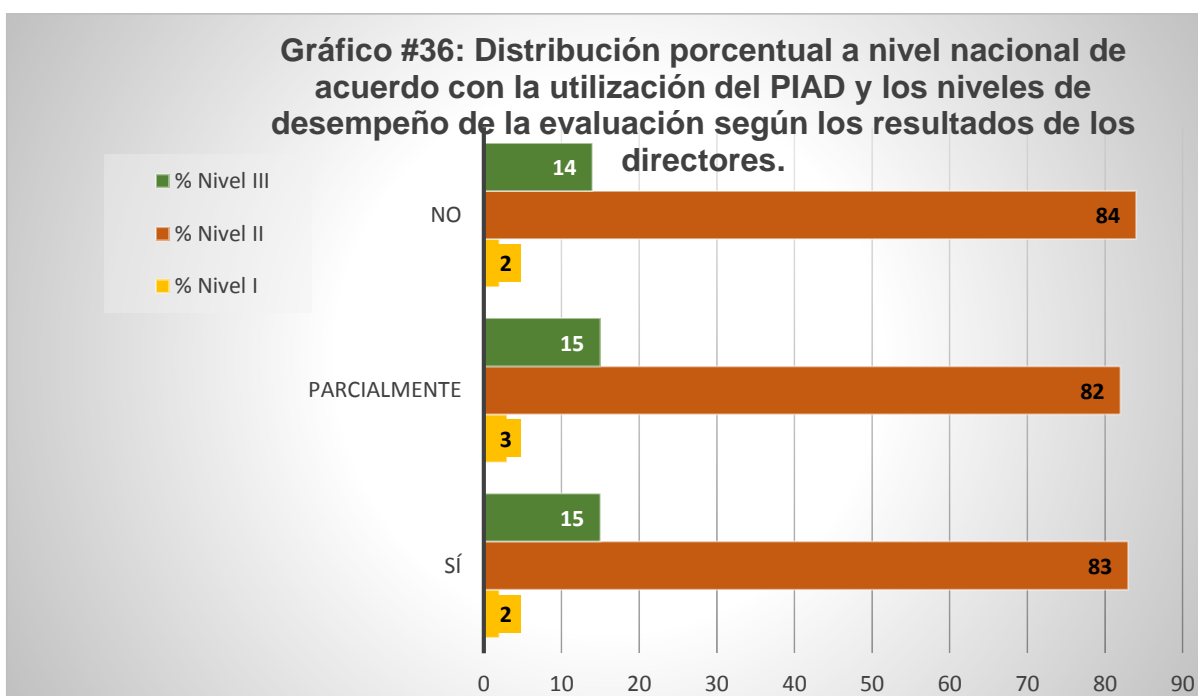


Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

El gráfico #34 aporta la información sobre el nivel de desempeño general obtenido por los directores en la prueba y la universidad donde obtuvieron su primer título en la especialidad, esto confirma lo presentado en el gráfico #31 e indica que el porcentaje más alto de directores ubicados en el nivel de desempeño III (alto) corresponde a las universidades públicas (que no aportan la mayor cantidad al estudio) con el 21 % contra un 13% de las universidades privadas. En el nivel II (intermedio) aparece la universidad privada con el 85% y la pública con el 77% y en el nivel I (básico) ambos tipos de universidad tiene un 2%.



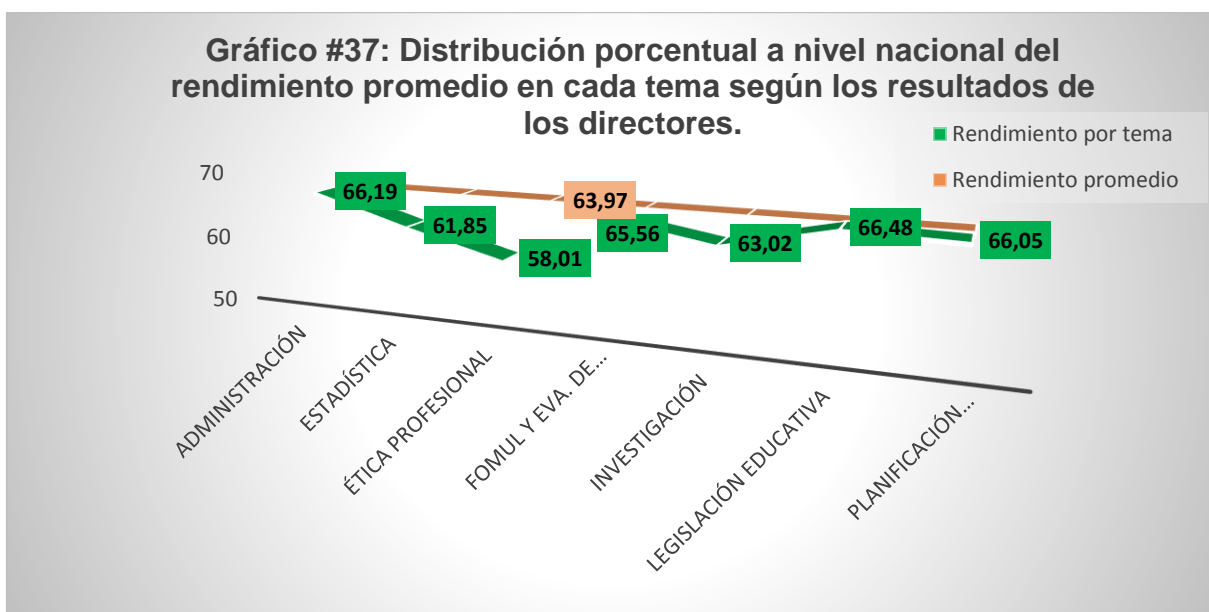
Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016



Fuente: elaboración propia a partir de la evaluación aplicada en 2016

En cuanto al gráfico #35 y #36 se presentan respectivamente las relaciones entre el nivel de desempeño general en la prueba de los directores y el nivel de implementación del MECEC y de acuerdo con la utilidad del PIAD. No obstante en

los datos se presenta que existe cierta uniformidad entre los niveles de desempeño de los directores y la implementación del MECEC y la utilidad del PIAD. Cabe rescatar que el porcentaje más alto (83%) de los directores que implementan el MECEC corresponde al nivel II o intermedio, igualmente el porcentaje de implementación del MECEC por parte de los directores es de 98% (según gráfico #3) y puede corresponder a lo indicado en el gráfico #20 sobre la actualización recibida en los últimos 5 años y donde ocupan los primeros lugares la del MECEC y del PIAD.



El gráfico #37 presenta la información entre el rendimiento promedio de los directores en la prueba y el rendimiento promedio en cada uno de los temas evaluados. Se denota que el rendimiento promedio fue de 63.97 y los temas donde se supero ese rendimiento fueron Legislación Educativa con el 66.48, Administración con 66.19, Planificación Educativa con 66.05 y Formulación y Evaluación de Proyectos con 65.56 y los temas donde el rendimiento estuvo por debajo del promedio fueron Investigación con 63.02, estadística con 61.85 y Ética Profesional con 58.01 siendo este el más bajo de los rendimientos, dato que se complementa con otros anteriores para la toma de decisiones y atención en actualización de estos temas.

V CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de los resultados de la evaluación diagnóstica aplicada a directores y supervisores éstas se distribuyen de la siguiente forma.

5.1 A nivel general:

- ✓ El porcentaje de participantes que realizó la evaluación fue alto, un 83% en el caso de los directores y un 88% en los supervisores para un promedio de participación del 86%.
- ✓ La aplicación de la prueba se llevó a cabo en las diferentes regiones educativas de todo el país para evitar que la distancia de desplazamiento de los y las docentes fuera un impedimento para realizarla.
- ✓ Se tuvo la oportunidad de elaborar un proceso de pre-pilotaje y pilotaje antes de la aplicación definitiva, lo que permitió que la prueba fuera ensamblada con ítems de tres niveles de desempeño.
- ✓ La validez de la prueba es que en ella se está midiendo un solo constructo: conocimientos en Administración Educativa, esto se confirma por el Análisis Factorial Exploratorio realizado.
- ✓ La organización en una base de datos conjunta con múltiples variables permite la interrelación entre las mismas y la obtención de diferentes resultados con cruces de variables y a nivel nacional, regional o circuital.
- ✓ La prueba contiene suficientes ítems para medir los niveles I y II, y III lo cual permitió la distribución de los resultados.
- ✓ La formación profesional aunada a las características permite estabilidad y mejora el funcionamiento del gestor educativo.
- ✓ La mayor parte de los administradores educativos poseen grados académicos de licenciatura y maestría, lo que indica que son personas

preparadas para aplicar los procesos administrativos en los centros educativos y circuitos escolares.

- ✓ El conocimiento amplio en los temas mencionados permite el mejoramiento de la gestión del centro educativo y la utilización de herramientas tecnológicas para la recolección de información insumo para los procesos de autoevaluación y su incorporación en la planificación institucional.

5.2 Sobre la información del lugar de trabajo:

- ✓ Más del 90% de los directores cuentan con acceso a internet, impresora, teléfono y laboratorio de cómputo, comedor estudiantil e infraestructura propia y el 27% cuenta con gimnasio multiusos y el 3% con vehículo. Además coincidiendo con el dato anterior el 90% de los supervisores cuenta con acceso a internet y teléfono y el 46% cuenta con oficina propia. Las características de la infraestructura ayudan a mejorar la gestión escolar
- ✓ Más de un 80% de los directores y supervisores indican que se implementa el MECEC y en el caso de la utilización del SIGCE-PIAD el 56% director y el 39 % de los supervisores indican que sí se utiliza. Asimismo más del 80% de directores y supervisores indica que sí se utilizan los registros electrónicos del PIAD.
- ✓ En el caso de la utilización de la información del SIGCE-PIAD para el proceso de autoevaluación institucional propuesto por el MECEC el 53% de los directores y el 49% de los supervisores indica que sí se usa.

5.3 Sobre la información personal:

- ✓ En el caso de los directores el 82% y en el caso de los supervisores el 74% se encuentran en condición laboral en propiedad.
- ✓ El 55% de los directores son del género femenino y el 66% de los supervisores son del género masculino.

- ✓ La mayoría de los participantes están en un rango entre 46 y 55 años, en el caso de los directores el 54% y los supervisores 62%.
- ✓ El 54% de los directores y 64% de los supervisores poseen el título de licenciatura en Administración Educativa y menos de un 2% de los directores poseen el título de doctorado. Asimismo más el 54% de los directores y supervisores indica que obtuvieron el último título en Administración Educativa en el periodo comprendido entre los años 2001-2010. Y el 86% de los supervisores y el 67% de los directores son originalmente docentes de primaria. Lo que significa que se encuentran actualizados en todas las teorías administrativas y afines.
- ✓ De acuerdo a la universidad inicial de origen el 67% de los supervisores y el 74% de los directores indican que es privada. Las universidades estatales aportan el 10% o menos cada una al total de los participantes en el estudio y las universidades privadas que más aportan son la Universidad Florencio del Castillo con el 22% en el caso de los directores y la Universidad Latina de C.R.
- ✓ En el rango de años de laborar en la institución o el circuito escolar actual los directores indican en un 53% que tienen menos de 5 años y los supervisores indican en un 61%. Asimismo en el rango de años de trabajo en el MEP el 54% de los supervisores y 35% de los directores indican que tienen 26 años o más, dato que es alto en general el 62% de los directores tienen más de 21 años de trabajar en el MEP y un 78% de los supervisores, de lo que se infiere que son funcionarios que conocen el sistema educativo costarricense en el cual se desenvuelven.
- ✓ Más del 50% de los evaluados indica vivir a más de 10 Km de distancia del lugar de trabajo.

- ✓ Con respecto a las herramientas ofimáticas el 100% de los evaluados indica utilizar el Word y el Power Point y el Excel, poseen buen porcentaje de uso pero menos del 4% usan el SPSS y al Atlas.ti
- ✓ Las tres formas en que se comunican más los directores con sus funcionarios es por medio de circulares, reuniones y correo electrónico. En el caso de los supervisores utilizan otras formas como correo electrónico y teléfono.
- ✓ Las cuatro temáticas en que se han actualizado mayoritariamente en los últimos 5 años los directores son: el MECEC, el SIGCE-PIAD, Legislación Educativa y Administración y en el caso de los supervisores fueron MECEC, el SIGCE-PIAD; Legislación Educativa e Informática y el tema relacionado con las Finanzas y Estadística es donde menos se han capacitado.
- ✓ Más del 80% de los evaluados son afiliados al Colypro y en segundo lugar de afiliación corresponde a un 43% y en este se encuentra la Asociación Nacional de Educadores.
- ✓ Un 66% de los evaluados indican no tener dominio lingüístico de un idioma diferente al español, esto representa un reto para los formadores debido a que cada día es más la diversidad de la comunidad educativa que se atiende en Costa Rica.

5.4 Sobre la información según el puesto:

- ✓ La actividad relacionada con el puesto de director que más delegan corresponde al mantenimiento y conservación del plantel, asignándola en el 72% al personal administrativo, el 64% al personal de docente y organismos de apoyo y la actividad que menos se delega corresponde a la realización de labores administrativas.
- ✓ Para los directores, la habilidad relacionada con el puesto considerada como la más importante fue el liderazgo con un 66% y la menos importante la

presentación personal con el 37%, aunque los participantes hicieron hincapié en que ambas son muy importantes y fue difícil clasificarlas.

- ✓ Entre los documentos que más utilizan para la toma de decisiones diarias corresponde a las directrices y circulares emitidas por las oficinas centrales del MEP y de las Direcciones Regionales con el 89% y el documento menos utilizado con el 48% es la Ley N°7476 sobre Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

5.5 Sobre la información según las áreas temáticas:

- ✓ De acuerdo a los niveles de desempeño por temas, el correspondiente a la Formulación y Evaluación de Proyectos fue el que se destacó, porque la mayoría de directores se ubicaron en el nivel II con el 71% en Investigación como segundo lugar con el 58%.
- ✓ Con respecto a los supervisores fueron los mismos temas pero con un porcentaje de 63% y 56% respectivamente. El tema que obtuvo un porcentaje superior al 20% de ubicados en el nivel I correspondió a Ética Profesional en ambas poblaciones.
- ✓ El 15% de los directores y el 25% de los supervisores mostraron evidencias de poseer dominio de los conocimientos en Administración Educativa estipulados en los programas de estudios revisados, por ello se ubican en el nivel III. Es decir, tienen una alta probabilidad de contestar correctamente todos los ítems y por ende dominar los procesos medidos en la prueba.
- ✓ También el 83% de los directores y el 74% de los supervisores mostraron poseer un nivel intermedio de los conocimientos en Administración Educativa estipulados en los programas de estudios revisados, por ello, se ubican en el nivel II. Lo que indica que este porcentaje de la población tiene baja probabilidad de contestar correctamente los ítems que se encuentran en el tercer nivel. Lo mismo que los procesos asociados al tercer nivel, porque manejan la información de manera intermedia.

- ✓ Finalmente 1% de los directores y el 2% de los supervisores mostraron un nivel básico de los conocimientos en Administración Educativa estipulados en los programas de estudios revisados; por lo que se ubican en el nivel I Este nivel fue el más bajo y demuestra que los evaluados tienen una baja probabilidad de contestar correctamente los ítems que se encuentran en el segundo y tercer nivel. Es decir, esta parte de la población relacionada con directores y supervisores que aplicó la prueba, tienen evidencia tener mayor dificultad en el dominio de los conocimientos indicados.

5.6 Sobre las relaciones establecidas con los niveles de desempeño:

- ✓ Los primeros lugares de acuerdo con la cantidad de directores del nivel de desempeño III (alto) y la universidad de procedencia inicial fueron respectivamente la Universidad de Costa Rica con el 28%, la Universidad Estatal a Distancia con el 22%, la Universidad Castro Carazo con el 20% y la Universidad Nacional con el 19%, teniendo claro que son universidades públicas las que ocupan los primeros lugares, aunque no necesariamente aportaron la mayor cantidad de directores al estudio.
- ✓ A pesar de la similitud de datos, hay una pequeña diferencia a favor de los directores interinos pues se ubican en general en los dos niveles de desempeño más altos con un 99% mientras los propietarios del puesto representan el 97%, hay que señalar que la diferencia se sustenta en que son más los directores interinos (17%) que alcanzaron el nivel de desempeño III que los propietarios (14%).
- ✓ El grupo etario que se ubicó con un porcentaje más alto en el nivel de desempeño III (alto) fue el que contiene personas de 34 años o menos con el 22%, seguidos del rango de 35 a 45 con el 17.8% y en el tercer puesto las personas que tienen entre 46 y 55 años el cual es el más numeroso. Asimismo, el grupo etario que ubicó más directores en el nivel I (básico) fue el de 56 a 65 años con el 5%.

- ✓ Existe cierta uniformidad entre los niveles de desempeño de los directores y la implementación del MECEC y la utilidad del PIAD cabe rescatar que el porcentaje más alto (83%) de los directores que implementan el MECEC corresponde al nivel II o intermedio, igualmente el porcentaje de implementación del MECEC por parte de los directores es de 98% (según gráfico #3) y puede corresponder a lo indicado en el gráfico #20 sobre la actualización recibida en los últimos 5 años y donde ocupan los primeros lugares la del MECEC y del PIAD.

- ✓ El rendimiento promedio de los directores en los ítems del área temática fue de 63.97 y los temas donde se superó ese rendimiento fueron Legislación Educativa con el 66.48, Administración con 66.19, Planificación Educativa con 66.05 y Formulación y Evaluación de Proyectos con 65.56 y los temas donde el rendimiento estuvo por debajo del promedio fueron Investigación con 63.02, estadística con 61.85 y Ética Profesional con 58.01 siendo este el más bajo de los rendimientos.

VI RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las conclusiones anteriores se presentan una serie de recomendaciones dirigidas a todos los entes involucrados con la formación, capacitación y actualización, así como la reflexión de los administradores educativos públicos de Costa Rica

- ✓ A partir de los resultados obtenidos en esta prueba, los entes encargados del MEP deben girar las directrices pertinentes para el fortalecimiento de los procesos de capacitación y actualización profesional, tomando en cuenta el nivel de ubicación de los evaluados y el grupo de edad en que se ubican.
- ✓ Tratar los resultados de este informe bajo los usos estadísticos permitidos, en especial, al considerar el nivel de desempeño de evaluados y sus respectivos procesos asociados, como la “probabilidad” de dominarlos y no como una certeza.
- ✓ En próximas aplicaciones, lograr que el 100% de los directores del MEP apliquen la prueba diagnóstica. Además, buscar otras estrategias para incorporar a todos los directores sin importar el tipo de dirección a cargo.
- ✓ En necesario que en futuras aplicaciones de estudios similares se incorporen ítems con un mayor nivel de dificultad, los cuales permitan medir en forma más precisa el nivel III de la distribución de los resultados de las personas.
- ✓ Los centros de educación superior privados y públicos, deben utilizar estos insumos para un rediseño y/o actualización de los programas de estudio en las carreras de Administración Educativa.
- ✓ El ente encargado de nombrar el personal para administrar centros educativos públicos debe revisar el perfil de selección tomando en cuenta algunas variables evaluadas en este informe como el manejo de un segundo idioma o de las herramientas ofimáticas.

- ✓ Los entes encargados deben proponer y desarrollar periódicamente evaluaciones similares que permitan hacer comparaciones longitudinales sobre el nivel de desempeño que presentan los administradores educativos y su evolución a partir de las acciones que se tomen como medidas de mejoramiento.
- ✓ Divulgar a los diferentes participantes del proceso los resultados y su utilidad en el sistema educativo costarricense.
- ✓ Entregar los resultados obtenidos por niveles de desempeño a cada uno de los participantes promoviendo la reflexión para la mejora personal.

VII LIMITACIONES

En el desarrollo de la evaluación se presentaron las siguientes:

- ✓ El proceso de lectura y codificación de las respuestas se presentaron algunas casillas en blanco o respuestas múltiples, las cuales generaron carencia de datos. Aunque estos no fueron estadísticamente significativos, podrían afectar el reporte individual de los resultados.
- ✓ Al no aplicarse la prueba al total de la población meta (14% de ausentismo), no se tienen resultados individuales sobre el nivel de desempeño para este grupo de ausentes. Se desconoce si el perfil de este grupo está relacionado con el perfil de la población obtenido en los resultados o, si por el contrario, posee alguna característica que los diferencia y que sería de importancia estadística a considerar.
- ✓ Debido a la inexistencia de estudios previos sobre la evaluación de los directores y supervisores en Costa Rica, no existe un marco de referencia que permita comparar los resultados obtenidos.
- ✓ La comunicación hacia los evaluados a nivel regional y circuital sobre el propósito y alcances de la aplicación de la prueba no fue llevado a cabo de forma idónea en su totalidad.

VIII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Consejo Superior de Educación. (2008). *El Centro Educativo de Calidad como Eje de la Educación Costarricense*. San José: Costa Rica. Recuperado de <http://www.uned.ac.cr/>
- Dirección General del Servicio Civil. (2012). *Manual Descriptivo de Puestos Docentes*. [pdf]. Recuperado de [http:// www.dgsc.go.cr](http://www.dgsc.go.cr)
- Hernández S, R; Fernández C, C; Baptista L, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Martin, E., Martínez, F. (2009). *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. [pdf]. Recuperado de <http://www.oei.es/>
- Muñiz Fernández, José. (1997). *Introducción a la teoría de respuesta a los ítems*. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Programa Estado de la Nación. (2008). *Segundo Informe Estado de la Educación*. San José, CR: Programa Estado de la Nación.
- Ravela, P. (2006). *Fichas didácticas. Para comprender las evaluaciones educativas*. Santiago, Chile: PREAL.
- Reyes O., L. (2006). *Estándares de desempeño docente Universidad Católica Silva Henríquez*. Recuperado de: <http://www.unesco.cl>