

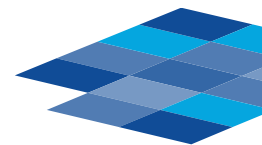


Informe de Investigación

Caracterización del personal docente en ejercicio. Preescolar y primaria.

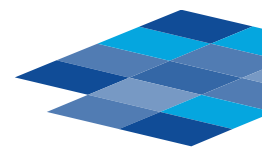
**Análisis de las principales condiciones docentes de los
profesionales laborando dentro del sistema educativo público.**

**Unidad de la Calidad de la Educación
Departamento de Formación Académica, Profesional y
Personal , 2015**



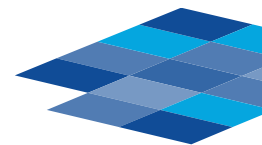
Este estudio está pensado para que tenga la mayor difusión posible, y que, de esta forma contribuya a la toma de decisiones y de acciones institucionales y de reflexión en materia de políticas docentes. Por tanto, se autoriza su reproducción siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro.

*Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes
Alvarado Ríos, Kimberly, Quesada Lacayo Jorge (2015)
San José, Costa Rica*



Contenido

Resumen ejecutivo	2
1. Introducción	3
2. Justificación.....	4
3. Objetivo general	5
4. Objetivos específicos.....	6
5. Marco metodológico	6
6. Contextualización a nivel nacional	8
7. Principales resultados.....	13
8. Reflexiones finales.....	20
9. Referencias bibliográficas	21

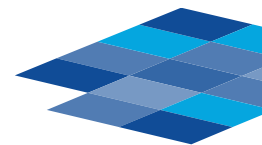


Resumen ejecutivo

El siguiente informe de investigación detalla los resultados principales respecto a la caracterización del personal docente en ejercicio, a nivel de preescolar y primaria en Costa Rica. Esta es la **tercera investigación** que se deriva del proyecto “Condiciones docentes y mercado laboral”, iniciado desde 2013 desde las Unidades de Investigación de Colypro.

En una primera investigación se indagó sobre la oferta académica en Educación a nivel superior y la relación con la demanda de personal del Ministerio de Educación Pública. En una segunda indagación se hizo un análisis de las plazas en propiedad del concurso docente de 2014 y las ofertas de servicio por especialidad docente.

Como resultados de ésta tercera investigación podemos resumir que al hacer un análisis general de las condiciones que caracterizan a los docentes de Preescolar y Primaria en ejercicio, se puede concluir que es un personal relativamente joven, mayoritariamente mujeres, con un grado académico alto y condición de nombramiento variable. En ambos niveles de enseñanza gozan de mayor estado de propiedad que en otros niveles. Sin embargo, existen cantones donde la condición de nombramiento es crítica en tanto más de un 80% posee personal interino. Estos responden a la región Huetar Atlántica y Huetar Norte, contextos que se conocen por poseer condiciones educativas deficientes en temas de calidad docente e infraestructura. En general, el estudio arroja líneas claras en las que el MEP y demás actores deben dirigir sus políticas educativas para mejorar y ordenar las condiciones docentes a nivel de contratación.



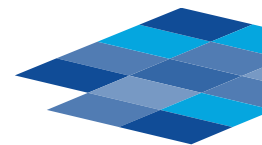
1. Introducción

El proyecto “Condiciones docentes y mercado laboral” tiene por objetivo analizar dinámicas que forman parte de la realidad educativa, tomando a los docentes como sujeto de estudio, esto con el fin de conocer más sobre su estado actual, tanto a nivel de condiciones laborales, como procesos de formación (inicial y continua).

Se parte de la premisa analítica que no puede haber calidad de la educación, si no hay calidad docente, tanto en el rol como facilitador del proceso de aprendizaje, como en su relación con los demás actores del sistema educativo. Invertir en los docentes, en sus procesos de formación, de contratación, y desempeño, es invertir en educación también. De ahí la importancia de contextualizar quiénes son aquellos que se encuentran ejerciendo su profesión y sus condiciones, para promover políticas que busquen su mejoramiento, como es el caso de los perfiles docentes y la lógica de reclutamiento y selección en la que se ven inmersos.

Por ello, en esta oportunidad se exploró sobre 4 variables principales que forman parte de la caracterización de los docentes al momento en que forman parte del sistema educativo público, es decir, el Ministerio de Educación Pública. Género, edad, condición de nombramiento y grado profesional.

Un tema innovador en el presente estudio es la realización de una aproximación al tema de la renovación del cuerpo docente, esto es una exploración a las tendencias de pensión del personal docente en ejercicio, con el fin de conocer en qué momento el Estado debe tener previsto el reemplazo del personal como política educativa, dado el alto porcentaje que pasará por esa situación en periodos de tiempo similares.



2. Justificación

Al realizar una rápida caracterización del mercado de trabajo en el sector educativo a inicios de la década anterior, encontramos unos 52 625 docentes en la planilla del Ministerio de Educación Pública (MEP), 6 884 instituciones y centros de servicio a nivel nacional, y la matrícula inicial rondaba los 865,432 estudiantes. En ese momento el registro de oferentes rondaba las 12. 000 personas y se nombraron 3 160 docentes para el ciclo lectivo que recién iniciaba¹.

Para ese entonces, los síntomas del crecimiento vegetativo de la población, como fenómeno estructural del cambio demográfico, pasaba desapercibido por las autoridades ministeriales y la política educativa giraba en torno a profundizar la cobertura en educación, tanto para preescolar como para secundaria.

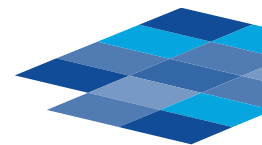
Más de una década después la situación ha cambiado. En el año 2013, el personal docente del MEP rondaba las 60 000 personas, distribuidas de la siguiente manera: 54 684 docentes, 3 736 administrativos docentes, 2 562 técnicos docentes y 15 123 en personal administrativo de la institución.

Los centros y servicios educativos aumentaron en un poco más de 3000 y la matrícula inicial total si bien ha aumentado en 50 mil estudiantes, en todos los niveles de primaria se reportan bajas y en el nivel de preescolar apenas hay aumentos en cerca de 1000 estudiantes por ciclo lectivo anual.

Sumado a esto, la lista de Oferentes para el Concurso Propiamente Docente del año 2012, según datos de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), rondó los 43 150 oferentes, y para el año 2012 el MEP solicitó solamente 2 597 pedimentos de personal en el Estrato propiamente docente, para el mes de junio del 2013 se conocieron los resultados de las calificaciones del Concurso Propiamente Docente efectuado en febrero de 2012, datos que deben ser retomados para una futura investigación.

En este nuevo contexto del mercado laboral docente, la política educativa también ha variado. Gracias a que se alcanzó la universalización en primaria desde décadas anteriores ahora se plantea fortalecer la calidad educativa, que no necesariamente fue de la mano con la universalización. La ampliación de la

¹ Ángela Avalos y Montserrat Solano. *MEP garantiza los maestros: Listo el 98 por ciento de los 3.166 nombramientos*. La Nación, El País. Miércoles 2 de febrero, 2000.



cobertura en secundaria no solo pasa por la apertura de nuevos centros educativos, sino por políticas de retención de la población en el sistema formal de educación, se han fortalecido la distintas modalidades de educación de personas jóvenes y adultas, y los cambios promovidos por las innovaciones técnico – científicas, y del nuevo modelo de desarrollo nacional le plantean al sistema educativo cada vez más nuevas exigencias, como el fortalecer los conocimientos técnicos en áreas claves para economía ligada a la alta tecnología.

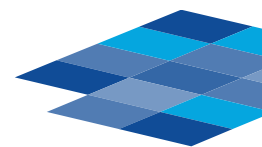
En este contexto, indicadores como el desempleo, el subempleo, la inestabilidad laboral y la sobre oferta de profesionales en educación son factores que inciden directamente en la calidad de la educación, sin embargo, no se han considerado temas de investigación tanto en el sector académico, como por parte de las autoridades pertinentes.

Se encuentran estudios parciales, como los realizados por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) donde se da seguimiento a las personas graduadas (CONARE, 2011 y 2015), o estudios sobre empleadores (CONARE, 2004), y documentos de investigaciones financiadas (Arriaza, 2004), y algunas tesis y artículos (Gonzales, 2006, Obando, 2008, Rojas, 2008 y Zuñiga, 2011) referidos a ámbitos específicos.

Es por esto, que se requiere iniciar un proceso de reflexión, análisis y discusión sobre aspectos que permitan entender, y propiciar acciones al respecto sobre el tema de la sobre oferta laboral de docentes en el país. Este trabajo busca iniciar esa reflexión y dejar planteadas algunas preguntas al respecto.

3. Objetivo general

- Caracterizar a la población docente en ejercicio en los niveles de preescolar y primaria con el fin de conocer más a profundidad las condiciones laborales y de formación que poseen los docentes actualmente, esto dado el crecimiento de profesionales en educación y los cambios a nivel demográficos y de políticas educativas realizadas a nivel diferenciado.



4. Objetivos específicos

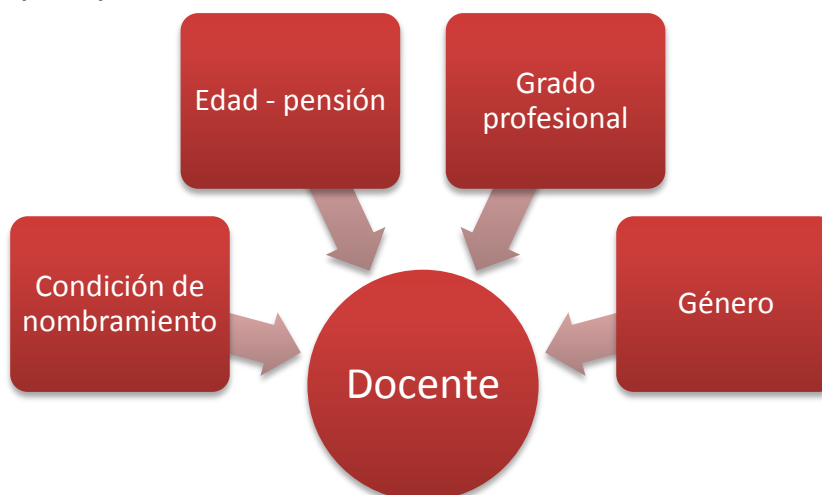
- Analizar las principales tendencias de contratación de personal docente, matrícula inicial y apertura de centros educativos.
- Determinar las edades, los géneros, las condiciones de nombramiento y los grados profesionales, de los profesionales en educación que laboran actualmente en los niveles de preescolar y primaria, así como de los directores de estos dos niveles.
- Proyectar los periodos de tiempo en que habrá mayor cantidad de docentes a pensionarse con el fin de reflejar la necesidad de políticas que impacten en el reemplazo del cuerpo docente.
- Detallas la distribución a nivel cantonal de los docentes con condiciones laborales más críticas en términos de condición de nombramiento.
- Detallar líneas de acción en las que Colypro y demás institucionalidad educativa debería dirigirse en el tema de condiciones docentes.

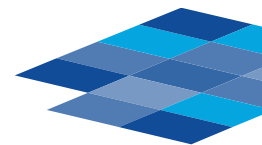
5. Marco metodológico

Para el estudio se utilizaron dos bases de datos principales; la base de colegiados y la planilla personal del MEP. Esto permitió tener variables más amplias y poco analizadas antes. Además, se utilizaron datos de referencia de estudios de la Oficina de Planificación de la Educación Superior, Observatorio Laboral de las Profesiones (OLAP), del Consejo Nacional de Rectores (CONARE).

Ello permitió que se trabajase con personas físicas, y no con plazas docentes, lo que da un resultado más cercano a la realidad.

Se exploraron 4 variables principales:





Condición de nombramiento.

Una vez que los profesionales en Educación entran al sistema educativo público, por el tipo de relación de carácter laboral en la que se incorporan se les asigna un tipo de nombramiento. En propiedad o interino.

Grado profesional.

Acorde con el Título II de la Ley N° 4565 de Carrera Docente Ley N° 1581, Estatuto de Servicio Civil, Ley de Carrera Docente, en su Capítulo VII, se establece que de acuerdo con la preparación académica y antecedentes personales los docentes insertos en el sistema educativo público, se clasificarán en Titulados (T), Autorizados (AU) y Aspirantes (ASP).

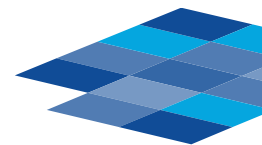
<i>Titulados (T)</i>	Poseen un grado o título profesional que los acredite para ejercer el ejercicio docente y que sea reconocido por el Consejo Superior de Educación o la Universidad de Costa Rica (UCR) ² .
<i>Autorizados (AU)</i>	Los que sin poseer grado o título específico para el cargo que desempeñan, tienen otros afines que les faculta para ejercer el puesto. Podrán ejercer de manera interina siempre y cuando los cargos no sean solicitados por profesores Titulados.
<i>Aspirantes (ASP)</i>	Por sus estudios y experiencia, no pueden ser ubicados en T ni en AU. Podrán ejercer cargos de forma interina siempre y cuando no existan docentes Autorizados o Titulados que deseen acceder al mismo.

Ahora bien, a partir de esta clasificación y dependiendo del nivel o área de enseñanza, se clasifican según su grupo profesional. A saber:

K	Enseñanza Preescolar
P	Enseñanza Primaria
M	Enseñanza Media
V	Enseñanza Técnico-Profesional (Vocacional)
E	Enseñanza Especial
N	Enseñanza Normal
S	Enseñanza Superior

Y, dependiendo de los títulos que posean, este grado va aumentando de 1 a 6 en el caso de Primaria, y de 1 a 3 en el caso de Preescolar.

² Recordemos que esta ley fue promulgada en 1970 cuando existía solo la UCR.



La lógica del grado profesional radica en que entre mejor sea este, el salario base es mayor y además, hay mayores probabilidades de acceder a plazas fijas (o en propiedad), lo cual es el escenario más favorable para los docentes para garantizarse estabilidad laboral.

Una vez asignado el grado profesional base, los docentes pueden incrementar sus posibilidades de mejorarlo a través de, por un lado, su carrera profesional, es decir, cursos y actividades de desarrollo profesional y personal que les generen “puntos”, y por el otro, experiencia laboral en el sector educativo público.

Muestras utilizadas



6. Contextualización a nivel nacional

Cuando se analizan temas en el área educativa, no se pueden perder de vista dos dinámicas que determinan el comportamiento del sistema y que son los referentes principales para elaborar políticas públicas que respondan adecuadamente a estos cambios.

1. Políticas diferenciadas en inversión en educación por nivel de enseñanza

Desde 1861 cuando la educación primaria se convierte en obligatoria, la inversión que se ha hecho en ampliar la cobertura ha sido extensiva y constante. En 1997 la Asamblea Legislativa aprobó una reforma constitucional que estableció la obligatoriedad de la Educación Preescolar y de la Educación General Básica (hasta noveno año).

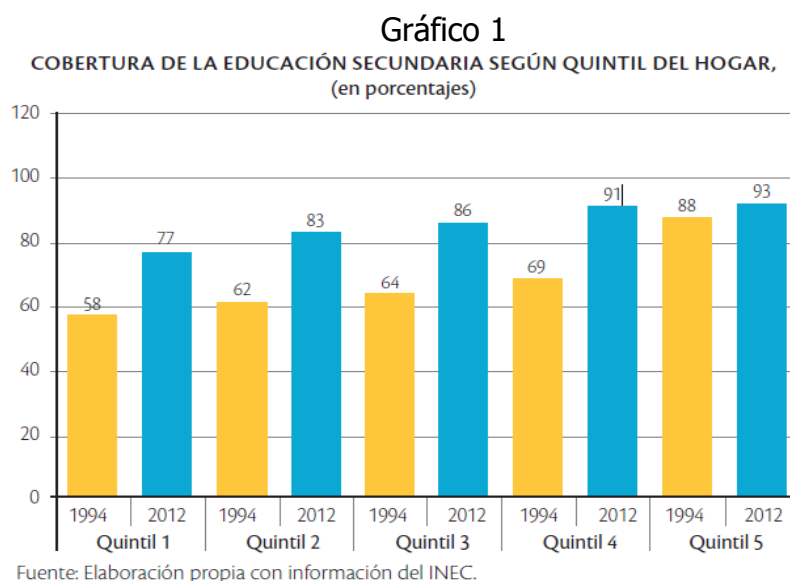


Según el Atlas de la Educación, elaborado en 2013 por el Programa de Desarrollo Urbano Sostenible (ProDUS-UCR) para el Estado de la Educación, en 2011 Costa Rica contaba con 4.070 centros educativos de I y II ciclo, de los cuales un 92,1% eran públicos. De la década del 50 a los 70, se crearon cerca del 34% de las escuelas. En promedio, por cada 10 escuelas fundadas, 9 de ellas estaban fuera de la GAM, incluyendo las de tipo unidocente.

Al 2013, la población en edad de asistir al sistema educativo fue de un millón de personas. Del total, fueron atendidas 935 000 (93.4%), 832 000 en el sector público y 103 000 en el privado. De 1994 a la actualidad el sistema ha logrado incrementar la cobertura en un 14.4% (Jiménez, 2014)

Según el IV Informe del Estado de la Educación, del Programa Estado de la Nación, de CONARE (2013), en el 2012 se registraron en Preescolar 114.131 niños y niñas, un 12.5% del total de estudiantes matriculados en el sistema. Sin embargo, el aumento en la cobertura del nivel Interactivo II sigue siendo insuficiente. Al 2012, la tasa neta resultó un 60.3%.

“El incremento de la cobertura en la Educación Preescolar ocurrió en todos los quintiles de hogares ordenados según su nivel de ingreso y en el caso de la cobertura de la Educación Secundaria la intensidad del incremento fue mayor en los cuatro primeros quintiles más pobres” (Jiménez, 2014: 25)



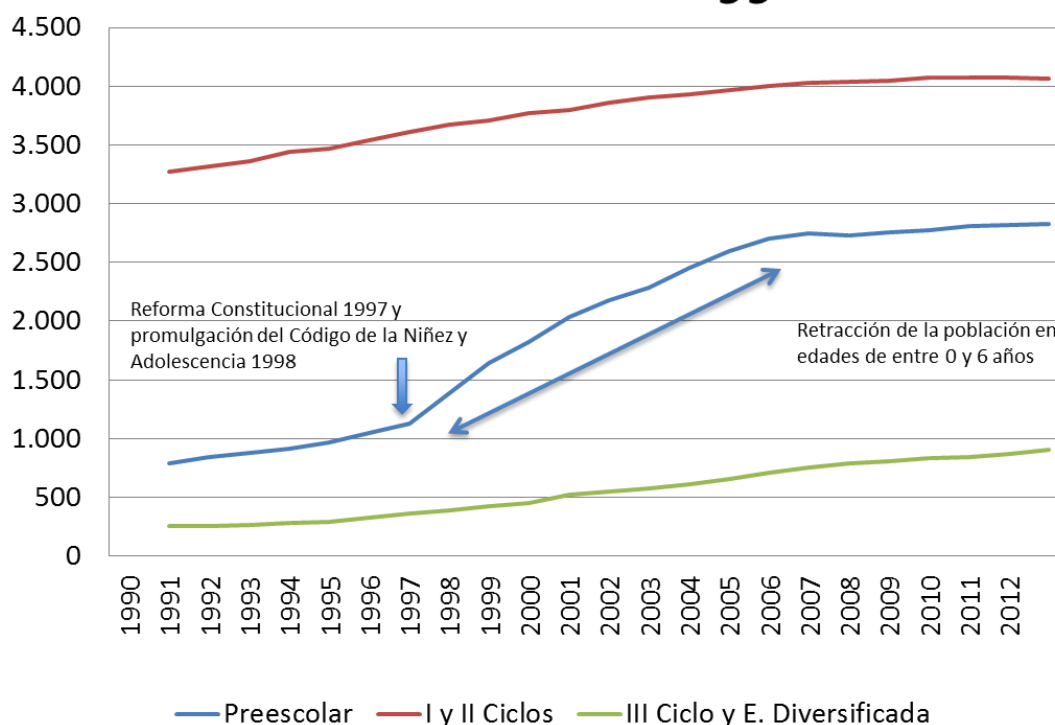
Tomado de: Jiménez, 2014.



Sin embargo, como es conocido más de la mitad de estudiantes no termina la Educación Secundaria. Al 2013, fue de un 47%, aunque aumentó más de un 20% respecto a 1994, el porcentaje sigue siendo relativamente bajo.

Gráfico 2

Instituciones Educativas 1990 - 2012



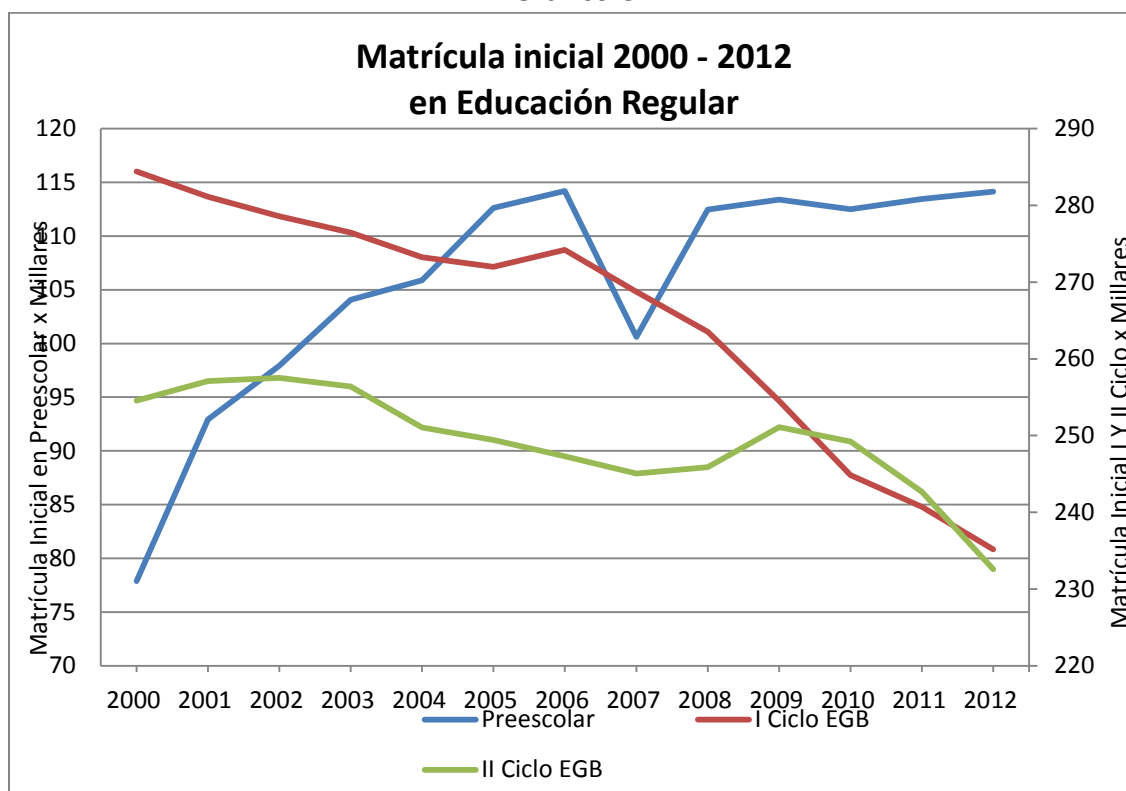
Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de estadística del MEP, 2013.

2. Tendencias demográficas

El crecimiento de la población en edad de asistir al sistema ha disminuido, incluso en Educación Secundaria a partir de 2006. Esto remite a que la tasa de fecundidad ha sido menor, lo que impacta de manera directa la pirámide poblacional. Al 2012, según estadísticas oficiales del Banco Mundial, la tasa de fecundidad en nuestro país fue de 1.81 hijos por mujer. Y, en 2013 esta bajó a 1.76, convirtiéndose en el nivel más bajo de la historia, e inferior al índice de reposición de la población que fue de 2.1 hijos por mujer. Esto causa que haya un paulatino envejecimiento de la población (INEC, 2014)



Gráfico 3

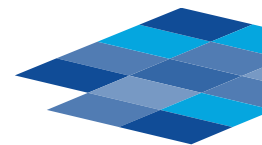


Fuente: Elaboración propia con datos del MEP, Estadísticas de matrícula inicial 2000 – 2012.

Estas situaciones han impactado las políticas educativas a nivel nacional, en el año 2007 debido a la transición demográfica la matrícula inicial en la educación preescolar se vio afectada de manera importante tal como lo muestra la gráfica anterior, esto tuvo efectos en los procesos de contratación de personal docente en preescolar, lo que ha venido a afectar la condición de empleabilidad de estos profesionales.

Cabe resaltar que ésta situación no es una manifestación coyuntural, la caída de la matrícula ha venido a afectar la gestión de los procesos educativos en la medida en que no se tienen claras las acciones para solventar estas dinámicas demográficas.

Las diferencias en el desarrollo de la universalización de la educación en cada nivel ha generado una constante pero desigual demanda de profesionales en docencia.



En la educación preescolar se dio una reciente y acelerada expansión de la cobertura creando una alta expectativa laboral y de demanda de profesionales, sin embargo la transición demográfica en la cual se encuentra la estructura de la población nacional estabilizó drásticamente la expansión en la cobertura generando una sobre oferta laboral que se ha traducido en una sobre titulación académica, aumentando la cantidad de oferentes en las categorías laborales más altas sin que esto represente una mayor calidad profesional.

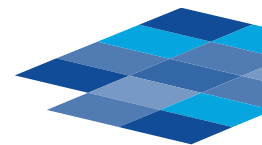
La universalización temprana del nivel primario en el país se logró vía la consolidación de las escuelas unidocentes en las zonas rurales periféricas, y escuelas de mayor población en las ciudades intermedias, y la GAM, las políticas educativas de finales de los ochenta y principios de los noventa propiciaron la consolidación de escuelas de mayor tamaño provocaron una mayor demanda de docentes en I y II Ciclo de Educación General Básica, que fue abastecida mediante programas de emergencia para titular nuevos docentes.

La universalización ya alcanzada en primaria y en menor medida en preescolar, tiene como consecuencia que la demanda de nuevos cargos esté estrechamente vinculada al crecimiento vegetativo de la población.

Actualmente hay una tasa decreciente de población, el mejor indicador es la tasa de fecundidad global, en 1990 era de 3,2 hijos por mujer, mientras que ahora apenas es de 1,9 hijos por mujer, para dar un ejemplo de lo anterior en el año 2008 se cerraron cerca de 1 489 plazas, debido a la caída de la matrícula, generando en el largo plazo una incremento en el peso de docentes de mayor antigüedad y estancamiento de los nombramientos en propiedad.

La sobrecarga laboral en primaria se calcula en 97.5 lecciones regulares por mes y se constituye principalmente en horas fuera de la jornada de clase, diversos actores del sistema educativo han propuesto la disminución de la cantidad de estudiantes por grupos, sin embargo, su aplicación y resultados no han sido debidamente documentados.

La transición demográfica aunque es un fenómeno de la estructura de la población tiene manifestaciones geográficas diferenciadas que requieren de políticas de mayor planificación institucional según las reales necesidades de cada región, sin embargo, la centralización de la administración del Ministerio de Educación Pública impide una real y efectiva atención a las necesidades educativas,



algunos actores del sistema educativo recomiendan la construcción de políticas diferenciadas sectorial y geográficamente articuladas, para esto se requiere una mayor capacidad administrativa y de gestión de los mandos intermedios del MEP.

La universalización de la secundaria en un fenómeno más reciente e inacabado cuyo crecimiento es más lento, se ha buscado mediante la ampliación en la cobertura, con políticas de retención de la población estudiantil en el sistema educativo regular, y mediante la apertura de programas especiales para jóvenes y adultos, no mencionados en el presente estudio. La inversión en infraestructura se combina entre la construcción de nuevos centros y la reinversión en los ya existentes, en conjunto estas características han provocado una demanda más constante de docentes pero en condiciones más inestables de contratación vía el interinazgo que supera el 50% de las plazas en este nivel.

7. Principales resultados

7.1 Balance general

Dando un panorama general de la cantidad de docentes en cada nivel de enseñanza y el porcentaje de interinos y en propiedad, a marzo 2014, se refleja cómo existen niveles educativos en donde se tienen situaciones críticas en cuanto a la condición de nombramiento, por ejemplo en el nivel de Secundaria modalidad para adultos se tiene un 73% de las personas que laboran en condición de nombramiento interino, mejor panorama presenta educación primaria donde el 73% de las y los docentes están en condición de nombramiento en propiedad,

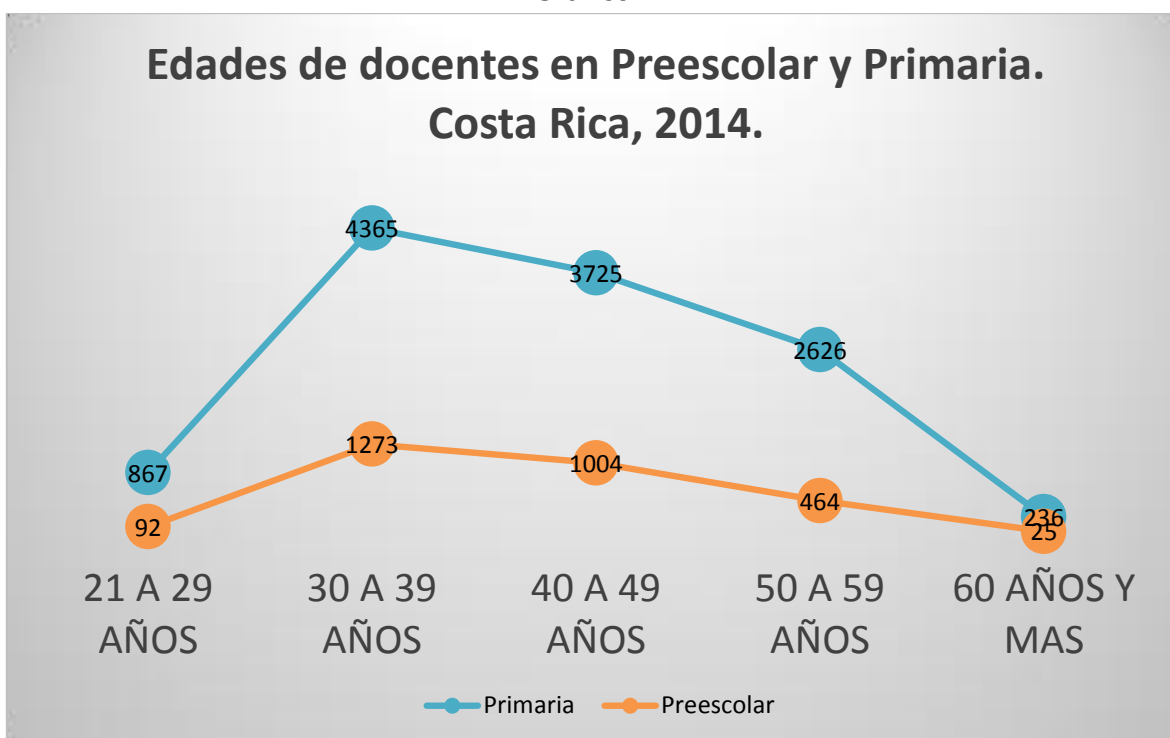
Tipo de nombramiento por clases de puesto para marzo 2014					
Clases de Puesto	Totales	Interinos	%	Propiedad	%
Docentes Preescolar	5091	1662	32	3412	67
Docentes Primaria	22786	5833	26	16719	73
Docentes Primaria Secundaria Especial	5676	2284	40	3339	59
Docentes Secundaria Académica	18845	10159	54	8545	45
Docentes Secundaria Técnica	7996	3927	49	4040	51
Docentes Secundaria Adultos	4341	3165	73	1147	26
Orientadores	1209	310	26	815	67
Directores	3133	218	7	2908	93
Bibliotecólogos	727	395	54	328	45
Otros	2336	500	21	1816	78

Fuente: Elaboración propia con datos del MEP y Colypro marzo 2014



7.2 Edad

Gráfico 4



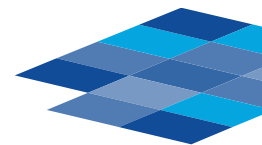
Fuente: Elaboración propia con base de datos de profesores Colypro – MEP, a mayo 2015.

La mayor concentración de docentes, en ambos niveles de enseñanza, se da en el rango de 30 a 39 años, en el caso de Preescolar un 44.5% y en el de Primaria un 36.9%.

Sin embargo se muestran diferencias con respecto a los otros cortes, así por ejemplo en el sector de primaria 6587 personas están por encima de los 40 años, lo que indica retos a futuro para implementar políticas de renovación del cuerpo docente en el país, aspecto que se trabajará a continuación.

7.3 Renovación del cuerpo docente

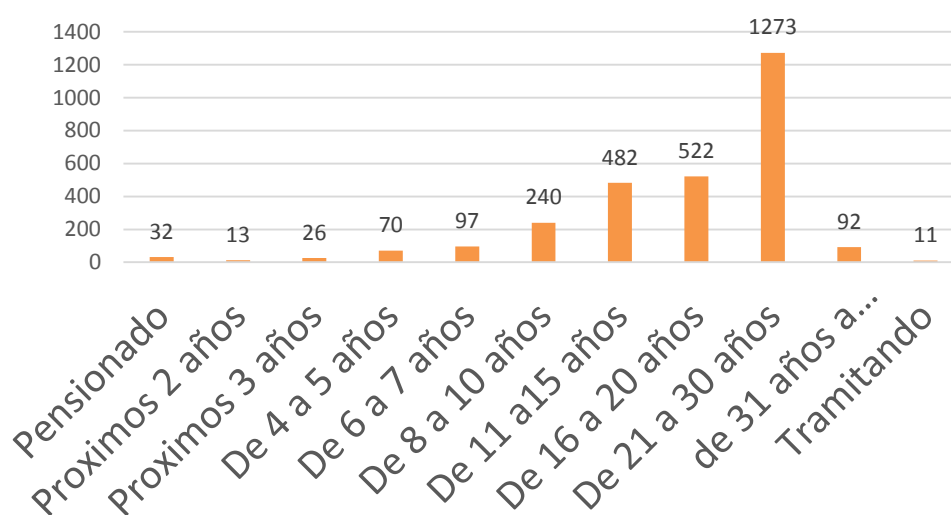
Un aspecto que debe tener el Ministerio de Educación como parte de sus políticas es lo relacionado a la renovación del cuerpo docente. Aunque existe un alto porcentaje de docentes jóvenes, de la misma manera existirá un alto porcentaje de al momento de su pensión. Estas son dinámicas que debe tomar en cuenta el MEP para poder responder satisfactoriamente a esta falta latente, y partiendo de las especialidades que signifique dichas pensiones. Con ello, no responderían a efectos



coyunturales sino que obedecerían a cambios estructurales que responden a una política de renovación, por ello, por ejemplo, si un docente se pensionase a mitad de año ya existiría 3 meses antes de esa fecha, un docente con perfil similar que pueda ir paulatinamente tomando el puesto del otro y no esperarse a que este se vaya para conseguir un sustituto, proceso el cual se percibe complicado a causa del enmarañado administrativo que deviene la asignación de un puesto como estos.

Gráfico 5

Rango para pensión. Docentes de preescolar.
Costa Rica, 2014.

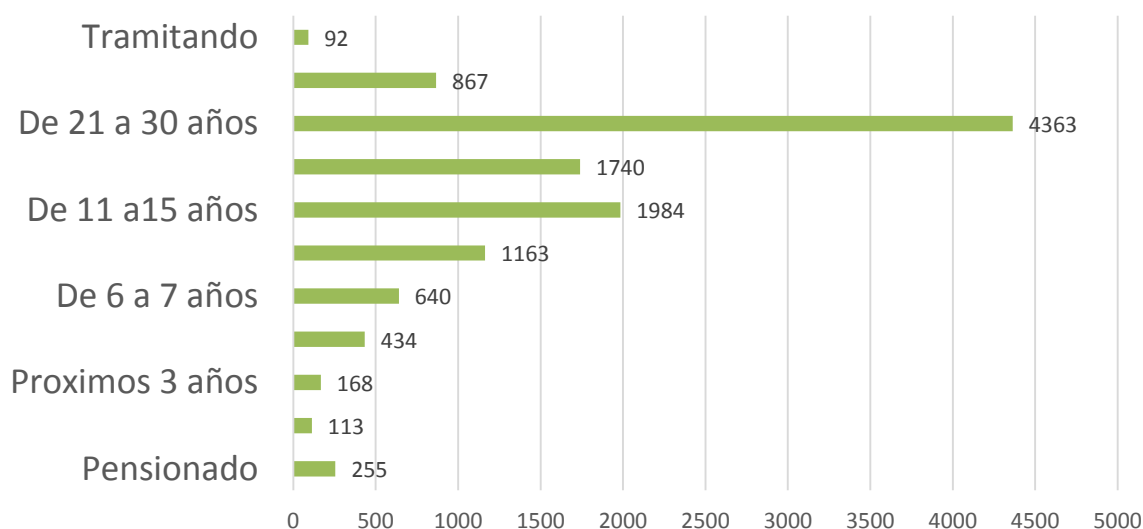


Fuente: Elaboración propia con base de datos de profesores Colypro – MEP, a mayo 2015.



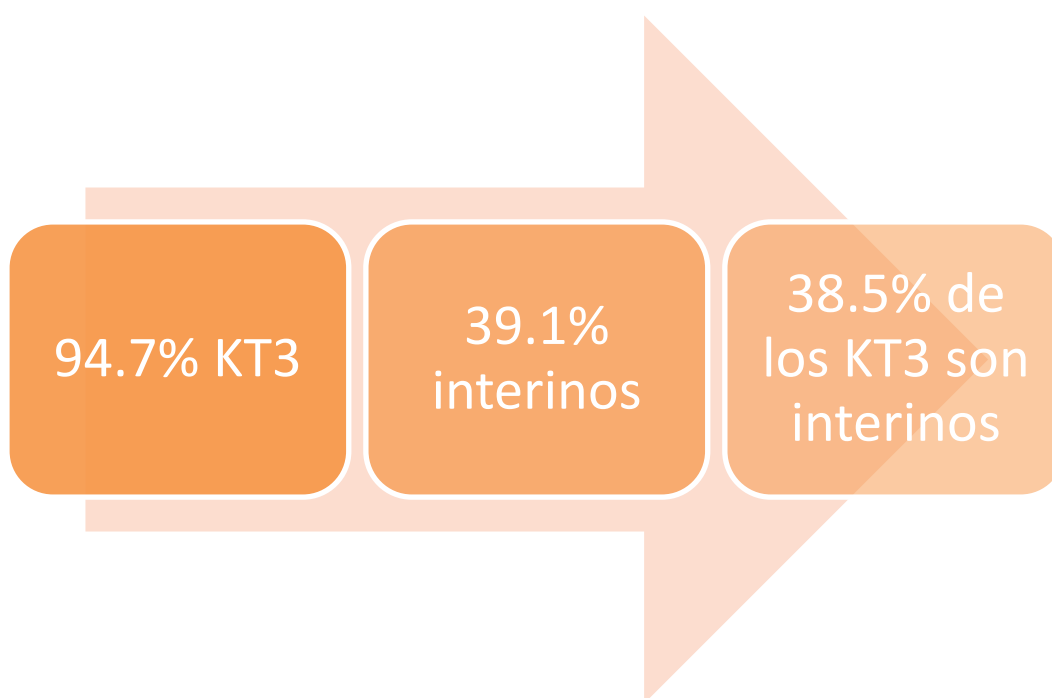
Gráfico 6

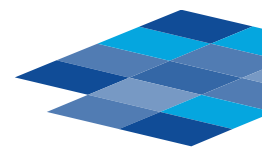
Rango para pensión. Docentes de primaria.
Costa Rica, 2014.



Así, en el caso de preescolar, el 44.5% se estará pensionando de 21 a 30 años, al igual que en primaria donde en el mismo periodo lo estará haciendo el 37%.

7.4 Condición de nombramiento y grado profesional. Docentes de preescolar.



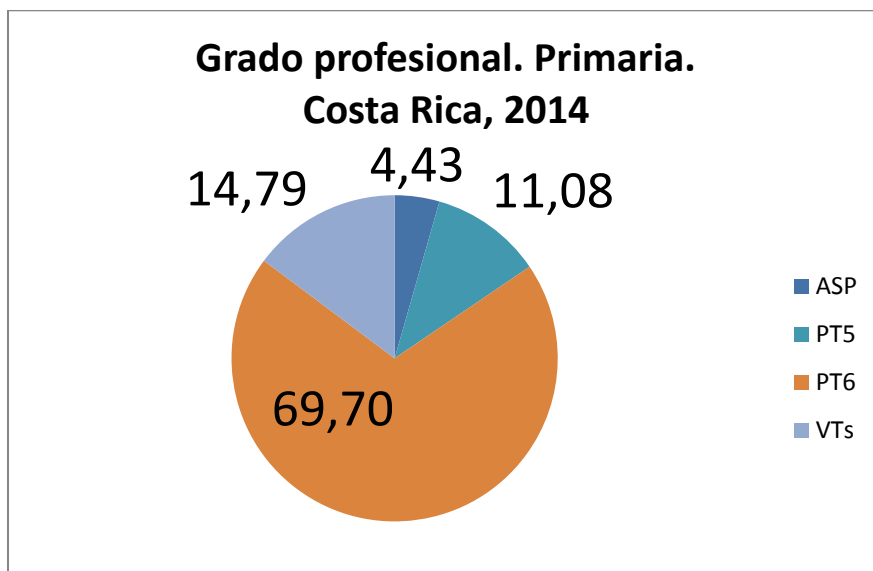


7.5 Grado profesional. Docentes de primaria.

Cuadro 1

Grado profesional	Cantidad docentes	Porcentaje
ASP	29	4.43
KTs	8	
PAUs	15	
PT3 y PT4	472	
PT5	1309	11.08
PT6	8238	69.70
VTs	1748	14.79
TOTAL	11819	100.00

Gráfico 7



Fuente: Elaboración propia con base de datos de profesores Colypro – MEP, a mayo 2015.

Según la lógica de asignación de grado profesional explicada en el marco metodológico del documento, se percibe cómo casi el 70% tiene un PT6, lo cual corresponden a doctores y licenciados en Ciencias de la Educación, con especialidad en primaria.



Otro aspecto importante, es el casi 15% de especialidades técnicas que labora en primaria, convirtiéndose en el segundo mayor porcentaje, incluso que los PT5 (Bachilleres).

7.6 Condición de nombramiento. Docentes de primaria.

Cuadro 2

Condición de nombramiento	Rango de edad							Total	
	21 a 29 años	30 a 39 años		40 a 49 años		50 a 59 años	60 años y mas	Absoluto	Relativo
Interino	652	1890	43.30	651	17.48	289	32	3514	29.73
Propiedad	187	2429	55.65	3055	82.01	2327	204	8202	69.40
Total	867	4365		3725		2626	236	11819	100.00

Fuente: Elaboración propia con base de datos de profesores Colypro – MEP, a mayo 2015.

La mayor concentración de interinos se da entre los 30 y 39 años, rango donde al mismo tiempo se concentran más docentes en general. Sin embargo, en términos integrales, los docentes de primaria poseen una buena estabilidad laboral en la medida en casi un 70% está en propiedad.

7.7 Distribución cantonal en condición de nombramiento y edad.

*Cantones donde existe mayor cantidad de docentes en propiedad (+80%).
Preescolar y primaria.*

Preescolar

TALAMANCA
SARAPIQUÍ
LOS CHILES
HOJANCHA
GUATUSO
ACOSTA

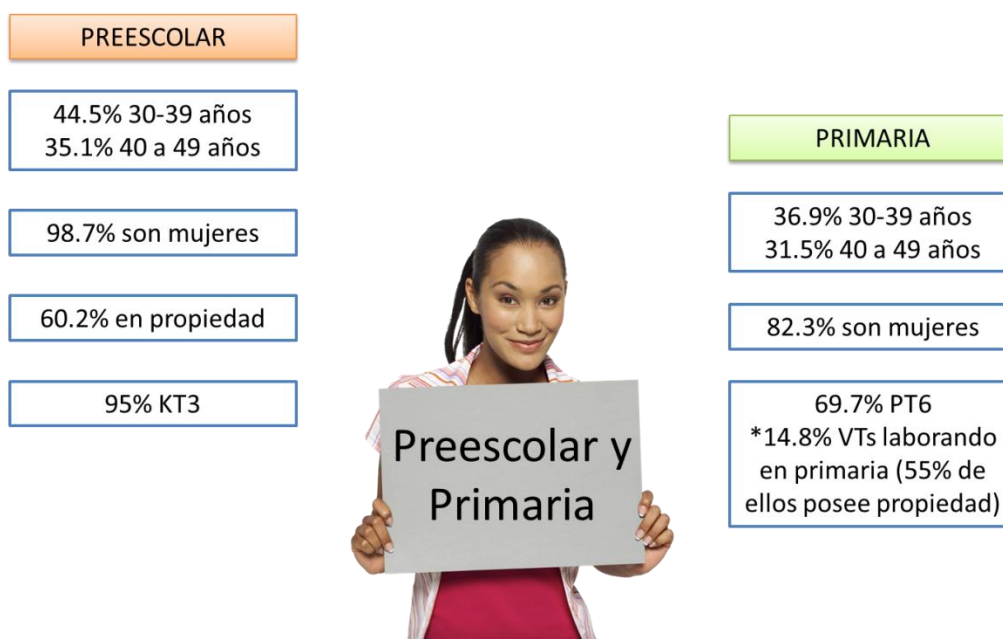


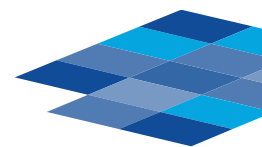
Cantones donde se estará pensionando más gente. ¿Dónde trabajan los docentes con mayor edad?

Primaria	Preescolar
ALAJUELA BARVA CARTAGO CURRIDABAT DESAMPARADOS GOICOECHEA LIBERIA LIMÓN NICOYA SAN JOSÉ TURRIALBA	CARTAGO GOLFITO SAN JOSÉ HEREDIA TURRIALBA

9.8 Perfil resumen general.

Haciendo una revisión de todos los aspectos antes analizados, podemos tener el siguiente perfil docentes en cada nivel de enseñanza:





7.9 Perfil general de los directores. Preescolar y primaria.

Como un ejercicio de aproximación a las condiciones laborales de los directores (administradores educativos) se logró generar una caracterización básica, sin embargo, el objetivo es profundizar con más variables y detectar casos críticos a nivel territorial.



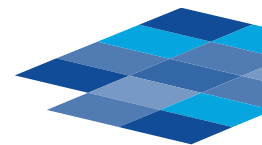
8. Reflexiones finales

Líneas en las que trabajar en política educativa

¿Qué capacidades institucionales, presupuestarias, de recursos humanos y políticas se requieren?, ¿Estamos preparados para orientar los procesos de reclutamiento y selección de personal?

En esta línea es debido acatar el mandato de Informe N° DFOE-EC-5/2003 Contraloría General de la República: Disposiciones al Consejo Superior de Educación: Establecer claramente el perfil del docente que se requiere de acuerdo con la orientación que se está dando a la educación, de manera que sirva de guía a quienes tienen a su cargo la tarea de formar de manera permanente a los docentes, a efecto de alcanzar dicho perfil.

Además, se necesita que se concrete un debate y toma decisiones en torno al Proyecto de reforma a la Ley Consejo Nacional de Educación Superior Privada N°



6693. Expediente legislativo No. 19.549 y en torno a la reforma de Ley N° 1581, Ley de Carrera Docente.

Es necesaria la elaboración y establecimiento de un perfil mínimo necesario de docentes, mejoramiento de la carrera profesional docente, de los mecanismos de reclutamiento y selección y un mejoramiento de los formadores de formadores y los programas de inserción a la docencia.

9. Referencias bibliográficas

Arriaza Sol, Ricardo (2004). Diagnóstico sobre la Formación de Docentes en Instituciones de Educación Superior en Costa Rica. IESALC/UNESCO. San José, Costa Rica, octubre del 2004

Cox, Alvarado (2004) Estudio de Empleadores de los profesores de Educación Secundaria de Ciencias, Español, Estudios Sociales, Inglés, y Matemática en Costa Rica. OPES. CONARE. San José Costa Rica.

CONARE (1991). Necesidades de formación de Docentes de I y II Ciclos de la Educación General Básica para los próximos años. OPES. San José Costa Rica.

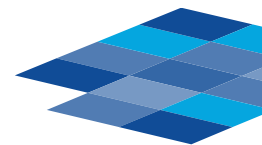
CONARE. (2012) Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses. OPES. San José Costa Rica.

Gonzales Bolaños, Jimmy (2006). Los males de los nombramientos docentes: cuando las leyes no son una Excusa. En Revista Educación N° 30.

INIE (2010). Informe Final: Análisis de las funciones del puesto docente nivel primaria de las y los agremiados de la Asociación Nacional de Educadores.

INIE (2013). Informe Final: Educación Secundaria análisis de funciones y carga docente: El caso del personal docente agremiado a Asociación Nacional de Educadores.

Morduchowicz, Alejandro (2007). La planificación cuantitativa de la oferta y la demanda docente. Una revisión metodológica y conceptual. International Institute for Educational Planning. UNESCO: Argentina. Tomado de www.iipe-buenosaires.org.ar



Morales Zuñiga, Luis (2011). Mercado Laboral, Educación Superior y Formación Docente en Costa Rica. En Revista Actualidades Investigativas en Educación. Vol 11

Obando Obando, Leonel. (2008). Selección de personal para la educación pública. El caso de Costa Rica. Documento presentado en el XIV Foro de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana.

OEI (2011). Sistemas Educativos Nacionales. Costa Rica. Consultado en <http://www.oei.org.co/quipu/costrica/>

Rojas, Rosberly. (2008). La Formación Docente En Educación Preescolar en Costa Rica y su pertinencia social. En Revista de Posgrado y Sociedad. UNED.