

Evaluación proyecto “Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva”

INFORME DEL ESTUDIO DE CASO

ESCUELA NUEVO HORIZONTE

Equipo de Evaluación:

María José Vega y Marjorie Valerín, MIDEPLAN

Rafael Martínez y Mario Segura, MEP

Mayela Zúñiga, GIZ (Responsable de elaboración del Informe)

Susan Francis, Consultora

San José, Noviembre 2013

mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

foceval
Fomento de las Capacidades en
Evaluación en Centroamérica

mep
Ministerio
de Educación Pública

PRESENTACIÓN

“Que reconozcan que la educación inclusiva es un proceso permanente, cuyo objetivo es ofrecer una educación de calidad para todos, respetando la diversidad y las distintas necesidades y aptitudes, características y expectativas de aprendizaje de los educandos y de las comunidades, eliminando toda forma de discriminación” (UNESCO, 2008).

El párrafo anterior ha sido recuperado de la presentación que hace la UNESCO sobre el enfoque de educación inclusiva, en la actividad celebrada en Ginebra en el año 2008, en tanto a nuestro criterio expresa de forma muy acertada los elementos centrales de este enfoque y sus aspiraciones, mismas que han orientado la revisión del trabajo impulsado por el Equipo Institucional de la Escuela Nuevo Horizonte, en el presente ejercicio evaluativo.

Un proceso de mucha satisfacción para el equipo de evaluadores que asumimos la tarea de hacer la revisión de su esfuerzo, y de compartir al menos por dos días, la cotidianidad de su espacio educativo. Periodo en el cual nos permitió experimentar un ambiente educativo, en el que se lucha cotidianamente por marcar diferencias y hacer de la educación un proceso de disfrute, de aprendizaje, y de colaboración para los niños y niñas que asisten a este centro educativo, como para sus docentes y todo el equipo de apoyo.

Agradecemos profundamente a todo el equipo de la escuela, particularmente a los miembros del Equipo Institucional, y a su Director por todo el apoyo y colaboración para con el equipo evaluador.

Finalmente dejamos a su consideración el presente informe, esperando que el mismo pueda ser un insumo para que continúen con el reto de hacer inclusiva la Escuela Nuevo Horizonte.

Equipo de Evaluación

Tabla de contenidos

PRESENTACIÓN	3
i. Resumen Ejecutivo	7
ii. Propuesta metodológica para el estudio de caso	10
I. CONTEXTO DEL ESTUDIO DE CASO	11
1.1. Ubicación y características socio geográficas del entorno escolar	11
1.2 Caracterización del Centro Educativo Nuevo Horizonte	12
II. PROCESO DE APLICACIÓN DEL ÍNDICE DE INCLUSIVIDAD	15
2.1 El involucramiento en el proyecto: Intenciones y propósitos del Centro Educativo	15
2.2 Descripción de las Acciones desarrolladas.....	16
2.3 Caracterización de las formas de Participación, involucramiento y acogimiento.....	23
2.4 Identificación de condiciones que favorecieron o limitaron la implementación del índice	27
2.5 Descripción de los recursos disponibles para la implementación del índice	29
2.6 Principales resultados y logros identificados por la Comunidad Educativa	30
III. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CASO.....	35
Fase 1 Construcción y aprobación del proyecto	35
Fase 2 Proceso de capacitación a los equipos de trabajo	36
Fase 3 Estudio del contexto escolar	36
Fase 4 Ejecución del proyecto.....	37
Fase 5 Acompañamiento pedagógico a las instituciones educativas	39
Fase 6 Seguimiento a la propuesta.	39
Fase 7 Evaluación y sistematización	40
IV. CONCLUSIONES	41
V. RECOMENDACIONES	45
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	47
VII. ANEXOS	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: MATRÍCULA INICIAL REPORTADA POR EL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE EN EL PERÍODO 2009-2012	13
GRÁFICO 2: NÚMERO DE ESTUDIANTES REPITENTES EN EL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE EN EL PERÍODO 2009-2012	14
GRÁFICO 3: INDICADORES DE DESERCIÓN EN EL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE EN EL PERÍODO 2009-2012	15
GRÁFICO 4: PRINCIPALES CAMBIOS REQUERIDOS EN EL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE SEGÚN LA OPINIÓN DEL PERSONAL DOCENTE, 2013	18
GRÁFICO 5: PRINCIPALES CAMBIOS REQUERIDOS EN EL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE SEGÚN LA OPINIÓN DEL ESTUDIANTADO, 2013	18
GRÁFICO 6: PRINCIPALES CAMBIOS REQUERIDOS EN EL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE SEGÚN LA OPINIÓN DE LAS FAMILIAS, 2013	19
GRÁFICO 7: CARACTERÍSTICAS DE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DEL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE, SEGÚN OPINIÓN DE DOCENTES, 2013	21
GRÁFICO 8: PROCESO DE INFORMACIÓN DEL PROYECTO EN EL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE, SEGÚN OPINIÓN DE FAMILIAS, 2013	23
GRÁFICO 9: OPINIÓN DE LAS FAMILIAS EN RELACIÓN CON LA INVITACIÓN A PARTICIPAR DEL PROYECTO SEGÚN EL TIEMPO DE VÍNCULO CON LA INSTITUCIÓN, ESCUELA NUEVO HORIZONTE, 2013	24
GRÁFICO 10: OPINIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN RELACIÓN CON LA PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN EL PROYECTO, ESCUELA NUEVO HORIZONTE, 2013	25
GRÁFICO 11: OPINIÓN DEL ESTUDIANTADO EN RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTO, ESCUELA NUEVO HORIZONTE, 2013	26
GRÁFICO 12: OPINIÓN DEL ESTUDIANTADO EN RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTIVIDADES EN EL PROYECTO, ESCUELA NUEVO HORIZONTE, 2013	26
GRÁFICO 13: OPINIÓN DEL ESTUDIANTADO EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DESARROLLADAS POR PROYECTO, ESCUELA NUEVO HORIZONTE, 2013	31
GRÁFICO 14: OPINIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN RELACIÓN CON LA INCORPORACIÓN DE POLÍTICAS INCLUSIVAS EN LAS ORIENTACIONES DEL CENTRO EDUCATIVO, ESCUELA NUEVO HORIZONTE, 2013	32
GRÁFICO 15: OPINIÓN DEL ESTUDIANTADO EN RELACIÓN CON LAS FORMAS DE COMUNICACIÓN DEL PROYECTO, ESCUELA NUEVO HORIZONTE, 2013	33

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1: UBICACIÓN DEL DISTRITO SAN FRANCISCO DEL CANTÓN DE HEREDIA	12
ILUSTRACIÓN 2: LÍNEA DE TIEMPO DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL CENTRO EDUCATIVO NUEVO HORIZONTE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO APOYO A LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL CENTROS EDUCATIVOS DE CALIDAD CON ORIENTACIÓN INCLUSIVA	16

i. Resumen Ejecutivo

El proceso evaluativo del proyecto “Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación Inclusiva”, presenta cinco objetivos claramente definidos, de los cuales, los dos primeros responden al proceso de estudio de caso en el centro educativo:

- Determinar el nivel de logro de los objetivos del Proyecto “Apoyo a la Gestión Pedagógica ejecutado en centros educativos de calidad con orientación inclusiva”.
- Valorar la sostenibilidad de las prácticas impulsadas y los resultados alcanzados por el proyecto.
- Identificar lecciones aprendidas que impulsen la gestión de la transformación de los centros educativos hacia la educación inclusiva.
- Sistematizar la experiencia educativa del proyecto como insumo de divulgación a otras audiencias.
- Favorecer un aprendizaje crítico de los lineamientos orientados hacia la evaluación impulsados por MIDEPLAN.

La metodología de abordaje se caracterizó por ser un proceso que considera que los contextos de intervención educativa requieren diseños que focalicen la dinámica con miras en el mejoramiento de la gestión, donde los resultados puedan ser tomados como insumos para la toma de decisiones oportunas. Para lograr lo anterior, se propuso el modelo CIPP: Contexto, Insumos, Procesos y Productos el cual ofreció una oportunidad de desarrollar un estudio que posibilitó examinar el contexto, metas, recursos, implementación y resultados de un programa o proyecto público, y está diseñado para proporcionar información detallada para los gestores del proyecto, puedan guiar operaciones e identificar áreas de mejoras. A partir de la opinión de la dirección institucional, el personal docente, el estudiantado, personal técnico-administrativo, el personal administrativo y las familias se construye una imagen del proceso de implementación del Índice de inclusión como eje del proyecto Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva.

Las conclusiones del estudio de caso indican:

- a. El Centro educativo Nuevo Horizonte presenta diversos niveles de logro según la fase del Índice de inclusión en la que se encuentra. Los principales logros son:

El establecimiento de una estrategia que le permite establecer etapas iniciales de posicionamiento y de participación del proyecto, partiendo del personal docente y miembros del personal técnico – administrativo y administrativo para posteriormente proyectarse a los estudiantes y a las familias. La constitución de un grupo que da soporte a las acciones de implementación del Índice de inclusión en la primera parte del proyecto, cuya incorporación y organización en la estructura de la institución permite el logro de las metas y objetivos propuestos. Asimismo se identifica la figura de amigo crítico que proviene del cuerpo de las familias. Los procesos de capacitación de los miembros del Equipo institucional de inclusión y del total del Personal docente que se califican como pertinentes y que además lograron cumplir con las expectativas de todos los participantes. Un grado de conocimiento acerca de la educación inclusiva en el Personal docente de la institución que les permite identificar elementos, conceptos y proyectar estrategias. El cumplimiento con el diagnóstico congruente con las indicaciones del Índice de inclusión. El desarrollo de actividades para promover la inclusión que corresponden con la fase de sensibilización. La incorporación de algunos valores y aspectos relacionados con la educación inclusiva en las prácticas de aula y algunas expresiones en la

cultura institucional que buscan el mejoramiento de las interrelaciones entre los miembros de la comunidad educativa. El desarrollo de actividades coherentes con las indicaciones del Índice de inclusión con diversos niveles de participación en el personal de la institución y en el estudiantado, las cuales son calificadas como útiles, a la vez que permiten el trabajo en grupos, la aceptación de la diversidad y generan motivación para seguir en el proceso educativo. La generación de un sentimiento de acogimiento específicamente en el personal de la institución y en el estudiantado. El desarrollo de una capacidad de autogestión de recursos que permite el desarrollo del proyecto. El establecimiento de un planeamiento del equipo institucional de inclusión que definió pautas de trabajo particular. Se plasma a nivel institucional la educación inclusiva a nivel de actividades extracurriculares y el desarrollo y coordinación de estas acciones considerando su adecuación a las posibilidades del Centro educativo. Se logra también, un nivel de apoyo de las personas que han ocupado la Dirección del Centro educativo y de empresas que pueden apoyar con recursos para solventar necesidades materiales del estudiantado. La generación de una estrategia comunicativa para el personal y el estudiantado del centro educativo con varios mecanismos que permite tener al tanto de todos los procesos y acciones del proyecto. La permanencia necesaria de los miembros del equipo institucional con personas identificadas con el enfoque de educación inclusiva que asegura la coordinación y seguimiento de las actividades del proyecto. El apoyo de instancias como la Universidad Nacional en capacitación y asesorías del modelo pedagógico. También se identifica un apoyo del ERI de la Dirección Regional de Heredia en los ámbitos conceptual así como la participación en actividades proyección en otros circuitos escolares, o bien, de otras Direcciones Regionales. El logro de las actividades previstas con altos niveles de satisfacción de parte de la comunidad educativa, se reconoce un cambio en el ambiente laboral que supera los problemas de división existentes previos al desarrollo del proyecto. Finalmente con la CAEI se logran procesos efectivos de capacitación con un papel sustantivo del CENAREC y con el apoyo de la UNA. También se considera como logro el acompañamiento recibido por la ERI.

b. En relación con la sostenibilidad del proyecto se reconoce que la práctica institucional de asegurar la articulación de las acciones de educación inclusiva con los otros comités establecidos institucionalmente permite proyectar un nivel de estabilidad del proyecto. Las actividades de articulación del equipo institucional de inclusión con el comité de centros educativos de calidad pueden generar mecanismos a nivel institucional de actividades de seguimiento para dar sostenibilidad al proyecto. La identificación de las prácticas inclusivas por parte del estudiantado puede dar carácter de sostenibilidad del enfoque del proyecto, así como los mecanismos generados para mantener comunicado al personal de la institución.

Las principales recomendaciones para el Centro educativo sugieren considerar como áreas de oportunidad:

Establecer procesos de información para los casos del estudiantado y las familias para lograr niveles de decisión y participación en el proyecto.

Lograr la representatividad de la comunidad educativa, esto es la incorporación de estudiantes y familias, a la vez, clarificar la figura y funciones del amigo crítico a partir de las indicaciones del Índice de Inclusión.

Coordinar con la CAEI y con CENAREC para considerar características de la institución asociadas a la movilidad el personal docente y proyectar estrategias sostenibles de capacitación para la institución.

Proyectar actividades que permitan al estudiantado y las familias mayores niveles de conocimiento.

Incorporar de manera efectiva a la comunidad educativa en los procesos diagnósticos futuros y el aprovechamiento de los datos para definir prioridades de ámbitos de acción y alcanzar la inclusión en la institución.

Incorporar los resultados del diagnóstico y la identificación de prioridades en el Plan de mejora de la institución.

Fortalecer las acciones vinculadas a promover valores y aspectos relacionados con la educación inclusiva en las prácticas de aula y en la cultura institucional para establecer indicaciones institucionales y proyectar políticas inclusivas.

Considerar en las actividades que promueven la incorporación de las familias mediante procesos comunicativos y esfuerzos que logren mayores niveles de acogimiento.

Valorar como parte de su naturaleza la movilidad del personal y recrear estrategias que de manera permanente pueda lograr grados de acogimiento y participación en la comunidad educativa.

Incluir en la programación de las actividades el presupuesto de recursos específicos para las acciones que promueven la educación inclusiva, el ejercicio de prever los recursos necesarios implica la gestión ante la Junta de Educación, así como la identificación de fuentes de financiamiento adicionales al Patronato Escolar.

Proyectar en el Plan de mejora institucional acciones que consideren los insumos del diagnóstico y así se permita señalar la ruta de avance a partir de indicadores de avance.

Incorporar orientaciones pedagógicas en las prácticas de aula y para tales efectos, considerar procesos de capacitación permanentes para el personal docente, sobre todo considerando la rotación de personal.

Programar, mediante planes operativos anuales, los presupuestos de los recursos que coadyuven a generar procesos de análisis de lo programado con lo ejecutado.

Considerar la sensibilización constante con el personal y establecer de manera clara la estructura de apoyo al proyecto para solicitar el apoyo a la CAEI y a la ERI y alcanzar la sensibilización y la identificación con el proyecto de la supervisión circuital.

Para asegurar la sostenibilidad del proyecto, considerar que se requiere la incorporación del enfoque de diversidad en el Plan estratégico institucional pues esto aseguraría las propuestas de coordinación entre los distintos comités institucionales.

Nuevamente tomar en cuenta el nivel de rotación del personal para establecer una plataforma de autogestión del proyecto que genere inducciones, capacitaciones y desarrollos permanentes en la institución.

ii. Propuesta metodológica para el estudio de caso

La experiencia en la Escuela de Nuevo Horizonte se realizó el día 26 de julio de 2013 y se orientó con la siguiente agenda de trabajo:

Hora	Actividad	Participantes
De 7:30 am A 8:00 am	Presentación Principales objetivos de la visita Plan de trabajo	Equipos Institucional
De 8:30 am A 9:50	Taller 20 Estudiantes seleccionados de los niveles V grado y VI grado	Estudiantes Primaria
De 9:00 am a 10:00am	Entrevista Personal Administrativo/Personal Técnico Administrativo	Personal Administrativo
11:10-12 md	Entrevista Persona que ocupa la Dirección	Director
Desde 8:00 am	Cuestionario Docentes	Docentes
10:00 – 11:00 am	Entrevista Equipo Institucional	Equipo Institucional
10:00 – 11 am	Entrevista grupal Ocho (8) Docentes se seleccionarán al azar.	Docentes
1:00 pm	Entrevista grupal Familia Patronato Escolar y Junta de Educación.	Familias
Se envían previamente	Cuestionario Familia	Familia

El proceso de aplicación de guías de entrevistas, talleres y cuestionarios se desarrolló según las indicaciones dadas en el diseño evaluativo. Además siguió como condiciones de aplicación lo siguiente:

- En todos los momentos establecidos se expusieron los objetivos de la evaluación y el valor de participación de los integrantes de la escuela visitada.
- La agenda se coordinó con el Equipo Institucional según las condiciones que consideren pertinentes para su desarrollo.
- Los registros de conversaciones con dispositivos como grabadores u otros deben tener el visto bueno de los participantes.

- d. Las conversaciones y talleres serán registrados en formatos escritos.
- e. Los ajustes en la visita de campo se realizaron tratando de interferir lo menos posible con la dinámica convenida.

Se aplicó cuestionarios a los siguientes grupos:

Miembros de la comunidad educativa.	Número de cuestionarios aplicados	Porcentaje de devolución
Estudiantes	78	100
Personal Docente	38	55
Familias	50	33

Participaron del Taller de indagación 8 docentes de las siguientes secciones: K-3, 1-3, 2-1, 3-4, 4-5, 5-2, 6-4, profesora de Educación Física. En el caso del personal Administrativo se unificó pues el personal técnico-administrativo solo era una persona.

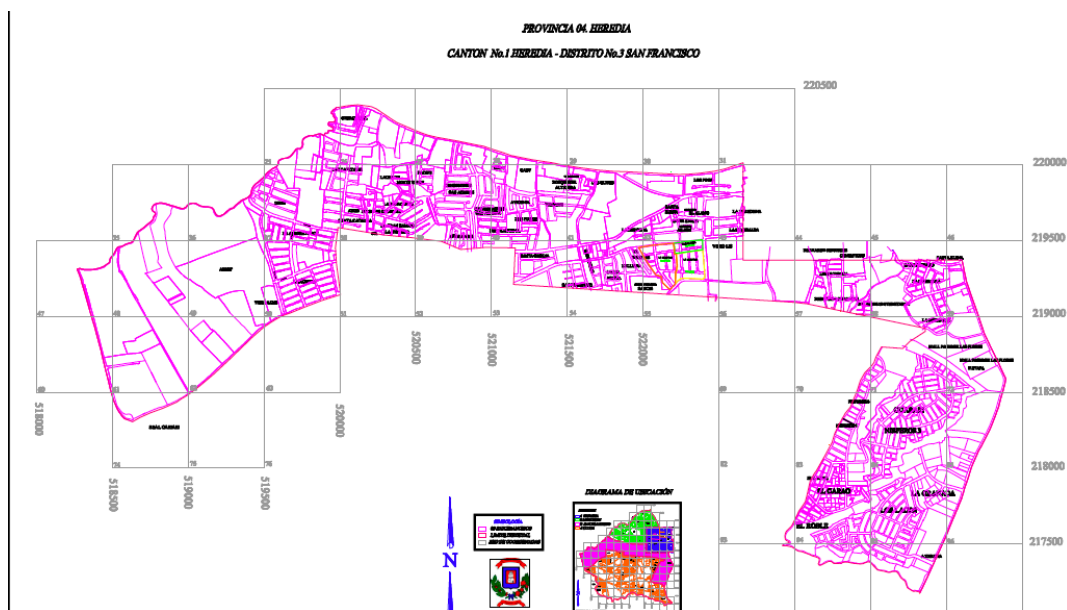
I. CONTEXTO DEL ESTUDIO DE CASO

1.1. Ubicación y características socio geográficas del entorno escolar

La Escuela Nuevo Horizonte se ubica en el poblado Nísperos III, distrito San Francisco del cantón de Heredia, Provincia de Heredia. Este cantón tiene un Índice de Desarrollo Humano de 0,82, población de 134 817 habitantes. Tiene entre sus características socio-económicas el desarrollo de miles de viviendas que coexisten con habitantes en precario, importantes grupos de indocumentados y población fluctuante que tiene requerimientos de salud y sanidad, de educación, de vivienda y seguridad ciudadana prioritarios sobre la mayoría de otras áreas del resto Heredia y del país, cuyo número oscila entre 8.472 y 11.470 personas por la alta migración y fluctuación de grupos indocumentados, en precario y marginados. (Centro Internacional para el Desarrollo Humano , sf).

El siguiente mapa muestra la ubicación del Distrito de San Francisco de Heredia, en el cual se encuentra el Centro Educativo Nuevo Horizonte:

Ilustración 1: Ubicación del Distrito San Francisco del cantón de Heredia



Fuente: http://www.heredia.go.cr/index.php/descargas/mapas/doc_download/797-mapa-distrito-san-francisco.html

1.2 Caracterización del Centro Educativo Nuevo Horizonte

El centro educativo se localiza del Supermercado *PALI* Los Lagos, 300 metros al norte, 200 metros al oeste, 100 metros al norte y 200 metros al este. Perteneció al Circuito educativo 02 de la Dirección Regional de Heredia. Su Tipo de dirección es DEG 5.

La Escuela de Nuevo Horizonte cuenta en la actualidad con 878 estudiantes. Asimismo la institución asume una atención permanente a estudiantes con necesidades educativas especiales. Esta población estudiantil es atendida por un personal docente conformado de 72 personas, docentes de educación especial y docentes de asignaturas complementarias.

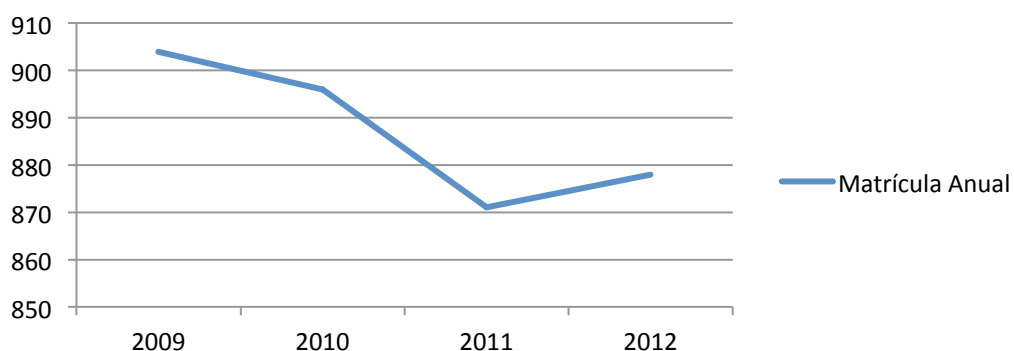
Además de la oferta regular de centro educativo de I y II ciclo de Educación General Básica, el Centro Educativo Nuevo Horizonte cuenta con Laboratorio de Informática, apoyo de Orientación, Trabajo Social y Psicología, Biblioteca, Aula Integrada y Servicios de Apoyo Fijo e Itinerante de Problemas de Aprendizaje, de Servicios Emocionales y de Conducta, Terapia de Lenguaje. El personal directivo y administrativo está conformado por la Dirección, la Oficinista, Consejería, Agentes de seguridad, Servicio de mantenimiento y Cocineras.

Indicadores de desempeño educativo

Dada la relación que teóricamente se establece entre los procesos de promoción de inclusión y el mejoramiento de condiciones educativas, se considera fundamental revisar algunos indicadores de desempeño educativo de la Escuela de Nuevo Horizonte en el período de desarrollo del proyecto: Apoyo pedagógico a Centros educativos de calidad con orientación inclusiva.

A nivel de indicadores de desempeño educativo la Escuela Nuevo Horizonte presenta un leve descenso en su matrícula del año 2009 al 2012, este último muestra una recuperación. Aquí se hace necesario recordar que las comunidades a las que asiste el Centro educativo son de alta movilidad y por ello, el comportamiento de la matrícula puede explicarse más bien por la dinámica socioeconómica que les caracteriza.

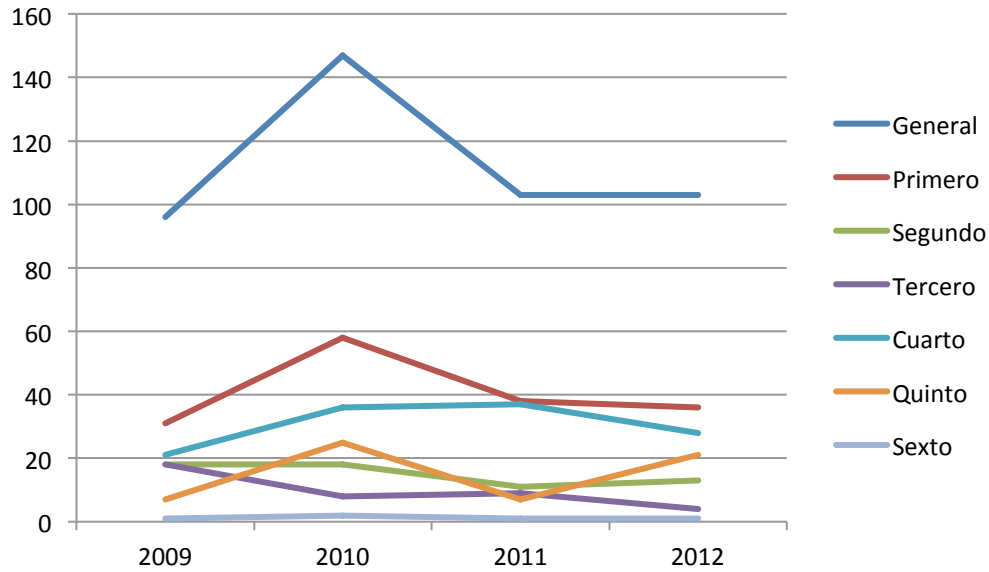
Gráfico 1: Matrícula inicial reportada por el Centro Educativo Nuevo Horizonte en el período 2009-2012



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Análisis Estadístico, 2013

Sus indicadores de reprobación presentan un comportamiento con una tendencia a la baja en los niveles que van en el período del proyecto. Como se puede identificar en el gráfico 2 la tendencia en los últimos dos años es a mantener el número de estudiantes con condición de reprobado. A nivel específico sólo se observa para el nivel de segundo grado un leve ascenso y en el caso del nivel de quinto si es más evidente el ascenso en el último año. Sin embargo, los otros niveles muestran una tendencia a la baja, situación que influye en la reprobación como indicador general de desempeño educativo.

Gráfico 2: Número de estudiantes repitentes en el Centro Educativo Nuevo Horizonte en el período 2009-2012



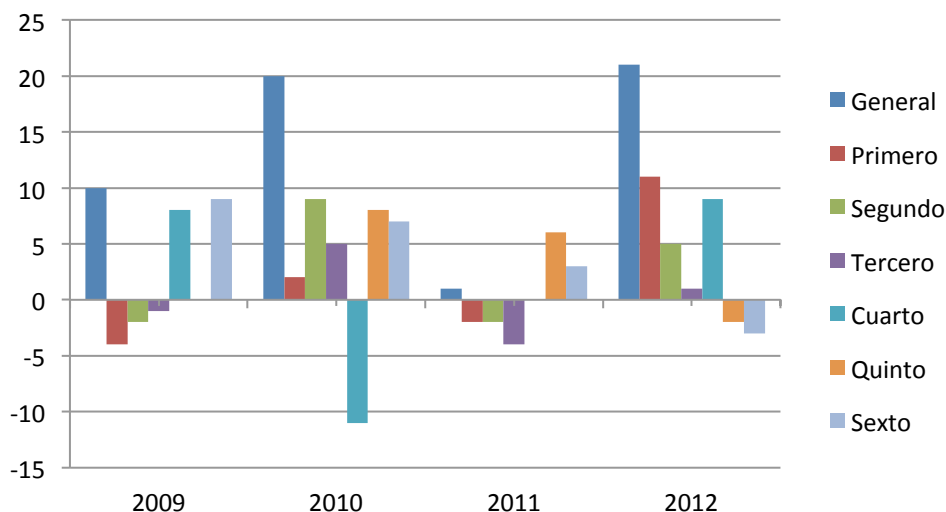
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Gestión Estadística, 2013

Por su parte los indicadores de Deserción para el período 2009-2012 en general muestran que existe un número en ascenso de abandono escolar, sobresale que la situación se agudiza para el año 2012 en todos los niveles, excepto, quinto y sexto. Sin embargo, para interpretar estos datos es necesario tomar en cuenta que el contexto socio demográfico de Nuevo Horizonte se ve dinamizado por procesos de inmigración que se caracteriza por la gran movilidad de sus habitantes. Por tanto, indicadores como el de deserción pueden verse afectados, entre otros factores, por procesos de migración.

Para el caso de los niveles de ausentismo en el período analizado no fue posible su obtención dado que el sistema de registro es por docente y no por institución.

En general estos indicadores muestran un desempeño educativo, en el cual se hace necesario reconocer y profundizar en el dinamismo del contexto socio demográfico de la institución y otros factores asociados tanto de carácter interno como externo para interpretar el aporte real de los resultados del proyecto.

Gráfico 3: Indicadores de deserción en el Centro Educativo Nuevo Horizonte en el período 2009-2012



Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación Pública Departamento de Gestión Estadística, 2013

II. PROCESO DE APLICACIÓN DEL ÍNDICE DE INCLUSIVIDAD

2.1 El involucramiento en el proyecto: Intenciones y propósitos del Centro Educativo

La Escuela de Nuevo Horizonte inicia el proyecto luego de ser invitados a participar en una actividad de Educación Inclusiva organizada en CENAREC a finales del 2010, en esta actividad conocen las experiencias de los seis centros educativos que iniciaron el proyecto en el 2009. Dicha actividad genera la excitativa necesaria para que la Dirección y el cuerpo de docentes que asistiera a la actividad propusieran, a inicios del 2011, la idea ante el personal docente en una reunión y así brindar una explicación más clara de lo que conllevaría el proyecto.

De acuerdo con el personal de la institución los propósitos que la institución asumió con este proyecto se centraron en dos puntos: la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras: "(...) alcanzar el debido respeto a la inclusión de los niños, incluir y tratar a todos por igual, aprovechar las fortalezas de la comunidad educativa, la educación de calidad, darle a cada individuo lo que necesita según sus necesidades educativas especiales, respeto de los derechos

de los niños y niñas, igualdad de oportunidades para todos y lograr el respeto a la diversidad en todas las áreas” (Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, 2013).

El Centro educativo asume estos propósitos y desarrolla el proyecto considerando como primer nivel de trabajo el personal de la institución para poder seguir como el estudiantado y luego con las familias. De acuerdo con las opiniones del personal y el Equipo Institucional de Inclusión¹ el proyecto llega en un momento en el cual existe divisiones entre el personal docente y se reconoce como una oportunidad para romper con esa fragmentación y articular espacios con el resto del personal de la institución. (Equipo Institucional de Inclusión, 2013 y Personal Técnico-Administrativo y Administrativo, 2013)

2.2 Descripción de las Acciones desarrolladas

El curso de las acciones y etapas desarrolladas por el Centro educativo se muestran en la Ilustración 1, en ella se reconoce que el centro educativo apenas se encuentra en la etapa de exploración del centro educativo.

Ilustración 2: Línea de tiempo de las actividades desarrolladas por el Centro educativo Nuevo Horizonte en la implementación del proyecto Apoyo a la Gestión pedagógica del Centros educativos de calidad con orientación Inclusiva



Fuente: Elaboración propia a partir del Taller con el Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, 2013 y la Entrevista Grupal con el Comité Institucional Inclusión, 2013

La primera acción la constituye la conformación de la Comisión de Inclusión, el cual se definió por la dirección a finales del 2010 con miembros pertenecientes a todos los niveles de la institución: preescolar, primaria y educación espacial. Dada la carga de actividades que implicó, el centro educativo tomó la decisión de renovar la comisión todos los años con aquellas personas que quisieran participar de manera voluntaria. A la fecha ha presentado diversos cambios en su configuración inicial, incluyendo la toma en cuenta del personal administrativo. Una vez

¹ Grupo Coordinador según el Índice de Inclusión. (Boot, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan, & Shaw, 2002)

finalizado el proyecto (en el año 2012) se considera importante proseguir con las acciones pero desde el Comité de calidad dispuesto por el Ministerio de Educación. No obstante, aun esta Comité se perfila como una comisión del personal de la institución pues no cuenta con representación de familias ni de estudiantes, tal y como lo señala el Índice de Inclusión (2002).

Esta comisión no cuenta con la presencia de la dirección del centro educativo y cabe destacar que en el período del proyecto ha contado con al menos dos direcciones.

La figura de Amigo crítico está posicionada en un miembro de la comunidad, no obstante, se desconocen, a nivel conceptual, cuáles son las funciones que cumple. Sin embargo, para el Equipo Institucional de Inclusión representa un apoyo importante para la institución, ya que realiza diferentes tareas e integra varios grupos como el patronato.

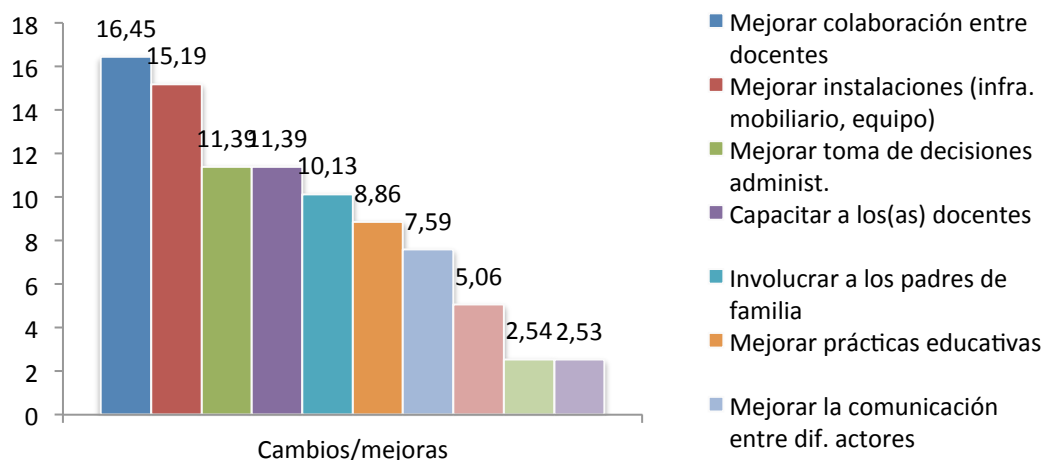
Con la conformación de la Comisión Institucional se da inicio a la primera fase de Sensibilización. Esta fase inicialmente la viven los miembros designados por la dirección en el año 2009 en la actividad ya indicada en CENAREC. Estos miembros exponen al personal docente las condiciones del proyecto y de esta manera aceptan su participación en él. Para el 2011 se desarrolla el proceso de capacitación por parte del CENAREC a todo el personal docente y posteriormente, se desarrolla la sensibilización con la comunidad educativa: entre las cuales el personal Administrativo destaca la realización de dos actividades: el amigo secreto y talleres de integración: “(...) estas actividades son bonitas, el amigo secreto sirve mucho porque sentir el compañerismo es especial, uno se siente incluido” (Personal Técnico-Administrativo y Administrativo, 2013) Esta primera fase de sensibilización también incluyó la asistencia a un seminario en la Universidad Nacional (UNA).

Cabe señalar que el proyecto se aborda institucionalmente con una primer fase con el personal de la institución, para proyectarse posteriormente con el resto de la comunidad educativa: *“Primero teníamos que construir nosotros los valores de colaboración y de inclusividad antes de poder trabajar con los chiquitos y los padres, nosotros teníamos primero que vivirlo para poder mostrarlo”* (Equipo Institucional de Inclusión, 2013)

Las acciones implementadas señalan la búsqueda del reconocimiento de las cualidades de las personas, la búsqueda de lograr la inclusión de las personas. Con la fusión con los Comités de Calidad y con los Proyectos de Medio Ambiente y Convivir, las acciones del proyecto se ven superpuestas como una política para todas las actividades que desarrolla la institución, así los distintos comités cuando organizan actividades proyectan la inclusión siguiendo las pautas que establece el Equipo institucional de inclusión, particularmente por la participación de las personas que conforman el Equipo institucional de inclusión en estas otras comisiones: “ (...) por ejemplo, la Feria Gastronómica o la actividad de la Anexión que acabamos de tener, en la que todos participamos” (Equipo institucional de Inclusión, 2013) “(...) yo participé con ellas, yo me vestí y fui parte de los bailes típicos y de las presentaciones” (Personal Técnico-Administrativo y Administrativo, 2013)

En la actualidad se encuentran en el desarrollo del Diagnóstico, este se da mediante la aplicación de la técnica de encuesta y toman como insumos el Índice de Inclusión (Boot, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan, & Shaw, 2002) y sus orientaciones en relación con los indicadores y los instrumentos. Este proceso se ajusta al contexto escolar mediante la adaptación de instrumentos. Esta fase además se lleva adicional al inicio del proceso de sistematización para la Universidad Nacional con el fin de la creación de una nueva misión de escuela. (Equipo institucional de Inclusión, 2013)

Gráfico 4: Principales cambios requeridos en el Centro Educativo Nuevo Horizonte según la opinión del Personal docente, 2013

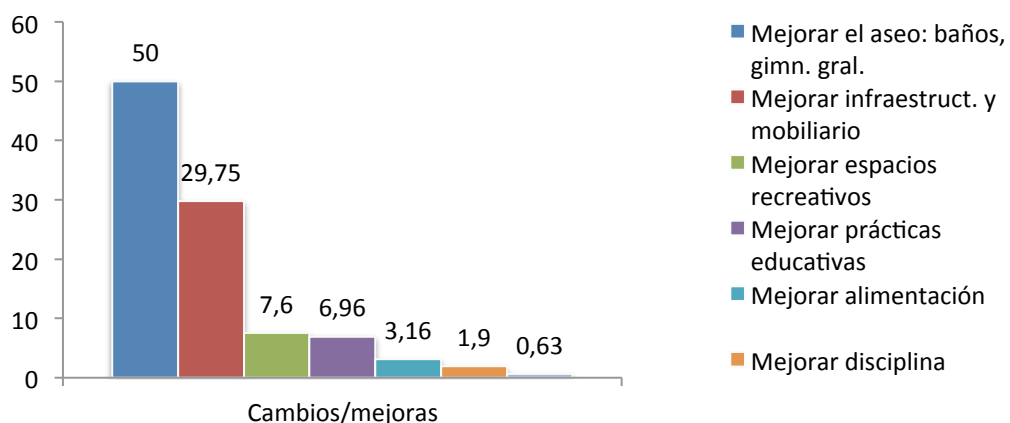


Fuente: Tabulación datos del Diagnóstico institucional Escuela Nuevo Horizonte.

La tabulación de los datos del Diagnóstico les ha permitido identificar áreas sensibles de la institución, el gráfico 4 muestra las opiniones del personal docente en relación con los cambios que son necesarios en la institución.

También se destacan las respuestas de los estudiantados como resultados preliminares del diagnóstico, en el cual se reconoce la necesidad de cambio de infraestructura, ya indicado por el personal docente, pero de alta importancia para el estudiantado, como se describe en el gráfico 5.

Gráfico 5: Principales cambios requeridos en el Centro Educativo Nuevo Horizonte según la opinión del Estudiantado, 2013

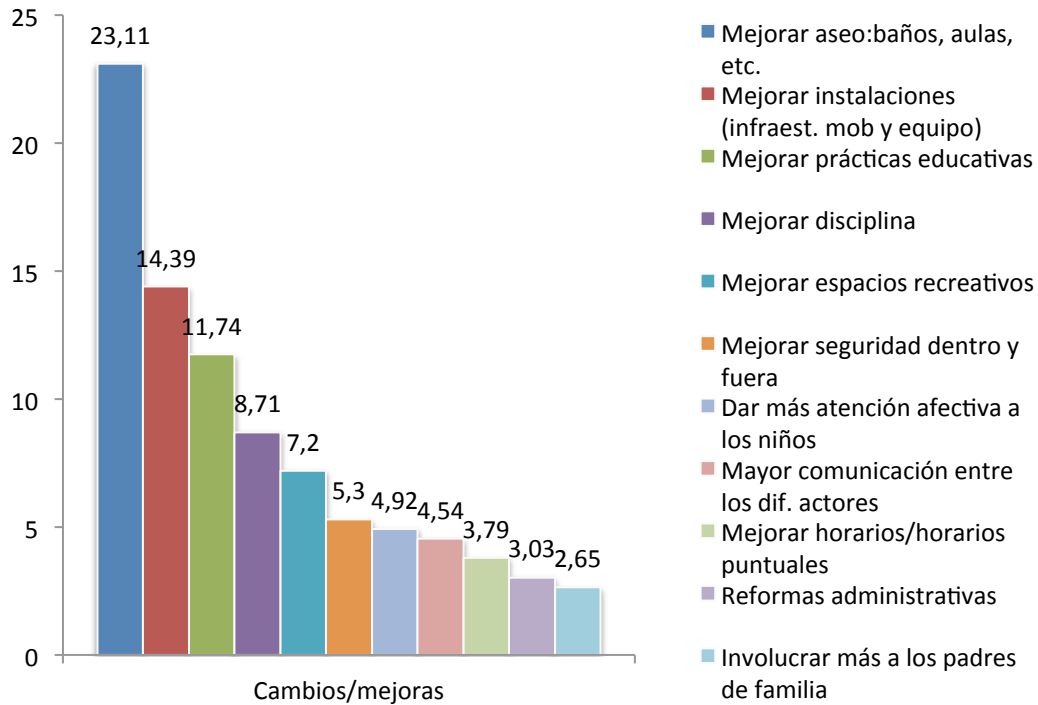


Fuente: Tabulación datos del Diagnóstico institucional Escuela Nuevo Horizonte

En el caso de las familias, los resultados preliminares también establecen la necesidad de observar cambios a nivel de infraestructura, si bien sus requerimientos son más diversos como se señala en el gráfico 6.

Este proceso de identificación de prioridades les permitirá la definición de acciones sustantivas en el marco del Plan educativo institucional. En el Plan de Mejoramiento continuo propuesto para el ciclo lectivo 2013, se proponen dieciséis objetivos de trabajo de los que se destacan, al menos 4 que señalan acciones que procuran la inclusión (Tabla 1), no obstante, estas intenciones no surgen por completo de la fase de diagnóstico, de acuerdo con el señor director de la institución, el planeamiento institucional sigue las indicaciones dadas por el MEP y por ello nos sólo incorpora al Equipo institucional de inclusión (que para este año se articuló al comité de calidad) sino que establece el trabajo de todos los comités.

Gráfico 6: Principales cambios requeridos en el Centro Educativo Nuevo Horizonte según la opinión de las Familias, 2013



Fuente: Tabulación datos del Diagnóstico institucional Escuela Nuevo Horizonte

Tabla 1: Muestra de objetivos del Plan de Mejoramiento Institucional de la Escuela Nuevo Horizonte, 2013

Objetivo del Plan de Mejoramiento Institucional	Meta asociada
1. Reducir los niveles de deserción y ausentismo escolar en el centro educativo.	Reducir la deserción en un 100% (no deserción) y bajar el ausentismo en un 80%
3. Mejorar el acceso al proceso educativo y la convivencia de los y las estudiantes mediante estrategias y actividades que permitan su integración.	Lograr la convivencia pacífica entre estudiantes y el acceso a toda la población estudiantil sin discriminación de ningún tipo.
4. Atender de manera oportuna y eficaz las necesidades educativas y personales (diversidad) de los estudiantes que impiden un adecuado desenvolvimiento escolar.	Atender en un 100% los estudiantes que requieren de algún tipo de adecuación curricular.
8. Mejorar las relaciones interpersonales y laborales del personal docente y administrativo de la escuela Nuevo Horizonte.	Integrar al 100% del personal en actividades variadas.

Fuente: Plan de Mejoramiento Institucional, Centro educativo Nuevo Horizonte, 2013

Si bien el plan tiene actividades de control y valoración de riesgos no fue posible establecer el grado de avance de ejecución de las intenciones propuestas. No obstante, la búsqueda de que los principios se desarrollen de manera transversal, mediante la proyección en todos los comités de trabajo se asume como una garantía de que la inclusión se puede desarrollar.

De acuerdo con el Índice las prácticas educativas deben:

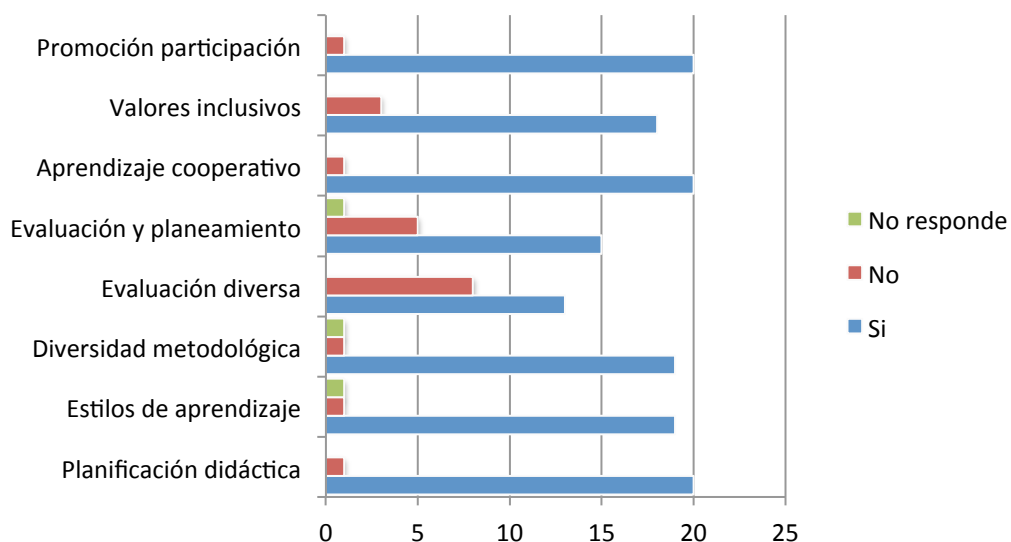
(...) asegurar que las actividades en el aula y las actividades extraescolares promuevan la participación de todo el alumnado y tengan en cuenta el conocimiento y la experiencia adquiridas por los estudiantes fuera de la escuela. La enseñanza y los apoyos se integran para “orquestrar” el aprendizaje y superar las barreras al aprendizaje y la participación. El personal moviliza recursos de la escuela y de las instituciones de la comunidad para mantener el aprendizaje activo de todos. (Boot, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan, & Shaw, 2002:61)

Tomando en cuenta lo anterior, la incorporación de orientaciones pedagógicas de acuerdo con la Educación inclusiva que indica el personal docente, corresponde con las indicaciones del Índice de Inclusión, pues el 95,2% utiliza estrategias de aprendizaje cooperativo y un 85,7% desarrolla actividades que incorporan valores inclusivos. De acuerdo con la opinión docente el 95,2% del personal reporta la incorporación de la diversidad en la planificación didáctica, y el 90,5% señala la inclusión de metodologías que atiende la diversidad con la consideración de las diferencias individuales, con la incorporación de diversos recursos auditivos, visuales, entre otros, uso de estrategias lúdicas diversas que incorporen juegos, exposiciones y la atención equilibrada de actividades individuales y grupales, que también es reportada por el mismo porcentaje de docentes con la incorporación de trabajo en parejas, grupos aprendizaje cooperativo, entre otros.

No obstante, las actividades evaluativas parecen presentar una tendencia a la baja, pues según un 61,9% toman en cuenta las habilidades y conocimientos que responden a las características de los estudiantes y un 71,4% plantea diversidad en de estrategias evaluativas en el planeamiento, sobretodo de autoevaluación y de revisión conjunta. Empero se señala que esta descripción no fue suministrada por la mayoría de los docentes que indicaron que sí incluían estrategias de evaluación diversa. Las diferencias entre los porcentajes que se identifican entre las acciones docentes en relación con la planificación y metodología y la evaluación se podrían explicar por la inconsistencia entre las orientaciones pedagógicas brindadas en el Índice de Inclusión y las prescripciones señaladas por el MEP para lo relativo con la evaluación de aprendizajes, particularmente en lo que se refiere a la función sumativa. El gráfico 7 resume las características de las prácticas pedagógicas del centro educativo.

De las actividades previstas se reconoce que algunas no se pudieron llevar a cabo porque todavía existen docentes no comprometidos, existe la mala comunicación entre la dirección y la Supervisión Educativa circuito 02, el tiempo para la realización capacitaciones y talleres para asesorar bien a todo el personal, el cambio de administración (tres directores en dos años). La anterior situación se establece como un aspecto muy significativo, pues en el período que llevó el proyecto, los procesos de capacitación no permitieron atender a todo el personal por la rotación que enfrentan cada año.

Gráfico 7: Características de las prácticas pedagógicas del Centro educativo Nuevo Horizonte, según opinión de docentes, 2013



Fuente: Cuestionario dirigido a docentes, Escuela Nuevo Horizonte, 2013

Lo anterior hace que el proceso de implementación del proyecto sea calificado por el Equipo institucional de Inclusión como

Muy lento, por la falta de tiempo, debemos cumplir con muchas labores lo cual nos genera sentimientos de frustración. La dirección no tiene un objetivo claro del proyecto, lo cual se grava por el desconocimiento de la Supervisión. El proceso es lento por:

- 1. El personal ya capacitado se va de la institución, el personal que ingresa no recibe la capacitación 1, hay fallos en la comunicación con el CENAREC.*
- 2. El cambio de director, el director nombrado desconoce el proyecto.*
- 3. La Supervisión Regional, obstaculiza la entrega de permisos. (política educativa de la región) ”. (Equipo institucional de Inclusión, 2013)*

En este sentido los procesos de inducción realizados para los nuevos miembros de la comunidad no existen formalmente. El nuevo miembro del personal es inducido por la Dirección de manera verbal (Equipo institucional de Inclusión, 2013) De acuerdo con la opinión de los estudiantes las acciones de inducción se dan en el ámbito del aula y están orientadas por el docente quien presenta al nuevo estudiante y le da la bienvenida y el recorrido por la institución, esto no se cumple para el ámbito institucional. (Estudiantes, 2013) Por su parte el personal técnico-administrativo y el administrativo señalan que reciben información acerca de la institución y su naturaleza inclusiva. (Personal Técnico-Administrativo y Administrativo, 2013)

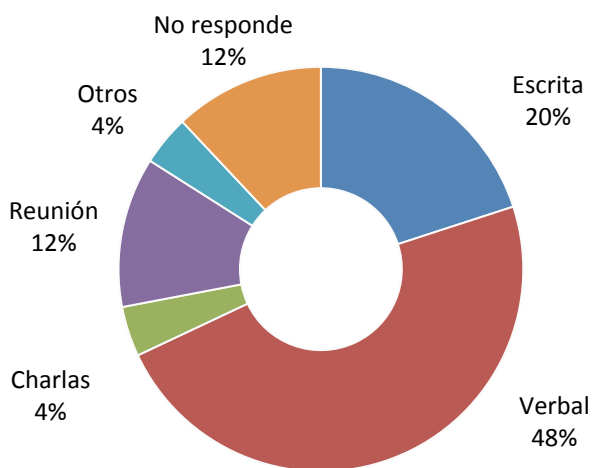
Desde la opinión de las familias no es posible asegurar la existencia de procesos de inducción. Las familias consultadas no reconocen procesos de inducción, la información ha sido sobretodo de carácter oral, tal y como se señala en el gráfico 8. Por su parte la opinión de miembros de la Junta de Educación y Patronato Escolar señala que estos grupos no están involucrados en el proceso del proyecto:

“No, hace tan solo unos días escuchamos comentarios del tema, no tengo estrecha comunicación con la escuela ya que no tengo hijos o hijas en la institución solo participo como presidenta de Junta.

De igual forma desconozco el tema, soy presidente del patronato y tengo un niño en preescolar” (Familias, 2006)

Las familias reconocen como punto de contacto el proceso de matrícula, el cual consiste en el pago del monto establecido, recibido por los docentes, se le da una boleta y se le indica cuál es la docente de nivel que corresponde. Este punto de contacto no parece ser utilizado como espacio para la inducción al centro educativo ni a la filosofía de la inclusión.

Gráfico 8: Proceso de información del proyecto en el Centro educativo Nuevo Horizonte, según opinión de familias, 2013



Fuente: Cuestionario dirigido a docentes, Escuela Nuevo Horizonte, 2013

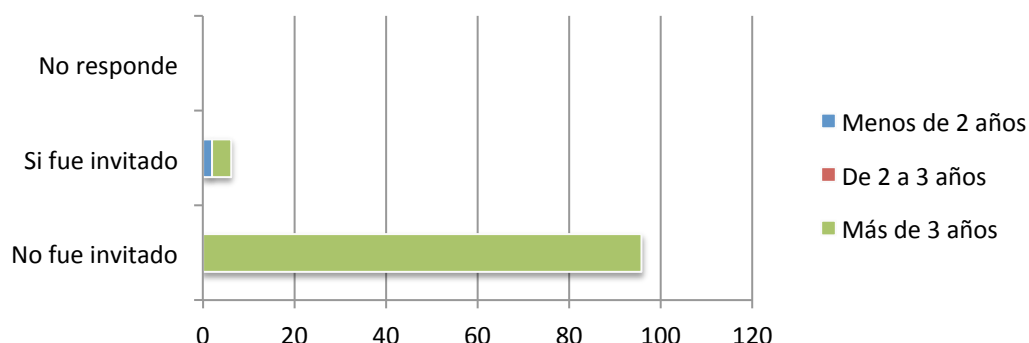
Finalmente en las actividades desarrolladas en el ámbito del circuito escolar se reconoce una participación activa de parte de una de los miembros del Equipo institucional de Inclusión, quien por su afinidad con el tema, su formación profesional en el campo, ha sido invitada en el marco de la Dirección Regional de Heredia a compartir sus experiencias y referentes conceptuales con otras Direcciones regionales: Sarapiquí, entre ellas.

2.3 Caracterización de las formas de Participación, involucramiento y acogimiento

La caracterización de la participación se puede analizar en tres momentos: en la decisión de participar en el proyecto, en las actividades desarrolladas por el Equipo institucional de inclusión y en el desarrollo del diagnóstico.

La participación de los miembros de la comunidad educativa en la decisión de participar en el proyecto indica que esta se concentró en la dirección y el personal docente. En el inicio del proyecto, el personal docente fue informado e invitado a participar en una reunión de personal (Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, 2013), para el 2013 el profesorado indica que un 81% fue informado y solo un 4,8% participó de la decisión. Por su parte el personal docente-administrativo, administrativo, indica que fue informado e incorporado a diversas dinámicas para armonizar entre el personal. Ni el estudiantado ni las familias señalan haber participado en la decisión de participar en el proyecto. En el gráfico 9 se puede apreciar las respuestas de las familias en relación con la invitación a participar en el proyecto.

Gráfico 9: Opinión de las familias en relación con la invitación a participar del Proyecto según el tiempo de vínculo con la institución, Escuela Nuevo Horizonte, 2013



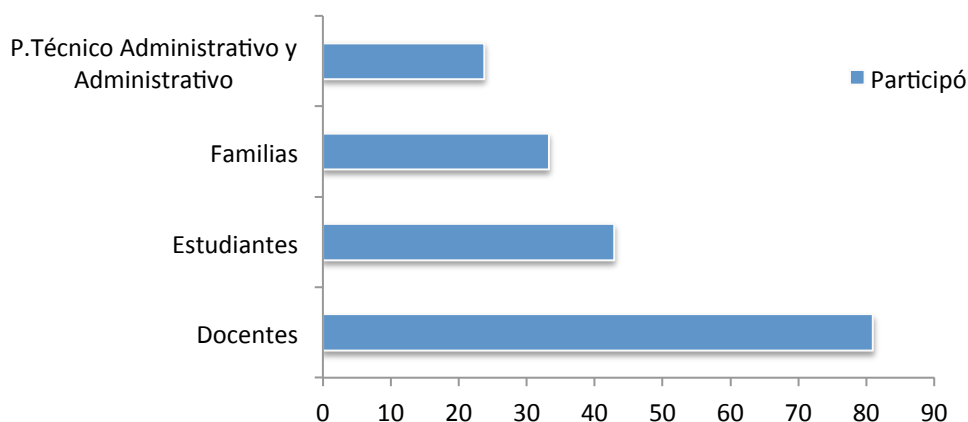
Fuente: Cuestionario Familias Escuela Nuevo Horizonte, 2013

Esta condición también se ve reflejada en la representatividad que existe en el Equipo Institucional de Inclusión en el que sobresale la presencia de docentes, un miembro que proviene del ámbito técnico-administrativo, pero no hay presencia de estudiantes ni de familias. La presencia del Amigo Crítico como un miembro de la comunidad permite proyectar la posición de este grupo en el comité institucional.

La participación de los distintos miembros de la comunidad educativa de la Escuela de Nuevo Horizonte en las acciones promovidas por el Equipo Institucional de Inclusión muestra que un 57,1% de los docentes conocen el proceso de diagnóstico, frente a un 42,9% que indica una respuesta negativa. Por su parte, un 28,6% de los docentes señala haber participado en la elaboración del Plan de Mejoramiento Institucional frente a un 66,7% que no reporta haberlo hecho. El porcentaje de participación docente aumenta en las actividades propias del proyecto el cual reporta un 81,7% de opiniones positivas, no obstante, sólo el 61,9% indica que se incluyen a todos los ciclos y casi una tercera parte del personal no responde a esta consulta. Estas variaciones de respuesta dan cuenta de la diversidad de niveles de información y participación de los miembros del personal, para interpretar esta situación es importante tomar en cuenta el grado de rotación del personal, pues tal y como lo señala el Equipo institucional de Inclusión, esta situación hace que año con año sea necesario procesos de capacitación que parten casi de cero, para lograr el compromiso de los nuevos miembros, a esto se le debe agregar la inexistencia de procesos formales de inducción como ya se indicó.

Para los docentes la participación de la Comunidad Educativa se describe como diversa y muy asociada al personal docente y en menor grado al personal técnico-administrativo.

Gráfico 10: Opinión del personal docente en relación con la participación de los miembros de la Comunidad educativa en el Proyecto, Escuela Nuevo Horizonte, 2013



Fuente: Cuestionario Docentes Escuela Nuevo Horizonte, 2013

Por su parte, el personal técnico-administrativo y el administrativo no coincide con el personal docente en cuanto a su participación en las actividades promovidas por el Equipo institucional de inclusión, en virtud de que sí consideran un importante grado de incorporación a las actividades: *“Antes había una separación entre el personal docente y el administrativo, ahora ha cambiado la mentalidad, nos toman en cuenta y nosotros asistimos a las reuniones y así nos comprometemos y participamos”* (Personal Técnico-Administrativo y Administrativo, 2013)

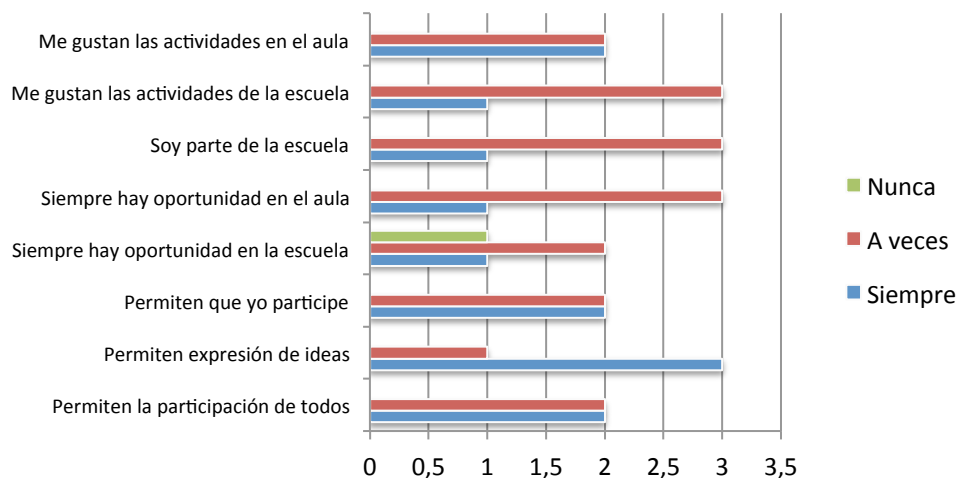
En el caso de la participación del estudiantado, estos reconocen en un 89,6% que el Personal docente y la Dirección son quienes motivan la participación en el aula. No obstante, las respuestas que describen las actividades en las que pueden participar en el ámbito de aula e institucional señalan pocas actividades pedagógicas dentro del aula o ausencia de respuestas por parte del estudiantado. La promoción de la participación se reconoce en actividades como Actos cívicos, Festivales artísticos, Actividades culturales como bandas o grupos de bailes o bien, Actividades deportivas como volibol y equipos de fútbol. Esas mismas actividades se mencionan para el contexto institucional.

En relación con la participación de las familias esta se reconoce su participación sobretudo en Celebraciones de días festivos y Actos cívicos. Su participación tampoco es constante, pues el 80% señala que solo algunas veces lo hace. Se distingue, desde las opiniones de las familias, una participación limitada en la gestión institucional un 92% señala que no forman parte de ningún grupo de trabajo de la escuela. También la participación es limitada en los aportes para el desarrollo de actividades de la escuela, pues solo el 32% señala haber opinado en este ámbito.

Esta tendencia también se identifica en la percepción de sentirse parte de las actividades, pues un 36% de las familias indica sentirse parte de las actividades frente a un 64% que responde de manera negativa. En este sentido las razones para no participar no son señaladas por un 64% de las familias, siendo necesario profundizar en este ámbito para la institución y un 28% apunta a situaciones de ocupación laboral. Con ello se indica que los niveles de participación de las familias son limitados por situaciones que van desde la consideración de sus necesidades hasta sus condiciones personales, y en el caso de su grado de acogimiento, este se reconoce de manera favorable en aquellas actividades que pueden participar.

Según la opinión del estudiantado las actividades en la institución y de la escuela muestran características que propician en ocasiones la participación, tal y como se muestra en sus respuestas detalladas en el Gráfico 11.

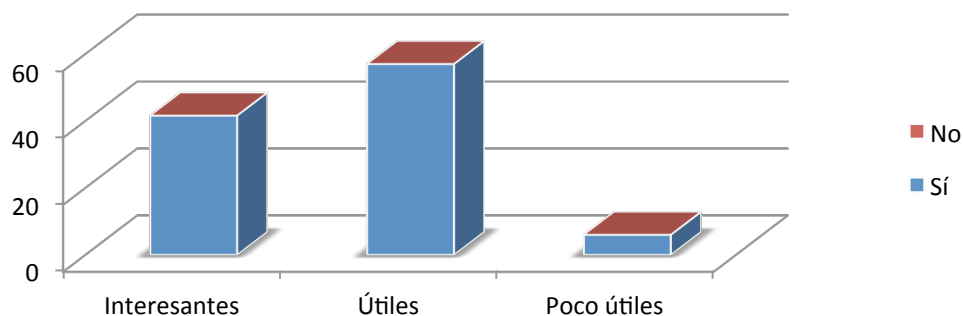
Gráfico 11: Opinión del estudiantado en relación con las características de participación en Proyecto, Escuela Nuevo Horizonte, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de Taller de Estudiantes de V y VI Escuela Nuevo Horizonte, 2013

Sin embargo, esta información contrasta con la calificación otorgada por el estudiantado a las actividades que desarrollan en la institución y en el aula, las cuales en su mayoría se definen como son útiles e interesantes según se distingue en el gráfico 12.

Gráfico 12: Opinión del estudiantado en relación con las características de las actividades en el Proyecto, Escuela Nuevo Horizonte, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario de Estudiantes de V y VI Escuela Nuevo Horizonte, 2013

Por tanto se reconoce que los grados de involucramiento de los miembros de la Comunidad educativa son percibidos de manera distinta, pero además se reconocen de manera diversa. Sí es posible reconocer que las familias tienen menos opciones de participación, sin embargo de nuevo se retoma la opinión del Equipo institucional de Inclusión en cuanto al proceso de desarrollo del Proyecto el cual reconoció como núcleo inicial de intervención el personal de la institución para posteriormente proyectarse al estudiantado y a las familias y comunidad. Esto último explicaría las opiniones expresadas por parte de familias y estudiantes, y se corrobora en la percepción de participación que tienen los docentes acerca de estos miembros de la comunidad educativa.

2.4 Identificación de condiciones que favorecieron o limitaron la implementación del índice

En el desarrollo del proyecto hubo condiciones que permitieron desarrollar las diferentes estrategias:

Entre las condiciones que favorecieron

1. Las actividades de intercambio organizadas por la CAEI permitió identificar experiencias desarrolladas en otros centros educativos y por tanto la oportunidad de aplicar los principios en el Centro Educativo. El compromiso adquirido por el personal del Equipo institucional de inclusión se fundamenta en la motivación construida a partir del intercambio de experiencias entre centros educativos.

2. Al reconocer como primer grupo meta el personal institucional, la conformación de un comité institucional con miembros diversos del personal de la escuela permitió proyectar actividades para eliminar las barreras y separaciones que había entre el personal. Este esfuerzo contribuyó con una mayor participación de los miembros en actividades escolares, sobretodo de carácter institucional como: actos cívicos, celebraciones de efemérides, actividades sociales, entre otras. Esta conformación también se vio potenciada por la presencia de personas con una identificación significativa con el proyecto y por tanto, un entusiasmo asociado al cumplimiento de actividades de carácter inclusivo.

3. La Capacitación recibida también se señala como un importante aspecto, en el cual se resalta el papel del CENAREC, pues dio la oportunidad de capacitación a todo el personal docente en el primer año del proyecto (2010). Esto permitió un alto nivel de sensibilización. (Equipo institucional de Inclusión, 2013) Del personal docente actual un 71,4% señala haber recibido capacitación, de la cual un 69,1% señala sentirse satisfecho con la calidad brindada y un 57,1% señala que logró producir cambios a partir del contenido de estas actividades. Del resto de miembros de la comunidad educativa no se logra tener evidencia del porcentaje de personas capacitadas. Es importante señalar que para algunos miembros del personal docente, la capacitación está dirigida al personal del I y II ciclo, quedando por fuera otras áreas también que conforman el cuerpo docente.

4. Otro elemento que favoreció según la opinión de los docentes es su apertura al proyecto al considerar en todas sus actividades la participación del estudiantado sin importar la condición. Esta actitud positiva del personal se reconoce, según sus opiniones, en la apertura del docente en aula para mejorar sus prácticas, el trabajo cooperativo, la convicción por la mayor parte de los docentes, el trabajo más participativo, tomando en cuenta a todo el estudiantado por ejemplo en olimpiadas especiales. (Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, 2013)

5. Una condición que favoreció también se asocia con elementos de gestión administrativa específicamente en el apoyo de la dirección. Los dos primeros años el Equipo institucional de inclusión reconoce un amplio apoyo y en el nuevo director se encuentra en proceso mostrando la disponibilidad. A estos elementos de gestión administrativa se unen algunas políticas del MEP particularmente la de “menos papeles más acción”.

No se puede identificar si la planificación ha podido contribuir con el logro de resultados, ya que de acuerdo con la fase en la que se encuentran sus acciones se proyectan en la incorporación de las prioridades resultantes para generar el plan de mejora.

Limitaciones

No obstante lo anterior, también existen condiciones que intervienen en la posibilidad de desarrollar el proceso de implementación del Índice:

1. La información que recibe el centro educativo no les permite distinguir el proceso que están desarrollando en el marco del proyecto o bien, en el marco de acompañamiento del Equipo regional itinerante de la Dirección Regional de Educación de Heredia. Esto ocasiona que ejecuten diversas acciones algunas con capacidad de articularse entre sí, y otras separadas. Esto produce la sensación de atomización y de no poder establecer cuáles acciones prosiguen y en qué marcos de operación. Esto se suma con la cantidad de proyectos paralelos que desarrolla en Ministerio de Educación y que constituyen una importante cantidad de acciones adicionales. En este sentido, el centro educativo sigue la indicación de la Dirección Regional de articular el Equipo institucional de inclusión con los comités asignados a Convivir y Calidad del centro, como alternativa para asegurar el cumplimiento de todas las actividades.

2. La rotación constante de personal interino genera un cambio constante en las condiciones de desarrollo del proyecto. Por ejemplo, mucho del personal que fue capacitado en el primer año del proyecto, ya no está en la institución, esto ocasiona que algunas acciones se tengan que reiniciar. Aunado a esto, las posibilidades de capacitación por parte de CENAREC no se ajustan a las condiciones actuales, por una parte algunos cursos son segunda parte y si no se tiene la primera parte, no se puede desarrollar. O bien, ya no es posible obtener permisos para ir a CENAREC a recibir las capacitaciones.

3. Los procesos de coordinación y comunicación no han permitido el involucramiento de todos los miembros de la comunidad educativa. Si bien, se reconoce que están en una fase inicial del proceso de implementación del proyecto, de acuerdo con el 52,4% de los docentes, no se cuenta con conocimiento de las actividades coordinadas por el Equipo institucional de inclusión.

4. La falta de conocimiento de parte de la supervisión del alcance del proyecto tanto desde las indicaciones de la CAEI como desde el marco de apoyo y promoción a nivel regional. En efecto, la opinión generalizada es que existe limitaciones en el otorgamiento de permisos y condiciones para el desarrollo del actividades, que dificulta continuar con el proyecto. (Director Centro Educativo, 2013 y Equipo institucional de Inclusión, 2013)

5. Cambios constantes en la dirección de la institución

Esta situación se reconoce como constante durante todo el período del proyecto, pues han habido al menos dos personas ocupando el puesto. (Entrevista Equipo Institucional de Inclusión, Escuela Nuevo Horizonte, 2013)

6. Falta de recursos

Este elemento es señalado por la Dirección y el Equipo institucional de Inclusión, su poca presencia y por tanto, la exigencia de la institución de buscar en entes externos los recursos.

2.5 Descripción de los recursos disponibles para la implementación del índice

El centro educativo reporta diversos recursos para la implementación del índice entre ellos la planta física, materiales técnicos y audiovisuales y el cuerpo de servicios académicos de la institución.

No es posible definir el nivel de ejecución de los recursos previstos debido a que en el plan de institucional no se establecen metas asociadas al proyecto. Existe un documento-proyecto asociado a la Educación inclusiva, del cual se proponen como fuente de los recursos el Patronato Escolar, no obstante, no identifican para la mayor parte de las actividades fuentes de recursos.

Según la opinión del Director no existen recursos que ingresen a la institución para atender las actividades propias del proyecto, en este sentido, los recursos son institucionales resultado de la organización, en este sentido muestra su insatisfacción por ser pocos. No obstante lo anterior, también reconoce que el personal docente es comprometido y logran el apoyo para la gestión de recursos. Por su parte el Equipo institucional de Inclusión señala que este punto corresponde con uno de los obstáculos y que se tiene que recurrir al apoyo de instancias externas para lograr insumos como materiales, cuadernos, entre otros.

En tanto lo anterior y por la fase en la que se encuentran, no es posible tampoco establecer la calidad de los recursos necesarios para la implementación del Plan estratégico institucional. La gestión de otras fuentes de recursos que apoyan el desarrollo del proceso incluyen instituciones como *Price Charities*.

El apoyo de esta institución se reconoce como muy útil para el desarrollo de la institución pues el aporte hecho permite suplir necesidades que no pueden ser atendidas por los recursos suministrados por el MEP.

En relación con las instancias externas al MEP, se identifica el apoyo de la Universidad Nacional, sin embargo también señalan que fue esporádica y poca. (Equipo institucional de Inclusión, 2013) Este apoyo se inscribe en la estructura de soporte gestada por la ERI de la Dirección Regional de Heredia.

Por su parte el Centro educativo Nuevo Horizonte reconoce que la CAEI suministró un acompañamiento pedagógico que permitió la información y clarificación de dudas para apoyar el desarrollo del proyecto. En este sentido es valorado como satisfactorio, en tanto se reconoce como un apoyo articulado al trabajo que el ERI de la Dirección Regional de Heredia también realiza en pro de la Educación inclusiva. Merece especial atención el papel de CENAREC en el apoyo a la capacitación del personal docente por su disposición y por la calidad de las actividades desarrolladas. Actualmente reconocen un acompañamiento pedagógico más específico de la ERI y de parte de la CAEI un apoyo en los esfuerzos de inducción al proyecto.

2.6 Principales resultados y logros identificados por la Comunidad Educativa

Entre los principales resultados y logros del proyecto en la Escuela de Nuevo Horizonte se destacan:

En cuanto al conocimiento desarrollado por la comunidad educativa, se identifica que el personal de la institución identifican elementos del enfoque, en el caso de los docentes estos coinciden en que la educación inclusiva: *“Es una educación que respeta, acepta e incluye en el proceso de enseñanza-aprendizaje todo tipo de diferencias del estudiantado.(...) Incluye a todo el personal docente y administrativo, estudiantes de todo nivel, cultura, social y discapacidad dentro de un mismo contexto educativo”*. (Cuestionario Docentes Escuela Nuevo Horizonte, 2013) En general reconocen que está asociada al respeto a la diversidad y que es de carácter más holístico.

Desde las opiniones de los estudiantes no se puede evidenciar que en el espacio del proceso educativo en el aula dichos aspectos hayan sido incorporados. Desde la opinión del estudiantado sobresale que existen dudas y no es posible reconocer a qué refiere educación inclusiva. En sus respuestas se puede identificar que hay algunos cambios que permiten *“compartir con el grupo”* y *“conocer más gente en el aula”* no obstante, en igual proporción no responden cuando se les consulta acerca de educación inclusiva, o bien, indican que no saben qué es. (Taller de Estudiantes, 2013). Por su parte, un 92% de las opiniones de las familias señalan que no conocen nada de educación inclusiva, una de las opiniones resalta el interés por conocer de qué se trata.

Los logros en relación con el desarrollo del diagnóstico muestran que es posible identificar elementos consistentes con los parámetros del Índice en lo relativo a su contenido. Sin embargo, en cuanto a su implementación desde las opiniones de docentes y familias el proceso seguido no necesariamente consideró las necesidades de la comunidad. Según el 23,8% de las opiniones de docentes señalan que fueron consideradas totalmente y un 42,9 considera que se tomaron parcialmente. Por su parte, el 76% de las opiniones de las familias no considera que hayan sido considerados sus necesidades.

En este sentido, para el 57,1% del personal docente el diagnóstico sirvió para identificar las prioridades y un 61,9% considera que dichas prioridades son pertinentes para la institución. En virtud de que la fase del Índice en la que el Centro educativo se encuentra es la proyección del Plan de mejoramiento no es posible establecer el grado de incorporación de estas en el plan institucional, así como la correspondencia entre las prioridades definidas y el diagnóstico. Tampoco se puede establecer el nivel de correspondencia entre los objetivos y las estrategias planteadas en el Plan estratégico institucional y por tanto, el porcentaje de ejecución de las metas establecidas incluidas en este y la relación de presupuesto programado y ejecutado. Para el Equipo institucional de Inclusión, las tabulaciones preliminares muestran áreas sustantivas que deben ser atendidas no sólo desde la inclusión sino también desde la gestión completa de la institución. (Equipo institucional de Inclusión, 2013) Según la opinión de los docentes: El personal trabaja en una visión y misión más inclusiva y los procesos de coordinación buscan

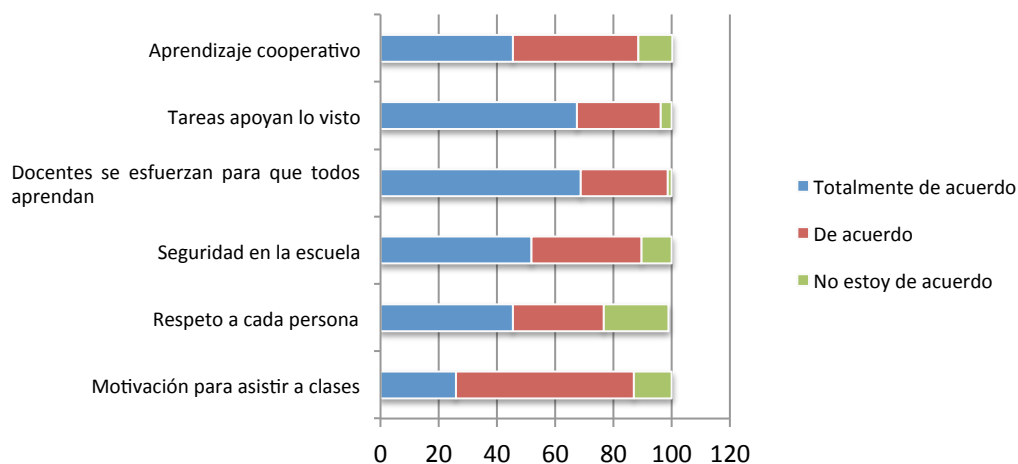
“(...) la implementación de dinámicas como día del deporte, el Festival Estudiantil de las Artes, el Día del niño, la banda, la feria científica y de nutrición. En estas se pretende la participación de los niños con dificultades conductuales, notas, discapacidad. Así como la eliminación de la discriminación racial.” (Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, 2013)

Acerca de las políticas inclusivas, el centro educativo reconoce que se encuentra en un proceso de sensibilización constante, que todavía tiene pendiente ingresar en el aula y proyectarse en la comunidad (Equipo institucional de Inclusión, 2013) Desde la opinión del estudiantado se puede reconocer algunos avances en la introducción de prácticas inclusivas tal y como se señalan en el gráfico 13. Estas opiniones muestran que existe una tendencia positiva hacia las actividades que se desarrollan pues motivan la asistencia, muestran respeto hacia las personas, generan un sentimiento de seguridad y existe un esfuerzo por el logro de aprendizaje desde el papel de los docentes, de las tareas escolares y la aplicación del aprendizaje cooperativo.

Desde el papel docente, las orientaciones les ha permitido la incorporación de la inclusividad a nivel de prácticas mediante “(...) trato igual a todos los estudiantes, trabajar en valores, respeto y solidaridad. Todos participan sin discriminar y todos aprenden” en el “planeamiento y en las actividades extracurriculares” Esto se proyecta en el planeamiento didáctico con la consideración de objetivos, actividades y materiales que consideran la diversidad, por ejemplo la incorporación de diálogos acerca de la cultura nicaragüense o de otros países. (Cuestionario Docentes Escuela Nuevo Horizonte, 2013) De los docentes consultados se señalan el uso de trabajo cooperativo como metodología, otras respuestas refieren más a aplicaciones de las adecuaciones, o bien, la referencia a materiales diversos, juegos, exposiciones entre otras. El personal docente también señala que las estrategias metodológicas no abordan todas las capacidades y habilidades del estudiantado, de hecho un 71% no responde cómo lo podría hacer, de manera consistente, un 62,9% no responde acerca de la diversidad de metodologías evaluativas. Existe acuerdo de que el aprendizaje cooperativo favorece la educación inclusiva y se aplica sobre todo en el trabajo grupal que implementan en el aula. De igual manera se promueve la participación del estudiantado en actividades extracurriculares.

A nivel de cultura si se considera desde la opinión del personal docente la incorporación de la inclusividad se ha dado en mayor medida en los asesoramientos y la comunicación, tal y como se aprecia en el gráfico 14. Según sus opiniones se “(...) trabaja en pro de la participación activa de todos los estudiantes, evitando la discriminación. Se incluye a todo el personal en la organización de las dinámicas de inclusión, mediante comités.” (Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, 2013) Por su parte las familias indican que en cuanto al trato recibido, este es adecuado en un 68% y sólo un 32% la califica como regular.

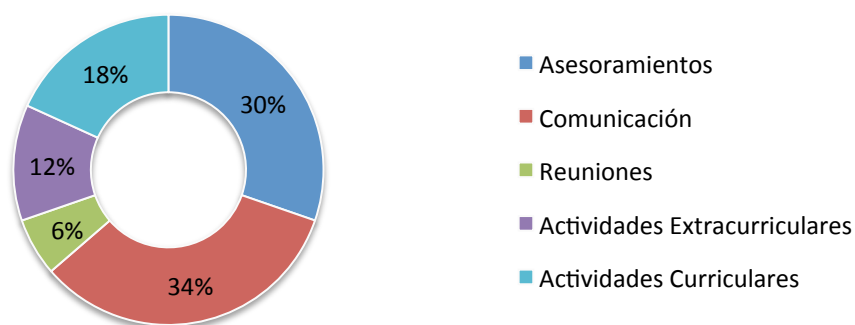
Gráfico 13: Opinión del estudiantado en relación con las condiciones desarrolladas por Proyecto, Escuela Nuevo Horizonte, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario de Estudiantes de V y VI Escuela Nuevo Horizonte, 2013

En relación con la contribución del Amigo crítico se reconoce su aporte de manera satisfactoria por el apoyo que ha representado en la ejecución de las actividades. (Equipo institucional de Inclusión, 2013) Si bien no se le asignan funciones pues formalmente no se concibe desde la figura que expone el Índice de Inclusión.

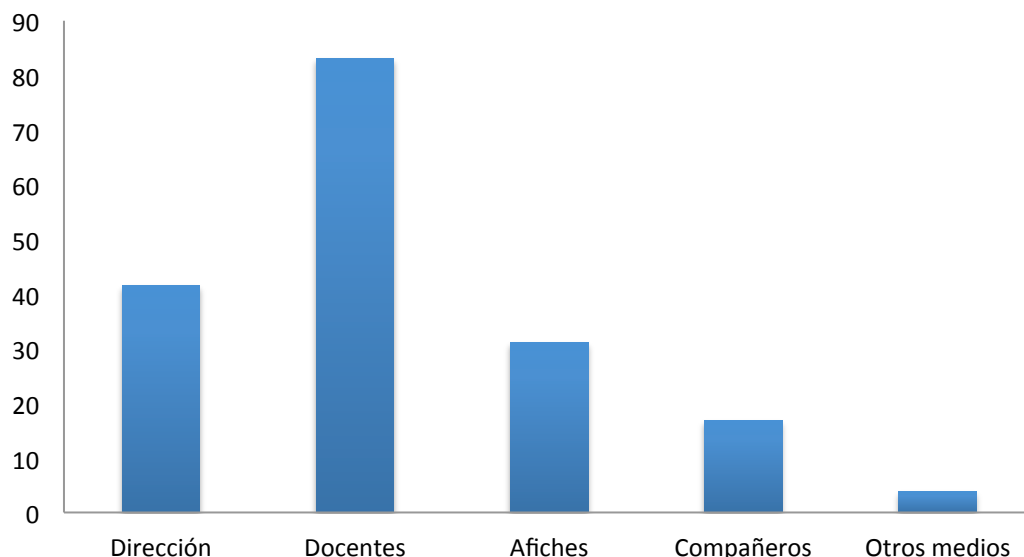
Gráfico 14: Opinión del personal docente en relación con la incorporación de políticas inclusivas en las orientaciones del Centro educativo, Escuela Nuevo Horizonte, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario de Docentes Escuela Nuevo Horizonte, 2013

Acerca de los procesos de comunicación gestados en el marco del proyecto se destaca la responsabilidad de este proceso en la Dirección del Centro educativo. Los procesos que promueve el Equipo institucional de inclusión utilizan como recurso una pizarra informativa, no obstante, indican que existen disconformidades con las actividades del proyecto y el manejo de la dirección regional y la supervisión del circuito al cual pertenece la institución. Particularmente en las actividades en la institución el estudiantado destaca la información proveniente de la Dirección y del Personal docente como se señala en el gráfico 15.

Gráfico 15: Opinión del estudiantado en relación con las formas de comunicación del Proyecto, Escuela Nuevo Horizonte, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuestionario de Estudiantes de V y VI Escuela Nuevo Horizonte, 2013

Por su parte, no existe una posición unificada entre los docentes en relación con los procesos de información y comunicación. En cuanto a la frecuencia existen opiniones diversas, por ejemplo un 19% indica que recibe información mensualmente, un mismo porcentaje señala que es trimestral, por otra parte, un 14,3% plantea que es semestral y finalmente, un 23,8% establece que es anual, e igual porcentaje no responde a la consulta. La satisfacción en relación con los procesos comunicativos desde la opinión de los docentes es alta para un 38,1%, para un mismo porcentaje de docentes es relativamente satisfactoria, y aparece un 19% calificándola de insatisfactoria.

Por otro lado las familias destacan que la información recibida es en un 60% buena y un 32% regular, según el detalle de sus respuestas el 32% considera que esta permite conocer los detalles de los proyectos que se desarrollan en la institución. Sin embargo el resto de las opiniones no permite reconocer el valor de la información. No obstante, este dato se contrapone con el nivel de satisfacción en relación con la comunicación ya que un 60% señala sentirse insatisfecho, frente a un 32% que señala estar satisfecho.

En cuanto a la participación, los logros alcanzados señalan que el nivel de satisfacción en cuanto de las familias en este ámbito es de un 52% insatisfechos junto con un 20% que señalan estar relativamente satisfechos, lo cual marca una tendencia desfavorable en este ámbito para las familias.

Para el Personal Administrativo los resultados más evidentes se ubican en la integración entre el personal y por ende, el entusiasmo que ahora se muestra en las actividades, se logró la sensibilización y la armonización para una cultura de paz. (Personal Técnico-Administrativo y Administrativo, 2013) La Dirección por su parte no reconoce ningún logro dado que está iniciando su período, no obstante, destaca la calidad del personal como una fortaleza para generar resultados de un proyecto como este. (Director Centro Educativo, 2013)

Por su parte las familias destacan que existen mejoras específicamente en el ámbito de infraestructura: aulas, comedor y pasillos, esto según la opinión de un 84%. Un 72% de sus opiniones indican estar satisfecho con dichas mejoras, además consideran que son importantes y un 16% medianamente satisfecho, con lo cual se muestra una tendencia positiva hacia los cambios.

Para el Equipo institucional de Inclusión los logros son parciales pues la etapa del índice en la que se encuentran no les permite establecer con contundencia los resultados, todavía no han logrado la inclusión en la planificación, se está trabajando en la misión y la visión, no obstante, señalan que ha habido cambios significativos como el mejoramiento de las relaciones interpersonales dado el cambio de actitud, una mayor focalización en el estudiantado y en el trabajo grupal, disposiciones disciplinares menos rígidas y la inclusión de estudiantes con discapacidad en el espacio del aula regular, eliminando así las distinciones, reconocen que el Índice de inclusión sí hace una diferencia. (Equipo institucional de Inclusión, 2013)

El personal docente indica que los logros se asocian a cambios en las prácticas a partir del un cambio en la mentalidad de la comunidad educativa que se refleja en la actitud o visión de los docentes, en la mayor aceptación en el aula, la buena convivencia, la igualdad de oportunidades. Se reconoce un personal más comprometido y la inclusión al máximo de los niños y el personal que como resultado tiene un mejor trabajo de aula, respeto a la diversidad, más respeto a las diferencias mejor convivencia, mayor capacitación estudiantil y un trabajo más colaborativo. (Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, 2013)

La participación del Centro educativo en el marco de un proyecto regional, permite establecer como resultado el apoyo formalmente suministrado por el Equipo Regional itinerante, durante todo el proyecto, este soporte permite la incorporación de de asesorías en materia de adecuaciones y de apoyos de la Universidad Nacional: “mediante la implementación del modelo de gestión pedagógica. Así como el proyecto ambiental el cual ha sido modificado para incorporar el proyecto de educación inclusiva” (Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, 2013).

Esta articulación de las actividades del proyecto con otros programas que se desarrollan en la institución permite reconcer un nivel satisfactorio de vinculación entre los proyectos institucionales pues favorece el alcance de los logros previstos. En este sentido, también esta articulación se reconoce en actividades de proyección regional, miembros del Equipo institucional de inclusión han sido invitados a exponer sus resultados en otros circuitos y otras direcciones regionales. (Equipo institucional de Inclusión, 2013 y Director Centro Educativo, 2013)

De acuerdo con el Equipo institucional de Inclusión y el Personal docente, las acciones resultantes son sostenibles si se mantiene el proceso de sensibilización y el de capacitación, no obstante consideran que debe clarificarse la estructura de apoyo pues se reciben indicaciones de varios entes: la CAEI y la ERI. Es importante además constituir y fortalecer una estructura institucional conformado por personal voluntario que se sienta identificado con la educación inclusiva. En palabras de los docentes es necesario promover la incorporación de la mayor parte de los y las docentes y una mayor coordinación entre los diferentes comités y estos con la dirección.

Queda pendiente para el Centro Educativo la incorporación de la inclusividad como eje dentro de la planificación institucional, fase siguiente según el proceso sugerido por el Índice de inclusión y por tanto, su proyección en instrumentos como el Plan operativo anual (POA). Las actividades de seguimiento referidas por el Centro educativo. La ubicación en esta fase, genera una

justificación de la ausencia de prácticas de seguimiento y de evaluación de las actividades del proyecto. La identificación de los miembros del Equipo institucional de inclusión con el enfoque de inclusión explica el grado de permanencia de la estructura organizativa, aun habiéndose terminado el proyecto a finales del 2012.

III. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CASO

Los resultados del estudio de caso toman como base el análisis del proceso de implementación del Índice de inclusión y los parámetros y criterios de evaluación que fueron previamente definidos en el diseño de la evaluación del proyecto: Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva. Los criterios de evaluación definidos para este proceso y que servirán de base para el análisis valorativo, toman en consideración las precisiones de MIDEPLAN (2012:15), estableciendo como criterio marco de evaluación la Calidad de la implementación y de los bienes y servicios. En esta línea la calidad se entendería como la conjugación de los siguientes criterios:

Pertinencia

Medida en que los objetivos de una intervención son congruentes con las necesidades de la población objetivo y las políticas del país. En retrospectiva, se refiere a si los objetivos y el diseño siguen siendo adecuados aun cuando haya cambiado el entorno de la intervención.

Eficacia

Medida en que se alcanzan los resultados directos que la intervención se ha propuesto (comparación metas vs. resultados alcanzados)

Eficiencia

Medida en que existe una relación adecuada entre los recursos aplicados y los resultados alcanzados (costo-beneficio o costo-efectividad).

Equidad

Medida en que se reducen las inequidades presentes en el contexto de la intervención

Sostenibilidad

Medida en que los resultados alcanzados perdurarán más allá del final de la intervención.

Con la consideración de estos criterios los principales resultados del estudio de caso se identifican a continuación:

Fase 1 Construcción y aprobación del proyecto

En relación con el parámetro Información sobre el proyecto y proceso de decisión para participar en el proyecto se considera que es pertinente. para el personal docente y miembros del personal técnico – administrativo y administrativo. En efecto, bajo la decisión de iniciar con el personal de la institución antes de proyectarse a los estudiantes y a las familias, los procesos resultaron satisfactorios para estos grupos. No obstante, para el caso del estudiantado y las

familias no fueron pertinentes pues en la fase actual todavía no han sido informados acerca de la implementación de la educación inclusiva en la institución. Esta misma consideración aplica para analizar la pertinencia en el parámetro Proceso de decisión para participar en el proyecto, en el cual el personal de la institución pudo participar en la decisión mediante las reuniones de personal, no así el estudiantado y las familias.

El parámetro acerca de la Formación de los equipos institucionales se muestra eficaz para constituir un grupo que diera soporte a las actividades que debían implementarse del Índice de inclusión sobre todo para una primera parte de posicionamiento del proyecto. Sin embargo, este proceso de conformación no es eficaz para asegurar la representatividad de la comunidad educativa. Nuevamente la decisión de iniciar la implementación del enfoque de inclusión que sustenta el Índice de inclusión con el personal docente trae como consecuencia que no exista representatividad de los distintos miembros de la comunidad educativa. Se considera importante revisar la participación de estudiantes y familias para lograr la equidad en la conformación de este equipo de trabajo. Se destaca la existencia de un amigo crítico que proviene del cuerpo de las familias, no obstante sus funciones no están asociadas al Índice de Inclusión.

La organización y articulación del Equipo institucional de inclusión con la estructura del centro educativo y con las indicaciones del Índice de Inclusión ha permitido un trabajo eficiente para el logro de las metas y objetivos propuestos.

Fase 2 Proceso de capacitación a los equipos de trabajo

En relación con el parámetro Proceso de capacitación de los equipos institucionales se considera que los procesos de capacitación fueron pertinentes pues lograron cumplir con las expectativas de los miembros del Equipo institucional de inclusión y del personal docente. Esto se evidencia en los niveles de satisfacción mostrado por todos los participantes de dichas capacitaciones. Asimismo se reconocen como procesos eficientes para la institución y para el propósito del proyecto en tanto todo el personal que conformaba la institución durante el período del proyecto recibió la capacitación.

Fase 3 Estudio del contexto escolar

En cuanto al parámetro de Sensibilización de los Centros educativos se considera que el grado de conocimiento que tienen el personal docente de la institución es pertinente pues reconocen elementos, incorporan conceptos y pueden proyectar estrategias. No obstante, este grado de conocimiento no se identifica como pertinente en el estudiantado y las familias, lo que convierte este espacio en un área de oportunidad para la institución.

El parámetro de Exploración de necesidades sugiere que existieron procesos pertinentes para asegurar que el contenido del diagnóstico fuera congruente con los parámetros del Índice de inclusión, Por la fase del Índice en la que se encuentran se puede decir que los resultados preliminares del diagnóstico son útiles y por tanto, pertinentes para definir prioridades de ámbitos de acción para alcanzar la inclusividad en la institución. No obstante, no parece que hayan sido equitativos en la implementación del diagnóstico pues algunos miembros de la comunidad educativa no se reconocen en este proceso de consideración de necesidades de la comunidad educativa. Nuevamente se establece un área de oportunidad en el abordaje de las familias y los docentes.

Acerca del parámetro Definición de prioridades no se puede establecer la pertinencia por la etapa del implementación del Índice en la que se encuentran.

Fase 4 Ejecución del proyecto

Para el parámetro Estrategias y acciones desarrolladas del proyecto, foco y objetivos de estas acciones no es posible establecer la pertinencia desde la correspondencia entre los objetivos y estrategias planteadas en el Plan estratégico institucional por la etapa del implementación del Índice en la que se encuentran: exploración de necesidades por medio del diagnóstico. El desarrollo de actividades con la incorporación de algunos valores y aspectos relacionados con la educación inclusiva sí permite reconocer la pertinencia de las acciones en las cuales se identifican elementos en las prácticas de aula con la incorporación por ejemplo de estrategias metodológicas como el trabajo cooperativo y algunas expresiones en la cultura institucional que busca el mejoramiento de las interrelaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Sin embargo todavía no se puede establecer que las indicaciones institucionales sean pertinentes para proyectar políticas inclusivas. Las actividades promovidas por el Comité institucional se consideran pertinentes para lograr grados de participación en el personal de la institución y en el estudiantado. De nuevo no parece ser muy pertinentes para lograr la participación de las familias. Las actividades propuestas por el Equipo institucional de inclusión se muestran eficaces para asegurar la correspondencia con el Índice de inclusión, por la incorporación de principios de respeto e inclusión de diversos valores.

En relación con el parámetro Implementación de las acciones se establece que las acciones fueron pertinentes en virtud de que las opiniones del estudiantado y el personal docente reconocen actividades útiles, que permiten el trabajo en grupos, la aceptación de la diversidad y son ante todo actividades que generan motivación para seguir en el proceso educativo. Desde estas opiniones se puede identificar un grado de acogimiento sobretodo para el personal de la institución y para el estudiantado, esto se ha facilitado por el cambio de actitud expresado por los docentes y la incorporación de valores inclusivos en las prácticas. De nuevo para las familias estos esfuerzos no han sido pertinentes.

Se reconoce que existen elementos que no permiten lograr la pertinencia en el grado de acogimiento y participación asociados a la rotación del personal, el apoyo de la supervisión, la ausencia de recursos entre otros. En este sentido el nivel de eficacia en el nivel de ejecución de los recursos previstos para el desarrollo del proyecto no se puede establecer en tanto los recursos no son presupuestados sino autogestionados durante el ciclo lectivo por medio del apoyo del Patronato escolar. Sin embargo, se puede señalar que el Centro educativo es eficaz en relación con la fase en la cual se encuentran actualmente, sobre todo al observar las acciones ejecutadas, la identificación de prioridades para incorporarlas en el plan de mejora.

El nivel de eficiencia en la Implementación de las acciones no se puede establecer dado que la programación de actividades asociadas al proyecto no está expresa en un plan de trabajo institucional, si bien se puede identificar un planeamiento propio del Equipo institucional de inclusión en el cual no se puede establecer tampoco en nivel de avance de ejecución. De la misma manera no es posible reconocer la incorporación de orientaciones pedagógicas para mejorar el aprendizaje, sobretodo si se enfocan las respuestas del estudiantado. Estas últimas dan más cuenta de procesos inclusivos en actividades extracurriculares, en actividades deportivas, actos cívicos, celebración de efemérides, entre otros, no así en las prácticas propiamente del aula. Algunas razones que se reconoce como obstáculos para ser eficientes en este ámbito sugieren nuevamente la rotación del personal y por tanto, la necesidad de mantener

procesos de capacitación constantes en la institución para asegurar que todo el personal puede identificar los conceptos referidos a Educación inclusiva.

Se considera que en la implementación de acciones el Centro educativo fue eficiente en el nivel de adecuación de las actividades planteadas con las posibilidades de la institución, en tanto el reconocimiento de la necesidad de mejorar las interrelaciones entre docentes era un punto necesario para aplicar el proyecto. Igualmente se considera eficiente las actividades de coordinación, si bien no es posible reconocer el porcentaje de ejecución de las metas por no tener Plan estratégico institucional.

La equidad en el grado de involucramiento se reconoce en la percepción de participación que se desprende de todos los miembros de la comunidad educativa, con excepción de las familias. No obstante, en este caso particular se reconoce que las familias advierten la existencia de razones externas a la institución para no involucrarse.

Para el parámetro Recursos y aportes disponibles para la implementación se reconoce eficiencia en el nivel de apoyo de la Dirección del Centro educativo y en la identificación de empresas que pueden apoyar con recursos para solventar necesidades materiales del estudiantado. La calidad de los recursos está más asociada a la posibilidad de poder autogestionar los recursos, en este sentido esta calidad es satisfactoria porque logran la implementación de acuerdo con las opciones que da el Patronato escolar. También se considera eficiente el grado de contribución del amigo crítico en tanto el Equipo institucional de inclusión muestra una amplia satisfacción en relación con el cumplimiento de expectativas acerca de su apoyo. No se puede establecer la eficiencia en cuanto a la relación de presupuesto programado y lo ejecutado en tanto no existe plan operativo anual que incluya actividades propiamente del proyecto.

Acerca del parámetro Comunicación durante la implementación se considera que la estrategia seguida ha resultado eficiente sobre todo para el personal del centro educativo pues incorpora varios mecanismos que permite tener al tanto de todos los procesos y acciones del proyecto. El estudiantado manifiesta asimismo recibir información por parte del personal docente, la dirección y afiches. Queda pendiente en este sentido, atender los procesos de comunicación con las familias quienes no manifiestan sentirse tan informados al respecto.

En este sentido la fluctuación de miembros en el Equipo institucional de inclusión se califica como bajo, pues menos del 49% de sus miembros ha cambiado. En este sentido se considera que el Centro educativo ha sido eficiente en lograr mantener el equipo con personas identificadas con el enfoque de educación inclusiva.

El parámetro referido a la Vinculación con instancias externas señala que los aportes de las instancias externas han sido pertinentes. En este sentido, el apoyo de instancias externas al MEP reconoce el aporte de la Universidad Nacional de manera eficiente por el tipo de contribución referida a capacitación y asesorías del modelo pedagógico. Se reconoce como eficiente la cualidad del apoyo brindado por el contenido del apoyo. La relación se establece por intermedio del ERI por tanto, la relación se establece de manera formal. Este ámbito regional también resulta eficiente para promover la participación del centro educativo en actividades proyección en otros circuitos escolares de la Dirección regional de Heredia o bien, de otras Direcciones regionales, acciones que muestran un nivel satisfactorio para el personal del Equipo institucional de inclusión.

En cuanto al parámetro Resultados y efectos del proyecto, se considera que dado la etapa de aplicación del Índice de inclusión en la que se encuentran, el grado de correspondencia entre los resultados y las expectativas de la comunidad es pertinente. De igual manera se califica la

relevancia otorgada según la percepción de la comunidad educativa. En este sentido los cambios en los indicadores de desempeño educativo no se pueden considerar resultado de acciones eficaces desarrolladas por la institución.

Los resultados no logrados se asocian con la actitud de algunos miembros del personal docente, con la falta de claridad de la estructura de apoyo y con la falta de soporte de parte de la supervisión del circuito. No obstante, se reconocen procesos del proyecto eficaces para lograr armonizar las interrelaciones entre el personal de la institución, en efecto se reconoce un cambio en el ambiente laboral que supera los problemas de división existentes previos al desarrollo del proyecto.

Nuevamente, dado que el Centro educativo está en la fase de diagnóstico, no es posible establecer la eficacia en el nivel de cumplimiento de los resultados previstos en la planificación de la institución. De las actividades desarrolladas se reconoce un grado de satisfacción por parte de todos los miembros de la comunidad, incluyendo las familias, tanto en la cantidad como en la cualidad de actividades realizadas, lo que indica eficacia en este punto.

Fase 5 Acompañamiento pedagógico a las instituciones educativas

El papel del Equipo Regional Itinerante resulta, para el caso de la Escuela Nuevo Horizonte, eficiente para apoyar el proyecto en vista del cambio de estructura administrativa que tuvo el Ministerio de Educación Pública y que redefinió las funciones para estas instancias.

En cuanto a la vinculación con la CAEI también resulta eficiente para efectos de la capacitación en el que se reconoce el papel del CENAREC como ámbito de desarrollo de estas actividades. El Equipo institucional de inclusión al respecto sostienen que es necesario su mantenimiento y revisar su oferta de capacitación para abordar así el problema de rotación de personal. En este sentido la calidad de vinculación con la UNA también se reconoce como un esfuerzo eficiente para lograr la capacitación del personal y las indicaciones de carácter pedagógico para su implementación. El tipo de acciones de acompañamiento se considera eficiente en tanto, logra abordar las expectativas, en este caso de parte del ERI el proceso pedagógico y en el caso de CAEI la inducción y capacitación docente. No se puede establecer la eficiencia del porcentaje de asesorías y capacitación de otras instancias que no sean del MEP, así como la frecuencia ni la cualidad del acompañamiento pedagógico pues no se cuenta con el dato.

Fase 6 Seguimiento a la propuesta.

Acerca del parámetro Vinculación con otros instrumentos de los Centros educativos no es posible asegurar la sostenibilidad desde el grado de incorporación del enfoque de diversidad en el Plan estratégico institucional pues la fase en la que se encuentran no ha logrado su formulación y por tanto, tampoco en el plan operativo anual. En este caso las propuestas de coordinación entre los distintos comités institucionales y la dirección se asumen como una opción para dar seguimiento a la propuesta, no obstante, al no estarse desarrollando no se puede establecer como una acción sostenible. Al contrario, la posibilidad de articular las acciones de educación inclusiva con los otros comités establecidos institucionalmente permite plantea un nivel de sostenibilidad.

Fase 7 Evaluación y sistematización

Para el parámetro de la Evaluación y sistematización de experiencia no es posible establecer la sostenibilidad a partir de la suficiencia de las actividades de seguimiento en virtud de que no se identifican acciones de este tipo ni tampoco de carácter evaluativo. No hay datos para establecer la existencia de mecanismos que asegure que los servicios brindados por la institución son de carácter inclusivo, salvo la articulación del Equipo institucional de inclusión con el comité de centros educativos de calidad.

El señalamiento de buenas prácticas por parte del personal de la institución y del estudiantado sugiere que estas pueden dar carácter de sostenibilidad del enfoque de inclusión. No obstante, la atomización de acciones de parte del Ministerio de Educación Pública genera prácticas emergentes en el Centro educativo para abordar todo lo que tienen que realizar, en ese tanto, no es posible establecer el grado de permanencia de las estructuras que resultaron del proyecto. Los mecanismos generados para mantener comunicado al personal de la institución se considera tienen una buena prospectiva para asegurar la sostenibilidad del proyecto, la rotación del personal no garantiza que se pueda establecer una plataforma de autogestión del proyecto.

IV. CONCLUSIONES

El desarrollo del proceso evaluativo consideró los estudios de caso como un método que permitiera lograr el análisis de la información de la implementación del Índice de inclusión en los centros educativos como base del proyecto Apoyo a la gestión pedagógica de centros educativos de calidad con orientación inclusiva. En este sentido, las conclusiones se asocian con los siguientes objetivos de la evaluación del proyecto citado que establecen:

1. Determinar el nivel de logro de los objetivos del Proyecto “Apoyo a la Gestión Pedagógica ejecutado en centros educativos de calidad con orientación inclusiva”
2. Valorar la sostenibilidad de las prácticas impulsadas y los resultados alcanzados por el proyecto.
3. Identificar lecciones aprendidas que impulsen la gestión de la transformación de los centros educativos hacia la educación inclusiva .

Por tanto, el Estudio de caso referido a la experiencia de la Escuela Nuevo Horizonte establece como conclusiones las siguientes:

a. El Centro educativo Nuevo Horizonte presenta diversos niveles de logro según la fase del Índice de inclusión en la que se encuentra. Desde el parámetro Información sobre el proyecto y proceso de decisión para participar en el proyecto el centro logra establecer una estrategia que le permite establecer etapas iniciales de posicionamiento y de participación del proyecto, partiendo del personal docente y miembros del personal técnico – administrativo y administrativo para posteriormente proyectarse a los estudiantes y a las familias

Como un área de oportunidad queda el proceso de información para los casos del estudiantado y las familias para lograr niveles de decisión y participación en el proyecto.

En el caso del parámetro de la Formación de los equipos institucionales se logró constituir un grupo que da soporte a las acciones de implementación del Índice de inclusión en la primera parte del proyecto, a la vez que su organización e incorporación en la estructura de la institución permitió el logro de las metas y objetivos propuestos. Asimismo se identifica la figura de amigo crítico que proviene del cuerpo de las familias.

Nuevamente un área de oportunidad es lograr la representatividad de la comunidad educativa, esto es la incorporación de estudiantes y familias, a la vez, que es necesario clarificar la figura y funciones del amigo crítico a partir de las indicaciones del Índice de Inclusión.

En relación con el parámetro Proceso de capacitación de los equipos institucionales se lograron procesos de capacitación de los miembros del Equipo institucional de inclusión y del total del Personal docente que se califican como pertinentes y que además lograron cumplir con las expectativas. Se reconoce como área de oportunidad la necesidad de coordinar con la CAEI y con CENAREC para considerar características de la institución asociadas a la movilidad el personal docente y proyectar estrategias sostenibles de capacitación para la institución.

Desde el parámetro de Sensibilización de los Centros educativos se logra grados de conocimiento acerca de la educación inclusiva en el Personal docente de la institución que les permite identificar elementos, conceptos y proyectar estrategias. Un área de oportunidad corresponde

con la proyección de actividades que permitan al estudiantado y las familias mayores niveles de conocimiento.

En el caso del parámetro de Exploración de necesidades se logró cumplir con el diagnóstico congruente con las indicaciones del Índice de inclusión. Como áreas de oportunidad se considera la necesidad de incorporar de manera efectiva de la comunidad educativa en los procesos diagnósticos futuros y el aprovechamiento de los datos para definir prioridades de ámbitos de acción y alcanzar la inclusión en la institución.

Dado la fase de Índice de Inclusión en la que se encuentran no es posible establecer logros asociados a la Definición de prioridades, los resultados preliminares del diagnóstico son una fuente sustantiva para lograr concretar la planificación de acciones de inclusión.

En relación con el parámetro Estrategias y acciones desarrolladas del proyecto, si bien, se han desarrollado actividades para promover la inclusión, estas corresponden con la fase de sensibilización. Dado que la fase que desarrolla actualmente el Centro educativo corresponde con el diagnóstico, no es posible identificar en el Plan estratégico institucional la correspondencia entre los objetivos y estrategias que se asocien con lo propuesto en el Índice de Inclusión. Por tanto, un área de oportunidad nuevamente es la incorporación de los resultados del diagnóstico y la identificación de prioridades en el Plan de mejora de la institución.

Se reconocen como logros la incorporación de algunos valores y aspectos relacionados con la educación inclusiva en las prácticas de aula y algunas expresiones en la cultura institucional que buscan el mejoramiento de las interrelaciones entre los miembros de la comunidad educativa. En este sentido el fortalecimiento de estas acciones se convierte en una oportunidad para establecer indicaciones institucionales y proyectar políticas inclusivas.

En este sentido, el Centro educativo ha logrado promover actividades coherentes con las indicaciones del Índice de inclusión con diversos niveles de participación en el personal de la institución y en el estudiantado. Un área de oportunidad es considerar en las actividades procesos que incorporen las familias.

En relación con el parámetro Implementación de las acciones se lograron actividades de carácter útiles, que permiten el trabajo en grupos, la aceptación de la diversidad y generan motivación para seguir en el proceso educativo. Por tanto, se reconoce el logro de grados de acogimiento específicamente en el personal de la institución y para el estudiantado. De nuevo se establece como área de oportunidad proyectar esfuerzos para que las familias puedan lograr niveles de acogimiento. También es una oportunidad valorar como parte de su naturaleza la movilidad del personal y recrear estrategias que de manera permanente pueda lograr grados de acogimiento y participación en la comunidad educativa.

Se logra una capacidad de autogestión de recursos que permite el desarrollo del proyecto. Un área de oportunidad sustantiva para el Centro educativo es la necesidad de incluir en la programación de las actividades el presupuesto de recursos específicos para las acciones que promueven la educación inclusiva, dado que esta última se ha propuesto como eje transversal en todas las actividades de la institución, el ejercicio de prever los recursos necesarios implica la gestión ante la Junta de Educación, así como la identificación de fuentes de financiamiento adicionales al Patronato Escolar.

El Centro educativo logró establecer un planeamiento del equipo institucional de inclusión que definió pautas de trabajo. A partir de esto se propone como oportunidad proyectar dicho

planeamiento en el Plan de mejora institucional que, en conjunto con los insumos del diagnóstico, permita señalar la ruta de avance a partir de indicadores de avance.

Asimismo el Centro educativo logra plasmar la educación inclusiva a nivel de actividades extracurriculares, tales como, actividades deportivas, actos cívicos, celebración de efemérides, entre otras. En este sentido, se logró el desarrollo y coordinaciones de estas acciones considerando su adecuación a las posibilidades del Centro educativo. Se reconoce como oportunidad que las actividades futuras incorporen orientaciones pedagógicas en las prácticas de aula y para tales efectos, considerar procesos de capacitación permanentes para el personal docente, sobretodo considerando la rotación de personal.

En el parámetro Recursos y aportes disponibles para la implementación el Centro educativo logró un importante el nivel de apoyo de las personas que han ocupado la Dirección del Centro educativo y de empresas que pueden apoyar con recursos para solventar necesidades materiales del estudiantado. En este sentido, se identifica como oportunidad la programación de presupuestos de recursos, mediante planes operativos anuales, que coadyuve con el análisis de lo programado con lo ejecutado.

Acerca del parámetro Comunicación el Centro educativo logró generar una estrategia para el personal y el estudiantado del centro educativo con varios mecanismos que permite tener al tanto de todos los procesos y acciones del proyecto. Nuevamente un área de oportunidad es atender los procesos de comunicación con las familias.

Asimismo se el Centro educativo logró dar la permanencia necesaria a los miembros del equipo institucional con personas identificadas con el enfoque de educación inclusiva que asegura la coordinación y seguimiento de las actividades del proyecto.

En el parámetro referido a la Vinculación con instancias externas la Institución logró el apoyo de la Universidad Nacional en capacitación y asesorías del modelo pedagógico. Este logro está asociado a la relación que se establece con el ERI con el cual también el centro educativo logró tanto el aporte conceptual como la participación en actividades proyección en otros circuitos escolares de la Dirección Regional de Heredia o bien, de otras Direcciones Regionales.

En cuanto al parámetro Resultados y efectos del proyecto, se lograron las actividades previstas con altos niveles de satisfacción de parte de la comunidad educativa, lo anterior, de acuerdo con la fase en la que encuentran, en este sentido se reconoce un cambio en el ambiente laboral que supera los problemas de división existentes previos al desarrollo del proyecto. Son áreas de oportunidad para este ámbito considerar la sensibilización constante con el personal, establecer de manera clara cuál es la estructura de apoyo al proyecto y solicitar el apoyo a la CAEI y a la ERI para la lograr la sensibilización y la identificación con el proyecto de la supervisión del circuito.

En cuanto al parámetro de Vinculación con la CAEI se logró procesos efectivos de capacitación con un papel sustantivo del CENAREC y con el apoyo de la UNA. También se considera como logro el acompañamiento recibido por la ERI. Por tanto, una oportunidad para el Centro educativo y para el CENAREC y el ERI considerar como parte de la naturaleza de la institución la rotación del personal y como consecuencia tener una estrategia de capacitación constante.

b. Para asegurar la sostenibilidad del proyecto es necesario considerar que se requiere la incorporación del enfoque de diversidad en el Plan estratégico institucional pues esto aseguraría las propuestas de coordinación entre los distintos comités institucionales. En este sentido la práctica institucional de asegurar la articulación de las acciones de educación inclusiva con los otros comités establecidos institucionalmente permite proyectar un nivel de sostenibilidad.

Asimismo desde el parámetro de la Evaluación y sistematización de experiencia se considera que las actividades de articulación del Equipo institucional de inclusión con el comité de centros educativos de calidad pueden generar mecanismos a nivel institucional de actividades de seguimiento para dar sostenibilidad al proyecto.

De igual manera la identificación de las prácticas inclusivas por parte del estudiantado pueden dar carácter de sostenibilidad del enfoque del proyecto, así como los mecanismos generados para mantener comunicado al personal de la institución. Se identifica como área de oportunidad nuevamente la consideración del nivel de rotación del personal para establecer una plataforma de autogestión del proyecto que genere inducciones, capacitaciones y desarrollos permanentes en la institución.

V. RECOMENDACIONES

1. Establecer procesos de información para los casos del estudiantado y las familias para lograr niveles de decisión y participación en el proyecto.
2. Lograr la representatividad de la comunidad educativa, esto es la incorporación de estudiantes y familias, a la vez, clarificar la figura y funciones del amigo crítico a partir de las indicaciones del Índice de Inclusión.
3. Coordinar con la CAEI y con CENAREC para considerar características de la institución asociadas a la movilidad el personal docente y proyectar estrategias sostenibles de capacitación para la institución.
4. Proyectar actividades que permitan al estudiantado y las familias mayores niveles de conocimiento.
5. Incorporar de manera efectiva a la comunidad educativa en los procesos diagnósticos futuros y el aprovechamiento de los datos para definir prioridades de ámbitos de acción y alcanzar la inclusión en la institución.
6. Incorporar los resultados del diagnóstico y la identificación de prioridades en el Plan de mejora de la institución.
7. Fortalecer las acciones vinculadas a promover valores y aspectos relacionados con la educación inclusiva en las prácticas de aula y en la cultura institucional para establecer indicaciones institucionales y proyectar políticas inclusivas.
8. Considerar en las actividades que promueven la inclusión procesos que incorporen las familias. Proyectar esfuerzos para que las familias puedan lograr niveles de acogimiento.
9. Valorar como parte de su naturaleza la movilidad del personal y recrear estrategias que de manera permanente pueda lograr grados de acogimiento y participación en la comunidad educativa.
10. Incluir en la programación de las actividades el presupuesto de recursos específicos para las acciones que promueven la educación inclusiva, el ejercicio de prever los recursos necesarios implica la gestión ante la Junta de Educación, así como la identificación de fuentes de financiamiento adicionales al Patronato Escolar.
11. Proyectar en el Plan de mejora institucional acciones que consideren los insumos del diagnóstico y así se permita señalar la ruta de avance a partir de indicadores de avance.
12. Incorporar orientaciones pedagógicas en las prácticas de aula y para tales efectos, considerar procesos de capacitación permanentes para el personal docente, sobretodo considerando la rotación de personal.
13. Programar, mediante planes operativos anuales, los presupuestos de los recursos que coadyuvan a generar procesos de análisis de lo programado con lo ejecutado.
14. La atención de procesos de comunicación con las familias.
15. Considerar la sensibilización constante con el personal y establecer de manera clara la estructura de apoyo al proyecto para solicitar el apoyo a la CAEI y a la ERI y alcanzar la sensibilización y la identificación con el proyecto de la supervisión del circuito.

16. Para asegurar la sostenibilidad del proyecto, considerar que se requiere la incorporación del enfoque de diversidad en el Plan estratégico institucional pues esto aseguraría las propuestas de coordinación entre los distintos comités institucionales.
17. Nuevamente tomar en cuenta el nivel de rotación del personal para establecer una plataforma de autogestión del proyecto que genere inducciones, capacitaciones y desarrollos permanentes en la institución.
18. Se recomienda a la Dirección del Centro Educativo realizar las gestiones que sean necesarias para que se socialice a lo interno de la comunidad educativa los resultados del presente Informe de Estudio de Caso.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Boot, T., Ainscow, M., Black-Hawkins, K., Vaughan, M., & Shaw, L. (2002). *Índice de Inclusión: Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. UK: UNESCO.

Comisión de Apoyo a la Educación Inclusiva. (2011). Documento. *Visitas CAEI-Guión Metodológico*. Costa Rica: Ministerio de Educación.

Centro Internacional para el Desarrollo Humano. (sf). *POR QUÉ SE ESCOGEN LAS COMUNIDADES DE RINCÓN GRANDE DE PAVAS Y GUARARÍ – datos programa Existimos,, tenemos voz... Centro*. Recuperado el 12 de Setiembre de 2013, de Centro Internacional para el Desarrollo Humano: <http://www.cidh.ac.cr/existimos/perfiles-comunidades.pdf>

Personal Docente Escuela Nuevo Horizonte, E. (2013 26-Julio). Taller. (E. Evaluador, Entrevistador)

Personal Técnico-Administrativo y Administrativo, E. (2013 26-Julio). Entrevista. (E. Evaluador, Entrevistador)

Equipo institucional de Inclusión, E. (2013 26-Julio). Entrevista Grupal. (E. Evaluador, Entrevistador)

Estudiantes, T. (2013 26-Julio). Taller. (E. Evaluador, Entrevistador)

Familias, G. (2006 26-Julio). Entrevista Grupal. (E. Evaluador, Entrevistador)

Director Centro Educativo. (26 de Julio de 2013). Entrevista. (E. Evaluador, Entrevistador)

VII. ANEXOS

ANEXO 1

La información del Anexo 1 sobre la tabulación del Cuestionario Dirigido a Docentes. Escuela Nuevo Horizonte se encuentra en archivo electrónico.

ANEXO 2

Escuela Nuevo Horizonte

Lista de Participantes en la Etapa de Trabajo de Campo

Taller con Estudiantes:

1. Yelitza María Sequeira Brenes
2. Hillary Aguilar Leitón
3. Allison Corrales Quesada
4. Roynner Barrientos Araya
5. Adriela Benavides
6. Jeffry Jarquín
7. Jordan Piedra Miranda
8. Sirley Hernández
9. David Cárdenas
10. Meyling Padilla Pérez
11. Listania Valerio Ulate
12. Steven Gutiérrez López
13. Felix Barrios Salmeron
14. Andrey Cubillo Castillo
15. Kevin Guerrero Calero
16. Julio César Pérez
17. Jenniffer Rivas Tarez
18. Cinthya Sarai García
19. Brayan Cáliz González
20. Kendall Montero Méndez

Entrevista Grupal Personal Docente:

1. Zulema Trejos Acuña
2. Roxana Vargas Sánchez
3. Lorena M. Gutiérrez Núñez
4. Jéssica García Chaves
5. Laura Moreira Carvajal
6. Elvin Jiménez Pérez
7. Idalia Baltodano Obando
8. Fanny Mejía Valenzuela

Entrevista Madres de Familia:

1. Alice Moraga Enríquez
2. Martina García Bonilla

Entrevista Personal Técnico – Administrativo y Personal Administrativo:

1. Reina Esquivel
2. Juana Seuces
3. Jackeline Vargas Cortés
4. Marianela Fallas Hernández
5. María Chaves Ocampo
6. Rebeca Murrillo Zumbado
7. Silvia Rivera Ramírez

Entrevista al Equipo Institucional:

1. Marcela Núñez Molina
2. Andrea Meléndez Rojas
3. Fanny Mejía Valenzuela
4. Ethel Fallas Tenorio
5. Rebeca Murillo Zumbado