

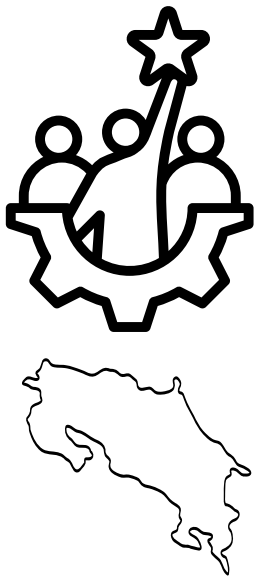
Prácticas y perfiles del personal directivo para la innovación y gestión de cambio en centros educativos costarricenses

Warner Ruiz-Chaves

Carolina Hernández-Chaves

DOI: <https://doi.org/10.22458/ie.v27iespecial.5873>

INTRODUCCIÓN



La gestión del cambio y la innovación son esenciales ante contextos educativos complejos.

Se requiere liderazgo estratégico para transformar estructuras y prácticas escolares.

En Costa Rica, la política educativa promueve el liderazgo como motor de cambio.

Persisten retos en formación directiva y aplicación normativa.



MATERIALES Y MÉTODOS

01

Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño transeccional.

02

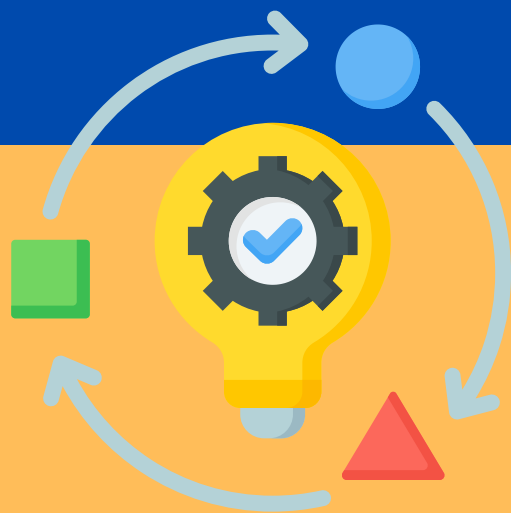
La muestra fue de 67 personas directoras seleccionadas aleatoriamente.

03

Se aplicó un cuestionario validado ($\alpha = 0,81$). Se realizó análisis factorial exploratorio (KMO = 0,928) y análisis de clúster.

04

Se complementó con preguntas abiertas. Se respetaron principios éticos y protección de datos.



DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se identifican dos prácticas principales: liderazgo innovador y gestión basada en evaluación.

Tres perfiles emergen: quienes inician cambios, quienes promueven transformaciones parciales y quienes lideran cambios estratégicos.

La mayoría tiene menos de cinco años en el cargo.

Se evidencia alta movilidad laboral.

La normativa influye en la capacidad de gestión.

Se requiere formación continua y acompañamiento técnico.

CONCLUSIONES

El liderazgo directivo es clave para la innovación escolar.

Se deben fortalecer competencias, flexibilizar marcos normativos y consolidar procesos de cambio.

La gestión del cambio debe institucionalizarse para responder a las necesidades del contexto educativo costarricense.

