

El Colegio informa

Estimados colegiados

Como es de su conocimiento, el Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (Colypro), en cumplimiento de sus fines legales, emite criterios técnicos, ya sea de oficio o a solicitud, en materias de su competencia.

En el marco del seguimiento y la rendición de cuentas institucional, se informa lo siguiente:

El día martes 3 de junio de 2025, se publicó en el Alcance N.º 70 del diario oficial La Gaceta, el Reglamento que regula la implementación de la prueba de idoneidad como requisito para ingresar a la Carrera Docente.

En este proceso, Colypro emitió un criterio técnico-legal elaborado por la Asesoría Legal del Colegio y Unidad de Investigación en Condiciones de la Profesión de la Fiscalía.

El Ministerio de Educación Pública (MEP), respondió a dicho criterio en enero de 2025, informando que varias observaciones del Colypro fueron incorporadas en el nuevo reglamento publicado.

Con el propósito de apoyar a nuestras personas colegiadas, en la comprensión e implementación de esta normativa, se ha preparado una sección de preguntas frecuentes, que resumen los aspectos más relevantes del reglamento sobre la prueba de idoneidad.

Se invita a todas las personas profesionales interesadas, a estudiar detenidamente este documento, y en caso de dudas, contactar a la Consultoría Legal al Colegiado. Nuestros compañeros estarán disponibles para brindar el acompañamiento necesario. Las consultas pueden ser enviadas al correo electrónico habilitado para este fin: consultorialegal@colypro.com

Se informa que en los próximos días, se realizará una charla en donde se expondrá el reglamento y se dará a conocer el mismo. La misma estará en nuestro Canal de You Tube y estaremos comunicando acerca de su fecha y hora en nuestras Redes Sociales y página Web, de forma oportuna y anticipada.

En Colypro estamos para servirle.

A continuación, se presentan las preguntas frecuentes sobre el Reglamento de la Prueba de Idoneidad.

1. ¿Cuál es el objeto de las Pruebas de comprobación de la idoneidad en los procesos de selección y nombramiento de la Carrera Docente?

R/ El reglamento tiene por objeto normar las pruebas de comprobación de la idoneidad en los procesos de nombramiento y selección de personal de la Carrera Docente.

2. ¿Cuál es el objetivo principal del Reglamento?

R/ El objetivo principal de este reglamento es normar la aplicación de las Pruebas de comprobación de la idoneidad en los procesos de selección y nombramiento de la Carrera Docente

3. ¿Cuál es el ámbito de las pruebas de comprobación de la idoneidad en los procesos de selección y nombramiento de la Carrera Docente.

R/ Las pruebas de comprobación de la idoneidad serán la herramienta que permita determinar, por sí misma o con el apoyo de otros instrumentos, dentro de los sistemas selectivos correspondientes, si las personas oferentes externas o el personal ministerial activo poseen las competencias o bien conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño de labores en propiedad en el Ministerio de Educación Pública.

4. ¿ A quiénes aplica el presente reglamento?

R/ Primero, al personal oferente externo, segundo, personal interino y tercer a personal activo que quiere avanzar en la carrera docente.

5. ¿Quiénes no deben hacer la prueba?

R/ Las personas que ocupan puestos de confianza y cuando el proceso es de selección de valoración de méritos. El sistema de concurso de valoración de méritos es el sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación.

6. ¿Qué tipo de conocimientos y habilidades se evalúan en la prueba de idoneidad?

R/ La prueba abarca conocimientos pedagógicos, competencias profesionales, conocimientos curriculares, habilidades de planificación y evaluación, habilidades de comunicación y relación con los estudiantes, y habilidades para la gestión del aula y para ejercer las funciones docentes. Evalúa aspectos como las habilidades técnicas (conocimientos específicos del área de enseñanza), las habilidades blandas (como la comunicación, la gestión de aula y la interacción con estudiantes), y los rasgos de personalidad (como la empatía, la paciencia y la capacidad de adaptación). Las pruebas evalúan atributos esenciales requeridos para un desempeño conforme a las políticas educativas nacionales y la normativa vigente,

para desempeñarse eficaz y eficientemente en los estratos propiamente docente, técnico docente y administrativo docente.

7. ¿Quiénes son los actores educativos que participan, en el contexto de la comprobación de idoneidad?

R/ Son todas las personas, instituciones y organizaciones que desempeñan un papel activo en el proceso educativo e intervienen en el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas educativas.

8. ¿Cómo se define una competencia, en el contexto de la comprobación de idoneidad?

R/ Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y destrezas que la persona posee y que le permiten desempeñarse de una manera eficaz en el contexto laboral.

9. ¿Qué se entiende por estrato en el contexto de la comprobación de idoneidad?

R/ Es la división organizativa ocupacional para fines metodológicos, establecida por la Dirección General de Servicio Civil para organizar y clasificar a los docentes según sus características y condiciones laborales. Existen tres estratos.

a. Estrato propiamente docente: son las personas docentes que, en el ejercicio de su profesión, imparten lecciones en cualquiera de los niveles de la enseñanza, de acuerdo con los programas de estudio oficiales.

b. Estrato técnico docente: personas funcionarias que realizan fundamentalmente labores de planificación, asesoramiento, orientación o cualquier otra actividad técnica, íntimamente vinculada con la formulación de la política educativa y el mejoramiento de la educación costarricense.

c. Estrato administrativo docente: personas funcionarias que realizan primordialmente labores de dirección, supervisión y otras de índole administrativa, relacionadas con el proceso educativo.

10. ¿Qué es la idoneidad comprobada en el contexto de la comprobación de idoneidad?

R/ Se refiere al resultado de un proceso técnico que permitirá la evaluación y verificación mediante evidencia demostrada de que la persona oferente a un puesto de la Carrera Docente del Título II, posee la idoneidad para desempeñarse en propiedad en el puesto que está ofertando.

11. ¿Qué es ingreso a la Carrera Docente en el contexto de la comprobación de idoneidad?

R/ Es la entrada o admisión en el desempeño de un puesto en propiedad, amparado por la Carrera Docente que regula el Título II del Estatuto de Servicio Civil.

12. ¿Cómo se definen los Instrumentos en el contexto de la comprobación de idoneidad?

R/ Es el conjunto de herramientas diseñadas para recopilar información útil, válida y confiable, que sirve como base para valorar y tomar decisiones con respecto a la idoneidad de la persona oferente.

13. ¿A qué se refiere el Sistema de concurso de valoración de méritos, en el marco de la comprobación de idoneidad?

R/ El Sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación. .

14. ¿Quién es responsable de elaborar y aplicar estas pruebas?

R/ La Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública es la responsable de elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas para los procesos de reclutamiento y selección. Esta oficina puede coordinar con otras dependencias internas del MEP.

15. ¿Existen consideraciones especiales para personas oferentes con discapacidad?

R/ Sí. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos generará instructivos, manuales, protocolos y pruebas que garanticen los ajustes razonables requeridos por esta población. Se asegurará que los formatos comunicacionales y de aplicación de instrumentos cumplan con la accesibilidad necesaria.

16. ¿Qué se entiende por la estandarización de pruebas?

R/ Son las que se aplican bajo condiciones comprobadas, homogéneas y sistemáticas.

17. ¿Qué se requiere hacer una persona oferente para participar en un concurso de nombramiento docente?

R/ Registrarse en la plataforma realizada por la autoridad rectora según el tipo de concurso.

18. ¿Qué pasa si una persona no logra inscribirse a tiempo en el plazo o la convocatoria oficial?

R/ Debe esperar la próxima convocatoria.

19. ¿Cuál es la nota mínima para aprobar las pruebas de idoneidad?

R/ La nota mínima de aprobación es de 70 en una escala de 0 a 100, para poder continuar con el proceso de comprobación de idoneidad según el sistema de selección del concurso.

20. ¿Quién define esta nota mínima?

R/ La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con respaldo técnico-científico.

21. ¿Qué pasa si una persona obtiene menos de la nota mínima (70)?

R/ Se considera "reprobada" y "no elegible" para nombramientos en propiedad.

22. ¿Qué sucede si una persona oferente no aprueba la prueba de idoneidad?

R/ Las personas oferentes que obtengan un puntaje inferior al mínimo establecido quedarán en condición de "reprobado" y "no elegible" para nombramientos en propiedad. Deberán, en futuros procesos, repetir las etapas de selección correspondientes para ser consideradas nuevamente.

23. Si la persona de nuevo ingreso en la Carrera Profesional NO obtiene la calificación mínima establecida por la Dirección de Gestión y Talento Humano, ¿puede ser nombrada en un puesto interino?

R/ Para el caso de nombramientos por incapacidad en un tiempo menor a 20 días, las personas a considerar serán del registro de elegibles o a discrecionalidad de la Dirección Regional.

24. ¿Cómo se informará a los oferentes sobre la aplicación de las pruebas?

R/ Toda la información referente a la aplicación de las pruebas (fechas, acceso, locación, periodicidad, requisitos) será informada mediante lineamientos e instructivos diseñados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y dados a conocer a través de los canales oficiales y medios de información masiva.

25. ¿Qué ocurre si una persona oferente no se presenta a realizar la prueba?

R/ Se le designará la condición de "no realizado". Estas personas deberán realizar el proceso en la siguiente convocatoria de las pruebas, según las disposiciones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Se pueden reprogramar las pruebas para oferentes con razones debidamente justificadas como enfermedad, muerte de familiar cercano o fuerza mayor.

26. ¿Cuánto tiempo tienen vigencia los resultados de las pruebas aprobadas?

R/ La vigencia de la aprobación será determinada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Estos parámetros se basarán en la actualización de los constructos medidos, el requerimiento de recursos humanos, la disponibilidad de plazas y los requisitos del concurso. La caducidad de los resultados será informada por medios de comunicación masiva.

27. ¿Qué formatos de prueba se pueden utilizar?

R/ Orales, escritos, prácticos o de ejecución.

28. ¿Las pruebas pueden ser aplicadas en grupo?

R/ Sí, la aplicación puede ser individual o grupal según necesidad técnica.

29. ¿Cuál es uno de los formatos considerados para aplicar las pruebas?

R/ Pruebas impresas en ambiente controlado./ en el recinto que dispongan usando computadoras que facilitan para la realización de las pruebas.

30. ¿Qué factores determinan cuántas pruebas se aplican?

R/ El marco referencial técnico de las pruebas y las necesidades del sistema educativo público.

31. ¿Qué tipo de información debe recibir la persona oferente sobre las pruebas?

R/ Fechas, lugar de aplicación, requisitos, métodos de acceso y periodicidad.

32. ¿Cómo se comunica esta información al público?

R/ Mediante lineamientos e instructivos difundidos a través de canales oficiales y medios de comunicación masiva.

33. ¿Quién convoca oficialmente las pruebas de idoneidad?

R/ La Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

34. ¿Qué aspectos se definen en cada convocatoria?

R/ Cantidad de pruebas, fechas, requisitos, métodos de inscripción y periodicidad.

35. ¿De qué depende la periodicidad de las convocatorias?

R/ De la demanda del servicio, los insumos disponibles y los recursos del MEP.

36. ¿Puede volver a participar en futuros concursos?

R/ Sí, pero debe repetir todo el proceso de selección.

37. ¿Puede una persona aplicar nuevamente las pruebas, aunque haya aprobado o reprobado anteriormente?

R/ Sí. Puede volver a presentarse en cada nuevo periodo definido por la Oficina de Recursos Humanos.

38. ¿Qué contiene el comunicado de resultados entregado a las personas oferentes?

R/ La condición del oferente (aprobado o reprobado) y otra información pertinente al proceso.

39. ¿A qué entidades se reportan los resultados?

R/ A la Plataforma Integrada de Empleo Público (cuando esté habilitada) y a la instancia encargada del reclutamiento y selección docente.

40. ¿Cómo se entregan los resultados a cada oferente?

R/ A través de una plataforma tecnológica desarrollada o contratada, sin permitir entrega a terceros.

41. ¿Qué significa aprobar esta prueba en el contexto del proceso concursal?

R/ Significa que la persona puede continuar dentro del sistema de selección establecido para el concurso específico.

42. ¿Qué ocurre si se aplican varias pruebas durante el proceso?

R/ Se obtiene una calificación global basada en el puntaje general acumulado de todas las pruebas.

43. ¿Quién establece los lineamientos para esta calificación?

R/ La Oficina de Gestión de Recursos Humanos del MEP.

44. ¿Cómo se generan las calificaciones de las pruebas?

R/ Mediante generadores automáticos de calificación que permiten calcular los puntajes de forma sistematizada.

45. ¿Qué determina la vigencia o caducidad de los resultados de las pruebas?

R/ La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con base en la actualización de los constructos evaluados, la necesidad de recurso humano, la disponibilidad de plazas y los requisitos del concurso.

46. ¿Cómo se informa la caducidad de los resultados?

R/ Por medio de los canales oficiales de comunicación masiva.

47. ¿Para qué se utilizan los resultados de las pruebas de comprobación de idoneidad?

R/ Para establecer el orden de prelación de personas oferentes elegibles según el sistema de oposición.

Para complementar las bases de selección en concursos por oposición.

Para realizar nombramientos y movimientos de personal.

Para realizar análisis técnicos y estadísticos que mejoren los procesos.

48. ¿Se usan los resultados para procesos formativos?

R/ Sí, de forma anonimizada para planificar y ejecutar actividades de formación permanente, bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano.

49. ¿Qué procedimiento sigue la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ante una disconformidad con los resultados?

R/ Establece plazos y fechas para atender las disconformidades.- debido proceso acceso al expediente.

Proporciona recintos para revisar los ítems de la prueba con personal competente.

Garantiza que el oferente pueda revisar aspectos de fondo y forma del resultado.

Emite un acta o resolución con la respuesta a la disconformidad (rechazo o modificación de nota).

50. ¿En qué casos se suspende la aplicación de la prueba a una persona oferente?

R/ Cuando incumple con las normas, reglas o directrices establecidas para la realización de la prueba.

51. ¿Cuándo se anula la prueba de un oferente?

R/ También cuando incumple las normas, reglas o directrices, se anula la prueba en el proceso de selección y nombramiento.