

Alajuela, 29 de octubre del 2024

CLYP- JD-AL-C-77-2024

Junta Directiva

Colypro

Asunto: Análisis y Recomendaciones sobre el Reglamento para la Comprobación de Idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil.

Estimados señores:

Sirva la presente para saludarles y a la vez desearles éxito en sus funciones. La Dirección de Gestión del Talento Humano, del Ministerio de Educación Pública, en San José a los 18 días del mes de octubre del dos mil veinticuatro, somete a conocimiento de las instituciones y público en general el reglamento en análisis. Así mismo en respuesta del oficio **DM-1414-2024**, suscrito por Anna Katharina Müller Castro, Ministra Ministerio de Educación Pública. En atención a la consulta realizada sobre el análisis del proyecto se procede a dar respuesta.

Es importante destacar que los criterios emitidos por la Asesoría Legal de Junta Directiva en conjunto con las disertaciones de los compañeros de Fiscalía Jorge Quesada Lacayo y Juan Carlos Mora Hernández no son vinculantes; Se recibió de igual forma comentarios al reglamento por parte del DIVDE. Este criterio sirve de insumo y tienen carácter informativo para la toma de decisiones del órgano. Este documento tiene un carácter preventivo y constructivo, orientado a apoyar la gestión en apego al deber de probidad, el ordenamiento jurídico y las funciones del Colegio.

El presente criterio es un análisis del **Reglamento para la Comprobación de Idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil.**

Introducción

El presente documento tiene como objetivo ofrecer un análisis integral sobre la propuesta del Reglamento para la Comprobación de Idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil.

El Reglamento para la Comprobación de Idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente, contenido en el Título II del Estatuto del Servicio Civil, representa un esfuerzo normativo fundamental para asegurar que los aspirantes a la función docente en el sector público cuenten con las competencias y aptitudes necesarias para un desempeño efectivo y ético. La idoneidad se define no solo en términos de conocimiento pedagógico, sino también mediante habilidades técnicas, didácticas y socioafectivas, esenciales para responder a los retos educativos actuales. Este reglamento establece un marco de evaluación que promueve el mérito y la igualdad de acceso, lo cual fortalece el principio de imparcialidad y contribuye a mejorar la calidad educativa en el país.

La relevancia de este reglamento cobra especial importancia a la luz de los fines del Colegio de Licenciados y Profesores (Colypro), cuyo artículo 2 establece objetivos orientados a la dignificación de la profesión docente. Entre estos fines, destacan la defensa de la ética profesional, la protección de los derechos laborales y económicos de los docentes, así como la contribución activa al progreso de la educación y la cultura. La postura de Colypro frente a este reglamento es crucial, ya que su respaldo o cuestionamiento tiene implicaciones directas sobre la implementación de los criterios de idoneidad, en sintonía con los fines del Colegio de asegurar que el sistema educativo cuente con docentes cualificados y comprometidos.

Así, el análisis del reglamento requiere comprender tanto los lineamientos para seleccionar a los mejores candidatos para la carrera docente como el rol de Colypro en velar por el

bienestar y los derechos de sus colegiados. Su participación en la formulación y revisión de tales normativas es fundamental para garantizar que los procesos de selección se mantengan justos, transparentes y orientados hacia el progreso educativo del país.

I. ANTECEDENTES:

1. Constitución Política. Nuestra Carta Magna regula en su artículo 192 el nombramiento de servidores públicos esta norma indica que dicha selección debe basarse en la "idoneidad comprobada", elevando este criterio a rango constitucional. Aunque el concepto de "idoneidad" no está específicamente definido, se refiere generalmente a la aptitud y capacidad de una persona para desempeñar un cargo público. Su comprobación incluye evidencia física, moral y técnica, evaluada a nivel técnico según las necesidades del servicio público.
2. El Estatuto de Servicio Civil, creado en 1953 y reformado posteriormente, busca asegurar la eficiencia administrativa y profesionalizar de la selección de personal en el sector público en el caso de estudio específicamente en el Ministerio de Educación Pública, alejando dichos nombramientos de "influencias políticas". Este principio busca la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos públicos y promueve la eficiencia estatal al elegir candidatos idóneos. Sin embargo, aunque el Estatuto solo aplica al Poder Ejecutivo, el principio de idoneidad cubre a todos los funcionarios estatales, aunque las entidades descentralizadas pueden emplear criterios de idoneidad propios, cuyo análisis no está cubierto en el presente estudio.
3. La Ley de Empleo Público establece criterios y procesos para la administración del personal en el sector público, garantizando selección basada en idoneidad, transparencia y mérito. El presente proyecto viene a reglamentar dicha ley antes de entrar al estudio del reglamento se debe de analizar varios puntos clave de la Ley de empleo público que vienen a marcar el campo de acción del reglamento.

3.1 Reclutamiento y selección: Los candidatos deben cumplir con criterios de idoneidad y no tener vínculos de parentesco con sus superiores ni figurar en el registro de personas inelegibles. Los procesos son abiertos y orientados al

mérito, la igualdad y la no discriminación, asegurando así la libre participación y la equidad entre mujeres y hombres.

3.2 Designación de alta dirección pública: Se selecciona bajo principios de mérito, competencia y excelencia mediante procedimientos estrictos y publicitados.

3.3 Plataforma integrada de empleo público: Administrada por Mideplán, centraliza datos estadísticos del empleo público y actualiza cada seis meses los registros de personas inelegibles, eliminando los datos tras el vencimiento del plazo de inhabilitación.

3.4 Organización y planificación: Contempla el análisis de necesidades y disponibilidades de recursos humanos, con medidas como la reorganización de estructuras laborales, convocatorias de concurso en áreas prioritarias, y formación continua para el desempeño adecuado y la prevención de corrupción.

3.5 Presupuesto y cumplimiento: Se destina presupuesto para ejecutar estos planes, siguiendo las disposiciones financieras vigentes.

3.6 En conjunto, esta norma lo que busca es profesionalizar y hacer eficiente el empleo público en Costa Rica, ajustándose a los principios de eficiencia administrativa y protección de datos personales según la normativa vigente.

4. Para el análisis se sostuvo una reunión con la señora Dra. Eiliana Montero Rojas, quien tiene una especialidad en medición y evaluación educativa, dicha profesional es la coordinadora de la ***Comisión Interinstitucional de Estándares de Calidad para Pruebas Estandarizadas de Alto Impacto en el Contexto***

Académico y Profesional Costarricense, instancia en la que participan sector universitario y estatal así como este colegio profesional, celebrada el viernes 25 octubre de 2024, se abordaron diversas preocupaciones relacionadas con el reglamento en cuestión. Entre los puntos destacados, se discutieron las siguientes inquietudes:

4.1 Falta de claridad en el reglamento: Se manifestó que el reglamento carece de la claridad técnica necesaria, lo que puede llevar a interpretaciones erróneas y confusión en su aplicación. Se destacó la ambigüedad en la definición de instrumentos de evaluación, lo que podría causar problemas en su aplicación legal al no diferenciar entre una prueba única y múltiples evaluaciones. La falta de intervención de expertos en medición y evaluación educativa fue señalada como una omisión que debilita la precisión del marco normativo, afectando su validez técnica y jurídica. Además, el reglamento emplea incorrectamente el término "pruebas psicométricas," limitado a evaluaciones de personalidad, omitiendo otros aspectos relevantes en el contexto legal. También se instó a una definición precisa de conceptos clave como "competencia docente" y "liderazgo educativo" para garantizar una aplicación justa y coherente del marco regulador, especialmente en la selección y evaluación de personal docente.

4.2 Deficiencias en el marco normativo: Se resaltó que el marco legal y las disposiciones del reglamento no están bien definidos, lo que genera incertidumbre sobre su implementación.

4.3 Falta de adaptaciones para personas con discapacidad: Se identificó la necesidad de implementar ajustes razonables que garanticen la inclusión efectiva de todos los candidatos.

4.4 Equidad en el proceso de selección: Se señaló la posible falta de claridad en los criterios de evaluación, lo que podría afectar la equidad del proceso.

4.5 Transparencia: Se destacó la importancia de implementar mecanismos que permitan la divulgación de las actividades y recomendaciones de la Comisión, asegurando el acceso a la información.

4.6 Capacitación continua: Se mencionó la necesidad de formación constante para los miembros de la Comisión en evaluación y medición educativa.

4.7 Sanciones y responsabilidades: Se discutió la importancia de definir claramente las sanciones aplicables a los funcionarios y oferentes para asegurar la integridad del proceso.

II. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE NORMA.

Se ve en el cuerpo de la propuesta algunas inconsistencias las que se listan a continuación:

1. Ambigüedad en las Definiciones:

Definiciones Técnicas: Algunas definiciones, como la de "idoneidad", son amplias y pueden llevar a interpretaciones variadas. Se sugiere proporcionar ejemplos concretos o criterios específicos para aclarar qué se espera de los candidatos.

En el artículo 3 inciso g) se define de la siguiente forma:

“g) Idoneidad en el contexto de la Carrera Docente: refiere a la capacidad, aptitud y competencia de una persona para desempeñar, eficaz y eficientemente, el rol propiamente docente, técnico docente y administrativo-docente en las diversas modalidades y contextos del Ministerio de Educación Pública. Implica una combinación de habilidades pedagógicas, técnicas y administrativas, conocimientos académicos, didácticos y de evaluación, curriculares, tecnológicos, socioafectivos y de gestión, así como de liderazgo, destrezas de comunicación y aptitudes personales que permiten a la persona funcionaria atender lo dispuesto en las políticas educativas y normas vinculantes”

De conformidad con lo anterior el concepto de *idoneidad* en el contexto de la Carrera Docente abarca una visión integral de la competencia de una persona para desempeñarse de manera óptima en funciones docentes, técnicas y administrativas. Este concepto va más allá de conocimientos y habilidades básicas, englobando una serie de capacidades específicas que buscan asegurar un desempeño eficaz y eficiente en el rol dentro del Ministerio de Educación Pública. La *idoneidad* se describe como una combinación de habilidades y competencias que incluyen:

- **Habilidades pedagógicas y didácticas:** Implica la capacidad de enseñar y adaptar metodologías para un aprendizaje efectivo y significativo, comprendiendo tanto el dominio de la materia como la didáctica para transmitir ese conocimiento.
- **Conocimientos académicos y curriculares:** Incluye la preparación formal en su área de enseñanza y el manejo de los contenidos curriculares vigentes, junto con la habilidad de ajustar el currículo a diferentes contextos y necesidades estudiantiles.
- **Competencias tecnológicas:** Refleja la habilidad de incorporar herramientas digitales en la enseñanza, algo esencial en los entornos educativos actuales que requieren el uso de tecnología para mejorar la experiencia de aprendizaje.
- **Capacidades socioafectivas:** La idoneidad incluye habilidades interpersonales que permitan al docente establecer una relación positiva con sus estudiantes, creando un ambiente seguro y de confianza que promueva el aprendizaje.
- **Habilidades de evaluación y gestión:** Comprende tanto la capacidad de evaluar de manera justa y adecuada el aprendizaje de los estudiantes como la gestión de recursos y de procesos administrativos necesarios en la función docente.
- **Liderazgo y comunicación:** Incluye la capacidad de liderazgo y las destrezas comunicativas, esenciales para guiar y orientar a los estudiantes y colegas en la consecución de los objetivos educativos.
- **Aptitudes personales:** Como la motivación, la resiliencia y la adaptabilidad, que ayudan al docente a enfrentar los desafíos y cambios constantes en la educación.

La idoneidad en la Carrera Docente, de acuerdo con esta definición, es una exigencia multifacética que involucra tanto competencias técnicas como personales. Legalmente, este

concepto implica que los docentes y administrativos deben cumplir con estándares elevados de desempeño en alineación con las políticas educativas y normas vigentes, lo cual también es un criterio fundamental para los procesos de selección, evaluación y promoción en el sistema educativo. La pregunta es cómo se va medir adecuadamente estas exigencias, esto va más allá del conocimiento técnico profesional.

De conformidad con lo anterior y concatenándolo con el bloque de legalidad es esencial analizar cómo se garantiza en la práctica el acceso equitativo, sin que ello signifique que toda persona interesada deba necesariamente obtener un puesto público. Más bien, se busca asegurar que todos tengan la oportunidad de competir en igualdad de condiciones, priorizando siempre la selección del candidato más adecuado.

Este principio, alineado con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, exige la implementación de un sistema meritocrático transparente que no solo permite la participación abierta, sino que también vela por la idoneidad comprobada de los aspirantes, asegurando que quienes obtengan cargos públicos estén verdaderamente capacitados para contribuir de manera eficaz a la Administración Pública. Esto reduce posibles arbitrariedades o favoritismos, promoviendo la eficiencia en la función pública.

El principio sostiene que todos los aspirantes a un puesto deben tener igualdad de oportunidades para acceder a la función pública, en la práctica, los procesos de selección pueden no ser totalmente imparciales. La intervención de factores subjetivos o externos a los criterios de mérito, como influencias políticas o favoritismos, puede afectar la transparencia en la selección.

Consistencia en la aplicación del concepto de idoneidad: La definición de idoneidad puede ser interpretada de formas variables según el puesto o el organismo evaluador. Como realmente va a ser el MEP dicha medición no se especifica en la norma propuesta.

La falta de una normativa precisa o la subjetividad en los procesos de evaluación puede llevar a que se seleccione a un candidato bajo criterios de conveniencia en lugar de estricta idoneidad profesional, generando discrepancia en la aplicación del principio.

Con respecto a la revisión de méritos y eficiencia: En la práctica, evaluar la "idoneidad comprobada" implica asegurar que cada postulante cumpla con requisitos no solo académicos y técnicos, sino también éticos y de competencias blandas necesarias para el puesto. La falta de evaluaciones integrales y de metodologías específicas para medir estos aspectos puede afectar la eficiencia administrativa y la efectividad del principio de idoneidad en la selección de los candidatos más aptos.

Otro aspecto de análisis es el control y vigilancia del proceso como se va a vigilar la correcta aplicación del principio a menudo carece de mecanismos robustos de supervisión que identifiquen y rectifiquen posibles irregularidades en el proceso de selección. Esta falta de control efectivo debilita la garantía de imparcialidad y merma la confianza en el sistema de la función pública.

Concurso por Oposición: La descripción podría beneficiarse de una mayor especificidad en cuanto a las pruebas que se utilizarán y cómo se evaluará el desempeño. El proyecto lo regula de la siguiente forma:

“ **Concurso por oposición:** Proceso formal de selección utilizado principalmente en el ámbito de la Administración Pública y otras instituciones, destinado a garantizar que los candidatos seleccionados para ocupar puestos específicos cumplan con los requisitos de méritos y capacidades necesarias según la normativa establecida por la Dirección General del Servicio Civil. Este tipo de concurso se basa en la evaluación objetiva de los postulantes a través de una serie de pruebas y exámenes.”

La falta de claridad y coherencia es uno de los aspectos más críticos del reglamento es la falta de claridad en su redacción y la definición de los términos utilizados. La ambigüedad en las disposiciones podría llevar a interpretaciones erróneas y afectar la confianza de los aspirantes. Además, se observa que el marco normativo no está adecuadamente definido, lo que genera incertidumbre sobre la aplicación de las normativas y criterios establecidos

Artículo 1: Objeto del Reglamento

Este reglamento se centra en regular cómo se verifica la idoneidad de las personas (funcionarias o externas) que desean ingresar a la Carrera Docente en el marco del Título II del Estatuto del Servicio Civil. Este proceso sigue un enfoque técnico, administrativo y jurídico, alineado con los instrumentos vigentes aplicables en el ámbito de la docencia.

Artículo 2: Ámbito de Aplicación de la Comprobación de Idoneidad

El artículo define quiénes deben someterse a la comprobación de idoneidad para ingresar a la Carrera Docente. Esto incluye:

Personas que trabajan como servidores públicos con nombramientos interinos en los Títulos I, II y IV del Ministerio de Educación Pública (MEP).

Personas externas al MEP que desean postularse y cumplen con los requisitos de ingreso a la Carrera Docente.

Servidores públicos con nombramiento en propiedad en cualquier nivel docente del Título II que desean ser nombrados en un puesto distinto, dentro de su mismo estrato o en otro estrato del Título II.

Excepciones: Las personas funcionarias del MEP que tienen un nombramiento en propiedad bajo el Título II y desean postularse a un puesto de la misma clase no necesitan realizar la prueba de idoneidad. La definición de clase de puesto no es clara para identificar en los casos que se aplicarán los distintos instrumentos para línea de ascenso o movilidad horizontal.

Artículo 3: Definiciones

Aunque el contenido específico no está presente, este artículo establecería los términos clave y definiciones que se utilizarán en el reglamento, proporcionando no toda la claridad y uniformidad en el uso de conceptos relevantes para el proceso de comprobación de idoneidad.

Este capítulo inicial del reglamento busca definir el propósito y alcance del proceso de comprobación de idoneidad y delimitar quiénes están sujetos a este requisito y quiénes están exentos, no logrando asegurar una interpretación uniforme y transparente del proceso de ingreso a la Carrera Docente.

La normativa planteada para la Comprobación de Idoneidad en el Ingreso al Título II de la Carrera Docente en el Estatuto del Servicio Civil del MEP establece una estructura integral para asegurar que los docentes que ingresen a la carrera cuenten con las competencias y

valores necesarios para el servicio educativo. A continuación se expone un resumen y relación detallada de los aspectos clave, considerando los artículos especificados:

Comisión Técnica Asesora (Artículos 10-13)

Composición y Función de la Comisión Técnica (Artículo 10):

La Comisión Técnica Asesora es un órgano conformado por representantes de diversas áreas educativas y administrativas. Su principal función es asesorar y dar seguimiento a la evaluación de idoneidad para el ingreso a la Carrera Docente, garantizando que el proceso esté alineado con los principios de equidad y calidad.

Incluye representación de órganos como la Dirección General de Servicio Civil, el Departamento de Gestión y Evaluación de la Calidad, la Dirección de Desarrollo Curricular y otros. Esto asegura una evaluación multidisciplinaria y bien fundamentada.

Convocatoria y Sesiones (Artículo 11):

La Comisión sesionará al menos dos veces al año y también en caso de situaciones específicas, convocada por la coordinación, lo que garantiza un proceso continuo de evaluación y actualización de los criterios de idoneidad.

Remuneración (Artículo 12):

Las personas que integran la Comisión no recibirán compensación económica, lo cual refuerza su carácter de servicio público orientado al mérito y la vocación educativa.

Funciones (Artículo 13):

Su rol central es asesorar en el diseño y aplicación de instrumentos de evaluación de idoneidad, proponiendo criterios técnicos para asegurar que los procesos sean rigurosos y equitativos. Esto incluye recomendar mejoras y alinearse con estándares de calidad que promuevan una selección objetiva y justa.

Responsabilidades de las Personas Oferentes (Artículo 14)

Requisitos y Ética: Los candidatos deben participar en la Plataforma Integrada de Empleo Público, proporcionar la documentación solicitada, mantener actualizados sus datos y respetar los términos y plazos del proceso. También se enfatiza la importancia de actuar con ética profesional, evitar prácticas fraudulentas y cumplir con los lineamientos establecidos. **Debe ser importante establecer que todo candidato debe de estar incorporado al colegio profesional respectivo** en los casos en donde existe dicho Colegio.

Flexibilidad y Compromiso: Las personas oferentes deben estar disponibles para entrevistas y ajustes en los procedimientos del proceso de selección, demostrando compromiso y adaptabilidad.

Formas, Metodologías y Contenidos de Comprobación de Idoneidad (Artículos 15-17)

Coordinación entre el MEP y la Dirección General de Servicio Civil (Artículo 15):

El MEP, junto con la Dirección General de Servicio Civil, define los métodos, contenidos y pautas de las pruebas de idoneidad. Esto incluye tiempos y modalidades de aplicación, asegurando una evaluación objetiva y acorde a las necesidades del sistema educativo.

Definición de Idoneidad Comprobada (Artículo 16):

La idoneidad comprobada se entiende como la capacidad técnica y aptitud demostrada por los candidatos, evidenciada mediante pruebas diseñadas para garantizar que la persona tiene los conocimientos y habilidades necesarias para el puesto.

Proceso de Comprobación y Prioridades (Artículo 17):

El MEP debe definir y comunicar el sistema de selección de candidatos de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público (LMEP). Esto se realiza mediante pruebas que evalúan competencias, conocimientos y actitudes, permitiendo ordenar a los candidatos de acuerdo con su desempeño en las evaluaciones.

Las fases de evaluación varían según el tipo de concurso, y los resultados determinan el orden de prelación en el que los candidatos serán considerados para ocupar puestos en la Carrera Docente.

Relación con el Artículo 15 del Título II del Estatuto del Servicio Civil

Este reglamento complementa el Artículo 15 del Título II al detallar los procedimientos y criterios técnicos específicos de la evaluación para el ingreso a la Carrera Docente. Siguiendo los principios rectores como igualdad de oportunidades, objetividad, transparencia y mérito, el reglamento proporciona un marco técnico y metodológico claro que asegura que el proceso de selección esté alineado con la ley, garantizando una selección basada en mérito y capacidades demostradas.

Este artículo deja una laguna de derecho dado que no indica ni regula a ciencia cierta las formas, metodologías y contenidos del diseño de las pruebas o instrumentos para comprobar la idoneidad, así como las pautas, tiempos de aplicación, y el proceso que se llevará a cabo.

Esto implicaría un perjuicio para el administrado porque no tendría claridad en los lineamientos que se deben de aplicar.

Diseño y Aplicación de las Pruebas

Opciones de Diseño (Art. 26): El MEP puede optar por contratar instancias especializadas en evaluación docente, desarrollar las pruebas internamente o delegarlas a una entidad competente.

Características de la Prueba (Art. 27): Las pruebas deben:

Promover igualdad de oportunidades y accesibilidad.

Ser prácticas o teóricas, alineadas a competencias laborales.

Incluir diversos formatos (orales, escritas, psicométricas, etc.).

Ser estandarizadas y seguras, con guías técnicas de preparación.

Metodología (Art. 28): La metodología debe:

Estar respaldada teóricamente, con objetivos claros y criterios de evaluación específicos.

Incluir bancos de ítems, pruebas piloto, y un protocolo de administración y análisis de datos.

Convocatoria y Aplicación

Convocatoria Pública (Art. 29): El MEP debe anunciar las inscripciones al menos 30 días hábiles antes, especificando métodos de inscripción y revisión.

Aplicación de la Prueba (Art. 30): Se aplicarán pruebas múltiples según las necesidades educativas.

Formatos de Aplicación (Art. 31): Existen tres formatos:

Impreso (presencial).

En línea (presencial).

Digital (remoto, con IA para supervisión).

Información y Comunicación (Art. 32): Los detalles sobre la prueba se comunicarán oficialmente, incluyendo preparación en la plataforma.

Seguridad y Uso de Datos

Protección de Datos (Art. 33): El MEP garantizará la protección de datos conforme a la ley, incluyendo encriptación y seguridad cibernética, además de cumplir con normativas de conservación documental.

Calidad y Accesibilidad

Principios de Confiabilidad y Validez (Art. 34): Las pruebas deben cumplir altos estándares de calidad para asegurar resultados fiables y válidos.

Accesibilidad para Personas con Discapacidad (Art. 35 y 36): El MEP debe proporcionar los ajustes y apoyos razonables para personas con discapacidad, usando formatos accesibles como texto accesible, subtitulado, y traducción en LESCO.

Esta normativa delinea el marco operativo del MEP en cuanto a evaluación de idoneidad docente, fomentando transparencia, igualdad y accesibilidad en el proceso de selección de personal.

Inconsistencia en la Responsabilidad de Diseño y Ejecución

Inconsistencia: El Artículo 26 menciona tres opciones para el diseño de la prueba: contratación de entidades externas, desarrollo interno o asignación a otra entidad. Sin embargo, no se establece un criterio claro para seleccionar la opción más adecuada en cada situación ni se define qué ocurre si ninguna de las tres opciones resulta viable. No se establece quién tiene la autoridad final para decidir entre estas opciones o cómo se asignarían recursos en caso de que las tres alternativas resulten complicadas o insuficientes.

Desfase entre Diseño de la Prueba y Necesidades Docentes Actuales

Aunque el Artículo 27 especifica que las pruebas deben basarse en competencias y políticas educativas vigentes, el proceso de actualización de las pruebas no se detalla en los artículos. Esto puede resultar en pruebas desactualizadas que no reflejen los requisitos actuales de los puestos docentes. Falta un mecanismo o cronograma específico para la revisión y actualización periódica del contenido de la prueba, dejando en incertidumbre la alineación de la evaluación con las políticas educativas actuales.

Falta de Detalles en la Metodología de Evaluación. El Artículo 28 indica que la metodología debe ser "de conocimiento público" y actualizada, pero no se especifica cómo se comunicará a los aspirantes. Además, aunque menciona varios pasos, como el "juzgamiento de ítems" y "ensamblaje de la prueba," no clarifica cómo estos procesos serán validados para mantener la coherencia entre las pruebas y las competencias requeridas. Falta un sistema de supervisión externa para revisar y garantizar la calidad metodológica de las pruebas. No se especifica cómo se gestionarán las discrepancias entre los criterios de los diseñadores de pruebas y las competencias demandadas por el MEP.

Insuficiente Definición en el Proceso de Convocatoria y Comunicación. Aunque el Artículo 29 menciona que la convocatoria debe ser pública, no establece un procedimiento detallado para informar sobre la inscripción, revisión de requisitos y fechas de exámenes. Además, indica que en "casos excepcionales" la convocatoria puede ser más breve, sin definir estos casos. No se especifican los criterios de excepcionalidad ni cómo se evaluará la suficiencia del periodo de convocatoria para garantizar que todos los interesados puedan inscribirse en igualdad de condiciones.

Incertidumbre en los Formatos de Aplicación Digital y Remota. El Artículo 31 establece tres formatos de aplicación (impresa, en línea, y digital remota), pero los requisitos de infraestructura y tecnología, especialmente en el formato digital, no se especifican. Esto podría dejar en desventaja a los candidatos que no tienen acceso a tecnología adecuada. No se menciona un plan para ofrecer asistencia técnica a personas que requieran apoyo con equipos o acceso a internet, lo que afecta la equidad en la aplicación digital remota. Tampoco se detallan los mecanismos de seguridad adicionales para prevenir fraudes en el entorno digital remoto, donde no habrá supervisión física.

Falta de Claridad en el Tratamiento y Protección de Datos- En el Artículo 33 se menciona la protección de datos, pero no se profundiza en las medidas específicas que se tomarán para cada formato de prueba (presencial, en línea, y digital). Esto puede crear ambigüedad en la aplicación de estándares de seguridad, especialmente en la modalidad remota. No se mencionan políticas claras sobre la conservación, eliminación, o acceso a los datos por parte de los candidatos. Tampoco se detallan las acciones específicas para cumplir con la Ley de Protección de Datos Personales, lo que podría comprometer la privacidad de los participantes.

Insuficientes Directrices para Garantizar Accesibilidad para Personas con Discapacidad. Los Artículos 35 y 36 plantean que se deben garantizar ajustes razonables para personas con discapacidad, pero no definen en detalle cuáles son estos ajustes ni cómo se medirán para asegurar su efectividad en todas las modalidades de prueba. No se especifica cómo se evaluarán y ajustarán los formatos para diferentes tipos de discapacidades. Tampoco se

prevén recursos específicos o personal capacitado para atender estas necesidades, lo que puede afectar la accesibilidad real del proceso.

Ausencia de Mecanismos para Asegurar la Transparencia y Confiabilidad de Resultados. Aunque el Artículo 34 enfatiza la confiabilidad y validez de las pruebas, no se explican los mecanismos específicos para evaluar y validar los resultados. La falta de auditoría independiente o revisión externa limita la transparencia. Falta un sistema de apelaciones para candidatos que quieran cuestionar sus resultados, lo cual es crucial para garantizar la transparencia y confianza en el proceso de selección.

2. Falta de Detalles sobre el Proceso de Evaluación:

El reglamento menciona la aplicación de pruebas estandarizadas, pero no se especifica qué tipos de pruebas se usarán ni cómo se asegurarán su validez y confiabilidad. Esto podría generar desconfianza en los postulantes.

3. Transparencia:

Aunque se menciona el principio de transparencia, no se describen claramente los mecanismos para comunicar los resultados ni el proceso de retroalimentación a los candidatos. La Transparencia y rendición de cuentas en los procesos es un principio fundamental que debe ser garantizado. Se deben implementar mecanismos de divulgación que permitan a todas las partes interesadas acceder a la información sobre las actividades y recomendaciones de la Comisión. Asimismo, la capacitación continua de los miembros de la Comisión en evaluación y medición educativa es crucial para asegurar que se mantengan actualizados con las mejores prácticas y tendencias en el campo.

4. Exclusiones de Participantes:

Se establece que las personas que ya tienen un nombramiento en propiedad en el Título II no deberán aplicar la prueba si se postulan a un puesto de la misma clase. Esta exclusión

podría ser vista como una contradicción al principio de idoneidad, que promueve la evaluación continua y el desarrollo profesional.

5. Principio de Equidad:

Si bien se menciona la equidad como un principio rector, no se ofrece una estrategia clara sobre cómo se implementará para garantizar que las pruebas y procesos no discriminen a candidatos con discapacidades o de diferentes orígenes étnicos y sociales.

La falta de medidas concretas podría dar lugar a situaciones en las que algunos grupos se sientan discriminados, lo que contradice las leyes de igualdad de oportunidades.

Equidad en el proceso de selección, es imperativo que el reglamento garantice la equidad en el proceso de selección. Las preocupaciones sobre la transparencia en los criterios de evaluación y los resultados, así como la posible omisión de acciones afirmativas para grupos en situación de vulnerabilidad, destacan la necesidad de un enfoque más inclusivo. La representación de estos grupos en la Comisión técnica asesora es fundamental para asegurar que sus voces sean escuchadas y que sus necesidades se integren en los procesos de evaluación.

6. Responsabilidades de las Instancias:

La propuesta menciona varias instancias responsables, pero no detalla cómo se coordinarán sus funciones. Esto puede crear confusiones en la implementación y ejecución del proceso de evaluación.

Además, el papel de la Dirección General de Servicio Civil no se aborda suficientemente, especialmente en términos de cómo interactuará con el MEP.

La inclusión de sanciones y procedimientos claros para su aplicación es fundamental para proteger tanto a los candidatos como a la integridad del sistema educativo. Sin embargo, debe especificarse la responsabilidad de los oferentes en caso de incumplimiento de las normas, asegurando que todos los actores involucrados sean responsables por sus acciones.

7. Marco Legal Desactualizado:

El reglamento hace referencia a leyes y decretos que pueden estar sujetos a cambios o actualizaciones. Es fundamental que el reglamento sea revisado periódicamente para

asegurar que se mantenga alineado con las leyes más recientes y con las prácticas educativas contemporáneas.

8. Enfoque en la Formación Continua:

Se sugiere incluir un componente que fomente la formación continua y la actualización profesional de los docentes, para así garantizar que se mantengan competitivos y preparados frente a los desafíos educativos actuales.

9. Inclusión de Pruebas de Aptitud Específicas:

Las pruebas deberían reflejar no solo el conocimiento teórico, sino también las habilidades prácticas necesarias para la enseñanza, como la gestión del aula y la comunicación efectiva con los estudiantes.

10. Adaptaciones Razonables para Candidatos con Discapacidad: Se debe detallar cómo se garantizará que las pruebas sean accesibles para candidatos con discapacidades, tal como lo estipulan las leyes sobre igualdad de oportunidades.

Toda norma en la materia debe de velar por la adecuada inclusión y accesibilidad. La falta de adaptaciones adecuadas para personas con discapacidad es otro tema urgente. Aunque el artículo 35 menciona la creación de instructivos para garantizar apoyos educativos, la falta de detalles sobre su aplicación práctica podría llevar a confusiones y a la exclusión de candidatos que requieren estos ajustes. La implementación efectiva de estos mecanismos es esencial para asegurar que todos los aspirantes tengan igualdad de oportunidades.

11. Establecer un Comité de Revisión: Crear un comité que revise y ajuste el reglamento de manera regular, integrando retroalimentación de los educadores, expertos en educación y representantes de las comunidades afectadas.

12. Guías Claras para la Implementación: Proporcionar guías y recursos adicionales para las instituciones educativas y los candidatos sobre cómo navegar el proceso de selección y evaluación.

13. **Fomentar un Espacio de Diálogo:** Incluir un mecanismo de diálogo continuo entre el MEP, Colypro, las organizaciones docentes y otros actores educativos para asegurar que las inquietudes sean escuchadas y abordadas de manera oportuna.

III. Puntos de mejora del Reglamento

- **Claridad y Precisión:** Asegurarse de que todos los términos clave estén claramente definidos y detallar más los procedimientos para la aplicación de pruebas.
- **Revisión del Marco Normativo:** Es fundamental revisar y redefinir el marco normativo para asegurar que todas las disposiciones sean coherentes y se alineen con las normativas superiores.
- **Accesibilidad:** Ampliar la variedad de formatos accesibles y proveer formación para el personal encargado sobre cómo manejar las adaptaciones necesarias para personas con discapacidad.
- **Transparencia:** Publicar informes sobre los resultados de las pruebas y establecer canales claros y accesibles para consultas y retroalimentación.
- **Feedback y Mejora Continua:** Implementar encuestas de satisfacción y revisar regularmente el proceso de comprobación de idoneidad.
- **Manejo de Disconformidades:** Desarrollar un protocolo claro y accesible para manejar las apelaciones, disconformidades y asegurar plazos razonables para su presentación.
- **Capacitación del Personal:** Proveer formación continua a los funcionarios encargados del proceso, incluyendo temas sobre diversidad e inclusión.
- De conformidad a lo expuesto en el análisis de artículo por artículo, estas inconsistencias y lagunas destacan la necesidad de un marco normativo más preciso, que detalle los procesos y brinde soporte técnico y logístico a los candidatos, especialmente en términos de accesibilidad, transparencia y protección

de datos. Además, fortalecer los mecanismos de actualización de las pruebas y clarificar las responsabilidades en cada etapa del proceso ayudaría a garantizar la eficiencia y equidad en la comprobación de idoneidad docente.

CONCLUSIÓN

La crítica constructiva hacia el reglamento, así como la falta de participación de expertos en evaluación educativa en su elaboración, subrayan la necesidad de un enfoque más riguroso y fundamentado en las mejores prácticas educativas. Al mismo tiempo, la manifestación del Colegio de Licenciados y Profesores (Colypro) destaca la relevancia de la ética profesional y la defensa de los derechos laborales, enfatizando la responsabilidad colectiva de los actores involucrados en el proceso educativo.

En definitiva, el éxito de la implementación de este reglamento no solo depende de su contenido, sino también de la voluntad de las instituciones responsables y del compromiso de los docentes y sus representaciones profesionales para colaborar en la creación de un sistema que favorezca el desarrollo profesional y personal de quienes integran la carrera docente.

La combinación de una evaluación adecuada de la idoneidad con un respaldo sólido de las instituciones educativas y del Colegio garantizará un futuro más prometedor para la educación en el país, consolidando una estructura que priorice la calidad y la equidad en el acceso a la función pública docente.

El Reglamento de Comprobación de Idoneidad del Título II es un paso positivo hacia la mejora de los procesos de selección en la Carrera Docente. Sin embargo, es fundamental abordar las inconsistencias y ambigüedades identificadas, así como la falta de claridad en su redacción y definición de términos, para garantizar su eficacia y aceptación.

Se recomienda a la Junta Directiva considerar estas observaciones y realizar el envío del presente análisis no vinculante para que se tome en cuenta para realizar los ajustes necesarios para promover una educación pública más equitativa y accesible para todos.

Quedándonos a sus órdenes para cualquier otra consulta, se suscriben cordialmente;

Lic. Jorge Quesada
Sociólogo- Investigador

Licda. Laura Sagot Somarribas
Abogada

M.Sc. Francine María Barboza Topping
Asesora Legal de Junta Directiva

cc/ Archivo Asesoría Legal