

Observaciones, sugerencias y preguntas al Reglamento emitidas por la:

**Comisión Interinstitucional  
Estándares de Calidad para Pruebas Estandarizadas de Alto impacto en el contexto  
académico y profesional costarricense (CIECPE)**

Correo electrónico: [CIECPE@ucr.ac.cr](mailto:CIECPE@ucr.ac.cr)

Coordinadora: Dra. Diana Arce Flores

# **Reglamento para la Comprobación de Idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil**

*LEY 9871-LEY 10159*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

<b>Reglamento para la Comprobación de Idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil.....</b>	<b>0</b>
<b>Reglamento para la comprobación de idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>2</b>
<b>Disposiciones generales .....</b>	<b>2</b>
<b>Instancias responsables de la comprobación de idoneidad para el ingreso a la Carrera Docente en el Título II en el MEP.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>SECCIÓN II.....</b>	<b>9</b>
<b>Comisión técnica asesora para la comprobación de la idoneidad en el ingreso al Título II de la Carrera Docente.....</b>	<b>9</b>
<b>SECCIÓN III.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>De las responsabilidades de las personas oferentes en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>SECCIÓN IV .....</b>	<b>12</b>
<b>De las formas, metodologías y contenidos para realizar la comprobación de idoneidad en los procesos de ingreso a la Carrera Docente en el Título II .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>17</b>
<b>De la prueba de idoneidad para el ingreso a Carrera Docente en el Título II ..</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>SECCIÓN I.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Accesibilidad en los procesos e instrumentos de comprobación de la idoneidad del Título II para las personas candidatas con discapacidad.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>SECCIÓN II.....</b>	<b>29</b>
<b>De la aprobación de los procesos de comprobación de Idoneidad para el ingreso a Carrera Docente en el Título II .....</b>	<b>29</b>
<b>SECCIÓN III.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Procesos sancionatorios.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Disposiciones finales.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

<b>Texto Original</b>	<b>Observaciones sugerencias y preguntas</b>
<p data-bbox="191 348 750 540" style="text-align: center;"><b><i>Reglamento para la comprobación de idoneidad en el ingreso a la Carrera Docente en el Título II del Estatuto del Servicio Civil</i></b></p> <p data-bbox="370 595 571 629" style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b></p> <p data-bbox="272 685 669 719" style="text-align: center;"><b>Disposiciones generales</b></p> <p data-bbox="181 778 760 1174"><b>Artículo 1°. Del objeto del reglamento.</b> El presente reglamento tiene por objeto regular la comprobación de idoneidad de las personas funcionarias o personas oferentes participantes, en el ingreso a la Carrera Docente, en el Título II del <i>Estatuto del Servicio Civil</i>, de conformidad con el instrumental técnico, administrativo y jurídico vigente.</p> <p data-bbox="181 1187 760 1583"><b>Artículo 2°. Ámbito de aplicación de la comprobación de idoneidad.</b> La comprobación de idoneidad refiere al proceso que efectuará el Ministerio de Educación Pública (MEP) <b>para determinar si la persona funcionaria pública o persona externa oferente poseen los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes requeridas para el ingreso a la Carrera Docente.</b></p> <p data-bbox="181 1600 760 1953">La comprobación de idoneidad docente aplica en personas servidoras públicas con nombramiento interino tanto en el título I, en el Título II y en el título IV dentro del MEP; así como, cualquier otra persona interesada externa al MEP, siempre que cuente con todos los requisitos establecidos para el ingreso a la Carrera Docente. Así también, en personas servidoras públicas que</p>	<p data-bbox="782 1187 1442 1464">El texto marcado con amarillo implica la creación y validación de una batería de pruebas, pues involucra constructos de diferente naturaleza (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes), es conveniente realizar dicha aclaración en este reglamento y no referirse a una prueba, sino a una batería de pruebas.</p>

<p>cuenten con nombramiento en propiedad en cualquiera de los estratos docentes del Título II, que deseen ser nombrados en otro puesto de su mismo estrato o bien en un estrato diferente del Título II.</p> <p>No deberán aplicar la prueba de comprobación de idoneidad las personas funcionarias del MEP, del Título II en propiedad, que deseen postularse en un puesto de la misma clase en el que está nombrado.</p> <p><b>Artículo 3°. Definiciones.</b> Se establecen en este reglamento las definiciones esenciales que son fundamentales para su interpretación en el contexto de la comprobación de idoneidad, al respecto, se tienen las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>.</li><li>.</li><li>.</li></ul> <p><b>g) Idoneidad en el contexto de la Carrera Docente:</b> 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 <b>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</b> que permiten a la persona funcionaria atender lo dispuesto en las políticas educativas y normas vinculantes.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>.</li><li>.</li><li>.</li></ul>	<p>“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”</p> <p>Todos los anteriores son constructos diferentes que implican la construcción y validación de una batería de pruebas, un instrumento para cada constructo, y para cada uno se deben proveer las suficientes evidencias de validez y confiabilidad. Si se listan todos estos constructos como parte del reglamento hay obligación vinculante de evaluarlos. Si al construir las pruebas no se incluye la evaluación, válida y confiable, de alguno de los constructos listados, se estaría faltando a lo establecido en el reglamento.</p>
---	--

<p><b>k) Prueba Estandarizada Cautiva:</b> Instrumento estructurado que tiene como propósito medir el rendimiento en áreas específicas o desarrollo de habilidades y competencias, en condiciones controladas, homogéneas y sistemáticas. Una vez creada y aplicada, los ítems que la componen no pueden ser modificados, reutilizados, por cuanto no son de acceso público, ya que serán utilizados en futuras aplicaciones, esto podría comprometer la evidencia de validez y el grado de confiabilidad de futuras mediciones.</p>	<p>Esta definición de prueba estandarizada está incompleta. Falta incorporar todos los requisitos técnicos que debe cumplir un instrumento para que pueda llamarse propiamente prueba estandarizada, requisitos que, al cumplirse, brindan evidencia de su validez. Para completar la definición se sugiere consultar el texto de “Estándares de calidad para pruebas estandarizadas de alto impacto en el contexto académico y profesional costarricense”, publicado por el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica y disponible en el siguiente enlace:</p> <p><a href="https://www.iip.ucr.ac.cr/es/publicaciones/series-cuadernos-metodologicos/cuaderno-9-estandares-de-calidad-para-pruebas">https://www.iip.ucr.ac.cr/es/publicaciones/series-cuadernos-metodologicos/cuaderno-9-estandares-de-calidad-para-pruebas</a></p> <p>También en ese mismo párrafo existe un problema de redacción que debe corregirse, pues dice: “no pueden ser modificados, reutilizados, por cuanto no son de acceso público, ya que serán utilizados en futuras aplicaciones”, indica primero que no pueden ser reutilizados, y luego dice que serán utilizados en futuras aplicaciones. Es contradictorio.</p> <p>Falta incluir las definiciones de los dos atributos fundamentales que debe exhibir una prueba estandarizada, validez y confiabilidad. De nuevo se sugiere consultar el texto citado anteriormente para brindar estas definiciones.</p> <p>Otras definiciones que hace falta incluir son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Aplicación o estudio piloto</li><li>-Prueba Psicométrica. Se debe recordar que todas las pruebas que miden atributos intelectuales son también psicométricas, si se está refiriendo solamente a pruebas que miden rasgos de personalidad y dimensiones socioemocionales es más adecuado llamarlas directamente así, para no generar confusión. Denominar pruebas</li></ul>
--	--

	<p>psicométricas únicamente a las pruebas de personalidad o afectivas es un error conceptual. Las pruebas psicométricas son todas las que buscan medir constructos tanto psicológicos como educativos (habilidades conocimientos actitudes rasgos de personalidad, dimensiones afectivas y socioemocionales) por medio de herramientas desarrolladas por la psicometría. Para aclarar al respecto se recomienda revisar el siguiente texto: Martínez Arias, R. (2005). Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos. Síntesis.</p>
--	--

Texto original	Observaciones, sugerencias, preguntas
<p><b>Artículo 4º. Principios que rigen la comprobación de idoneidad del Título II para el ingreso a la Carrera Docente.</b> Los principios que regulan la elaboración, aplicación y emisión de resultados de la comprobación de la idoneidad para el ingreso al Título II de la Carrera Docente son los siguientes:</p> <p>a) <b>Equidad:</b> este principio implica que todas las personas tienen derecho a la participación plena del proceso de idoneidad, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual, en condición de discapacidad, otras características personales; de manera que, se asegure que las pruebas y procesos de evaluación no estén sesgados y que se consideren las diferencias y necesidades de las personas, según lo que las normas conexas establezcan.</p> <p>b) <b>Mejora continua:</b> los instrumentos deben ser evaluados y mejorados continuamente para</p>	

<p>asegurar su <b>efectividad y relevancia</b>, por ello, la importancia de aplicaciones piloto que permitan verificar su calidad técnica. Esto incluye la revisión de reactivos, formatos y métodos de puntuación; así mismo, atender la retroalimentación de los participantes y administradores, la cual debe ser utilizada para realizar mejoras en la prueba.</p> <p>c) <b>Transparencia:</b> refiere a la apertura, claridad y accesibilidad de la información relacionada con los procesos, criterios y resultados de la evaluación. Implica que todos los aspectos relevantes de la evaluación deben estar disponibles y comprensibles para todas las partes interesadas, incluyendo tanto los evaluados, los evaluadores, los que toman las decisiones y el público en general. Además, la metodología utilizada, los criterios de evaluación, el calendario y los procedimientos, comunicación de resultados, realimentación constructiva, entre otros. Promover que todas las personas involucradas entiendan con detalle cómo se lleva a cabo la evaluación y cómo se tomaron las decisiones basadas en los resultados.</p> <p>d) <b>Rigor técnico científico:</b> aplicación de altos estándares de calidad en el proceso de diseño y aplicación de la prueba de comprobación de idoneidad que contribuyan con la credibilidad y la utilidad de los hallazgos y avances.</p> <p>e) <b>Relevancia:</b> las competencias, comprendidas en el conjunto de instrumentos utilizados para la comprobación de la idoneidad, deben ser aquellas necesarias para el desempeño eficaz en el rol o tarea evaluada. Así también, los</p>	<p>Efectividad y relevancia no son términos técnicamente adecuados, en el contexto de la evaluación educativa como disciplina científica, para valorar una prueba estandarizada. Los conceptos adecuados son precisamente validez y confiabilidad, pues se presentan con fundamentación teórica y también con propuestas metodológicas para su medición. De nuevo se sugiere revisar estos conceptos en el documento listado arriba de los estándares de calidad para las pruebas estandarizadas.</p> <p>Los hallazgos deben ser, en efecto, para alimentar la mejora continua y no simplemente para rechazar personas. ¿Quién o quiénes tendrán a su cargo el seguimiento y capacitación respecto a las personas que obtengan bajos puntajes? Debería describirse en este reglamento.</p> <p>Se reitera que en evaluación educativa el concepto adecuado no es relevancia sino validez, el cual por cierto es inclusivo de esta definición que se brinda aquí para relevancia.</p>
---	---

<p>instrumentos deben reflejar las competencias y conocimientos actuales y pertinentes para el contexto específico en que se aplica.</p>	<p>Falta incluir a la Etica como principio.</p>
--	---

BORRADOR

<p style="text-align: center;"><b>Texto original</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Observaciones, sugerencias, preguntas</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>SECCIÓN I</b></p> <p><b>Artículo 9°. Funciones de la Dirección de Gestión del Talento Humano.</b> En consideración a la leyes y disposiciones vigentes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>.</li><li>.</li><li>.</li></ul> <p>d)Por tanto, le corresponde a la DGTH las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>.</li><li>.</li><li>.</li></ul> <p><b>7. Diseñar la metodología y los criterios técnicos, con los cuales los jurados asesores fundamenten la elaboración de las bases de selección con sus respectivos predictores, según lo dispuesto en el artículo 87 del <i>Reglamento del Estatuto de Servicio Civil</i>.</b></p>	<p>En general, los profesionales de la DGTH no poseen la formación académica y la experticia en medición y evaluación educativa que les faculte para diseñar la metodología y los criterios técnicos para el trabajo de los jurados asesores. Se requiere entonces indicar en este documento que dicha DGTH deberá asesorarse técnicamente con especialistas en medición y evaluación educativa, de comprobada formación académica y experiencia, para diseñar esa metodología y esos criterios técnicos.</p> <p>Además, es prioritario que el reglamento establezca cuales son las calidades, el perfil profesional, y de experiencia, que deben cumplir los integrantes de los jurados asesores, de manera que logren realizar un trabajo técnica y científicamente fundamentado, y realizado con todas las normas de ética.</p>

<b>Texto original</b>	<b>Observaciones, sugerencias, preguntas</b>
<p style="text-align: center;"><b>SECCIÓN II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Comisión técnica asesora para la comprobación de la idoneidad en el ingreso al Título II de la Carrera Docente</b></p> <p><b>Artículo 10°. Comisión técnica asesora para la comprobación de la idoneidad en el ingreso al Título II de la Carrera Docente.</b> Para efectos del seguimiento, la asesoría y la evaluación de lo dispuesto en este reglamento, se creará la Comisión técnica asesora en comprobación de la idoneidad para el ingreso al Título II de la Carrera Docente, la cual estará conformada por:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Una persona representante de la Dirección General de Servicio Civil.</li><li>b) La persona directora de la DGTH-MEP o a quien delegue para la coordinación de la comisión técnica asesora.</li><li>c) Una persona funcionaria de la Unidad de Reclutamiento y Selección del Departamento de Vinculación y Desarrollo Humano de la DGTH-MEP</li><li>d) Una persona funcionaria <b>experta</b> en evaluación y medición educativa de la Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad (DGEC-MEP).</li><li>e) Una persona funcionaria de la Dirección de Desarrollo Curricular (DDC-MEP).</li><li>f) Una persona funcionaria de la Dirección de Vida Estudiantil (DVE-MEP).</li><li>g) Una persona funcionaria de la Dirección de Educación Técnica y</li></ul>	<p>La mayoría de los integrantes de la Comisión técnica deben poseer formación académica y experiencia en evaluación y medición educativa, y así debe ser especificado en este reglamento. No tiene sentido, según la naturaleza técnica de esta Comisión, que se indique que solo uno de los integrantes, el representante de la DGEC-MEP, es la persona “experta” en medición y evaluación educativa. Si los otros integrantes no poseen esta especialidad, entonces no son idóneos. Si se trata precisamente de una comisión técnica, su composición debe reforzarse con miembros que tengan formación académica en medición y evaluación educativa. El país cuenta con dichos profesionales.</p> <p>Por otra parte, la denominación de persona “experta” es ostentosa y difícil de comprobar, es preferible y más fácilmente comprobable si se habla de persona especialista en medición y evaluación educativa.</p> <p>En general, se sugiere que en todo el documento se sustituyan las palabras “persona experta” por persona especialista.</p>

<p>Capacidades Emprendedoras (DETCE-MEP).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>h) Una persona funcionaria del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano perteneciente al Título II.</li><li>i) Una persona funcionaria de la Dirección de Gestión y Desarrollo Regional.</li><li>j) Una persona representante de los colegios profesionales (Colypro, Colegio de Profesionales en Bibliotecología, Colegio de Profesionales en Orientación).</li><li>k) Una persona representante del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).</li><li>l) Una persona funcionaria del sector gremial.</li><li>m) Una persona representante del Consejo Nacional de Rectores (CONARE).</li><li>n) Una persona representante de la Unión de Rectores de las Universidades Privadas (UNIRE).</li></ul> <p>. . .</p>	
---	--

	<b>Observaciones, sugerencias, preguntas</b>
<p><b>Artículo 13°. De las funciones de la Comisión técnica asesora en comprobación de la idoneidad para el ingreso al Título II.</b> La función principal es asesorar los procesos que impliquen el diseño y aplicación de los instrumentos para la comprobación de la idoneidad, para las personas funcionarias del Título II, con el objetivo de asegurar la excelencia y equidad en la evaluación de candidatos que inicien Carrera Docente en el MEP. Así también, este equipo <b>procurará</b> que los procesos que se realicen cumplan con los requerimientos técnicos de calidad y rigurosidad de los procesos de evaluación que implica una prueba de comprobación de idoneidad del Título II. <b>Aportará criterios técnicos que podrán ser considerados o no por la administración o por el Consejo Superior de Educación para la toma de decisiones.</b></p>	<p>Velará en vez de procurará es más apropiado en este contexto</p> <p>Para que las decisiones de esta comisión técnica tengan el impacto deseado, es <u>imprescindible</u> que sus criterios técnicos sean vinculantes para la administración y para el Consejo Superior de Educación. De otra manera su existencia no tiene sentido. Por tanto, se sugiere realizar esa modificación en el texto marcado en amarillo.</p>

<p style="text-align: center;"><b>SECCIÓN IV</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Observaciones, sugerencias, preguntas</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>De las formas, metodologías y contenidos para realizar la comprobación de idoneidad en los procesos de ingreso a la Carrera Docente en el Título II</b></p> <p><b>Artículo 17°. De lo dispuesto en cuanto a la forma de comprobación de idoneidad del Título II.</b> Según lo dispuesto en la <i>Ley Marco de Empleo Público</i> en adelante identificada con las siglas LMEP, así como en su reglamento, en los artículos 17 y 18 respectivamente, el reclutamiento y la selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada; por lo que el MEP deberá ejecutar los procesos necesarios para la comprobación de la idoneidad de las personas oferentes a la ocupación de puestos públicos, involucrados en los conglomerados de puestos, a través de lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>.</li><li>.</li><li>.</li></ul> <p>b) Para la comprobación del mérito, capacidad e idoneidad de las personas oferentes, <b>se requiere de la realización de una o varias pruebas o ejercicios para determinar competencias, o bien los conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes,</b> encaminados a demostrar que una persona reúne las condiciones y características que la facultan para desempeñarse de forma eficaz y eficiente en un puesto de servicio público y, a partir de los resultados, establecer el orden de prelación de las personas, de acuerdo con lo descrito en la LMEP.</p>	<p>¿A qué se refiere con la palabra “ejercicios”? Es un término coloquial, poco técnico, parece que la intención es referirse a pruebas de ejecución, o lo que en inglés se denomina “performance assessment” (evaluación del desempeño). Es más adecuado técnicamente llamarles pruebas de ejecución o pruebas de desempeño. Se sugiere hacer esa modificación.</p> <p>Además, más arriba se habían listado una serie de constructos que debían evaluarse, por tanto, como ya se mencionó antes, es más adecuado hablar de una batería de pruebas.</p>

<p><b>Artículo 18°. Componentes para la comprobación de la idoneidad del Título II.</b> La comprobación de la idoneidad del Título II considera dos componentes que permiten describir la idoneidad de las personas funcionarias o personas oferentes que optan por puestos del Título II. Por lo anterior, y con sustento en la LMEP, se reconocen como componentes que permiten valorar la aproximación a los parámetros de idoneidad esperada, los siguientes:</p> <p>a) <b>Méritos:</b> de acuerdo con la LMEP, corresponden a los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios atinentes al puesto, u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño. La valoración de atestados debe complementarse con instrumentos técnicos y objetivos para que, con resultados de una valoración conjunta, se posibilite determinar y seleccionar al mejor o mejores candidatos, según el orden de prelación, para la ocupación de un determinado puesto de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 17, inciso b), del <i>Reglamento LMEP</i>. La elaboración de las bases y promedios para la selección previa tanto del personal propiamente docente, como del personal técnico docente y administrativo docente, <b>estará a cargo de jurados asesores</b> según lo establecido por el artículo 87 del <i>Estatuto de Servicio Civil</i> para cada proceso concursal.</p>	<p>¿Cuál es el perfil profesional requerido para los integrantes de los jurados asesores? Debe explicitarse en este documento, o indicar cuales son las cualificaciones mínimas requeridas para ser jurado asesor.</p> <p>Por otra parte, se debe indicar que estas personas no deben tener vínculo de consanguinidad o laboral con la persona que están evaluando.</p>
---	---

<p><b>b) Prueba de comprobación de idoneidad:</b> de acuerdo con la LMEP, se requiere la realización de una o varias pruebas, para determinar competencias o bien los conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, encaminados a demostrar que una persona reúne las condiciones y características que la facultan para desempeñarse de forma eficaz y eficiente en un puesto público y, a partir de los resultados, establecer el orden de prelación de las personas.</p> <p><b>Artículo 19°.- De la conformación de jurados asesores en la comprobación de idoneidad.</b> En lo que respecta a la aplicación de instrumentos para la comprobación de idoneidad se requiere conformar jurados de al menos tres miembros, designados por la Unidad de Selección y Reclutamiento del MEP y la DGTH, con el propósito de asegurar la objetividad del proceso, según lo requiera las características técnicas del instrumental que se utilice y el proceso de selección que se determine para tal efecto.</p> <p><b>Artículo 20°. Responsabilidades de los jurados asesores en la comprobación de idoneidad.</b> Según lo dispuesto en los principios rectores de la LMEP, para asegurar la objetividad y la racionalidad, tienen las siguientes responsabilidades:</p> <p>a) Utilizar los instrumentos técnicos, criterios académicos y jurídicos vigentes del contexto nacional que fundamenten la conformación de las bases de selección para asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos.</p>	<p>Se debe hablar de una batería de pruebas pues se trata de un conjunto de constructos diferentes, como se dijo antes.</p> <p>¿A qué se refiere aquí la palabra “prácticas”? Parece fuera de contexto.</p> <p>Debe definirse, por lo menos, cual es el conjunto mínimo de cualificaciones que deben cumplirse para ser integrante de un jurado asesor.</p>
---	---

<p>b) Cumplir con requisitos de confidencialidad para resguardar la validez y confiabilidad del proceso.</p> <p>c) Velar por que se cumpla lo dispuesto en la LMEP en torno a la selección de personas servidoras públicas.</p> <p>d) Presentarse puntualmente a las convocatorias para la conformación de las bases de selección y asumir las responsabilidades que implica la función asignada.</p> <p>e) Emitir sugerencias al proceso de elaboración de las bases y promedios para la selección, con el fin de realizar mejoras continuas en cada ejecución.</p> <p>f) Para fortalecer la calidad del proceso en la elaboración de las bases de selección o los predictores de la idoneidad, el MEP diseñará una propuesta -previa investigación fundamentada bajo principios de pertinencia con las políticas docentes, contexto educativo nacional, relevancia con la actualidad educativa-, con el fin que esté a disposición de los jurados asesores la información más actualizada y con criterios rigurosamente diseñados, que permitan ofrecer diversos predictores para que fortalezcan la calidad de la base de selección elaborada por los jurados asesores.</p> <p>g) Cada uno de los predictores que estén a disposición de los jurados asesores para conformar las bases de selección debe tener justificación conceptual o legal fundamentada, a través de instrumentos técnicos y objetivos, que les permita tener estrecha vinculación según el estrato del Título II y clase de puesto o especialidad. Así mismo, el MEP diseñará los instructivos que describen el proceso de</p>	<p>¿Qué oficina específica o departamento del MEP estará a cargo de dicho diseño y cuáles son las características que la facultan técnicamente para ello? Lo anterior debe hacerse explícito en este reglamento. Como ya se indicó antes, en general, la DGTH, no posee el personal especializado en medición y evaluación educativa que se requiere para fundamentar técnicamente el diseño y los criterios a utilizar. Necesariamente deberán ser asesorados por especialistas en medición y evaluación educativa, que es la disciplina científica que rige la calidad técnica de estos procesos. Es importante explicitar este hecho como parte del reglamento.</p> <p>No solo se requiere la justificación conceptual o legal fundamentada, sino la <u>justificación a partir de la evidencia científica</u>, ese debe ser un componente esencial del proceso, que permite precisamente darle mayor objetividad y precisión a las decisiones que se tomen. Se debe indicar entonces también como parte de este inciso, la justificación a partir de la evidencia científica.</p>
---	--

<p>conformación de las bases de selección y los instrumentos técnicos que le permitan a los jurados emitir los criterios de elección o rechazo de un predictor. Tal metodología será de carácter público y será presentada ante el Consejo Superior de Educación para su respectivo conocimiento y realimentación de acuerdo con las necesidades del contexto educativo nacional y con las políticas educativas vigentes, con la finalidad máxima de mejorar los procesos de ingreso de los candidatos de la Carrera Docente.</p>	
---	--

BORRADOR

<b>CAPÍTULO II</b>	<b>Observaciones sugerencias y preguntas</b>
<b>De la prueba de comprobación de idoneidad para el ingreso a Carrera Docente en el Título II</b> . . .	
<b>Artículo 23°. Objetivos de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II.</b> Los objetivos de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II o conjunto de instrumentos para la valoración de la idoneidad para el ingreso al Título II del Ministerio de Educación Pública son los siguientes:  a) Determinar el dominio de las competencias de la persona oferente en las áreas establecidas por la Dirección de Gestión del Talento Humano MEP, con la rectoría de la Dirección General de Servicio Civil. b) Garantizar el ingreso de las personas a la Carrera Docente, en términos de equidad de oportunidades, en los diferentes estratos que comprenden el Título II docente, administrativo-docente, técnico-docente y propiamente docente.  . . .	En este párrafo se habla de competencias y en los apartados anteriores se listaron otros constructos diferentes a ser evaluados, los cuales no son intercambiables ni son equivalentes a competencias. Se debe unificar la terminología en cuanto a los constructos evaluados y ser consistente con esa terminología a lo largo del documento. De otra manera se genera confusión.  “Garantizar el ingreso” es una redacción incorrecta, pues la batería de pruebas no puede garantizar el ingreso, es más adecuado que se diga: garantizar la posibilidad de ingreso.
<b>Artículo 26°. De las acciones para diseñar la prueba de comprobación de idoneidad.</b> El MEP debe decidir el diseño de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II o conjunto de instrumentos que se utilice para tal efecto, puede realizar alguna de las siguientes acciones:	

<p>a) Contratar o coordinar con otras instancias nacionales o internacionales especializadas en evaluación docente que diseñen y utilicen las plataformas tecnológicas necesarias para la aplicación de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II, según el presupuesto disponible.</p> <p>b) Desarrollar, con equipos técnicos internos del MEP, el diseño y ejecución de las pruebas que se determinen necesarias siguiendo una metodología pertinente y técnicamente respaldada; así como, el uso de las plataformas tecnológicas necesarias para la aplicación.</p> <p>c) Asignar el diseño y la aplicación de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II, el conjunto de instrumentos y plataformas que se requieran para la su aplicación, a la entidad competente destinada para tal fin, de acuerdo con la oficialización técnica y jurídica nacional.</p> <p><b>Artículo 27°. Características del diseño de la prueba de comprobación de idoneidad.</b> En atención al artículo 15 de la LMEP, se señalan elementos que deben contemplar el diseño y aplicación de las pruebas de idoneidad o conjunto de instrumentos que se utilice para tal efecto, las cuales serían las siguientes:</p> <p>a) Cumplir con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>Se recomienda que sea una entidad evaluadora calificada, independiente del MEP, la que construya y valide la batería de pruebas, pues, como ya ha sido evidenciado por diversas investigaciones, entre ellas las del Informe del Estado de la Educación del año 2023, a lo largo del tiempo se ha producido un deterioro en términos de la transparencia y calidad técnica de las evaluaciones con pruebas estandarizadas realizadas por el MEP, situación que ha generado cuestionamientos relevantes a nivel de diversos actores educativos. Por tanto, se sugiere realizar las correspondientes modificaciones al punto b) marcado en amarillo.</p>
---	---

<p>b) Deben ser aplicadas de manera individual o bien <b>grupal</b>, si así se requiere técnicamente.</p> <p>c) El diseño debe <b>tener conexión</b> entre el tipo de pruebas por superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las <b>pruebas prácticas</b> que sean necesarias.</p> <p>d) Su contenido debe basarse en la comprobación de las competencias de la <b>capacidad analítica</b> y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas de forma oral o escrita.</p> <p>e) Estar actualizadas en relación con las políticas educativas, los programas y los planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación.</p> <p>f) Podrán ser orales o escritas, prácticas, incluir cuestionarios, ejercicios prácticos, dominio de lenguas extranjeras, autóctonas o de señas; así como, contar con la superación de pruebas físicas, médicas, psicométricas y psicológicas.</p> <p>g) Las pruebas podrán complementarse con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas oferentes, con <b>pruebas psicométricas</b> o con la realización de entrevistas.</p> <p>h) Se puede aplicar una o varias pruebas o exámenes, para determinar la capacidad o las competencias, o bien los conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes de las personas oferentes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas, las cuales estarán <b>encaminadas</b> a demostrar que una persona reúne las condiciones y características que la</p>	<p>Es importante definir aquí qué significa aplicación grupal, puede confundir.</p> <p>¿Qué significa “tener conexión”? Son términos ambiguos en este contexto. Es técnicamente más adecuado indicar deben existir evidencias de validez en términos de la concordancia de los constructos a evaluar, el tipo y formato de pruebas a realizar y las tareas o labores que deben desarrollar los docentes en su entorno laboral. Además, el término “pruebas prácticas” debe sustituirse por uno técnicamente más adecuado como pruebas de ejecución o pruebas de desempeño.</p> <p>De nuevo se mencionan en el inciso d) constructos diferentes a los que fueron mencionados antes en el documento. Se reitera la necesidad de uniformar la terminología para designar los constructos a evaluar, pues no son equivalentes ni intercambiables. Además, es la primera vez en el documento que se menciona “capacidad analítica” como uno de los constructos a evaluar.</p> <p>En el inciso f) en vez de prácticas, es más adecuado técnicamente hablar de pruebas de ejecución, igualmente ejercicios prácticos no es un término técnicamente preciso, se reitera que una nomenclatura más adecuada es prueba de ejecución. Se debe establecer la diferencia entre pruebas psicométricas y psicológicas.</p> <p>Se reitera en el inciso g) que la definición de pruebas psicométricas no corresponde a la definición internacionalmente aceptada en medición y evaluación educativa.</p> <p>“Encaminadas” es poco técnico, mejor indicar: las cuales tendrán como objetivo demostrar etc.</p> <p>Debe añadirse un inciso adicional indicando que lo anterior es precisamente lo que debe evidenciarse en los estudios de validez de la batería de pruebas.</p>
--	--

<p>facultan para desempeñarse de forma eficaz y eficiente en un puesto de servicio público y, a partir de los resultados, establecer el orden de prelación de las personas.</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>l) El diseño de la prueba de comprobación de idoneidad tomará como referencia la estructura organizacional establecida por la Dirección General de Servicio Civil, considerando que este diseño podrá enfocarse desde un estrato, o bien, para una clase de puesto <b>específica</b>, cargo o especialidad técnica, de acuerdo con los criterios técnicos que prevalezcan y resulten pertinentes para las diferentes poblaciones que participen en el proceso de verificación de idoneidad.</p>	<p>Tildar específica</p> <p>Se sugiere añadir los siguientes incisos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Los mecanismos para garantizar la confidencialidad y seguridad del proceso y de los ítems de las pruebas.</li><li>- La metodología y procedimientos para garantizar técnicamente la comparabilidad en el tiempo de las evaluaciones, dado que la mejora continua es una meta, y comparabilidad en el tiempo es, por tanto, una propiedad fundamental que la batería de pruebas debe poseer.</li></ul>
---	---

**Artículo 28°. Metodología para el diseño y aplicación de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II.**

En cuanto al diseño de la prueba de comprobación de idoneidad o el conjunto de instrumentos que se aplique para tal efecto, se tiene que la metodología refiere al conjunto de procesos, procedimientos y estrategias utilizados para desarrollar la evaluación de la idoneidad de una persona oferente a un puesto docente, según lo establecido por la Ley 10 159. Cada prueba de comprobación de idoneidad del Título II, o conjunto de instrumentos que se apliquen, deberá responder a la metodología que el MEP disponga de manera oficializada a través de las siguientes acciones:

- a) El establecimiento o la selección del tipo de metodología por utilizar en las pruebas de idoneidad docente o conjunto de instrumentos que se utilice para tal efecto, la definirá el MEP en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, con el fin de utilizar los métodos y procedimientos más actualizados en la materia y los cuales respondan a las necesidades del contexto MEP.

.  
. .

- b) Los aspectos mínimos que debe contemplar la metodología propuesta:

1. Fundamentación teórica que respalde la elección del enfoque metodológico y las razones por las que fue escogido.
2. Definición de los objetivos: la metodología debe tener una clara definición de los propósitos de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II por estrato, así como sus especificaciones y

Es más adecuado a nivel técnico y científico que se modifique una parte de este inciso indicando lo siguiente: ...con el fin de utilizar el marco conceptual, métodos y procedimientos de la evaluación educativa como disciplina científica...

<p>restricciones acerca de su usabilidad.</p> <p>3. Diseño del formato: esto implica determinar la estructura de la prueba, incluyendo el tipo de preguntas o ejercicios que se utilizarán.</p> <p>4. <b>Tablas de especificaciones:</b> herramientas de evaluación que describen lo comprendido en la instrumentalización que se utilice.</p> <p>5. Establecimiento de criterios de evaluación: estos criterios deben ser específicos y estar relacionados con los <b>estándares de enseñanza</b> establecidos para tal efecto.</p> <p>6. Construcción del banco de reactivos: se refieren a las preguntas, problemas o ejercicios que forman parte de la prueba o pruebas y que están diseñados para evaluar las habilidades, conocimientos o competencias de las personas oferentes. Los tipos de reactivos podrán ser definidos por los expertos en evaluación de manera que permitan valorar lo establecido en los propósitos de la prueba o pruebas que se realicen.</p> <p>7. Juzgamiento de los ítems para las pruebas: refiere al proceso de evaluación y selección de los distintos elementos que componen la prueba,</p>	<p>Esta definición de tabla de especificaciones se debe mejorar. Para la correcta definición consultar el documento de Estándares de Calidad para las Pruebas Estandarizadas que fue citado más arriba y que dedica una sección a este tema.</p> <p>¿A qué se refiere este inciso con estándares de enseñanza? Si se trata de metas de logro establecidas en torno a cómo o qué enseñar, es necesario indicar que en Costa Rica no contamos con dichos estándares, ni definidos ni validados. Sin embargo, sí contamos con un valioso insumo que puede utilizarse en esta tarea: el Marco de Cualificaciones para las carreras de educación. Se sugiere entonces referirse más bien a este marco de cualificaciones en este inciso.</p> <p>En este inciso 6) es indispensable indicar que el banco de ítems debe incluir los indicadores objetivos de la calidad técnica de los ítems, basados en análisis estadísticos y psicométricos (con herramientas de la psicometría) a partir de los datos de las aplicaciones piloto, pues el banco de ítems no es solo una colección de ítems definidos por especialistas en evaluación. Por el contrario, para que un ítem sea parte del banco debe cumplir con niveles aceptables para esos indicadores de calidad. Se sugiere revisar el capítulo de Banco de Ítems en el documento ya citado de Estándares de Calidad para las Pruebas Estandarizadas.</p> <p>Se sugiere sustituir, en todo el documento, la denominación de “personas expertas” o “expertos” por personas especialistas, pues la denominación de especialista es más fácilmente comprobable a partir de la formación académica y experiencia de una persona.</p> <p>Es importante añadir en este inciso 7 que, para lograr mayor precisión e imparcialidad en el proceso, las personas que juzgan los ítems no deben ser las mismas que los construyen.</p>
---	--

<p>conocidos como "ítems/reactivos". Los expertos en evaluación o diseñadores de pruebas revisan y evalúan cada ítem en función de diversos criterios, tales como validez, fiabilidad, claridad y redacción, relevancia, dificultad y discriminación, u otros que se consideren necesarios.</p> <p>8. Desarrollo de aplicaciones piloto: en caso de construir instrumentos, se deben someter a <b>pruebas piloto</b> que permitan corroborar la calidad técnica de los reactivos y las condiciones de aplicación.</p> <p>9. Recopilación de un <b>banco de ítems</b>: se refiere al proceso de reunir y organizar una amplia variedad de elementos que podrían ser utilizados como preguntas o problemas en la creación de la prueba. Un "banco de ítems" es una reserva de preguntas previamente desarrolladas y evaluadas que pueden ser seleccionadas y utilizadas, de acuerdo con las necesidades específicas de la prueba.</p> <p>10. Ensamblaje de la prueba: proceso de seleccionar y organizar cuidadosamente los ítems previamente recopilados en un banco de ítems para formar una prueba coherente y completa, a partir de la consideración de varios factores para asegurar que la evaluación sea válida, confiable y justa.</p> <p>11. Administración de la prueba: se debe describir cómo se administrará la prueba, incluyendo el tiempo asignado, las condiciones de</p>	<p>Es necesario añadir en este inciso que los datos de las aplicaciones piloto deben analizarse para generar los indicadores de calidad técnica de los ítems (en términos de validez y confiabilidad), y a partir de dichos indicadores se tomará la decisión de incluir o no a un ítem como parte del banco de ítems.</p> <p>Como ya se mencionó antes, el banco no es solo un conjunto de ítems, debe indicarse entonces que el mismo debe contener los indicadores objetivos de la calidad técnica de los ítems, a partir de los análisis estadísticos y psicométricos de los datos de las aplicaciones piloto, y según el propósito particular de las pruebas.</p>
--	--

<p>administración y cualquier logística necesaria.</p> <p>12. Protocolo de aplicación: se establecerá el protocolo de aplicación de la prueba y se brindará asesoría al personal asignado.</p> <p>13. Recopilación y análisis de datos: proceso de recopilación de información, análisis de datos, generación de resultados y emisión de informes. La metodología debe especificar cómo se recopilarán y analizarán los datos de las pruebas. Esto incluye la calificación de las respuestas de los oferentes, la compilación de resultados y la generación de informes.</p> <p>14. Comunicación de resultados: se debe definir cómo se comunicarán los resultados a las personas evaluadas, a las partes interesadas y a las autoridades educativas.</p>	<p>Se sugiere incluir como incisos adicionales cada uno de los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Definición y justificación técnica para el modelo o modelos de medición que se usarán en el proceso de construcción y validación de las pruebas.</li><li>-Definición y justificación técnica, en este contexto, para el modelo de interpretación de los puntajes que se utilizará (modelo referido a normas o modelo referido a criterios).</li><li>-Justificación y descripción de la metodología para establecer la nota de corte: Es esencial si se trata de una prueba de certificación profesional.</li><li>-Reporte de resultados, no solo con notas numéricas, sino también en términos de las descripciones de desempeño asociadas a cada intervalo de puntajes numéricos, incluyendo los desempeños asociados a la nota de corte. Para lo cual deberán utilizarse modelos de medición que permitan realizar estas interpretaciones.</li><li>-Uso de los resultados para la mejora continua.</li></ul>
---	---

<p><b>Artículo 31°. Formatos de aplicación de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II.</b> Para efectos de aplicación de los instrumentos que permitirán la comprobación de la idoneidad se consideran los siguientes formatos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Pruebas impresas (ambiente controlado): se aplica de forma presencial en aulas, con sedes definidas por el MEP, a través de las Direcciones Regionales de Educación, con apoyo de cuadernillos en papel y se contesta en hojas de respuesta de formato óptico. Habrá presencia de personal supervisor del proceso.</li><li>b) Pruebas en línea (ambiente controlado): se aplica en las aulas o laboratorios, en sedes definidas por el MEP, a través de las Direcciones Regionales de Educación; habrá presencia de personal supervisor del proceso.</li><li>c) Pruebas digitales (ambiente virtual con limitaciones de acceso): desde acceso remoto escogido por la persona participante, se aplica desde el lugar que defina la persona oferente, la cual tenga acceso por sus propios medios a equipo tecnológico que cumpla las características que se requieran para asegurar la adecuada aplicación de la prueba. No habrá presencia de personal humano supervisor del proceso y existirá tecnología de inteligencia artificial o lo que la sustituya en su momento. Se administran bajo ciertas restricciones de accesibilidad que requieren credenciales específicas y condiciones que aseguren la transparencia del proceso.</li></ul>	<p>¿Cuál es la justificación técnica, para establecer, de partida, que existen tres formatos de prueba?</p> <p>Establecer, de entrada, estas diferenciaciones en la aplicación atenta contra la validez y puede ser considerado discriminatorio.</p> <p>Lo más adecuado para garantizar la validez es la administración de los instrumentos en el mismo formato. Obviamente a las personas en situación de discapacidad se les debe brindar los apoyos necesarios, sin modificar los constructos bajo evaluación.</p>
---	---

<p><b>Artículo 33°. Uso de datos para el registro en plataformas tecnológicas para la implementación de la prueba y respaldo de información.</b> Corresponde a la Dirección de Gestión del Talento Humano, con asesoramiento técnico de la Dirección de Informática de Gestión, definir y administrar los procesos que involucren el manejo de la información de las personas que participen en las pruebas de idoneidad a través de las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Elaborar los correspondientes protocolos e instructivos que le informen conforme a lo descrito en la <i>Ley N. 8968, Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales</i> y su reglamento.</li><li>b) Garantizar la seguridad y salvaguarda de los derechos constitucionales y legales de las personas oferentes en la aplicación de las pruebas de idoneidad para el aseguramiento de su transparencia, la validez y la confiabilidad de los resultados.</li><li>c) Asimismo, específicamente, en cuanto al formato digital de la prueba de comprobación de idoneidad del Título II o conjunto de instrumentos que se utilicen para tal efecto, el MEP garantizará:<ul style="list-style-type: none"><li>1. La encriptación de datos en tránsito y en reposo, almacenamiento seguro de datos en servidores a través de internet (nube) y el aseguramiento de la plataforma antes, durante y después de la aplicación de la prueba, esto a través del proveedor de servicio contratado.</li></ul></li></ul>	<p>Aquí no están visibilizados los profesionales en medición y evaluación educativa que son los que deben llevar el liderazgo de todo el proceso a nivel técnico científico. Se debe indicar la necesaria participación y liderazgo por parte de dichos profesionales.</p>
---	--

<p>2. La implementación de los mecanismos de seguridad en cuanto a certificados digitales, criptografía, cifrado de datos, componente de seguridad de red y utilización de monitoreo que permita conocer y prevenir en tiempo real cualquier tipo de ataque de seguridad, el cual ponga en riesgo el desarrollo de la prueba, esto a través del proveedor de servicio.</p> <p>3. La obtención, el uso y el tratamiento de los datos se realizará conforme a la <i>Ley N° 8968, Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales</i> y su reglamento.</p> <p><b>Artículo 34°. De los principios de confiabilidad y evidencias de validez de los instrumentos.</b> La realización, así como la aplicación de las pruebas estandarizadas, implica un proceso de construcción y validación guiado científicamente, utilizando los más altos estándares de calidad para garantizar la confiabilidad y evidencias de validez de los resultados y las inferencias que se realicen a partir de sus puntuaciones.</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>.</p>	<p>Este artículo debería ir al inicio del reglamento y también debería señalarse en él que la evaluación educativa, como disciplina científica, es el marco de referencia que debe regir técnicamente los procesos de construcción, validación, aplicación e interpretación de la batería de pruebas para comprobación de la idoneidad docente.</p>
--	---

## SECCIÓN I

### **Accesibilidad en los procesos e instrumentos de comprobación de la idoneidad del Título II para las personas candidatas con discapacidad**

#### **Artículo 35°. Comprobación de la idoneidad del Título II para las personas oferentes o funcionarias con discapacidad.**

La DGTH -en atención a la condición de discapacidad de personas funcionarias o personas oferentes a presentar la comprobación de la idoneidad del Título II- generará los correspondientes instructivos y protocolos que garanticen la incorporación de los apoyos educativos y los ajustes razonables requeridos por esta población en el cumplimiento de los requerimientos técnicos, administrativos y normativos vigentes.

La Unidad de Reclutamiento y Selección de la DGTH realizará los procesos de registro y contacto con las personas con discapacidad para identificar los tipos de apoyo requeridos y remitirá a la instancia diseñadora y aplicadora la información correspondiente.

.  
. .

Lo correcto es decir “en situación de discapacidad” y no “con discapacidad”. Se sugiere hacer la corrección en todas las partes del documento donde aparezca el término.

## SECCIÓN II

### De la aprobación de los procesos de comprobación de Idoneidad para el ingreso a Carrera Docente en el Título II

**Artículo 37°.-De la aprobación de las pruebas de comprobación de idoneidad del Título II.** Aprobar la prueba de comprobación de idoneidad del Título II o conjunto de instrumentos que se aplique para tal efecto, implica que toda persona participante o persona oferente debe obtener como nota mínima un **70 en una escala global de 0 a 100** en el promedio ponderado, de conformidad con el artículo 23 del *Estatuto de Servicio Civil* y el artículo 180 de la *Ley de Carrera Docente*. Aquella persona oferente que cumpla con el criterio de aprobación establecido en el presente reglamento quedará en condición de "aprobado" y "elegible".

En caso de aplicarse varias pruebas, la nota final será **el promedio** del resultado de las pruebas aplicadas.

¿Cuál es la justificación técnica para establecer desde ya que la nota mínima de aprobación debe ser un 70?

Parece prematuro, en este punto, definir ese valor sin haber construido y validado las pruebas. Establecer a priori ese valor de 70 ciertamente representa una camisa de fuerza innecesaria para las personas evaluadoras. Lo que debe claramente indicarse en este reglamento es que la nota mínima para ser elegible, o nota de corte, debe establecerse con la necesaria fundamentación técnico científica y deben brindarse evidencias para afirmar que, en efecto las personas por debajo de ese puntaje no poseen el nivel adecuado en los constructos de interés que les permita ser elegibles. De ahí que es tan importante que la nota de corte venga acompañada de las descripciones de desempeño que pueden técnicamente asociarse con ella.

Asimismo, establecer a priori, y sin una justificación técnica, que se debe tomar el promedio (o el promedio ponderado) de los resultados de las pruebas, es igualmente una camisa de fuerza innecesaria, pues a partir del proceso de construcción y validación se podría concluir, de manera justificada, que hay otras formas más adecuadas de combinar los puntajes para mejorar la validez, de acuerdo con el propósito de las pruebas. Lo que se debe indicar en el reglamento es que la propuesta para la conformación del puntaje general o global, a partir de los resultados de las pruebas individuales, debe contar con la necesaria fundamentación a nivel técnico-científico y ser válida para los propósitos específicos que se buscan.

<p><b>Artículo 41°. De la generación de la calificación de la prueba de comprobación de idoneidad.</b> Para la calificación de las pruebas el MEP deberá utilizar generadores automáticos de calificación que permitan calcular los puntajes de manera automatizada, por <b>sistemas de inteligencia artificial</b> o por los medios tecnológicos más avanzados que el presupuesto permita adquirir, basados en estrictos estándares establecidos por los expertos en evaluación. Indistintamente de la tecnología utilizada, deberá existir la plantilla de claves (archivo de las respuestas correctas) que permita a las personas funcionarias autorizadas usarla para las situaciones clasificadas por necesidad o emergencia.</p> <p><b>Artículo 48°. Uso de los resultados de la prueba de comprobación de idoneidad en los procesos formativos.</b> Los resultados de las aplicaciones de las diversas pruebas de idoneidad serán utilizados para la planificación, gestión y ejecución de planes, programas, proyectos y otras actividades de formación permanente, con el fin de promover el mejoramiento del desempeño profesional del personal docente, técnico-docente y administrativo-docente del país. Será responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano promover y atender dichos procesos formativos, con base en los resultados obtenidos por medio de los diferentes instrumentos de valoración de la idoneidad; así mismo las políticas y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, así como, los lineamientos generales emitidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica que resulten aplicables.</p>	<p>Se sugiere eliminar “sistemas de inteligencia artificial” de este inciso. En general los sistemas de inteligencia artificial se pueden usar, con buen criterio, para administrar y calificar pruebas de diagnóstico, pero en pruebas de altas consecuencias para las personas, como sucede en este caso, no se recomiendan aún, dado que es frecuente que los márgenes de error de medición en algunos casos sean inaceptables y, por tanto, apelables con razón.</p> <p>En este artículo 48 debería abrirse también la posibilidad de capacitaciones con otros oferentes debidamente calificados, pues, por ejemplo, en las universidades existe capacidad instalada para desarrollar estas acciones formativas.</p> <p><u>Otras sugerencias generales</u></p> <p>Para darle mayor solidez técnica y científica a todo el proceso se sugiere que el reglamento establezca la conformación, por parte del MEP, de un banco o listado de especialistas en medición y evaluación educativa disponibles en el país. De esta manera se podrá recurrir a ellos para orientar, acompañar o asesorar los aspectos que sean necesarios.</p> <p>Entendemos que estas pruebas serán gratuitas para las personas aplicantes, eso debería también quedar indicado en este reglamento.</p> <p>Se considera que debería también redactarse una sección detallando cuales son las responsabilidades del Estado en todo este proceso.</p>
--	--