



Informe Estado de la Educación 2019

Investigación de base

La Evaluación y calificación de servicios del personal docente del Ministerio de Educación Pública: Alternativas para avanzar en el tema en los próximos años

Investigador:

Celín Arce Gómez

San José | 2018



Esta Investigación se realizó para el CAPÍTULO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, del SÉPTIMO INFORME DEL ESTADO DE LA EDUCACIÓN.

Las cifras de esta investigación pueden no coincidir con las consignadas en el SÉPTIMO INFORME ESTADO DE LA EDUCACIÓN en el capítulo respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Contenido

Los principios constitucionales del régimen del empleo público.....	4
La ley de carrera docente (LCD).....	5
La evaluación y calificación de servicios del personal docente del ministerio de educación	8
La evaluación de servicios y el otorgamiento de la anualidad.....	13
El proyecto de ley de fortalecimiento de las finanzas públicas 20.580 y su impacto en la evaluación de los servidores públicos	14
La evaluación del personal docente en los países miembros de la OCDE.....	17
Hacia un nuevo modelo de evaluación del personal docente del ministerio de educación de Costa Rica	19
Un momento histórico para avanzar	20

Los principios constitucionales del régimen del empleo público

La relación estatutaria de derecho público es la que rige en todo el sector público y en nuestro país es de rango constitucional ya que el artículo 191 de la Constitución Política expresa que:

“Un estatuto de Servicio Civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración”.

Por su cuenta el artículo 192 manifiesta que:

“ARTÍCULO 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos”.

Este artículo 192 sienta el criterio medular para el acceso a la función pública a saber: la idoneidad comprobada

Sobre el principio de la idoneidad comprobada ha indicado la SC:

“De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada, lo que exige la verificación objetiva de sus cualidades. Esto quiere decir, que el servidor público debe reunir determinadas características y cualidades, las cuales pueden ser válidamente establecidas y reguladas por ley, siempre que resulten objetivas razonables. La idoneidad debe comprobarse no solo a través de aspectos meramente académicos, se requiere más bien del análisis y calificación de varios elementos, factores o condiciones de diversa índole, como por ejemplo aspectos psicológicos, de estabilidad, experiencia laboral y profesional, y demás atestados, que valorados en conjunto determinen que una persona es la más idónea para desempeñar el puesto.... De esta forma, el análisis no debe centrarse, únicamente, en aspectos académicos, sino en un conjunto de cualidades...”¹

¹ Sala Constitucional Sentencia 8223-12

El principio de idoneidad comprobada garantiza que el Estado tenga a su disposición recursos humanos de la mejor calidad y condición moral, técnica y científica, a efectos de hacerlo eficiente para el cumplimiento de sus objetivos y para lograr la adecuada prestación de los servicios públicos.

“Idoneidad significa reunir las condiciones necesarias que facultan a una persona para desempeñarse óptimamente en el trabajo público, es decir, poseer los méritos que la función demande”.²

La idoneidad no se restringe únicamente a la evaluación de atestados académicos, sino que es más amplia al abarcar la necesaria evaluación de un conjunto de cualidades tales como experiencia, evaluación psicológica.

“La idoneidad debe comprobarse no solo a través de aspectos meramente académicos, se requiere más bien del análisis y calificación de varios elementos, factores o condiciones de diversa índole, como por ejemplo aspectos psicológicos, de estabilidad, experiencia laboral y profesional, y demás atestados, que valorados en conjunto determinen que una persona es la más idónea para desempeñar el puesto.... De esta forma, el análisis no debe centrarse, únicamente, en aspectos académicos, sino en un conjunto de cualidades...”.³

La ley de carrera docente (LCD)

Corresponde al título segundo del Estatuto de Servicio Civil adicionado mediante la Ley No. 4565 del 4 de mayo de 1970. Regula la carrera docente, determina sus fines y objetivos, fija los requisitos de ingreso al servicio oficial, así como los derechos y obligaciones de los servidores.

El proyecto de ley de carrera docente fue presentado ante la Asamblea Legislativa el día 28 de mayo de 1968, y fue publicado en La Gaceta del 21 de junio de 1969. En la exposición de motivos del proyecto se rescatan los principios constitucionales del régimen de méritos aplicable en éste caso a los educadores al indicar lo siguiente:

“Darle seguridad al maestro y al profesor de que su puesto es permanente y de que su remuneración sólo corresponderá al reconocimiento de sus capacidades y eficiencia, sin que intervengan presiones de ninguna otra

² Sala Constitucional sentencia 17013-12

³ Sala Constitucional Sentencia 8223-12.

índole, darán a nuestro magisterio el optimismo y el entusiasmo necesarios para que se superen día con día, seguros de escalar mejores posiciones por sus propios méritos”.⁴

La LCD establece los siguientes fines:

Artículo 53.- Son sus fines:

- a) Establecer la docencia como carrera profesional;
- b) Exigir del servidor docente, la necesaria solvencia moral y profesional, que garantice el cumplimiento de su elevada misión;
- c) Velar porque el servidor docente labore dentro del campo específico de su formación pedagógica y académica;
- d) Establecer las jerarquías de la carrera docente, en relación con la preparación pedagógica y académica rendimiento profesional y el tiempo servido;
- e) Dignificar al educador costarricense;
- f) Obtener que todo ascenso o mejoramiento del servidor
- g) Garantizar el respecto a los derechos del servidor docente, lo sea exclusivamente con base en sus méritos y antecedentes;

En cuanto al procedimiento de selección del personal docente, el mismo se caracteriza por estar integrado por jurados calificadores.

Artículo 88.-Al elaborar las bases y promedios para la selección, el Jurado deberá tomar en cuenta, de acuerdo con los requisitos que para cada clase establece el Manual Descriptivo de Puestos, los siguientes aspectos:

- a) Preparación profesional;
- b) Experiencia afín al puesto solicitado;
- c) Aptitudes del candidato en relación con el cargo; y
- d) Las demás condiciones que, a juicio del Jurado, deban ser consideradas.

Éste procedimiento está vigente desde 1970 y, tal y como se puede apreciar, se centra en la presentación de atestados por lo que nunca ha habido una evaluación de conocimientos.

La Sala Constitucional en el año 2012 emitió una sentencia cambiando dicho modelo de selección disponiendo que los concursos relacionados con puestos profesionales, se evalúen, además, otros aspectos, específicamente, aquellos relacionados con el razonamiento verbal, numérico o abstracto, así como

⁴ Expediente Legislativo No. 3811, pág.1.

conocimientos científicos atinentes al respectivo ámbito. Asimismo, en esta última oportunidad, la Sala dispuso que el valor correspondiente a las pruebas psicométricas no puede superar el 50% de la calificación total.

Por tanto, ordenó que el Servicio Civil debe en el futuro velar para que:

*“... en los procedimientos de selección de personal a cargo de esa dependencia, se evalúen aspectos relacionados con el razonamiento verbal, numérico o abstracto, así como conocimientos científicos atinentes al ámbito profesional objeto del concurso respectivo; el valor de las pruebas psicométricas no podrá exceder el 50% del total de la calificación”.*⁵

En dicho voto la Sala ordenó al Servicio Civil que implementara dicho cambio en un plazo de un año.

Ante la imposibilidad de cumplir con dicha reforma en el plazo de un año, la Sala en otro voto emitido en el mes de noviembre del 2013 dispuso otorgar el plazo de 7 años y seis meses para cumplir con la implementación de las pruebas de conocimiento.⁶

Para acoger la solicitud la Sala acogió las observaciones técnicas aportadas por el Servicio Civil expuesto por la Directora del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica quien señaló:

*“...que la introducción de estas nuevas pruebas implica un proceso de construcción y validación guiado científicamente, utilizando los más altos estándares de calidad para garantizar la validez y confiabilidad de las inferencias que se realicen a partir de sus puntuaciones. Debido a que se trata de exámenes de altas consecuencias para la vida y el desarrollo profesional de las personas, las pruebas deben ser construidas utilizando la larga tradición científica en la psicometría y la medición educativa, que les brinda un cuerpo de teoría y métodos para poder construir y validar este tipo de instrumentos y permiten recolectar información empírica y evidencia científica sólida acerca de la confiabilidad y validez de los mismos”.*⁷

En el mes de octubre del año 2018 falló adicionalmente:

⁵ Sala Constitucional voto 7163-2012

⁶ Sala Constitucional voto

⁷ Ibídem

“VI.- Visto lo anterior, se insta al Ministerio de la Presidencia y a la Dirección General de Servicio Civil a cumplir los compromisos aquí adquiridos y dar fiel y responsable cumplimiento a lo dispuesto en las sentencias No. 2012-7163 y No. 2013-15697”⁸

A la fecha la DGSC no ha podido cumplir todavía con lo ordenado en el voto 7163-2012 pero deberá hacerlo en los próximos años.

La evaluación y calificación de servicios del personal docente del ministerio de educación

Establece la LCD que los servidores comprendidos en la presente ley, recibirán anualmente una evaluación y calificación de sus servicios. Para tal fin, la Dirección General de Servicio Civil confeccionará los respectivos formularios y los modificará, si fuere necesario, previa consulta al Administrador General de Enseñanza del Ministerio de Educación Pública. (ART.151).

La evaluación deberá tomarse en cuenta en toda "Acción de Personal" que beneficie al servidor y como factor que se considerará para los traslados aumentos de sueldos, licencias y, en general, para los restantes efectos consignados en la presente ley y otras disposiciones legales y reglamentos aplicables. (Art. 152). La evaluación y calificación deberá hacerse durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año, por el jefe inmediato del servidor. Art. 153)

La evaluación y calificación de servicios deberán darse a los funcionarios, regulares o interinos que durante el año escolar realicen trabajos en una misma institución, dirección provincial, oficial o departamento, por espacio de cuatro meses como mínimo, en forma continua o alterna.

En caso de trabajo menor de 4 meses, el jefe inmediato deberá extender, por triplicado, constancia del tiempo servido, con aprobación de la labor desempeñada por el servidor, bajo los conceptos de Buena o Insuficiente.

El original lo enviará al Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública y las copias serán; una para el servidor y otra para la respectiva institución u oficina. (Art. 154).

⁸ Sala Constitucional voto 17699-18

El numeral 155 estipula que la evaluación, base de la calificación, deberá comprender fundamentalmente, los siguientes aspectos según conciernan al puesto que desempeña el servidor, de acuerdo con las indicaciones del Manual de Evaluación y Calificación respectivo:

EVALUACION DE LA PERSONALIDAD

- Relaciones humanas;
 - Capacidad de razonamiento;
 - Desarrollo intelectual;
 - Madurez;
 - Expresión oral;
 - Conducta social;
 - Iniciativa; y
 - Expresión escrita.
- B. EVALUACION DEL TRABAJO.
- Relación con alumnos, padres de familia y la comunidad;
 - Organización del trabajo;
 - Desarrollo de programas;
 - Calidad del trabajo;
 - Aplicación de métodos educativos;
 - Cantidad de trabajo;
 - Disciplina; y
 - Jefatura.

Artículo 156.- El resultado de la calificación se dará en orden de mérito conforme a los siguientes conceptos: Excelente, Muy Bueno, Bueno, Insuficiente e Inaceptable.

Artículo 157.-Enterado el servidor de su evaluación y calificación de servicios por el jefe inmediato, si hubiere disconformidad, podrá dejar constancia de ello en el acto de firmar el documento, o manifestarlo por escrito, en el término del día hábil siguiente. En tal caso, el jefe concederá entrevista al servidor dentro del tercero día; con base en ésta, hará la ratificación o enmienda que estimare procedente, y la consignará en el mismo documento.

El superior del jefe inmediato confirmará la calificación o hará las modificaciones que estime pertinentes, dentro del término indicado en el artículo 153 anterior.

Artículo 160.-Las calificaciones de Insuficiente o Inaceptable deben llevar, adjunta, una explicación de las causas que la motivaron y las advertencias y observaciones formuladas al servidor, tendientes a la superación del mismo.

Artículo 161.-Sólo tendrán derecho a los aumentos anuales de sueldo de acuerdo con la escala correspondiente de la Ley de Salarios de la Administración Pública, los servidores que hayan obtenido calificación de Excelente, Muy Bueno, o Bueno. Para concesión de becas o facilidades, conforme a la Ley de Adiestramiento para Servidores Públicos, será indispensable que el beneficiario haya obtenido calificación de Excelente, durante tres períodos anuales en los últimos cinco años inmediatos anteriores al otorgamiento de la beca.

Artículo 162.-Si la calificación del servidor fuere Insuficiente dos veces consecutivas, o si Inaceptable una vez, previas las advertencias y sanciones del caso, por haber ejercido sus funciones sin la capacidad, dedicación y diligencia mínimas requeridas, tal se considerará falta grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 párrafo segundo de este Estatuto.

Artículo 163.-Si se presentare la situación comprendida en el artículo anterior, sin que el servidor haya usado del recurso que le confiere el artículo 94 de esta ley, o declarado sin lugar dicho recurso, al Director del Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública deberá promover las diligencias tendientes al despido del servidor.

En el Informe de Seguimiento PREAL-PEN COSTA RICA: “EL ESTADO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DOCENTES, 2018 concluye que:

A.- La evaluación docente no tiene fines formativos, ni reconoce al buen educador

“En el sistema educativo no hay una cultura de evaluación con enfoque formativo. Los instrumentos vigentes datan de 1986 y son formularios modificados de una primera versión elaborada en 1969.

Los criterios de evaluación están disponibles para el público, docentes y directores, pero son insuficientes para la retroalimentación y mejora. Las evaluaciones son gestionadas para el Viceministerio Administrativo y no se vinculan con el Viceministerio Académico ni con el de Planificación Institucional, pues su aplicación constituye un proceso administrativo con fines punitivos (véase el organigrama del MEP en el Anexo 2). La valoración es realizada por los jefes inmediatos de cada funcionario, es decir, los

docentes son calificados por los directores de los centros educativos, y con base en los resultados se determina si les corresponde el pago de la anualidad.

En la introducción del “Manual para la evaluación anual del desempeño de los servidores de la carrera docente” se indica que “la evaluación del desempeño permite una vía de retroalimentación con el personal en cuanto a su desarrollo, rendimiento, su forma de comportarse en la institución como ante la comunidad y además permite estimular la eficiencia dando recompensas mediante el reconocimiento de aumentos anuales y carrera profesional” (MEP, 2010). Sin embargo, el instrumento no se utiliza con esos fines –según reconocen varias de las personas entrevistadas para este trabajo–, ya que las jefaturas llenan los formularios como un trámite administrativo que deben cumplir cada año.

Si bien el MEP ha realizado pruebas diagnósticas a los docentes, esta no es una práctica común. En las ocasiones en que lo ha hecho, las evaluaciones han tenido impacto en las instituciones de educación superior, como en los casos de las asignaturas de inglés y Matemáticas²⁴. Asimismo, el bajo rendimiento en las pruebas de inglés dio lugar a actividades de capacitación que elevaron notablemente la calidad del cuerpo docente, tal como se reflejó en los resultados del Toeic entre un diagnóstico y otro. Este es un buen ejemplo de cómo la valoración diagnóstica puede contribuir en la implementación de medidas formativas.

No se han hecho pruebas en otras materias, ni de conocimiento ni de trabajo en el aula.

En la actualidad el sistema educativo costarricense carece de criterios de evaluación que permitan apoyar a los docentes en su desempeño, y tampoco los tiene para reconocer las buenas prácticas”.

Igualmente concluye dicho estudio que **las evaluaciones anuales no fueron diseñadas para mejorar el desarrollo profesional**

“Como ya se mencionó, cada año los directores evalúan a los docentes y los supervisores a los directores, es decir, cada funcionario es calificado por su jefe inmediato. Para ello se sigue el trámite estipulado en los artículos 151 a 164 de la LDC, y el resultado se expresa por medio de los conceptos excelente, muy bueno, bueno, insuficiente e inaceptable (artículo 156).

Cuando se otorgan estas dos últimas calificaciones se debe aportar una justificación debidamente documentada y probatoria, ya que el resultado abre la posibilidad de que el funcionario sea removido de su cargo.

Por su parte, los funcionarios que se ubiquen en las tres primeras categorías tendrán derecho a las anualidades.

Generalmente son pocas las calificaciones deficientes, por lo que no hay mecanismos de retroalimentación y mejora que trasciendan la valoración punitiva.

En el sistema actual quien evalúa no tiene incentivos para identificar debilidades o áreas de potencial mejora en sus subalternos, ya que más bien el hacer ese tipo de señalamientos puede deteriorar su relación con ellos (Garnier, 2017).

En 2016, de 63.429 empleados en puestos docentes, técnicos docentes, y administrativos docentes, solo cuatro recibieron una calificación de inaceptable y 18 insuficiente (oficio DRH-DGTS-UGEL-0716-2017).⁹

Por otro lado, se ha señalado que:

“El problema consiste, en la mayoría de las actividades del sector público, que la evaluación de las labores de los funcionarios, está íntimamente ligada con aspectos actitudinales. Siempre se requiere evaluar conductas, comportamientos y actitudes tales como: el esfuerzo, la dedicación, la motivación, la diligencia, la pertinencia, el juicio, la confianza, el criterio, la responsabilidad, la colaboración, la iniciativa, el respeto, las relaciones interpersonales, la comunicación, el trato, solo para mencionar las más importantes”.

Por lo que:

Nótese la imposibilidad real de encontrar mecanismos objetivos y eficaces para evaluar cada uno de ellos. La imposibilidad de traducir los comportamientos citados en reglamentos o normas escritas y verificables

⁹ Costa Rica: El estado de políticas públicas docentes. , Diálogo Interamericano y Unidos por la educación, 2018 primera edición.

https://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/educacion/politicas-docentes-CR.PDF

que puedan servir realmente y en forma práctica, para efectuar evaluaciones objetivas como lo exige la legalidad en el sector público”.¹⁰

La evaluación de servicios y el otorgamiento de la anualidad

Es la Ley de Salarios de la Administración Pública Ley No. 2166 del 09/10/1957 la que introduce la *anualidad* en su artículo 5 al indicar:

ARTICULO 5º.- De conformidad con esta escala de sueldos, cada categoría tendrá aumentos o pasos, hasta un total de treinta, de acuerdo con los montos señalados en el artículo 4º anterior, hasta llegar al sueldo máximo, que será la suma del salario base más los treinta pasos o aumentos anuales de la correspondiente categoría.¹¹

Todo servidor comenzará devengando el mínimo de la categoría que le corresponde al puesto, salvo en casos de inopia a juicio del Ministro respectivo y de la Dirección General de Servicio Civil. Los aumentos anuales serán concedidos por méritos a aquellos servidores que hayan recibido calificación por los menos de “bueno”, en el año anterior, otorgándoseles un paso adicional, dentro de la misma categoría, hasta llegar al sueldo máximo”.

El Estatuto de Servicio Civil en su título primero que regula la carrera administrativa propiamente dicha estipula en su artículo 48 inciso d) que:

“Los Jefes respectivos podrán acordar aumentos de sueldos, atendiendo a factores como la EFICIENCIA, LA ANTIGÜEDAD, LA CONDUCTA, LAS APPTITUDES

¹⁰ Rodríguez, Luis Lorenzo. Desarrollo del Servicio Civil costarricense y la influencia del poder político. Revista de Servicio Civil, No. 14, San José, mayo 2003, pág.144-145.

¹¹ La frase “hasta un total de treinta” y la palabra “treinta”, preexistentes en este párrafo, fueron anuladas mediante resolución de la Sala Constitucional N° 15460 del 15 de octubre del 2008. “Esta declaratoria de inconstitucionalidad, para evitar graves dislocaciones de la seguridad jurídica, no tiene efectos retroactivos por lo que se deben respetar las situaciones jurídicas consolidadas. Se dimensionan en el tiempo los efectos de la declaración de inconstitucionalidad en el siguiente sentido: a) La declaratoria de inconstitucionalidad rige a partir de la publicación de las sentencia por lo que podrá ser aplicada a los funcionarios o servidores públicos que, para ese momento, no han cumplido las treinta anualidades; b) en el caso de los servidores públicos que se encuentren en servicio activo y superen las treinta anualidades no podrán pretender las diferencias salariales y sus accesorios con efecto retroactivo (sic), debe el patrono acordar el reajuste de salario a partir de la publicación de la sentencia; c) las personas a quienes se les haya otorgado una pensión o jubilación no podrán pretender su reajuste y sus accesorios con fundamento en la eliminación del tope de las treinta anualidades, incluso, si hubieren laborado más de treinta años; d) quienes estuvieren en la condición anterior y hayan reingresado al servicio activo tampoco podrán pretender el reajuste de la pensión o jubilación o las diferencias salariales, únicamente, el reajuste del salario en el nuevo puesto a partir de la publicación de la sentencia.”)

Y DEMÁS CUALIDADES que resulten de la calificación periódica de sus servidores, todo esto con sujeción a los que al efecto disponga la Ley de Salarios”.

En cuanto a la Carrera Docente indica el artículo 161 del Estatuto que:

Artículo 161.- Sólo tendrán derecho a los aumentos anuales de sueldo de acuerdo con la escala correspondiente de la Ley de Salarios de la Administración Pública, los servidores que hayan obtenido calificación de Excelente, Muy Bueno, o Bueno. Para concesión de becas o facilidades, conforme a la Ley de Adiestramiento para Servidores Públicos, será indispensable que el beneficiario haya obtenido calificación de Excelente, durante tres períodos anuales en los últimos cinco años inmediatos anteriores al otorgamiento de la beca

Desde los orígenes del Estatuto de Servicio Civil el derecho a la anualidad ha estado asociado a la evaluación de servicios requiriéndose una nota mínima de BUENO. Dicho de otra manera, la evaluación únicamente ha cumplido la función de justificar el derecho a LA ANUALIDAD y no ha sido un instrumento eficaz para mejorar la prestación del servicio por parte de los servidores públicos.

En resumen:

- a.- El sistema de evaluación del personal docente del MEP es el mismo desde la década de los 50 del siglo pasado el cual no ha sido objeto de reforma alguna.
- b.- Es una evaluación íntimamente ligada con aspectos actitudinales
- c.- La evaluación la lleva a cabo el jefe inmediato siendo altamente subjetiva
- D.- La única función legal que cumple dicha evaluación es dar base o no al otorgamiento de la anualidad
- e.- No se conoce de algún caso que el MEP haya despedido a un docente por haber recibido una evaluación deficiente
- f.- El sistema de evaluación no ha tenido ningún impacto en el mejoramiento del rendimiento del personal docente.

El proyecto de ley de fortalecimiento de las finanzas públicas 20.580 y su impacto en la evaluación de los servidores públicos

Este proyecto de ley cuyo propósito fundamental es restringir el gasto que representa entre otros el costo de la planilla del Estado, introduce cambios

importantes en el modelo de evaluación de los servidores públicos y su relación o impacto respecto al derecho al aumento anual o a la anualidad.

Evaluación del desempeño: Conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. (Art. 27.3)

Artículo 45- Evaluación del desempeño de los servidores públicos

La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos.

Artículo 46- Rectoría de Empleo Público

Toda la materia de empleo del Sector Público estará bajo la rectoría del Ministro (a) de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, asesoría y apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público; velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, metas y acciones definidas.

Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes, en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad; y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.

Artículo 47- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño de los funcionarios se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y proyectos que realice la dependencia a la que pertenece; y la del cuerpo gerencial en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Será responsabilidad de cada superior, definir los procesos y proyectos de la dependencia, así como los productos y servicios prestados; de conformidad con

la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.

Los lineamientos generales aplicables para todo sector público, los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con el objetivo de homogenizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.

Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual, su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel gerencial, la actualización y mantenimiento al día, de la información necesaria para la evaluación de su desempeño de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico, según la escala definida. El 80% de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo y un 20% será responsabilidad de la jefatura o superior.

Artículo 49- Efectos de la evaluación anual

El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, promociones, reconocimientos, capacitaciones y adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano. Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos, para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño los cuales será de acatamiento obligatorio.

(Así modificado por la aprobación de la moción 744-2 en el Plenario legislativo)

Artículo 50- Sobre el monto del incentivo

A partir de la entrada en vigencia de esta ley, el incentivo por anualidad de los funcionarios públicos cubiertos por este título, será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable.

La evaluación del personal docente en los países miembros de la OCDE

El informe TALIS 2013 llevado a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) analiza cómo se evalúa al profesorado en distintos países.

Finlandia

En Finlandia, el Ministerio de Educación y Cultura de ese país no evalúa de manera formal al profesorado, sino que esto está a cargo de los gobiernos locales y el sindicato de profesores. Los directores de las instituciones son los que deben comprobar si se cumplen los objetivos del currículo nacional y el plan de cada institución. Los directores se entrevistan cara a cara con los docentes por lo que la evaluación se hace de manera informal y a través del diálogo; conociendo qué problemas o necesidades afectan al centro y planteando en conjunto las medidas para mejorar la calidad de educación del mismo.

Noruega

Aquí lo que prima en la evaluación del docente es la opinión de los alumnos, quienes a través de encuestas pueden opinar sobre la efectividad de las prácticas educativas, la infraestructura del lugar de estudio y los materiales utilizados, entre

otros aspectos. Con el resultado de las encuestas (el que también llega a la supervisión del docente) los profesores programan las mejoras necesarias.

Singapur

Este país cuenta con un **Sistema de gestión del Rendimiento Mejorado (EPMS)** de los docentes que se basa en tres puntos: itinerario profesional, incentivos económicos y sistema de evaluación. Es decir, la evaluación se realiza mediante un proceso anual que plantea objetivos, evalúa el rendimiento según las competencias del profesor y los ayuda a definir sus áreas de crecimiento y desarrollo. Y así, de acuerdo a los resultados de este sistema, los supervisores se reúnen con los docentes para incentivar a los que han evolucionado positivamente y se asiste con formación a los que necesitan mejorar. Esto da lugar a un sistema de crecimiento por mérito a través de tres itinerarios y según sus intereses y aspiraciones. Los tres itinerarios son:

- itinerario educativo, dónde los profesores perfeccionan sus capacidades y técnicas pedagógicas y ascienden dentro del propio sistema escolar
- itinerario de liderazgo, a través del que pueden acceder a puestos de gestión y dirección en centros o en el Ministerio
- itinerario de especialista sénior, creado para profesores que quieren especializarse en ciertas áreas que abren nuevos caminos en la educación

Chile

Cuenta con un Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente que es obligatoria para los docentes que trabajan en centros municipales del país. Este sistema se realiza **según los criterios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE)**. Las evaluaciones se realizan sobre cuatro puntos que permiten conocer el desempeño del docente. Estos son:

- Un portafolio donde se incluye la documentación de una unidad didáctica y la grabación de una clase de 40 minutos, la que es examinada y corregida
- Una pauta de autoevaluación dónde el mismo docente valora y evalúa su desempeño
- Una entrevista por un evaluador par sobre la práctica profesional del docente
- Informes de referencia de terceros que estén en escalones más altos en orden jerárquico

Los datos obtenidos de estos cuatro puntos son pasados a un sistema informático que calcula el nivel de desempeño docente y realiza un informe sobre el mismo. Al final, la Comisión Comunal de Evaluación es la última que evalúa dicho informe y determina los resultados; según los cuales los docentes pueden pedir un incentivo monetario, seguir ejerciendo hasta ser re evaluados o realizar un Plan de

Superación Profesional para mejorar en las áreas que así lo requieran. Si el docente no mejora en las siguientes evaluaciones, entonces puede ser obligado a dejar de ejercer.

Bélgica

La región flamenca de este país es una referencia a la evaluación docente, ya que se considera que cumple con todas las variables. En Bélgica los docentes son evaluados por los resultados del aula, la implicación de los profesores con la institución para la que trabajan y también con las familias.

Estas evaluaciones se dan cada tres o cuatro años y los resultados se toman para hacer un seguimiento del estado de la profesión a nivel país y también para incentivar a los docentes según su rendimiento. Además de esto, los profesores son también evaluados en las escuelas en las que imparten clases mediante evaluaciones formales u observación directa de sus clases.¹²

Hacia un nuevo modelo de evaluación del personal docente del ministerio de educación de Costa Rica

En que debe consistir la evaluación docente

- La evaluación docente debe basarse fundamentalmente en las observaciones en el aula y pruebas de conocimientos de los docentes sobre la materia cuando la entidad evaluadora y el ente rector en educación lo considere necesario.
- Portafolios docentes bien estructurados para complementar la autoevaluación de los docentes
- No se usarán indicadores como resultados de los alumnos, tasas de abandono, tasas de absentismo de los alumnos ya que es información para evaluar a los centros educativos más no a los docentes en forma individual.
- Periodicidad: Que no sea anual sino cada dos años.
- Enfoque: la evaluación de los docentes no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de favorecer y fomentar la mejora y perfeccionamiento del profesorado que es lo que se denomina “Enfoque Formativo”.
- Concepto: la evaluación es el proceso de describir y juzgar los méritos y valía de los profesores en función de sus conocimientos, destrezas, conducta y resultados de sus enseñanzas

¹² ¿Cómo se evalúan a los docentes en otros países?.

<http://noticias.universia.com.ec/educacion/noticia/2016/03/04/1137032/como-evaluan-docentes-paises.html>

Se trata de un proceso continuo, complejo y global que permite recoger sistemáticamente información relevante, tanto de los resultados y logros en el aprendizaje de los alumnos como de la intervención docente en el proceso educativo.

La evaluación del profesorado es un proceso intencional que, partiendo de la obtención de datos cuantitativos y su sistematización, nos permite de tomar unas decisiones orientadas a mejorar la labor docente

El proceso evaluador debe encontrar las disfunciones existentes entre lo que se tiene (capacidad, recursos y utilización) y lo que se obtiene (tasas de éxito, mejoras de calidad, etc....) estableciendo una retroalimentación entre planificación y organización, funcionamiento y resultados.

Un momento histórico para avanzar

La Sentencia emitida por Sala Constitucional en el año 2011 y que deberá cumplirse en los próximos años junto con lo planteado en el Proyecto Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 20.580, aprobado en primer debate en la Asamblea Legislativa, en materia de evaluación del sector público, es una confluencia única e inédita que abre una oportunidad histórica al país y al MEP para poder avanzar en el tema de la evaluación y la selección del personal docente en Costa Rica en los próximos años.

Esto requiere de disposición de las autoridades políticas para conformar equipos técnicos que en el marco de las potestades asignadas a MIDEPLAN puedan junto con el MEP, el Servicio Civil y especialistas (en derecho y evaluación) diseñar el andamiaje para operacionalizar lo ya dispuesto por la Sala y la nueva Ley de Finanzas Públicas.