



Ministerio de Educación

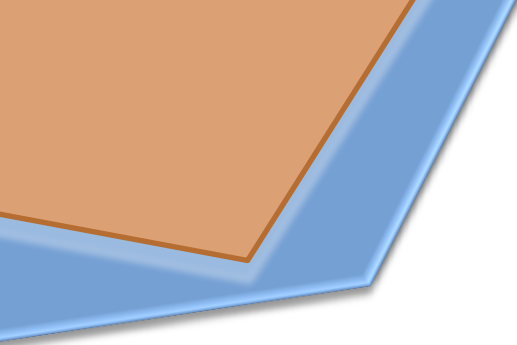
REPUBLICA DOMINICANA

Viceministerio de Gestión y Certificación Docente



Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana





© Ministerio de Educación de la República Dominicana
Viceministerio de Gestión y Certificación Docente (VG-CD)

Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana

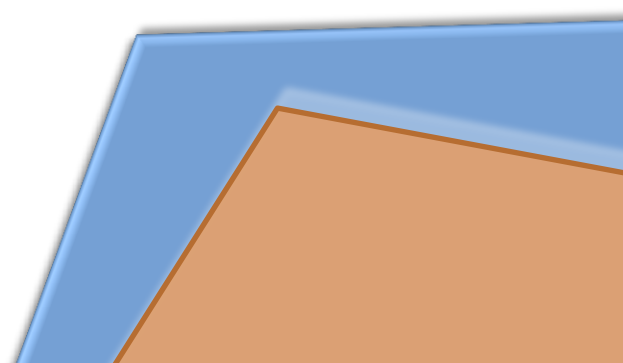
Primera Edición, Abril 2016

ISBN 978-99934-43-51-3

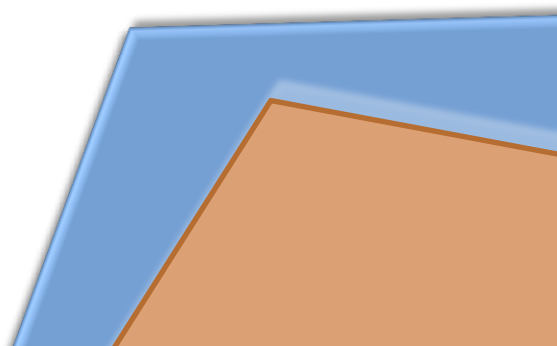
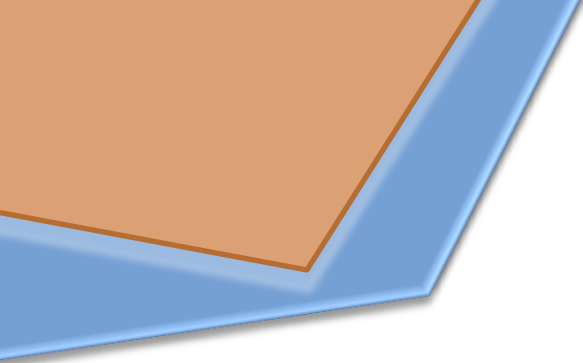
Diseño y Diagramación

Cindy A. Abreu J.

El contenido, la presentación, así como la disposición en conjunto y de cada página de esta obra son propiedad del editor. Se autoriza uso parcial o total, citando la fuente.









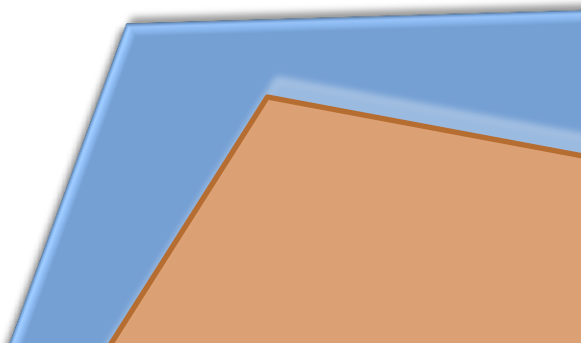
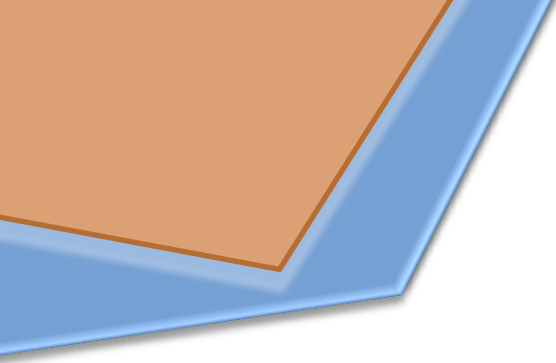
Ministerio de Educación
R E P U B L I C A D O M I N I C A N A

Gestión de Gobierno

Lic. Danilo Medina Sánchez
Presidente de la República

Dra. Margarita Cedeño de Fernández
Vicepresidenta de la República

Lic. Carlos Amarante Baret
Ministro de Educación



Equipo Técnico

Saturnino de los Santos S., Ph. D.

Viceministro de Educación, Encargado de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente

Celeste Abreu

Asesora

Martha Lebrón Cruz

Directora de Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación Docente

Leandra de León

Directora de Selección por Concurso y Gestión de Carrera Docente

Rafael Luciano G.

Director de Evaluaciones y Pruebas

Nubia Pérez Cuevas

Técnico Especialista Encargada de Gestión, Seguimiento y Actualización de Expedientes Docentes para la Certificación.

Equipo de Apoyo

Martha Tejada Valerio

Asistente – Encargada de Coordinación Intrainstitucional

Edgar Vladimir Hernández

Encargado del Sistema Informático y de Tecnología para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente

Cindya A. Abreu J.

Asistente Ejecutiva – Área Técnica

Yahaira Peña Saldaña

Asistente Ejecutiva – Área Técnica

Flora Tejada Flores

Encargada Administrativa

Maribel Merán de los Santos

Secretaría Ejecutiva – Área Administrativa

Robert Hamlet Castillo

Soporte Técnico

Actores clave consultados para la elaboración de la propuesta:

Luis Matos

Viceministro de Educación
Encargado de Asuntos Técnicos Pedagógicos
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Victor Sánchez

Viceministro Encargado de la Oficina de Planificación Educativa
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Rita Ceballos

Directora General de Educación Básica
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Maria Esperanza Ayala

Directora General de Supervisión Educativa
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Vivian Báez

Directora General Recursos Humanos
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Ancell Scheker

Directora General de la Evaluación de la Calidad Educativa
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Leonor Farray

Asesora
Dirección General de Recursos Humanos
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Henry Santos

Asesor
Dirección General de Recursos Humanos
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Julio Volquéz

Director de la Carrera de Servicio Civil y Administrativa
Dirección General de Recursos Humanos
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Amalia Reyes

Encargada Reclutamiento y Selección de Personal
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Maria Cristina Acota

Directora de Desarrollo Organizacional
Oficina Nacional de Planificación y Desarrollo Educativo
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Ramón Flores

Consultor
Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD

Denia Burgos

Directora Ejecutiva
Instituto Nacional Formación y Capacitación Magisterial,
INAFOCAM

Miguel Ángel Moreno

Instituto Nacional Formación y Capacitación Magisterial,
INAFOCAM

Leonardo Valeirón

Director Ejecutivo
Instituto de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa, IDEICE

Maritza Rossi

Ex-Directora Ejecutiva
Instituto Nacional de Bienestar Magisterial, INABIMA

Ligia Amada Melo

Ministra de Educación Superior Ciencia y Tecnología, MESCyT

María Teresa Cabrera

Asociación Dominicana de Profesores, ADP

Alejandrina Germán

Ministra del Ministerio de la Mujer

Julio Sánchez

Rector
Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña
ISFODOSU

Fanny Bello Dotel

Directora de Análisis del Trabajo y Remuneraciones
Ministerio de Administración Pública, MAP

Sandra González

Investigadora del Centro de Estudios Educativos
Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC

Argentina Henríquez

Centro Cultural Poveda, (CCP)

Altagracia López

Directora Centro de Innovación en Educación Superior
Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC

David Álvarez

Decano de Ciencias y Humanidades
Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, PUCMM

Inmaculada Madera

Vicerrectora de Investigación, Innovación y Relaciones Internacionales
Universidad APEC

Eduardo Villanueva

Fundación Inicia

Miguel Escala

Director Ejecutivo
Instituto de Gestión y Liderazgo Universitario, IGLU

Agradecimientos

Se agradece a todas las instituciones y personas que contribuyeron con sus valiosos aportes para la construcción de esta propuesta de Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana.

Reconocimientos especiales



La Organización de Estados
Iberoamericanos



Banco Mundial

INDICE

Presentación	1
Introducción	3
<u>Relevancia, Estado y Perspectivas de la Carrera Docente</u>	5
1.1 Relevancia de la Profesión Docente desde la Perspectiva de una Educación de Calidad	7
1.2 Visión sobre el Estado de la Carrera Docente: Situación en la región latinoamericana y caribeña	11

Segunda Parte

<u>Marco Legal, Características y Desafíos de la Carrera Docente en la República Dominicana</u>	13
2.1 Perspectiva de un Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana	17
2.2 Marco Legal para el Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana	19
2.3 Características de la Carrera Docente en la República Dominicana	21
2.4 Desafíos futuros	24

Tercera Parte

<u>Proceso Metodológico para la Elaboración de la Propuesta de Sistema de Carrera Docente.</u>	21
3.1 Metodología para la Elaboración de la Propuesta de Sistema de Carrera Docente	29

Cuarta Parte

<i>Propuesta de Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana</i>	27
4.1 Principios Básicos de la Carrera Docente	37
4.2 Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y el Desarrollo de la Carrera Docente	38
4.3 Requisitos para Garantizar el Ingreso de Profesionales en el Marco del Sistema de Carrera Docente	43
4.4 Tramos, Procesos y Etapas que Definen la Carrera Docente:	
Articulaciones necesarias	44
4.4.1 La Formación Inicial	45
4.4.2 Habilitación Profesional para la Docencia	48
4.4.3 Ingreso al Servicio Docente por Concurso de Oposición	50
4.4.4 Inducción de Docentes Principiantes	51
4.4.5 La Evaluación Sistémica de Desempeño	56
4.4.6 Certificación Profesional y del Desempeño	59
4.5 Etapas del Sistema de Carrera	62
4.6 Estructura de la Carrera Docente	62
4.6.1 Conceptos y Rasgos Generales del Sistema	62
4.6.2 Criterios para la Progresión en las Categorías por Cargos Docente	65
4.6.3 Categorías por Cargos Docentes	66
4.7 Posiciones, Criterios de Remuneración y Ascensos.	75
4.7.1 Remuneraciones e Incentivos	75
4.7.2 Desglose de Componentes de Remuneración	77
4.7.3 Cese de Funciones o Salida del Servicio	79
4.7.4 Implementación de la Carrera Docente	79
a) Para los docentes en servicio	80
b) Para docentes de nuevo ingreso	80
<i>Nota final</i>	82
<i>Referencias</i>	61

Presentación

Para avanzar en el logro de una educación de mayor calidad impulsada por el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), luego de un amplio proceso de consultas y de recibir aportes sustantivos de actores representativos y de alta relevancia de la educación nacional e internacional, el Viceministerio de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (VC-DCD) ha generado el presente documento contentivo de una Propuesta de Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana. La propuesta es una iniciativa dirigida a dar respuesta a la necesidad de definir y adoptar una estrategia y proceso sistemático concreto mediante cuya implementación se haga realidad el desarrollo de la carrera del personal docente de la educación preuniversitaria del país.

Esta iniciativa forma parte de la agenda de trabajo definida y puesta en marcha por esta instancia del Ministerio para dotar esta institución de instrumentos y procesos efectivos que proporcionen coherencia al conjunto de acciones que se desarrollan en torno a la figura del/la docente del país. La misma se concibe en el contexto de una coyuntura favorable a las transformaciones educativas que se aspiran y promueven desde todos los sectores de la sociedad dominicana y, muy particularmente, en el ambiente de compromiso que se ha creado como resultado del Pacto Nacional para la Reforma Educativa.

Para generar esta propuesta, el VC-DCD utiliza como insumos otros documentos elaborados por esta oficina, como son el *Diagnóstico del Estado y Perfiles Profesionales del Personal Docente del MINERD*, y los *Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*. A partir del primero, se logró establecer el estado (aproximado) de la plantilla docente, sus perfiles y funciones para cada cargo docente. El segundo documento, aprobado por el Consejo Nacional de Educación mediante la Resolución No.17-2014, aporta las bases criterios para la formación, la selección y la habilitación profesional para la docencia; y asimismo, para los procesos de inducción de docentes principiantes, la evaluación del desempeño y la prueba para la certificación. Como complemento y soporte racional de esta propuesta, el VC-DCD diseñó una estrategia de comunicación dirigida a promover el valor de la profesión y del quehacer docente, así como a impulsar el prestigio de la Carrera Docente.

Estructuralmente, el documento se ha organizado en cuatro partes: la primera describe la relevancia, estado y perspectivas de la Carrera Docente desde una concepción de educación de alta calidad, así como un análisis de las características que delinean la situación educativa en el contexto de la región latinoamericana y caribeña. La segunda parte, presenta una síntesis del marco legal de esta carrera en la República Dominicana; realiza una descripción de los rasgos que caracterizan dicha carrera en el país y América Latina, y un breve análisis prospectivo de los aspectos críticos y los desafíos que enfrenta la misma.

La tercera parte describe la metodología seguida para la formulación y aprobación de la propuesta, pasando por identificar la visión asumida del trabajo. La cuarta y última, contiene la propuesta del Sistema de Carrera Docente, partiendo de los principios que sustentan la carrera; el por qué y para qué de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente; una visión articulada de los procesos y tramos que configuran la carrera docente, y las categorías docentes que se proponen conjuntamente con los criterios para su progresión. De igual manera, en esta última parte se presentan criterios para la definición de una estructura de remuneraciones y de incentivos monetarios, materiales y simbólicos asociados con la carrera, para finalizar con una prospectiva operacional de cómo fluirá y evolucionará la carrera para los actuales y futuros docentes del Sistema Educativo Dominicano.

La Propuesta del Sistema de Carrera Docente está permeada por la visión y aspiraciones que, sobre esta materia, sostiene un amplio grupo de actores claves consultados, específicamente seleccionados por sus reconocidos conocimientos y/o por estar actualmente desempeñando una función que les da una alta incidencia en el desarrollo de la carrera docente. En adición a estas consideraciones, la propuesta se presenta bajo la presunción de que con su aprobación y puesta en práctica, la funcionalidad y valor real de la misma serán sometidos a prueba y verificados, lo que propiciará su enriquecimiento, generación de consensos y de posterior legitimación por parte y en beneficio de la comunidad educativa nacional.

Introducción

En la agenda educativa de la mayoría de los países de la región latinoamericana y del Caribe, se ha venido generando un interés creciente sobre el desarrollo de la carrera docente, como parte de la estrategia general para impulsar una mejora sostenible y progresiva de la calidad de la educación. Se tiende a coincidir en cuanto a enfatizar la necesidad de prestar especial atención a la formación del personal docente, la selección para el ingreso al servicio o concurso de oposición, los procesos de inducción de docentes de nuevo ingreso (principiantes), la evaluación del desempeño y la certificación docente. Sin embargo, para que todos estos mecanismos procesuales surtan un efecto relevante y sostenible en lo que concierne a la calidad de los aprendizajes estudiantiles, tienen que operar de manera articulada, y estar basados en estándares a los que se acojan todos los actores que intervienen en el proceso educativo.

Se trata de reconocer y asumir que para lograr más y mejores aprendizajes estudiantiles, la figura del/la maestro(a), tiene una importancia determinante como eje fundamental de las transformaciones que ocurren en la dinámica del aula y la escuela, y que se expresan en los resultados de aprendizajes que muestran los/las estudiantes. En otros términos, si los países que exhiben los mejores resultados en pruebas internacionales del rendimiento estudiantil tienen una cultura altamente profesional con respecto a la docencia (Danielson, 2011), y si resultados de investigaciones han establecido y confirmado que el docente es el ente o factor de mayor incidencia en el éxito académico de los y las estudiantes (CCSSO, 2012; Reform Support Network, 2011; Darling-Hammond, 2005; Schemelkes, 2013), es necesario que se definan, se asuman decididamente y pongan en marcha estrategias y acciones articuladas y sostenidas orientadas a impulsar el desarrollo de la carrera docente, dentro una concepción de profesionalismo y desempeño de calidad.

En este sentido, con el sistema de carrera se persigue lograr un perfil docente cuya cualificación profesional sea el foco de políticas sistémicas convergentes en torno a aspiraciones comunes de organizaciones públicas, privadas y no gubernamentales vinculadas a la educación preuniversitaria, y que tienen en su agenda de acciones programáticas los temas de la docencia y los aprendizajes estudiantiles. Por consiguiente, también se persigue apoyar cualquier estrategia

que contribuya con el desarrollo de profesionales educadores que, a la vez de alcanzar logros efectivos en su ejercicio laboral, se sientan orgullosos de su identidad, comprometidos con el cambio y respaldados por políticas docentes que les garanticen condiciones laborales e incentivos que aseguren una vida plena, estable y un retiro digno.

La satisfacción de legítimas aspiraciones y expectativas docentes depende de la combinación de múltiples esfuerzos y compromisos; pero sobre todo de la aplicación de políticas coherentes con altos niveles de articulación entre los procesos, componentes programáticos y actores que intervienen para propiciar el desarrollo de la carrera docente. De ahí la necesidad de definir, acordar y adoptar una visión estructurada, sistémica, de los tramos y procesos que conducen al desarrollo de la carrera docente. Esto incluye atraer y retener a personas talentosas para los estudios profesionales de educador(a); una formación inicial de calidad; exigentes condiciones de ingreso (a través de concursos) al servicio docente; la inducción al servicio docente del nuevo personal docente ingresante; la evaluación sistemática del desempeño docente y la certificación profesional y del desempeño docente.

Los razonamientos y consideraciones anteriores han sido reafirmados por los resultados del Pacto Nacional para la Reforma Educativa recientemente firmado en el país, en cuyo contenido quedó plasmado un conjunto de políticas claves para avanzar en el desarrollo de la carrera docente. El capítulo sobre la “dignificación y desarrollo de la carrera docente” es especialmente significativo a este respecto.

La elaboración de esta propuesta ha partido de lo que se tiene institucionalizado y normado en materia de la profesión y el quehacer docente, así como de las normativas actualmente en aplicación (Ley General de Educación 66'97; Reglamento del Estatuto del Docente; Reglamento del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial; Marco de Referencia para la Construcción de la Carrera Docente), y sobre esta base se ha procurado hacer una integración propositiva en un sistema cuya articulación está orientada al logro de objetivos prioritarios comunes que comparten los principales actores educativos del país. Lógicamente, las mejoras cualitativas que se persiguen en la carrera docente suponen la incorporación de cambios procedimentales y conceptuales, preservando el cumplimiento de normas fundamentales y derechos legítimamente adquiridos por el magisterio dominicano.

Por tanto, y en el interés de que la propuesta responda al sistema educativo en su conjunto, para su formulación han sido consultados y tomados en consideración todas las iniciativas relevantes previamente formuladas y puestas en marcha en torno a la profesión docente. Entre tales iniciativas se destacan los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, los Estándares de Formación Docente y la reformulación curricular de los planes de estudio para la formación de docentes impulsados por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT). De igual manera se incluyen los lineamientos que sobre la carrera docente se establecen en el Pacto Nacional para la Reforma Educativa, las Iniciativas para el Desarrollo de una Educación de Calidad (IDEC), la Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan de Gobierno 2012-2016, el Plan Decenal 2008-2018 y las Metas Educativas 2021.

En términos de su representatividad y legitimidad, esta propuesta de Sistema de Carrera Docente es el resultado de un proceso de carácter participativo y de amplias consultas, para cuya elaboración se preparó una rigurosa agenda de trabajos técnicos con interlocutores expertos, contándose entre estos directivos representantes de la Asociación Dominicana de Profesores (ADP); autoridades de universidades formadoras de docentes del país; organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil; autoridades nacionales y regionales de los Ministerios de Educación de la República Dominicana (MINERD), de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT), y de Administración Pública (MAP); formadores de formadores; grupos focales con gestores y educadores de los distintos niveles y modalidades de la educación preuniversitaria. Igualmente, se tomaron en cuenta aportes generados en mesas de discusiones sobre la profesión docente efectuadas por iniciativa del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) durante el año 2012.

**Relevancia de la
Profesión Docente
desde la Perspectiva
de una Educación de
Calidad**

1.1 Relevancia de la Profesión Docente desde la Perspectiva de una Educación de Calidad

Desde los inicios de la década de los años 80, comenzó a cobrar fuerza en la región el interés por una educación de calidad. Este concepto, polisémico por la diversidad de elementos que lo configuran, debe considerarse más bien como una aproximación conceptual fundamentada en criterios e indicadores consensuados de acuerdo con las especificidades de cada contexto, y del proyecto de sociedad que asuma cada país. En particular, las aspiraciones de una educación de calidad necesitan evidenciarse a través de la mejora de la escuela, del fortalecimiento de los procesos implicados en la vida del aula y, por consiguiente, en el desempeño y desarrollo profesional del/la docente. Para alcanzar estas aspiraciones, se necesita superar las insuficiencias de formación inicial para atraer y retener a la carrera docente a aspirantes talentosos, con mejores desempeños, fortalecer la formación continua, la desvaloración social de la profesión de educador, la insatisfacción y la disconformidad con las condiciones laborales inadecuadas para realizar la tarea docente.

En los actuales momentos, las exigencias de una educación de calidad han sido conceptualizadas en el marco de los derechos ciudadanos. Y se espera que las necesidades educativas de todos los sujetos, sin excepción, puedan satisfacerse y evidenciarse en resultados de aprendizajes que posibiliten la exitosa integración de todos los estudiantes en lo individual y colectivo.

Sin embargo, desde el punto de vista de la profesión docente, la referencia de una educación de calidad resulta altamente compleja. Esa complejidad viene dada no tan sólo por la multidimensionalidad del concepto, es decir, por la diversidad de factores que intervienen en su configuración, sino porque al estar anclada en procesos humanos y sociales, la educación de calidad, como la naturaleza de los saberes profesionales, tiene un carácter dinámico y evolutivo.

Esa complejidad del concepto de educación de calidad confiere a la profesión docente un carácter particularmente situado y desafiante, pues ha de llevarse a cabo en contextos y realidades cada día más cambiantes. Esto implica, por un lado enfocarse en la calidad que “comienza con la puesta en vigencia de un sistema nacional de estándares que integra todos los tramos procesuales que configuran la carrera docente (formación inicial, selección para ingreso al servicio, inducción al servicio, evaluación del desempeño y pruebas para la certificación), y por otro lado una reinversión permanente de la gestión del

trabajo en el aula. Se trata de que, en su condición de sujeto, el profesional de la docencia asuma con pasión el compromiso de su renovación permanente, así como una clara conciencia del sentido de sus intervenciones docentes.

Un referente importante que provee orientación para la búsqueda de soluciones a la mejora de la calidad de la educación es el Informe Barber & Mourshed (2008), preparado y publicado por McKinsey y Company donde se revisaron las 25 características principales de sistemas educativos de todo el mundo, incluyendo los diez sistemas con mejor desempeño. En el estudio se analizaron qué tienen en común y cuáles son las herramientas que emplean estos sistemas para mejorar los resultados de sus estudiantes. En dichas experiencias resaltan que los sistemas educativos exitosos consideran la importancia de tres aspectos tales como: “conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia, es decir, conseguir los mejores profesores; desarrollarlas hasta convertirlas en instructores eficientes. Se trata de contar con formación y apoyo continuo para que los docentes desarrollen prácticas cada vez más eficaces, y garantizar que el sistema sea capaz de brindar la mejor instrucción posible a todos los niños”. pág. 3. Esto demuestra que las mejores prácticas para alcanzar los objetivos señalados no guardan relación con la cultura del lugar donde se aplican; que pueden lograrse mejoras de importancia en los resultados a corto plazo; y que, de aplicarse de manera universal, estas prácticas podrían tener significativo impacto respecto a la mejora de los sistemas educativos que confrontan dificultades, dondequiera que estén ubicados.

El referido estudio presenta entre sus conclusiones más importantes tres indicadores o impulsores clave que han permitido que estos sistemas alcancen el mejor desempeño del mundo, tales como: “La calidad de un sistema tiene como techo la calidad de sus docentes”, la única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción, y el alto desempeño requiere el éxito de todos los niños” ídem pág. 3 -4. Lo que indica que, “los sistemas educativos que logran buenos resultados, a nivel mundial, no solo se preocupan de brindar una excelente formación inicial y continua a los maestros sino que asumen la necesidad de garantizar una alta valoración social de la profesión sin la cual no es posible atraer y mantener buenos docentes en la escuela y en el trabajo de aula” (Cox et al., 2014:17).

Según puede apreciarse, la valoración de los tres indicadores de los sistemas educativos con el mejor desempeño del mundo, así como también los aportes de Danielson, (2011); Hargreaves y Fullan (2012), que hablan sobre el carácter estratégico de la profesión docente en la sociedad contemporánea, dan cuenta, de acuerdo a Beca y Cerri (2014), de un nuevo “clima político” con relación a la docencia, valorada y generadora de renovadas disputas y presiones que son expresión de sociedades para las cuales la educación y el conocimiento son vitales disputas y presiones que son expresión de sociedades para las cuales la educación y el conocimiento son vitales. Según estos autores, en los distintos países que se destacan por sus buenos resultados educativos asumen un marcado interés en mejorar la calidad de los docentes a través de políticas integrales.

Por otra parte, las Declaraciones de Jomtien (1990) y Dakar (2000) ponderan el conjunto de los elementos que aportan a la calidad educativa, y en las cuales la figura del docente ha sido resignificada; esto es, valorada como un factor fundamental para el éxito o el fracaso en los procesos de aprendizaje escolar. De ahí los esfuerzos e iniciativas de los sistemas educativos para fortalecer la profesión docente como una estrategia orientada a asegurar la consecución y sostenibilidad de la calidad.

Corroborando los razonamientos anteriores, en el Informe de Seguimiento de la Educación para Todos (EPT) en el Mundo 2013-2014, definen cuatro estrategias para conseguir que los mejores docentes impartan a todos los/las niños/niñas una educación de buena calidad. Esto incluye, en primer lugar, seleccionar los docentes apropiados que reflejen la diversidad de los/las niños/niñas a quienes va destinada su enseñanza. En segundo lugar, los docentes deben estar capacitados para apoyar a los/las estudiantes más rezagados desde los primeros grados. La tercera estrategia apunta a superar las desigualdades en el aprendizaje, destinando a los mejores docentes a las zonas más problemáticas de un país. Por último, los gobiernos deben ofrecer a los/las docentes una combinación acertada de incentivos a fin de alentarlos a que no abandonen la docencia y conseguir que todos los/las niños/niñas aprendan, independientemente de su condición”,

Dicho informe plantea, además, que los docentes no pueden cargar con toda la responsabilidad. Se requieren políticas educativas de alto costo, algunas de ellas poco visibles a corto plazo; por tanto, se necesita de la inversión, del financiamiento y de la voluntad política para avanzar hacia objetivos claros y mensurables.

En el marco de la Consulta Nacional del Plan Iberoamericano Metas Educativas 2021, se trabajó el tema del fortalecimiento de la profesión docente desde una mirada sistémica, enfatizando los aspectos de aprendizaje continuo, identidad e innovación. Asumió, asimismo, como ejes articuladores “...la pertinencia y calidad de la formación inicial, las condiciones de acceso, los procesos de iniciación, la actualización y certificación de los docentes, así como la acreditación de los programas de formación que ofertan las instituciones de educación superior” (Metas Educativas 2021, Pág. 151). De igual manera, en el ámbito de la región América Latina y el Caribe, el país es compromisario del Plan Iberoamericano de las Metas 2021, (2010) y una de sus metas prioritarias es la Profesión Docente, dentro de lo cual se plantea como prioridad el desarrollo de la carrera docente.

Por otra parte, se destaca como un hito en términos de política para impulsar las transformaciones que requiere la profesión docente en el país, la reformulación curricular para la formación docente puesta en marcha por el Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT, 2011). Asimismo, en el marco de los debates y propuestas del Pacto para la Reforma Educativa, se enfatizó la valoración de la profesión docente como factor clave de las transformaciones requeridas para alcanzar la educación de calidad.

Dada la reconocida relevancia de la profesión docente, su desarrollo necesita anclarse en amplias propuestas integradas que definan un trayecto continuo de mejora e innovación, y cuya sostenibilidad se asegure mediante procesos de monitoreo, apoyo y de rendición de cuentas. Supone, asimismo, estructurar e impulsar un sistema articulado de carrera docente dotado de normativas reguladoras que reconozcan las necesidades de cada uno de los tramos o momentos del ejercicio profesional, y que al mismo tiempo garantice las condiciones laborales para atraer, incentivar y mantener en el sistema educativo a los/las maestros(as) que se sientan desafiados por una práctica profesional que se renueva y mejora continuamente.

De todas maneras, en última instancia, las aspiraciones de una educación de calidad necesitan evidenciarse a través de la mejora de la escuela, del fortalecimiento de los procesos implicados en la vida del aula y, por consiguiente, en el desempeño y desarrollo profesional del/la docente. Para alcanzar estas aspiraciones, se necesita superar las insuficiencias de formación inicial para atraer y retener a la carrera docente a aspirantes talentosos, con mejores desempeños, fortalecer la formación continua, la desvaloración social de la profesión de educador, la insatisfacción y la disconformidad con las condiciones laborales inadecuadas para realizar la tarea docente.

1.2 Visión sobre el Estado de la Carrera Docente: Situación en la región latinoamericana y caribeña

La carrera docente puede concebirse como el conjunto de disposiciones, mecanismos y procesos que organizan y norman el ingreso, la permanencia, el desarrollo profesional continuo, la movilidad, la promoción y el retiro del personal docente en el marco del sistema educativo.

Una revisión de la literatura sobre el estado de la carrera docente en la región latinoamericana y caribeña revela que este tema ha sido de una alta preocupación en los diferentes países que se han planteado seriamente la cuestión de una mejora sustancial y sostenida de la calidad de la educación. En este sentido, un análisis basado en datos reportados por el PREAL (2010), permite hacer una caracterización del estado general de la carrera docente en la región mostrando elementos comunes y rasgos diferenciadores conforme al contexto de cada país.

Además, se destaca como característica común la existencia de estatutos docentes como mecanismos que aluden a la regulación de los deberes, derechos y procedimientos relacionados con el ingreso a la docencia, la estabilidad, movilidad, el ascenso y la salida del sistema educativo. Según suele ser referido en dicha fuente, se trata de generaciones diferentes de dichos estatutos que abordan las mismas problemáticas de manera diferente de acuerdo con el contexto específico. En general, la primera generación de estos estatutos destacan los siguientes rasgos respecto a las carreras docentes en la región latinoamericana:

- Requerimiento del título en educación como requisito de entrada a la carrera docente. Sin embargo, la experiencia demuestra que, en muchos casos, ante la alta demanda de personal docente ingresan personas que no han cumplido la trayectoria profesional exigida.
- El uso de concurso como modalidad de ingreso a la docencia.
- Carreras docentes organizadas con criterios de ascensos verticales que alejan a los buenos docentes del aula.
- Movilidad basada en la obtención de puntos por capacitación en cursos con el consecuente fomento del credencialismo, muchas veces desligado de las necesidades de aula.
- La habilitación docente como estrategia de ingreso al sistema para profesionales de otras áreas.
- La antigüedad como requisito de gran peso específico para calcular la remuneración.
- Alto grado de estabilidad laboral.

Adicionalmente, los bajos perfiles académicos a menudo asociados a condiciones socio-económicas de los estudiantes de educación, siguen siendo una problemática todavía no resuelta en la región y el caso dominicano no es una excepción.

Como parte de la segunda generación de los estatutos docentes, se han realizado múltiples esfuerzos que han puesto su acento en la mejora del desempeño docente articulada a los tramos de la carrera magisterial, por ejemplo, en los casos de Colombia y Perú.

Desde esta perspectiva, esos países buscan nuevos modelos de carrera docente con una visión más horizontal que tenga como ejes el mérito y el desarrollo profesional permanente. Asimismo, en algunos sistemas de carrera docente se participa en la misma de manera voluntaria u obligatoria según se trate de docentes en servicio o de quienes están ingresando, respectivamente. Por supuesto, existen mecanismos de beneficios económicos para aquellos docentes que participen lo que genera un interés por no quedar fuera de la carrera.

Algunos de los sistemas de carrera, como el de Paraguay (Terigi, 2010), establecen un escalafón con grados académicos a los cuales se liga el incremento salarial y consideran como requisito para el ascenso determinado número de años en el grado anterior y haber cumplido las expectativas de capacitación establecidas por el reglamento de promoción de la carrera docente.

En otros casos, como en Puerto Rico, la carrera docente está organizada por niveles que exigen planes de mejora profesional con créditos académicos, prácticas supervisadas y proyectos de investigación. En términos de la formación y apoyo continuo y de su articulación con la carrera docente, un concepto que emerge en el escenario latinoamericano es el denominado desarrollo profesional docente (DPD), conceptualizado como una trayectoria continua a partir de la formación inicial y orientado al desarrollo de nuevas habilidades y competencias docentes en el marco de las regulaciones del sistema educativo.

De acuerdo con Terigi (2009), algunas de las políticas en curso en la región que intentan vincular la carrera docente con el desarrollo profesional, apuntan hacia ofrecer oportunidades de formación relacionadas con la asignación de nuevas funciones que requieren mayores competencias a los docentes. Asimismo, planes de mejoramiento profesional individualizados en coherencia con las necesidades formativas de los docentes en servicio; años sabáticos para la finalización de estudios o realización de investigaciones; realización de pasantías nacionales e internacionales y sistemas de tutorías y/o mentorías que permiten a docentes calificados desempeñar funciones de acompañamiento a docentes que se inician en el sistema educativo (inducción).

No obstante, esas políticas implican una carga financiera por lo que requieren análisis de costos que permitan determinar su sostenibilidad aún con planes de financiamiento internacional. La importancia de estas políticas radica en que se inscriben en iniciativas innovadoras que posibilitan organizar la carrera docente con base en estímulos que aseguren su calidad y que superen las experiencias de capacitación ligadas a los incrementos salariales que alejan del aula a los docentes.

En lo relativo a la evaluación del desempeño, la tendencia apunta hacia un enfoque formativo orientado a oportunidades de mejora profesional, así como a distinguir entre la evaluación del desempeño, realizada en los tiempos establecidos por cada sistema educativo (como en Chile, Colombia y Perú) y la evaluación de competencias. Esta última se aplica para demostrar que se está en condiciones técnico-profesionales para avanzar de grado en el escalafón docente y puede ser voluntaria, como en el caso de Colombia.

En ese mismo orden, Cox et al., (2014) citando a la Unesco, (2012), mencionan las principales problemáticas de la región de América Latina y el Caribe, tales como: dificultad para atraer y retener buenos docentes; desconocimiento de las fases de la docencia en las carreras docentes; disociación entre carrera y desarrollo profesional; tensión entre estructuras salariales comunes y remuneraciones diversificadas; y dificultades en la generación de consensos para la evaluación del desempeño.

Para solucionar las problemáticas señaladas en relación con las carreras docentes y las condiciones de trabajo en los países de la Región la OREALC/UNESCO (2012:135) proponen el siguiente conjunto de orientaciones:

- a) Diseñar e implementar carreras destinadas a fortalecer la profesión docente y a incidir en la atracción de buenos candidatos.
- b) Reconocer en la carrera diferentes etapas de desarrollo de la trayectoria y la competencia docente.
- c) Estructurar la carrera docente en torno al mejoramiento del desempeño profesional.
- d) Diseñar e implementar una política de remuneraciones e incentivos, clara y articulada, para estimular la labor profesional docente.
- e) Desarrollar sistemas válidos y consensuados de evaluación del desempeño profesional docente.
- f) Disponer de mecanismos transparentes para el acceso a las plazas docentes y la asignación de funciones

En resumen, en la región se están planteando nuevos formatos de carrera docente que intentan estimular el desarrollo profesional docente e independizar los reconocimientos de la misma de otro tipo de regulaciones establecidas por el sistema educativo. En ese sentido, en algunos casos se participa en la carrera docente de manera voluntaria e individual bajo ciertas exigencias; y, para tener acceso a ciertos reconocimientos, hay que cumplir determinados requisitos relacionados con la formación continua.

Un claro entendimiento sobre las características de cada realidad local sobre el tema, la concepción de la educación que se maneja, de las aspiraciones sobre ciudadanía y calidad educativa son elementos claves para decidir respecto a la configuración de la carrera docente que requiere cada país. Consecuentemente, sin docentes de calidad ni un alto desempeño profesional es poco probable que los/las estudiantes puedan adquirir los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias necesarias para desarrollarse de manera integral; y por tanto, es imprescindible que se unifiquen esfuerzos para fortalecer la profesionalización y el desempeño de los/las docentes.

**Marco Legal,
Características y
Desafíos de la
Carrera Docente
en la República
Dominicana**

2.1 Perspectiva de un Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana

El estado actual de la carrera docente en la República Dominicana, su consideración en la dinámica del cambio social y los desafíos que suponen su redefinición han de plantearse en una perspectiva macro que conceptualice, organice, consolide y proyecte esta carrera desde una visión sistémica, local y proyección internacional.

Esa perspectiva sistémica permitirá profundizar en la identificación de los factores que inciden en la carrera docente y encontrar soluciones viables a sus nudos críticos, considerando las características del contexto político, económico y socio-cultural, y formulando las directrices que permitan la articulación de todos los componentes del sistema educativo para construir los objetivos, las políticas y las estrategias vinculadas con el tema docente entendido en el marco de un sistema de carrera docente.

De manera similar a otros países, en el Sistema Educativo Dominicano coexisten diversos subsistemas los cuales interactúan y se complementan desde un enfoque teórico, una planificación estratégica y una lógica y operativa y metodológica.

Cada uno de los referidos subsistemas tiene su propia dinámica y está sometido a los cambios, transformaciones, tensiones y situaciones de las más variadas índoles que afectan a la sociedad global. De ahí la necesidad de que el subsistema educativo preuniversitario asuma una lógica de funcionamiento que, en el marco del supra sistema nacional, le permita mantener la debida coherencia dentro de la totalidad del mismo y los demás subsistemas, en términos de sus respectivas misiones, roles, responsabilidades y necesidades que surjan de la realidad en que está inmerso cada uno de ellos.

En virtud de estas consideraciones, al examinar y plantear la problemática de la carrera docente, debe evitarse actuar desde una visión sectorial en que pudiera desconocerse la lógica de interacción de cada subsistema que conforma la sociedad nacional, pues el sistema educativo por sí mismo no puede dar respuesta eficiente sin la participación conjunta de los componentes sistémicos que integran la Sociedad Dominicana. Se requiere, pues, una perspectiva de totalidad que combine los esfuerzos hacia el logro de unos mismos fines; un sentido de identidad que fortalezca la institucionalidad, idoneidad e independencia para responder a los desafíos pendientes, preservando el sentido de coherencia de las acciones en el marco global del sistema.

En lo que respecta a la proyección de la carrera docente a nivel internacional y local, el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología implementa la política de Reformulación Curricular de la Formación Docente con una visión de internacionalización de la formación docente del país (MESCyT, 2010). Dicha internacionalización supone alcanzar altos niveles de calidad en la formación docente a fin de posibilitar su estandarización, evaluación y acreditación internacionales.

La acreditación de las instituciones universitarias y de los programas de formación que ofertan dichas instituciones, como parte de la referida política de internacionalización contempladas por el MESCyT, posibilita la aspirada estandarización de la formación docente.

Este conjunto de iniciativas tributan a la visión sistémica que requiere la formación docente, y responden a lo planteado por la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, cuyo segundo eje procura conseguir “una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, en la que toda la población tiene garantizada educación, salud, vivienda digna y servicios básicos de calidad, y que promueve la reducción progresiva de la pobreza y la desigualdad social y territorial”.

En ese sentido, el objetivo general 2.1 referente a la educación de calidad para todos y todas, recoge las líneas de acción para alcanzar dicho objetivo, y en lo que respecta al tema docente, destaca entre otras acciones “la creación de una instancia regulada por el órgano rector del sistema de educación que tenga la responsabilidad de aplicar un sistema de certificación y recertificación de la idoneidad del personal docente y administrativo-docente para un sistema educativo de calidad.”

En suma, la concepción del Sistema de Carrera Docente ha cuidado la visión sistémica que requiere su formulación y, como parte de ello, reconoce los roles, responsabilidades, aportes y compromisos asumidos por los diferentes actores e instancias que inciden directa o indirectamente en su conceptualización y desarrollo.

2.2 Marco Legal para el Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana

El Estado Dominicano, asume a través de sus instituciones sectoriales y vinculadas, como alta prioridad, su deber y responsabilidad de educar y formar a sus ciudadanos con una visión integral de desarrollo, evitando dejar al azar y al devenir de las voluntades particulares la suerte de su sistema educativo, y en particular de ese aspecto crítico para la calidad educativa representado por la profesión y quehacer docente.

En tal sentido, y para alcanzar sus fines, el marco regulatorio del sector educativo en la Republica Dominicana está comprendido en tres Leyes: General de Educación No. 66-97; de Educación Superior, Ciencia y Tecnología No. 139-01; y la que crea el Instituto de Formación Técnico Profesional No. 116-80.

En el caso particular de la Ley General de Educación 66-97, ésta recoge y establece el compromiso constitucional del Estado Dominicano con la educación preuniversitaria y consagra el derecho de todos los dominicanos a la educación, disponiendo en su Artículo 1 que “la presente ley garantiza el derecho de todos los habitantes del país a la educación. Regula, en el campo educativo, la labor del Estado y de sus organismos descentralizados y la de los participantes que recibieren autorización o reconocimiento oficial a los estudios que imparten. Esta ley, además, encauza la participación de los distintos sectores en el proceso educativo nacional”.

Asimismo, la Ley 139-01 establece el marco jurídico de la formación docente la cual debe ser aplicada en el país por las instituciones de educación superior, y prevé el establecimiento de los vínculos de articulación necesarios con este nivel y su normativa.

En lo que concierne a la calidad de la formación docente, esta última ley establece en su Artículo 62 que “la calidad de las instituciones de educación superior, de ciencia y tecnología, se determinará, además, por la relevancia que se expresa a través de las orientaciones curriculares, los perfiles profesionales de los egresados, la idoneidad de las contribuciones científicas y tecnológicas y la congruencia existente entre los fines y objetivos con la planificación y los logros obtenidos. También en el manejo eficaz y eficiente de los recursos

disponibles, en función de las prioridades establecidas en su misión institucional, tanto en el ámbito académico como administrativo.”

Resulta pertinente considerar también la Ordenanza No. 09'2003 mediante la cual se establecen procedimientos para la certificación de la incorporación a la carrera docente de los actuales educadores, los técnico-docentes y funcionarios administrativo-docentes. Esa ordenanza establece en su Artículo 1 que “a los actuales servidores que ocupan cargos de la carrera docente les será certificado su ingreso a la misma, luego de que se demuestre que cumplen los requisitos dispuestos por los artículos 136 de la Ley General de Educación 66-97 y las especificaciones correspondientes establecidas en el Reglamento del Estatuto del Docente”.

Por otra parte, de acuerdo con el Artículo 17 de la Ordenanza No. 8'2004, “el Sistema Nacional de Formación Docente se concibe en tres etapas diferenciadas para que los y las docentes del Sistema Educativo logren los niveles de preparación requeridos para una práctica de calidad: Etapa Inicial, Etapa de Orientación Profesional y Etapa de Desarrollo Profesional. Cada una de esas etapas, respectivamente, se corresponde con los diferentes estadios del ciclo de vida de los y las docentes” (inducción en el sistema educativo, primeros años de ejercicio y consolidación-actualización de la formación durante toda la vida profesional).

Asimismo, tiene particular importancia para el quehacer y desarrollo docente, el Plan Decenal de Educación 2008-2018 cuando señala refiriéndose a la educación del país que “el sector requiere de una política de formación docente que regule todo el proceso: el ingreso, permanencia, promoción y retiro en condiciones dignas del docente”. En este plan se destaca la Política 6 referente a la necesidad de “priorizar la formación de recursos humanos de altas calificaciones para el sector educativo y promover la permanencia y crecimiento profesional del personal ya contratado.

De igual manera, la Política 6 plantea de manera precisa el tema de la carrera docente, destacando en sus generalidades aspectos claves concernientes a los concursos de oposición, la contratación, el desarrollo profesional, la evaluación del desempeño y la certificación docente.

Como función pública, el tema de la Carrera Docente ha de ser considerado a la luz de lo previsto en la Ley No. 41-08, la cual en su artículo 6, párrafo I, reconoce dicha carrera como una de las carreras administrativas especiales. Por tanto, corresponde al Ministerio de Administración Pública (MAP) el reconocimiento de los profesionales que cumplan con los requisitos establecidos en el Sistema de Carrera Docente para alcanzar la carrera docente y mantenerse en la misma, con las disposiciones legales definidas para las carreras administrativas especiales.

Teniendo en cuenta que uno de los principales objetivos del Sistema de Carrera Docente es generar las condiciones para hacer atractiva la carrera docente, mejorar los perfiles profesionales y promover el desarrollo profesional continuo de los docentes, las actuales normativas y otras disposiciones contenidas en diferentes leyes que regulan la educación requieren ser sometidas a revisión y adecuación, tal como lo prevé el Pacto Nacional para la Reforma Educativa (numerales 5 y 5.2). De esta manera, y en armonía con otras disposiciones relacionadas, se propiciará la legitimidad y mandato requeridos para la buena marcha del sistema, favoreciendo el logro de las metas educativas de los planes y programas del sistema educativo en su conjunto.

2.3 Características de la Carrera Docente en la República Dominicana

Desde una mirada más general, la carrera docente puede concebirse como el régimen técnico-jurídico que establece el ejercicio de la profesión dentro de un ámbito determinado, regulando, entre otras materias, el sistema de ingreso, ejercicio, movilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente (Terigi, 2009). De este mismo modo Beca y Cerri, (2014:9), conceptualizan la carrera docente como “el conjunto de regulaciones referidas al ejercicio profesional (ingreso y permanencia), condiciones de trabajo, estructura de remuneraciones e incentivos, evaluación del desempeño, oportunidades de desarrollo profesional y condiciones de retiro al término de la trayectoria”. De igual manera, Laies & Santos (2010), destacan como los elementos claves de la carrera docente son el conjunto de lineamientos que orientan y regulan el desarrollo profesional de los docentes a través del ingreso, permanencia, capacitación, ascenso y retiro.

En la República Dominicana, la carrera docente es un sistema especial de carrera administrativa con base legal, y en tal condición la Ley General de Educación 66-97, en su Capítulo III, Artículo 135, se refiere a: "...la vinculación del servidor de la educación al conjunto de disposiciones organizativas y legales que regulan el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro de los docentes durante su ejercicio profesional, así como sus deberes y sus derechos laborales. La carrera docente comprende también el conjunto de disposiciones atinentes a la clasificación y valoración de cargo, el reclutamiento, la selección, el nombramiento de personal, la estabilidad y evaluación del personal que brinde a la educación los mejores recursos humanos".

De acuerdo con Laies & Santos (2010) y Vaillant (2014), históricamente, en América Latina una característica sobresaliente de la carrera docente es que el avance o ascenso dentro de la misma está vinculado a la salida del aula. Por su parte, Arredondo (2002) se refiere a la trayectoria del trabajo educativo planteando que ésta tiene que ver con el modo como los enseñantes ingresan a esta tarea, el tiempo que permanecen en ella, los caminos que llevan a mejorar su situación salarial, las diferencias de salario entre el ingreso y el retiro.

Según la UNESCO (2006), Terigi (2010) y Vaillant (2012), existe una modalidad de la carrera docente que tienen que ver con una modalidad de promoción vertical relacionada con la posibilidad de dejar la función estrictamente docente o de aula para tomar otras responsabilidades en el ámbito educativo. Es decir, solo es posible ascender a otros puestos de la jerarquía escolar alejándose del aula, lo cual tiene como consecuencia el abandono de la tarea de enseñar por parte de quienes han demostrado ser buenos maestros. En otro sentido, plantean el reciente surgimiento de otra modalidad "horizontal" en que las posibilidades de jerarquizaciones y de desarrollo profesional existen, sin que sea necesario dejar de ejercer como profesor de aula. Actualmente dicho modelo de promoción horizontal de carrera docente está alcanzando mayor relevancia en Colombia, Perú y el Estado de Sao Paulo en Brasil, en contraposición con el modelo vertical que ha regido históricamente en la región.

Como en otros países de la región latinoamericana, en la República Dominicana la noción de carrera docente que opera se rige por el Reglamento del Estatuto del Docente en las tres etapas en que se visualiza el ejercicio laboral de un(a) educador(a). Esto es: ingreso, permanencia y salida. En este caso el ejercicio docente se ha configurado privilegiando la antigüedad y la estabilidad en el sistema educativo al cual se ingresa por concurso teniendo como exigencia principal la titulación profesional.

Aunque esta noción de carrera prevé un período probatorio de un año para los nuevos docentes que ingresan al servicio (período de inducción) y una evaluación al término del mismo como requisito para la designación oficial, hasta el momento en que se origina esta propuesta dicha disposición no se ha aplicado, debido a la no existencia de una política oficial que garantice su cumplimiento.

En cuanto a su organización estructural la noción de carrera docente que ha operado hasta ahora en el país, se concibe de forma vertical en cuanto a los criterios de ascenso o promoción, lo que genera el efecto perverso de incentivar la salida del aula de los docentes más calificados profesionalmente, en busca de mejores condiciones salariales, tal como se ha planteado anteriormente.

Por otra parte, desde la perspectiva de la clasificación de los puestos y el perfil correspondiente en cada caso, existe un alto número de denominaciones o nomenclaturas para referirse al mismo puesto, lo cual demanda una clarificación y reestructuración que unifique los criterios para su designación. Por ejemplo, al educador del Nivel Inicial también se le llama Educador de Pre-escolar; a los Técnicos Docentes se les denomina Asesores, entre otros.

En adición a las anteriores características, también existe un conjunto de aspectos críticos que requieren ser desatados para crear las condiciones idóneas de cara a la puesta en funcionamiento de un sistema de carrera docente en el país (Cuadro 1).

Cuadro 1: Aspectos críticos que requieren atención inmediata para la puesta en funcionamiento del SCD

- a) Bajos perfiles académicos de quienes ingresan a la profesión docente con el consecuente desprestigio de esta profesión.
- b) Bajos niveles de exigencia por parte de las instituciones formadoras para el acceso a la formación inicial de los docentes.
- c) En cuanto a la formación continua que provee el sistema educativo, por lo general, no siempre ha estado asociada a un proceso articulado que responda a planes de desarrollo profesional que emerjan de las necesidades del personal docente ni de los centros educativos.
- d) Inexistencia de procesos sistemáticos de acompañamiento durante el período probatorio.
- e) Incumplimiento de la evaluación correspondiente al final del período probatorio establecida por el Reglamento del Estatuto del Docente.
- f) Estructura de ascenso que privilegia la antigüedad más que el buen desempeño.
- g) Régimen de incentivos desvinculado del desempeño docente.
- h) Irregularidad y confusa aplicación de la evaluación del desempeño docente. Inexistencia de una cultura de responsabilidad por los resultados del desempeño laboral en cualquiera de los puestos docente.
- i) No obstante el avance que representó el concurso 2013-2014, hasta el momento este no se basó en criterios consensuados y transparentes para “filtrar” el ingreso al servicio docente vía los concursos.

2.4 Desafíos futuros

A partir de los principales planteamientos formulados previamente en este documento, puede sostenerse, que la carrera docente tiene méritos propios para ser valorada y proyectada de manera similar a otras carreras, en una perspectiva de calidad progresiva e innovadora. Con el nuevo posicionamiento que se le reconoce en el sistema educativo, puede sostener un diálogo fluido con la evolución de los demás componentes de este sistema; reconociendo que no puede estar desvinculada de la sociedad a que está destinada a servir; **y que** necesita ser parte de la dinámica de cambio, consciente de los nuevos desafíos y las demandas que plantean los actores educativos más activos del contexto local y global.

Desde esa visión prospectiva se estima que un sistema de carrera docente para la República Dominicana debe superar como mínimo los desafíos que se identifican en el Cuadro 2.

Cuadro 2: Desafíos críticos a superar de cara a la puesta en marcha del SCD.

- 1) Revisión y actualización de la legislación y de las normativas relacionadas con el tema docente a fin de darle coherencia con los cambios que introduce la carrera.
- 2) Monitoreo estricto del cumplimiento de dicha legislación.
- 3) Formulación y aplicación de políticas docentes con una visión sistémica que articulen el complejo conjunto de necesidades relacionadas con el tema docente.
- 4) Aprovechamiento del impacto positivo de los medios de comunicación en la valoración de la profesión docente.
- 5) Promoción del desarrollo profesional docente mediante oportunidades de formación continua de calidad, en centros educativos a nivel local y regional, a través de mecanismos que garanticen la mejora del trabajo docente.
- 6) Construcción en los centros educativos de una cultura de empoderamiento de los docentes respecto de su desarrollo profesional.
- 7) Garantizar la aplicación de criterios (estándares profesionales y del desempeño docente) en todos los tramos y procesos de la carrera docente: formación inicial, concursos, inducción al servicio docente, evaluación del desempeño, certificación y recertificación.
- 8) Creación de mecanismos de desarrollo y promoción horizontal para un mismo cargo.
- 9) Mejora de las condiciones laborales de los docentes: carga horaria con tiempo para la planificación y otras actividades relacionadas con la mejora del trabajo de aula y con su formación; tanda única o jornada escolar extendida; ambientes de trabajos seguros, entre otras.
- 10) Establecimiento de un sistema de evaluación formativa para los docentes en aula, vinculado a planes de mejora profesional.
- 11) Programas de pasantías nacionales e internacionales como estímulos a los docentes de excelencia.
- 12) Aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo profesional de los docentes (formación y apoyo continuo).
- 13) Superación del credencialismo sin desmedro del desarrollo profesional permanente.
- 14) Revisión y puesta en ejecución de la Ordenanza No. 13-2003 que establece el Tribunal de la Carrera Docente.

2.5 Cuadro-Síntesis de Objetivos, Acuerdos y Aspiraciones Planteadas en Disposiciones y Planes Educativos en Referencia a la Profesión y la Carrera Docente en la República Dominicana.

Cuadro 3: Objetivos, acuerdos y aspiraciones respecto a la profesión y carrera docente.

Fuente Documental	Elementos de convergencia
Ley General de Educación 66-97	El Artículo 59 identifica los parámetros determinantes de la calidad de la educación, dentro de los cuales incluye las características personales y profesionales de los educadores, la calidad de vida y las facilidades de que dispongan (literal G). De igual manera los Artículos 148 y 159, establecen, por una parte el deber del Estado a proveer las condiciones necesarias para que el profesional docente alcance un nivel de vida digno de su condición, un estatus y reconocimiento social acorde con su misión profesional y que disponga de los recursos y medios indispensables para el perfeccionamiento y el ejercicio efectivo de su labor; y por otra parte, el conjunto de satisfactores de necesidades, institucionales, laborales y sociales para la dignificación y el mejoramiento de la vida del docente.
Ian Decenal de Educación 2008-2018	Política 6: Contempla priorizar la formación de recursos humanos de altas calificaciones para el sector educativo y promover la permanencia y crecimiento profesional del personal ya contratado. Se propone la certificación del personal docente, de los técnicos distritales y regionales y de los directores de centros educativos. Igualmente, se propone fortalecer los concursos e introducir la certificación profesional. Se propone la introducción de categorías profesoraes que permitan al docente progresar económicamente dentro del aula.
Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana 2014-2030	Contenido claves según dispositivos específicos: • Ampliar y fortalecer la política de ingreso a la carrera docente (5.2.1). • Organizar y poner en marcha la inducción de los y las docentes de nuevo ingreso al sistema educativo (5.2.2). • Definir e implementar categorías de puestos docentes para la promoción horizontal de las y los educadores. Y lograr mayores niveles de remuneración e incentivos en función de sus conocimientos y logros profesionales, sin dejar la docencia en el aula (5.3.1). • Aplicar y dar cumplimiento a la evaluación de desempeño del personal docente, de acuerdo a lo establecido en el Título IX del Estatuto Docente en lo referente a ascenso, promoción y asignación de beneficios (6.2). • Promover procesos de certificación profesional del personal docente de todos los niveles, ciclos, modalidades y subsistemas, conforme a estándares de calidad nacionales e internacionales y respetando los derechos adquiridos de los docentes establecidos en la ley (6.7).

Cuadro 3: Objetivos, acuerdos y aspiraciones respecto a la profesión y carrera docente.

Fuente Documental	Elementos de convergencia
Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030	Objetivo General 2.1, Segundo Eje Estratégico, prevé: • Fortalecer la formación, profesionalización y capacitación en el servicio de los docentes y los formadores de docentes de la educación pública, con miras a dotarlos de destrezas y habilidades para impartir una formación de calidad. • Crear una instancia, regulada por el órgano rector del sistema de educación, que tenga la responsabilidad de aplicar un sistema de certificación y recertificación de la idoneidad del personal docente, técnico-docente y administrativo y administrativo-docente para un sistema educativo de calidad. • Revalorizar la profesión docente, mediante un sistema de evaluación de desempeño y el consecuente mecanismo de incentivos económicos y reconocimiento moral.
Plan de Gobierno 2012-2016	Incluye como parte de sus acciones programáticas, promover la carrera del docente con prácticas supervisadas, certificación profesional y mejoramiento salarial conjuntamente con un programa de educación continua para maestros.
Metas Educativas 2021 (Documento país)	Meta General Octava: Favorecer la capacitación continua y el desarrollo de la carrera profesional docente. Participación de docentes en evaluaciones voluntarias para avanzar en el escalafón. Fortalecer la evaluación del docente a partir de estándares de desempeño para favorecer el desarrollo de la carrera profesional docente.

**Proceso
Metodológico para la
Elaboración de la
Propuesta de Sistema
de Carrera Docente**

3.1 Metodología para la Elaboración de la Propuesta de Sistema de Carrera Docente

De acuerdo con el Informe sobre Políticas Educativas en Centroamérica (PREAL, 2013), la República Dominicana es uno de los países de la región donde aún falta por definir e impulsar un conjunto de políticas orientadas a la mejora de la profesión docente, en el marco de una visión sistémica y sostenible.

En armonía con los planteamientos del PREAL y considerando las tendencias latinoamericanas que colocan al docente en el centro de las transformaciones educativas, esta Propuesta de Sistema de Carrera Docente representa un aporte sistémico para superar la situación planteada, y mediante la cual se contempla impulsar procesos cualificadores sostenidos, incluyendo lo concerniente al acceso al sistema, la permanencia en el mismo y la salida del servicio docente.

En este sentido, la concepción y propuestas para la definición del conjunto de políticas docentes sugeridas parten de amplias reflexiones y un conocimiento bastante profundo de la realidad del personal docente dominicano, recogida y avalada en los planteamientos formulados por los distintos actores que han contribuido para darle integralidad a dichas políticas.

Para esos fines, se puso en marcha una metodología caracterizada por un riguroso proceso de consulta a las instancias del Ministerio de Educación (MINERD) y a otros representantes de instituciones públicas y de organizaciones no gubernamentales vinculadas a la educación. La participación en este proceso de distintos actores educativos y, de manera particular, del personal docente tuvo un significativo valor en la medida en que aportaron informaciones y propuestas situadas en la realidad, y las cuales enriquecieron la perspectiva de análisis para asegurar la equidad, integralidad y pertinencia de los componentes de políticas docentes en proceso de formulación. De ahí que para la preparación de la presente propuesta, se incluyera como parte del procedimiento a seguir la realización de una revisión bibliográfica y documental, entrevistas con actores claves, consultas con expertos (nacionales e internacionales) y talleres, todos los cuales fueron configurando la metodología de construcción de la propuesta en el marco de las necesidades y aspiraciones de mejora diagnosticadas, a lo largo del proceso señalado.

De los anterior se deriva que el proceso metodológico para la formulación de la Propuesta de Sistema de Carrera Docente se fundamentó en los criterios de: conocimiento de la realidad docente y de los rasgos coyunturales del contexto; la detección de necesidades de la profesión docente; y de la visión sistémica de las políticas para el desarrollo de la carrera docente. En la Figura 1 se presentan los criterios antes mencionados.



Figura 1: Criterios para el proceso metodológico de construcción de la propuesta

Los criterios anteriores sirvieron de base para concebir una metodología de trabajo estructurada en seis etapas. La primera etapa consistió en organizar y llevar a cabo una exhaustiva revisión del conjunto de leyes y disposiciones atinentes al quehacer docente en el país: Ley 41-08 de Función Pública; la Ley General de Educación 66-97; el Reglamento del Estatuto Docente; Reglamento del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA - 243-03); Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030; y órdenes departamentales que tocan distintas dimensiones del tema docente.

La revisión de los dispositivos legales que regulan la profesión docente en el país y las de servicio público, ha permitido que las formulaciones de políticas consustanciales al Sistema de Carrera Docente guarden la coherencia requerida y aseguren la factibilidad interna para su aplicación sin las incongruencias legales que pudieran generarse de no de tomarse en cuenta dentro del conjunto de dichas disposiciones y otras normas educativas generales. Se asume, no obstante, que se llevará a cabo una adecuación conceptual y operativa del cuerpo normativo vigente para garantizar la requerida coherencia y consistencia de todos los componentes que configuran el Sistema de Carrera Docente en el marco del Sistema Educativo Dominicano.

Con el propósito de garantizar la necesaria armonía entre elementos de contenidos del Sistema de Carrera Docente y los objetivos planteados en los documentos normativos y programáticos oficiales del país, también se realizó una revisión de convergencia que incluyó la Ley General de Educación 66-97, Reglamento del Estatuto del Docente (Decreto No. 63903), el Plan Decenal de Educación 2008-2018, el Plan Reformulación de la Formación Docente (MESCyT, 2010), la Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, las Metas Educativas 2021, el Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030), entre otros (ver Cuadro 3).

Por otra parte, los siguientes dos documentos han sido asumidos como insumos básicos para la elaboración de esta propuesta:

- a) *Los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*, elaborados y publicados por la Oficina de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (OC-DCD). Estos se conciben como el instrumento fundamental destinado a articular y coherenciar los principales tramos procesuales que dan cuenta de la calidad docente, al definir y establecer lo que aspira la sociedad dominicana en cuanto a conocimientos, competencias de desempeño y disposiciones actitudinales críticas del/la docente para una enseñanza preuniversitaria de excelencia. De ahí que para la operatividad del sistema, esos estándares se constituyen en el referente orientador básico para los procesos que definen cada uno de los tramos de la Carrera Docente: Formación inicial, Ingreso al servicio por concurso, inducción, evaluación y certificación.
- b) El documento (no publicado) titulado *Hacia la Construcción Consensuada del Sistema de Carrera Docente*, elaborado por un equipo del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), y en el que se consignan aportes importantes del consultor internacional Dr. César Picón. Esta fuente proporcionó un marco de referencia para la definición de políticas de formación docente inicial y continua, y para la articulación de dichas políticas en el contexto del Sistema de Carrera Docente.

Conjuntamente con el uso de los referentes anteriores, se llevó a cabo una revisión de las experiencias relevantes y formulaciones que en materia de carrera docente existen en diferentes contextos internacionales. Tal revisión permitió identificar modelos y tendencias que caracterizan la carrera docente en el área, a fin de analizar las alternativas que pudieran considerarse válidas para

esta propuesta, respetando las características contextuales y la idiosincrasia del personal docente dominicano.

La obtención de una amplia documentación y su examen como punto de partida han sido clave para la formulación de potenciales elementos de políticas para impulsar el desarrollo de la carrera docente, así como para adquirir conciencia respecto al estado actual del quehacer y profesión docente en el país. Ha contribuido, igualmente, para la identificación de nudos críticos que han dificultado un desarrollo cualitativo de esta profesión, y posibilitado una mejor comprensión de las perspectivas de la carrera docente en el contexto dominicano, todo lo cual resulta de alta relevancia para definir y orientar las decisiones que están llamadas a darle contenido, dirección y coherencia a un sistema de carrera docente.

La segunda etapa de la metodología de trabajo fue el proceso de consultas con diversos actores, el cual se inició con la realización de dos grupos focales. En el primer grupo focal, participaron académicos representantes de las universidades que ofrecen programas de formación docente, incluyendo las dos que tienen la mayor matrícula de estudiantes, Universidad Autónoma de Santo Domingo e Instituto de Formación Docente Superior Salomé Ureña. En el segundo grupo focal, participaron representantes de Recursos Humanos y de Supervisión Educativa del Ministerio de Educación, del Centro Cultural Poveda, del Instituto Nacional de Formación y Capacitación y Docente (INAFOCAM), la Fundación INICIA, entre otros. En ambos grupos focales, el diálogo con los participantes fue dirigido por expertos quienes orientaron las reflexiones y debates en base a una guía temática previamente seleccionada y creando las oportunidades para la incorporación de nuevos elementos enriquecedores aportados por los participantes.

Asimismo, en esta etapa se incorporó al proceso consultivo el experto Dr. Carlos Eugenio Beca, consultor internacional, contratado por la Organización de Estados Iberoamericano (OEI) para apoyar la *Oficina de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente* en el desarrollo de esta iniciativa. Entre las actividades realizadas con este apoyo se incluyen las entrevistas a los actores claves: representante del Comité Ejecutivo de la Asociación Dominicana de Profesores (ADP); la Ministra de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT); la Ministra de la Mujer, Viceministro de Educación Encargado de Asuntos Técnicos y Pedagógicos; Viceministro de Educación Encargado de Planificación y Desarrollo Educativo; Director del Instituto Dominicano de la

Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICI); Director del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA); Directora General de Evaluación de la Calidad Educativa; y Directora Ejecutiva de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en el país. Todos estos entrevistados hicieron valiosos aportes exponiendo de manera libre sus respectivas visiones sobre el estado de la carrera docente en el país, mejoras que se requieren y posibles acciones a emprender. Esta etapa finalizó con reuniones técnicas focalizadas orientadas a definir y delinear potenciales elementos esenciales para la construcción de la propuesta.

El proceso anterior, aportó los insumos para iniciar la tercera etapa, consistente en la elaboración de la versión preliminar 0 de Propuesta de Sistema de Carrera Docente, no sin antes haber preparado y acordado un esquema de ideas con el contenido y las partes que debía contener el documento. Ese primer borrador, se sometió a la revisión del equipo técnico de la OC-DCD, a partir de lo cual aportaron e incorporaron sugerencias de mejora al documento. Luego, se sostuvieron varias sesiones de trabajo vía SKYPE entre el consultor la Coordinadora Técnica de la OC-DCD, que concluyeron delineando un perfil más completo de la propuesta de Sistema de Carrera Docente.

La cuarta etapa de “presentación, discusión y legitimación” se desarrolló mediante la organización y desarrollo de un “Taller Consultivo” al que fueron convocados representantes del Ministerio de Educación, de la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), de las universidades formadoras de maestros(as), organizaciones no gubernamentales (ONGs) y de la comunidad educativa nacional vinculadas a la educación. El propósito del taller fue presentar la versión de propuesta lograda hasta ese momento, revisarla, debatir sobre sus elementos sustanciales y legitimarla. Procesados los resultados de este taller, las principales sugerencias fueron organizadas en matrices para ser examinadas y sobre ellas recoger las opiniones de actores relevantes que no participaron en el taller.

Subsiguientemente, con una versión enriquecida del documento de propuesta, se llevaron a cabo consultas focalizadas mediante visitas a instancias específicas claves del Ministerio como paso final de retroalimentación sobre la parte propositiva del documento. Específicamente estas consultas, debidamente programadas y coordinadas, incluyeron a los Viceministerios de Planificación, de Asuntos Técnicos y Pedagógicos, y de Supervisión y Control de Calidad.

También a las Direcciones Generales de Educación Inicial, Básica (Primaria), Educación Media (Secundaria), Currículo, de Recursos Humanos e Informática Educativa.

Analizados y ponderados los aportes obtenidos mediante todas estas revisiones y consultas, se arribó a la versión preliminar de la Propuesta del Sistema de Carrera Docente para la República Dominicana. Con la misma, el proceso de elaboración entró a su quinta etapa centrada en presentar la propuesta y entrar en diálogo reflexivo con instituciones y gestores claves para el desarrollo del Sistema de Carrera Docente. Esto incluyó al Ministerio de Función Pública (MAP), la UASD, ISFODOSU, UNAPEC, UNPHU y la ADP. También a todos los directores regionales y distritales, y un alto número de subdirectores y técnicos de esas instancias de gestión operativa del Ministerio de Educación.

De esta manera, se completaba el proceso de elaboración consensuada y legitimación de la Propuesta, dando paso a la sexta y última etapa, que supone el sometimiento de la propuesta a Ministro de Educación y por su vía al Consejo Nacional de Educación, para su conocimiento, ponderación y decisión final en términos de aprobación y puesta en vigencia del Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana.

En la Figura 2 se identifican y describen las etapas de la elaboración de la Propuesta de Sistema de Carrera Docente, dando cuenta de la rigurosidad del proceso metodológico adoptado, destacándose la labor de revisión documental (de procedencia nacional e internacional) sobre la temática, así como las consultas con reconocidos expertos en diferentes áreas vinculadas a elementos esenciales de la propuesta.

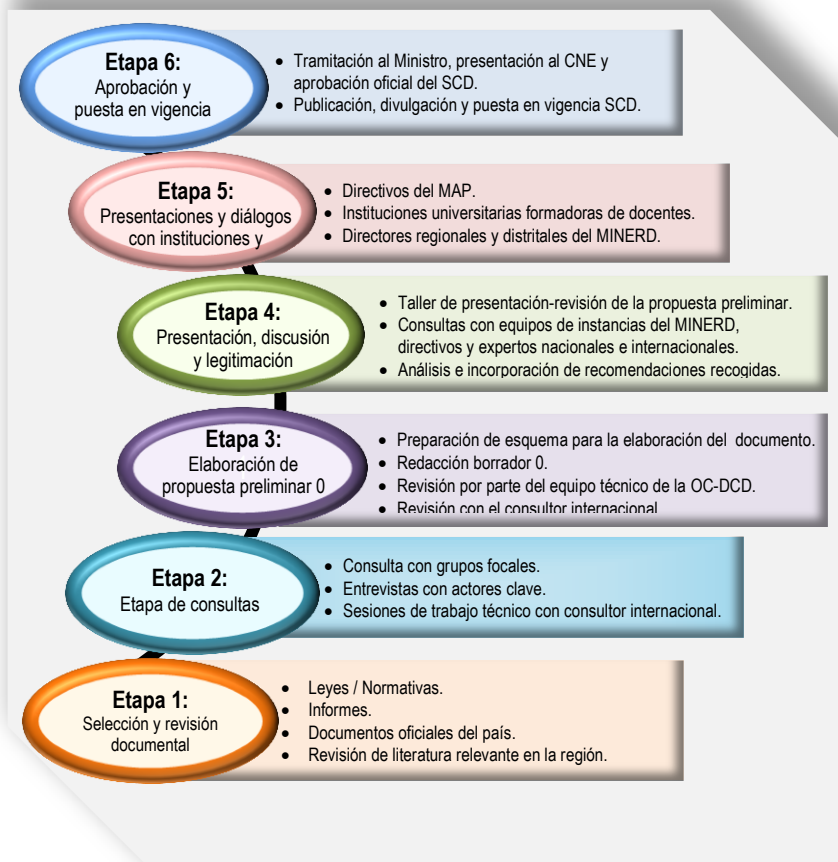


Figura 2: Proceso metodológico para la construcción de la Propuesta Sistema de Desarrollo de la Carrera Docente (VC-DCD, 2015)

**Propuesta de
Sistema de Carrera
Docente en la
República
Dominicana**

4.1 Principios Básicos de la Carrera Docente

Desde la perspectiva de un sistema de carrera docente, los principios son representaciones conceptuales que describen las características esenciales y definitorias del sistema, posibilitando su idoneidad comprensión y operatividad.

La relevancia de estos principios radica en que definen un horizonte claro del conjunto de políticas que deben sustentar la carrera docente, permeándola y potencializando las condiciones del magisterio y de la calidad de la educación del país.

Para la formulación y estructuración del Sistema de Carrera Docente en el país, se plantean los siguientes principios como referentes orientadores para el logro de una carrera docente atractiva y simple:

Calidad	Asegura óptimos resultados de enseñanza-aprendizaje a través de la aplicación de criterios de calidad compartidos para cada uno de los tramos procesuales hacia la carrera docente.
Desarrollo Profesional Docente	Vincula la mejora del desempeño con los tramos de la carrera docente, mediante etapas procesuales reducidas y con criterios de ascensos transparentes y fiables.
Valoración	Se genera un alto aprecio y valoración a la profesión docente y a sus aportes a la sociedad que se traduce en condiciones laborales atractivas para actuales y futuros docentes.
Equilibrio	Potencia la gestión de docentes y directivos para el desarrollo de un efectivo liderazgo y un competente apoyo técnico-pedagógico.
Responsabilidad	Se asume la responsabilidad por los resultados de la evaluación del desempeño de los sujetos individuales y colectivos.
Dignidad	Promueve las condiciones materiales y simbólicas para una vida digna y estable en cada una de las etapas de la carrera docente.
Equidad	Promueve la equidad mediante la distribución equilibrada del personal docente de calidad en todo el escenario del sistema educativo.

Figura 3: Principios Básicos para el Sistema de la Carrera Docente

4.2 Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y el Desarrollo de la Carrera Docente

De acuerdo con la Resolución No. 17-2014, los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente constituyen el marco de referencia básico para orientar y garantizar la profesionalización del servicio y la carrera del personal docente dominicano con el fin estratégico de lograr mejoras progresivas en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad general del Sistema Educativo Dominicano.

Esta resolución establece la aplicación de los Estándares *“...en el diseño y ejecución de los programas de formación de docentes, la selección por concurso para el ingreso al servicio, el proceso de inducción, la evaluación de desempeño docente y las pruebas de certificación como parte del régimen técnico-legal del desarrollo de la carrera docente.”*

Por tanto, en el marco de esta propuesta de Sistema de Carrera Docente, los estándares aportan criterios en la definición y elaboración de perfiles para la formación docente, así como el diseño de pruebas para el concurso, la evaluación de desempeño y la certificación. En lo que respecta a la inducción docente, contribuyen con el diseño de programa de acompañamiento y evaluación durante este tramo de la carrera docente; en cuanto la evaluación del desempeño, orientan el diseño de la prueba y de la entrevista. Y en lo que concierne a la certificación, los estándares sirven como base para definir los criterios y condiciones bajo las cuales se definirán los procesos de postulación y aplicación de pruebas.

Una breve síntesis sobre cada tramo procesual del sistema de carrera docente a que aluden los párrafos anteriores se provee en el Cuadro 4. La descripción completa de cada uno de estos tramos se provee en la sección 4.4 de este documento.

Cuadro 4: Síntesis de cada tramo procesual del sistema de carrera docente.

1. **Formación Inicial.** Respondiendo al amplio consenso existente respecto a la urgencia de impulsar una revalorización y dignificación de la profesión y quehacer docente en el país, el Sistema Educativo Dominicano ha decidido impulsar las iniciativas requeridas para propiciar una mejora sustancial de la formación profesional en educación. Para ello fueron aprobados nuevos perfiles para la formación de los educadores del nivel inicial, primario y secundario (con sus respectivos ciclos).
2. **Sistema de Concurso de Oposición.** Definido como el proceso técnico-legal de selección en base a los conocimientos, destrezas (capacidades, competencias, aptitudes, actitudes) e idoneidad de los/las aspirantes a ocupar cargos docentes, mediante evaluación competitiva del perfil profesional, pruebas y evidencias de desempeño. Supone el establecimiento de un orden de prioridad en un registro de elegibles para su incorporación al servicio en función de las necesidades del MINERD (plazas disponibles) y la calificación aprobatoria obtenida por los aspirantes. Este nuevo sistema, diseñado en función de la aplicación de los Estándares Profesionales y Desempeño, se adopta como la política educativa dirigida a conseguir la selección del personal docente más idóneo, garantizando la requerida transparencia en cada una de las fases y etapas que conforman el proceso mediante el cual serán evaluados y seleccionados los/as aspirantes.

Dicho sistema de concurso instituye la sistematicidad del proceso a través del cual se podrá acceder a los diferentes cargos docentes (de maestro, coordinador, orientador, psicólogo, técnico y directivo) donde se determinen las necesidades. Y de esta manera se elimina el carácter episódico del anterior concurso pautando, de manera detallada, todos los lineamientos, bases generales explicativas y operativas para que, todo/a profesional que egrese del sistema de formación a nivel superior y aspire a ocupar una plaza disponible en el sistema educativo preuniversitario público en los diferentes niveles y áreas del quehacer docente pueda aplicar al concurso.

Además de dotar de sistematicidad, rigurosidad e institucionalidad el proceso selectivo del personal docente, se impulsa el desarrollo de una cultura de evaluación-valoración de las competencias y capacidades de los recursos humanos que están llamados a desempeñar cargos y funciones docentes dentro de una visión de educación de calidad.

3. **Inducción de Docentes Principiantes.** Consistente en la provisión de un acompañamiento, orientación y apoyo individualizado a cada docente que se inicia en el servicio, dirigido a facilitar una correcta inserción e integración al contexto escolar y comunitario, así como a propiciar un auspicioso inicio del desempeño en el ejercicio de la profesión docente y del desarrollo de su autonomía personal en el contexto escolar. El propósito estratégico de este acompañamiento y apoyo es crear las condiciones y sentar las bases para un desarrollo profesional centrado en una cultura escolar inspirada en la calidad y el buen servicio. Y en función de lo anterior, promueve que el/la docente principiante adquiera nuevos conocimientos prácticos para desarrollar el currículo, trabajar en equipo y de manera colaborativa, a la vez que desarrolle destrezas innovadoras de prácticas educativas centradas en el/la estudiante, el desarrollo humano de este/a y el logro de aprendizajes significativo de la más alta calidad posible. Contempla, asimismo, la asignación de tutores y la evaluación para decidir sobre la titularidad o no en la posición de maestro/a.

Cuadro 4: Síntesis de cada tramo procesual del sistema de carrera docente.

- 4. Evaluación del Desempeño.** Se visualiza como una tarea compleja que conlleva la planificación y el diseño de un proceso sistemático y riguroso que debe contribuir, no solo a identificar lo que el/la docente sabe, lo que puede hacer con lo que sabe y lo que valora en su práctica profesional, sino también hacerse consciente de las fortalezas y áreas (de su desempeño) que requieren mejora. Y en este sentido el Artículo 38 del Reglamento del Estatuto del Docente tipifica la evaluación docente como la ponderación del grado en que los docentes cumplen las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan, incluyendo los logros alcanzados por la dependencia institucional a la que pertenecen.

La aplicación de los Estándares está centrada en la medición y valoración de: (a) los niveles de conocimiento; (b) las disposiciones actitudinales para ampliar, mantenerse actualizado en el área de formación y del esfuerzo por contribuir al logro de una mejor educación en el ámbito de su desempeño; y (c) la realización efectiva, eficiente y relevante (cuantitativa y cualitativamente) de las funciones del cargo que ostenta en el sistema educativo. Dentro de la visión sistémica y en función de la participación que tengan los actores docentes en el proceso valorativo, la evaluación del desempeño adoptará las modalidades autoevaluación, coevaluación, evaluación de pares y heteroevaluación. Aplica para todos los cargos y categorías docentes, con implicaciones para la gestión, liderazgo, provisión de apoyo y desarrollo profesional.

- 5. Certificación Profesional y del Desempeño.** Asumida por el Estado Dominicano como un instrumento idóneo mediante el cual se verifica, reconoce y legitima ante la Sociedad el profesionalismo y efectivo desempeño del personal docente en ejercicio. Es una política que responde al reconocimiento de las debilidades que por décadas han caracterizado la formación inicial de docentes en la República Dominicana, y considerando la alta incidencia del actor docente como factor clave en los aprendizajes de los estudiantes. En este caso, el Estado ha optado por definir e instrumentar dicha política orientada a garantizar que el personal docente que ofrece sus servicios en los centros educativos públicos sean portadores de los conocimientos y competencias que aseguren un ejercicio profesional cualificado. En tal sentido y para ser beneficiario de esta certificación, los profesionales docentes deben demostrar que son portadores de suficientes saberes teórico-conceptuales pertinentes y relevantes que se traducen en efectivas prácticas en las aulas y otros escenarios de su ejercicio profesional.

En sentido general, el diseño y aplicación de los Estándares responde a la necesidad de dar respuesta a las demandas de un ejercicio y desempeño docente orientado por criterios de calidad. Asimismo, como conjunto de criterios consensuados con todos los actores clave del sistema educativo, los estándares representan un esfuerzo para establecer significados compartidos sobre las representaciones de lo que se estima es una buena práctica docente, es decir, para definir el tipo de desempeño aspirado.

Igualmente, estos estándares recogen los enfoques curriculares Histórico-Cultural, Socio-Crítico y por Competencias asumidos en las Bases de la Revisión y Actualización Curricular en la República Dominicana, de los cuales derivan sus fundamentos teóricos, principios y postulados de los resultados de investigaciones psico-pedagógicas y sociológicas realizadas por Piaget (1952), Vigotsky (1978), Brunner (1978), Gadner (1983) y otros. También incorporan las experiencias y prácticas que han identificado las características de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Además, explicitan las competencias requeridas por los/las docentes para el siglo XXI y se enmarcan en los conocimientos esenciales, disposiciones críticas y desempeños que necesita evidenciar el personal docente en cualquier nivel, ciclo, modalidad y área del conocimiento curricular.

En resumen, los Estándares Profesionales y del desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente contienen una visión holística del proceso educativo expresada en los indicadores y sus correspondientes evidencias contenidos en las siguientes dimensiones de profesionalismo y desempeño docente: el/la estudiante y su aprendizaje, contenido curricular, proceso de enseñanza-aprendizaje y compromiso personal y profesional. La Figura 4 muestra las dimensiones de profesionalismo y desempeño docente, con sus respectivos estándares.



Figura 4. Dimensiones de profesionalismo y desempeño docente, tomado de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (VC-DCD, 2014).

Desde este marco de criterios, el establecimiento y el desarrollo de la carrera docente estarán vinculados a procesos de profesionalismo para un mejor desempeño docente, situados principalmente en la realidad del aula, lo que asegura docentes altamente cualificados y, consecuentemente, mejores resultados de aprendizajes de los y las estudiantes.

La especificación y claridad de los estándares respecto del tipo de desempeño docente esperado posibilitará a los y las docentes avanzar en su carrera si poseen la cualificación según cargos y funciones de conformidad con los perfiles establecidos por el sistema educativo para los distintos cargos docentes. Por otra parte, la aplicación de los Estándares tendrá adicionales incidencias de alta relevancia para la calidad del sistema educativo, entre las que se destacan:

- Promover la responsabilidad de los docentes respecto de su propio desarrollo profesional y proveerles criterios para la planificación de su proyecto profesional.
- Orientar y facilitar los procesos de acompañamiento a los docentes en servicio y de nuevo ingreso.
- Proveer bases criteriales y orientaciones para los procesos de formación continua de los docentes.
- Favorecer la reflexión sobre la práctica, la autoevaluación docente y el apoyo a la mejora permanente y progresiva del profesorado.
- Constituir el marco orientador de los procesos evaluativos del desempeño del personal docente.

Además, para garantizar la aplicación correcta y efectiva de estos Estándares, se ha previsto el diseño de guías específicas que proveen orientaciones precisas sobre aspectos de contenidos y procedimentales de su aplicación en los procesos que definen cada uno de los tramos del Sistema de Carrera Docente; esto es, ingreso al servicio y la función docente por concurso de oposición, la inducción docente principiante, la evaluación del desempeño y la prueba de certificación profesional y del desempeño. Desde la perspectiva operativa, las orientaciones contenidas en las indicadas guías proveen a los respectivos destinatarios docentes que intervienen especificaciones relacionadas con el logro de las dimensiones, criterios (o estándares), indicadores y evidencias a través de los cuales se hace efectiva aplicación de dichos estándares.

4.3 Requisitos para Garantizar el Ingreso de Profesionales en el Marco del Sistema de Carrera Docente

En la mayoría de los contextos educativos se reconoce que los/las docentes constituyen el factor o uno de los factores más influyente en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Es imposible aspirar a una mejor educación si la carrera docente no genera la motivación y las condiciones laborales para que egresados de la educación secundaria con alta potencialidad ingresen a la profesión docente. De ahí que se plantee como una condición indispensable para impulsar el desarrollo de un **Sistema de Carrera Docente**, que el país cuente con políticas que atraigan hacia a esta profesión a postulantes con las habilidades y actitudes requeridas para dar un servicio efectivo y progresar profesionalmente.

Asimismo, para alcanzar dichas aspiraciones, se requiere combinar los factores claves de vocación por la enseñanza, el compromiso social y una excelente formación preuniversitaria de los futuros docentes. Se requiere, igualmente, construir una nueva imagen colectiva del quehacer docente y promover una alta valoración del servidor docente, que se traduzca en un trato digno a estos y en el reconocimiento del gran aporte que implica su labor en el marco de las transformaciones que sustentan y viabilizan una educación de calidad a los futuros ciudadanos, de acuerdo con las aspiraciones de la sociedad.

La meta de atraer, retener y desarrollar profesionales de alto desempeño para la formación docente en el Sistema Educativo Dominicano se establece mediante la Política No. 6 del Plan Decenal de Educación 2008-2018. Conforme lo define este Plan, dicha política tiene el propósito de captar personal joven y de altas potencialidades para la educación general del país, conjuntamente con un mejoramiento integral de la formación universitaria y de la formación continua del personal docente, técnico y directivo del sistema educativo. El Plan prevé también medidas y acciones para el desarrollo profesional del personal en servicio para incentivar su permanencia en el sistema.

Por otra parte, el VC-DCD ha diseñado y puesto en marcha una línea de investigación sobre el personal docente de la educación pública preuniversitaria, destinada a proveer información y sustentación científica a las decisiones de gestión para el desarrollo del sistema de carrera docente en el país.

En síntesis, se aspira atraer a estudiantes con aptitudes y promisorias condiciones personales y académicas para se interesen e incorporen a la formación profesional para la docencia, con una visión y espíritu de excelencia, en procura de las competencias que se requieren en el perfil del docente del siglo XXI, como condición para ser portador de la cualificación profesional que responda a las necesidades de desarrollo del Sistema Educativo Dominicano.

4.4 Tramos, Procesos y Etapas que Definen la Carrera Docente: Articulaciones necesarias

Ponderando los elementos que hacen parte de la carrera docente, según la experiencia de la región latinoamericana y caribeña de la última década, la presente propuesta de sistema asume la organización de la carrera docente desde una perspectiva integradora y horizontal. Se trata de una carrera que se configura a través de una red de factores en que intervienen la formación, condiciones laborales, recursos de apoyo, remuneraciones e incentivos y los procesos técnicos de diversos tipos de evaluación docente (OREALC/UNESCO, 2013).

Esta característica sistémica implica la vinculación conceptual y operativa de los diferentes estadios de la vida docente; es decir, desde la captación de los futuros docentes hasta el retiro del servicio. De esta manera, el modelo diseñado mantendrá una visión **integral** en la que se regulen los procesos propios del desarrollo de la carrera sin las tradicionales fragmentaciones que imposibilitan tributar desde cada uno de ellos a la calidad de la carrera e ignorar las distintas etapas que caracterizan el ciclo del ejercicio profesional docente.

Incluye lo referente a la característica de horizontalidad del sistema de carrera la cual responde al propósito de que los y las profesionales de la educación o quienes tengan vocación docente, luego de ingresar al servicio conforme a los procedimientos previstos, logren avanzar en la carrera dentro de un mismo cargo, alcanzando diferentes categorías vinculadas a su experticia profesional, la calidad de su desempeño, su experiencia y participación en otros roles relacionados con la docencia. La Figura 5 muestra los tramos y procesos integrados referidos, para el desarrollo de la carrera docente.

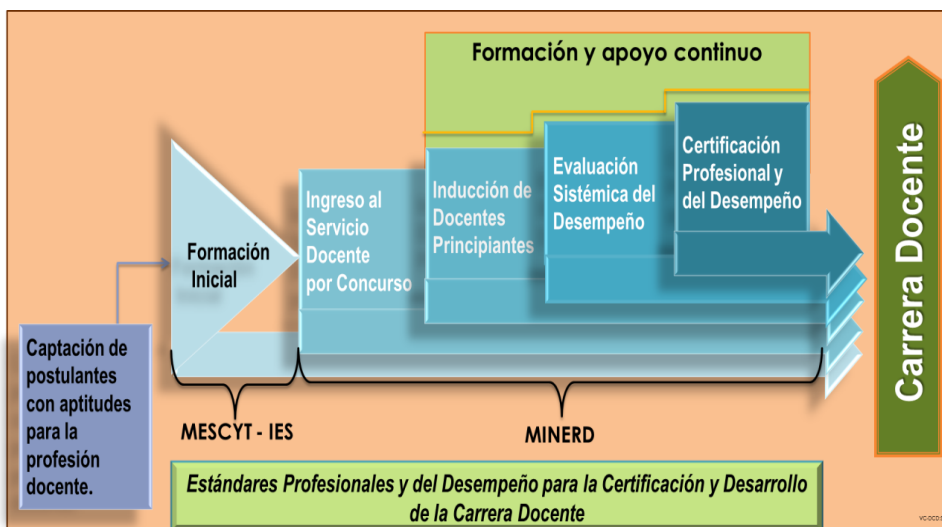


Figura 5: Tramos y procesos técnicos que definen el Sistema de Carrera Docente

4.4.1 La Formación Inicial

En el Sistema Educativo Dominicano, la formación inicial universitaria (licenciatura) constituye el primer requerimiento y eslabón académico para ingresar y ejercer la profesión docente en los niveles Inicial, Primario y Secundario en sus respectivos ciclos y diferentes modalidades (Art. 4, Ordenanza No. 5'2004).

En la etapa de formación inicial los aspirantes a docentes reciben formación profesionalizante en una institución del nivel superior legalmente autorizada y reconocida para dotarles de los conocimientos y las competencias que les habilitarán para ingresar al servicio, así como avanzar en el desarrollo de sus aprendizajes y en la adquisición de una la cultura profesional propia de esta actividad humana.

En la República Dominicana, la noción de formación docente está contenida en el marco conceptual de las Ordenanzas No. 5'2004 y No. 8'2004, que establecen el Reglamento del Instituto de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) y el Sistema Nacional de Formación Docente, respectivamente.

De acuerdo con el Artículo 2 de la referida Ordenanza 5'2004 la formación docente se refiere al *“conjunto de experiencias y procesos diversos que posibilitan adquirir las competencias adecuadas que requieren los distintos actores educativos, en sus diferentes roles y etapas dentro de su desempeño, todo ello concebido y articulado bajo los paradigmas y enfoques asumidos por el Sistema Educativo Dominicano.”*

Por su parte, los Artículos 6 y 7 de la Ordenanza 8'2004 estipulan que *“la formación del docente se concibe como un proceso continuo de desarrollo humano y profesional, dentro de un marco de principios que permiten el enriquecimiento de oportunidades y de acciones que benefician a los docentes, desde la etapa de formación inicial hasta el término de sus labores”;* y como el *“...conjunto de eventos y procesos que posibilitan la adquisición de las experiencias adecuadas requeridas por los docentes, en los diferentes roles y etapas de su desempeño”.*

De lo anterior se deriva que la formación docente, en tanto proceso continuo, integral y sustentado teóricamente, se desarrolla en el marco de condiciones socioculturales y políticas propias del contexto dominicano. Es, además, una formación concebida en términos del desarrollo de competencias y dentro de una visión que comprende la construcción de conocimientos, disposiciones actitudinales y habilidades para el desempeño efectivo dentro de un enfoque que orienta a la búsqueda de soluciones a los problemas que afectan la educación del país.

La formación y visión a que aluden los párrafos anteriores están supuestas a impulsar la superación de una tradición formativa de personal docente, que según *Gimeno y González (2003)* está centrada en una amalgama de contenidos con poca articulación con el currículo del sistema escolar del país y muy desvinculada de la realidad del aula, lo que se traduce en serias dificultades de desempeño en el trabajo con los alumnos. Debe garantizar, asimismo, la consecución de un perfil docente comprometido con el cambio, la investigación e innovación, y de una actitud reflexiva sobre sus roles, capacidades y competencias para un desempeño eficiente en el contexto del siglo XXI.

Se trata de una formación orientada a garantizarle al país un personal docente dotado de las requeridas competencias que contribuyan a darle el sentido de seguridad, inspiración y motivación para aportar todo su potencial en el aula y empeñarse en su labor de construir de un nuevo ciudadano con capacidad crítica, propositiva y transformadora.

En tal sentido, y considerando que en estos momentos la sociedad dominicana está compelida a mejorar sustancialmente su sistema educativo, que se traduzca en mayores y mejores resultados en los aprendizajes estudiantiles, la formación inicial de docentes se enfrenta a una inevitable reformulación que la lleve a estar en condiciones de responder con eficacia a las necesidades y demandas de esta sociedad. En referencia a esta realidad el documento de Consulta Nacional de las Metas Educativas 2021 plantea la necesidad de una revisión del currículo como un reto para la formación inicial de los docentes, así como para lograr la articulación entre el saber pedagógico, saber disciplinar y los nuevos saberes que traen al aula los maestros y los estudiantes.

Para establecer y mantener la requerida articulación de la formación inicial con el Sistema de la Carrera Docente, se identifican aspectos relacionados con el perfil del docente que necesitan atención. Uno de esos aspectos es el concerniente a la formación de formadores en lo cual debe evidenciarse un manejo epistemológico de la práctica docente esencialmente dirigido a conseguir que los saberes y competencias profesionales tengan la pertinencia requerida que aseguren su efectiva aplicación e impacto. Esto implica que se generen los espacios de diálogo y colaboración necesarios entre actores relevantes, para unificar criterios y estrategias conducentes a la aplicación de los Estándares de Formación Docente (2010) en armonía con los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (2014) bajo el entendimiento de que ambos orientan la formación, el desempeño y la evaluación docente.

El Pacto Nacional para la Reforma Educativa, en su numeral 5, “sobre la dignificación y desarrollo de la carrera docente”, establece específicamente que “se requiere una formación docente integral, que impacte el pensamiento y la práctica del docente, y le habilite para la construcción de conocimientos y la generación de experiencias creativas de enseñanza-aprendizaje de forma individual y con sus pares”. En este sentido, se destacan las siguientes cuatro condiciones indispensables que deben cumplirse para garantizar una mejora sustantiva de la práctica docente en el aula:

- a) Garantizar ofertas programáticas de formación inicial de alta calidad, considerando las recomendaciones realizadas por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) a partir del Diagnóstico General para la Formación Docente (2010).
- b) Acreditación de los programas de formación docente impartidos por las instituciones de educación superior, como parte del conjunto de las políticas orientadas a contribuir a impulsar la calidad de la educación del país.
- c) Prueba de ingreso con carácter de obligatoriedad, para evaluar los conocimientos, la vocación, las habilidades para lograr una formación docente relevante. Esta condición será aplicable para todas las instituciones que imparten la carrera de educación y, para los casos de estudiantes que presenten debilidades en el área de conocimientos, deberá preverse la oferta de asistencias remediales según corresponda en cada caso.
- d) Aplicación del requerimiento de exequátur para el ejercicio de la profesión docente, previa aprobación de un examen de competencias profesionales¹.

4.4.2 Habilitación Profesional para la Docencia

En el Plan Decenal 2008-2018, se contempla que la educación pública preuniversitaria necesita abrirse para que puedan ingresar como docentes profesionales que no han cursado la carrera de educación, que reúnan las condiciones requeridas para atender a las demandas de docentes con saberes especializados principalmente en el segundo ciclo del Nivel Primario y para el Nivel Secundario.

Sin embargo, dado que a dichos profesionales no se les reconoce la posesión de competencias didáctico-pedagógicas para enseñar y evaluar los aprendizajes estudiantiles, se les requiere cursar un programa de habilitación para la docencia.

¹ La Ley No. 111 del 3 de noviembre de 1942 exige el exequátur para todas las profesiones que requieran el título universitario para su ejercicio.

De acuerdo con la Ordenanza No. 3'2001, Artículo 12, el programa de habilitación para la docencia se concibe como una estrategia formativa general, dirigida a propiciar la adquisición de una formación didáctico-pedagógica básica a profesionales de otras áreas de formación que se integren al trabajo docente en los sectores públicos y privados del sistema.

Como estrategia formativa, la habilitación profesional para la docencia constituye una vía de solución viable hacia la superación del déficit de profesionales calificados para la enseñanza de áreas disciplinares en los diferentes niveles, ciclos y modalidades del Sistema Educativo Dominicano, especialmente en lo que respecta a las áreas deficitarias identificadas en los centros educativos.

Para los fines de su ingreso al Sistema de Carrera Docente, los profesionales habilitados deberán cumplir con lo previsto por los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente en cada uno de los tramos procesuales definidos, iniciando con la postulación y aprobación del ingreso al servicio mediante Concurso de Oposición.

Dicha habilitación profesional para la docencia implica un proceso formativo que considerar dos áreas de conocimientos fundamentales:

- e) **Contenidos** disciplinares de las áreas que definen los campos de experticia en que dichos profesionales se desempeñarán, en función del currículo específico en el nivel, ciclo y modalidad a que corresponda, considerando las brechas entre la formación inicial de esos profesionales y su ámbito de desempeño.
- f) **Conocimientos didáctico-pedagógicos** necesarios para complementar su formación y desarrollar las habilidades y competencias que les permitan desempeñarse satisfactoriamente como docentes.

Para dar cumplimiento al contenido del Pacto Nacional para la Reforma Educativa en materia de habilitación profesional para la docencia, el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) y el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) se aprestan a trabajar en la readecuación de los programas de habilitación docente vigentes, asimilándolos a la normativa de formación inicial de docentes, actualmente en la etapa final de su reformulación en la República Dominicana.

Este esfuerzo es consistente con las orientaciones formuladas por la UNESCO (2013) en el sentido de que los países en que existe escasez de profesores titulados en ciertas áreas geográficas y/o en especialidades disciplinares deficitarias, se autorice el ejercicio docente a personas que sin tener formación pedagógica muestren vocación para la docencia, y se proceda a definir y poner en vigencia las iniciativas y regulaciones que garanticen que dichas personas alcancen la cualificación y acreditación necesaria para brindar una enseñanza de calidad.

4.4.3 Ingreso al Servicio Docente por Concurso de Oposición

De acuerdo con lo que se establece en el Artículo 16 del Reglamento del Estatuto Docente, la trayectoria de ingreso a la carrera docente se inicia mediante la participación en un concurso de oposición para lo cual se valoran el perfil profesional y otros referentes personales, las pruebas de conocimiento, psicológicas, el desempeño mostrado en un ensayo escrito y una entrevista.

El concurso de oposición y méritos profesionales para la selección de maestros, orientadores, directores y subdirectores de todos los niveles y modalidades está reglamentado por una orden departamental que se genera cada año, la cual establece las especificaciones correspondientes como son requisitos, procedimientos y otros componentes del procesos de concurso.

Con el interés de mejorar la calidad de la educación dominicana y de que la totalidad del personal docente del sistema educativo sea seleccionado con base en su cualificación profesional y disposiciones actitudinales para las funciones a desempeñar, el Plan Decenal 2008-2018 enfatiza igualmente que los técnicos nacionales, regionales y distritales y los directores de esas demarcaciones ingresen vía el procedimiento de concurso. Esta disposición es ratificada por el Pacto Nacional para la Reforma Educativa (2014) al especificar que el ingreso a los cargos docentes sólo puede realizarse mediante concurso de oposición.

Aunque el concurso de oposición se viene aplicando desde el año 2003 (Orden Departamental 17-03), aún subsiste un aspecto esencial concerniente a la calidad del proceso que debe ser garantizado, cuya necesidad se hace más urgente a partir de la implementación de la política de Jornada Escolar Extendida por parte del gobierno. Este aspecto consiste en la incorporación plena de los Estándares Profesionales para la Certificación y el Desempeño como base y referente sistémico clave para la construcción de las pruebas correspondientes del concurso.

Esta sistematización aportará la necesaria consistencia y transparencia a dicho concurso en la medida en que los criterios que se usen para definir la evaluación son acordados y ampliamente conocidos por los aspirantes a ingresar al sistema

La inclusión de los Estándares Profesionales para la Certificación y del Desempeño como base y referente clave para la construcción de las pruebas correspondientes del concurso aportará consistencia y transparencia a dicho concurso en la medida en que los criterios que se usen para definir la evaluación sean acordados y ampliamente conocidos por los aspirantes a ingresar al sistema.

Para fines de la aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño en el proceso de ingreso al servicio docente mediante el concurso, se ha diseñado una Guía Específica. La guía proporciona las orientaciones operativas requeridas respecto de las especificaciones que deberán aplicar las instancias y actores involucrados en este proceso y para garantizar los perfiles docentes aspirados.

4.4.4 Inducción de Docentes Principiantes

La inducción docente se refiere al proceso de acompañamiento, orientación, apoyo y evaluación sistemática que durante el período del primer año de ingreso al servicio docente, debe proveerse a los profesionales que luego de resultar seleccionados mediante concurso de oposición, sean designados (provisionalmente), conforme a establecido por el Reglamento del Estatuto del Docente y ratificado en el Pacto Nacional para la Reforma Educativa (2014).

Como ya se ha indicado, esta es una estrategia concebida como parte de la política de cualificación progresiva del personal docente en varios países de la región latinoamericana y caribeña, cuyo sentido tiene su origen en el reconocimiento de la necesidad de apoyo y orientación que se evidencia en quienes tienen sus primeras experiencias en el quehacer docente. Sobre este tema, existe una amplia bibliografía que destaca la relevancia de la inducción como vía para superar las debilidades de los conocimientos teórico-prácticos que se han puesto de manifiesto al ponderar la formación profesionalizante en la carrera de educación.

Tanto la Ley General de Educación No. 66-97 como el Reglamento del Estatuto del Docente, en sus Artículos 137 y 29, respectivamente, hacen referencia al período probatorio de un año para los docentes que ingresen al sistema educativo. En el reglamento se establece, específicamente, que al final de la inducción, los/las docentes (en período de prueba) sean evaluados y, de conformidad con los resultados de la evaluación, estos podrán o no adquirir la condición de empleados permanentes en el sistema educativo.

El Pacto Nacional para la Reforma Educativa estableció, igualmente, el compromiso de organizar y poner en marcha la inducción de los y las docentes de nuevo ingreso (principiantes) al sistema educativo, mediante el establecimiento de programas de inducción. Específicamente, en el numeral 5.2.2 del Pacto Nacional para la Reforma Educativa (2014) se contempla que los nuevos docentes deberán participar en un programa de inducción durante el cual recibirán un acompañamiento y orientación que les permita descubrir el sentido de su práctica profesional; comprender los procesos fundamentales implicados en las funciones asumidas, aplicar y transformar los conocimientos esenciales mostrando su creatividad.

En referencia a los señalamientos anteriores, se destacan las orientaciones formuladas por la UNESCO para América Latina y el Caribe (2013), las cuales aunque admiten que la inducción tiene poco desarrollo en la Región, sugiere avanzar en su aplicación al reconocer la necesidad de *“construir trayectorias de desarrollo profesional distinguiendo esta etapas en la vida del docente”*, recomiendan *“apoyar a los nuevos docentes en el ingreso a la profesión”* y para esto *“impulsar tutorías o mentorías considerando, entre otras acciones, la observación de clases y la reflexión individual y colectiva sobre las prácticas”*.

Desde la perspectiva de la visión sistémica que requiere la carrera docente en todos sus tramos, la *inducción docente* constituye un eslabón determinante en la calidad de la profesión y el desempeño docente. Por tanto, ha de considerarse su estricta aplicación y regulación dentro del conjunto de las políticas docentes establecidas por el Reglamento del Estatuto Docente.

De la consulta realizada por el VC-DCD, como parte de la elaboración de la propuesta de Sistema de Carrera Docente se derivaron importantes sugerencias consensuadas sobre la inducción docente, entre las que se destacan:

- a) La formulación y aplicación de una política sistémica de inducción docente con claras especificaciones sobre los procesos formativos requeridos durante el acompañamiento correspondiente, para superar las debilidades del saber teórico-práctico de los docentes principiantes.
- b) Asegurar que se realice con rigurosidad la evaluación del/la docente principiante durante el período de inducción.
- c) En caso de que sea reprobado/a en la evaluación correspondiente, se debe ponderar la pertinencia y posibilidad de ofrecer una nueva oportunidad por algún período adicional que le permita superar las debilidades identificadas. Esta oportunidad se vincularía a pasantías remediales y/o acompañamiento focalizados sobre las debilidades identificadas y se desarrollarían en coordinación con centros educativos seleccionados para tales fines bajo la responsabilidad de un tutor asignado **con** base **en** sus competencias, experiencias y méritos en el Sistema Educativo Dominicano.
- d) En caso de que en una segunda evaluación no superara las deficiencias identificadas inicialmente, se impone la no contratación definitiva como docente o salida del sistema.
- e) En la búsqueda de la coherencia interna de los procesos relacionados con la calidad docente, la inducción debe tener siempre como referente clave los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente. La Guía Específica elaborada para este propósito orienta y define los cinco componentes esenciales del proceso de inducción en función de estos estándares: diseño del plan de inducción, definición del perfil y selección de tutores, capacitación de los(as) tutor(as), formación complementaria concurrente de docentes principiantes y evaluación del proceso de inducción.

Como punto de partida para poner en marcha la política de inducción docente en el sistema educativo dominicano, podría ponderarse la pertinencia de iniciar con un proyecto piloto en un contexto relevante del MINERD, y ser implementado siguiendo el enfoque de desarrollo profesional individualizado tal como se explica en detalle en la referida Guía Específica para este tramo del Sistema Carrera Docente.

Tal como se consigna en la guía antes referida, la inducción implica la selección y capacitación de tutores, a ser identificados entre el personal docente de los distritos educativos de cada dirección regional de educación, y a los cuales se les asignarán sus funciones de tutoría según la localización de los docentes principiantes, contemplando una proporción de dos docentes principiantes por cada tutor.

Los tutores a seleccionar, que en una primera etapa tendrían un carácter provisional, podrán ser maestros experimentados, directores/subdirectores de centros educativos, coordinadores o técnicos docentes que cumplan con los criterios establecidos para asumir las funciones de tutorías. Entre esos criterios se destacan, en primer término: (a) un mínimo de cinco años de experiencia como maestro/a; (b) que hayan tenido un destacado ejercicio en el desarrollo de funciones como maestro/a; (c) un reconocido dominio de estrategias de enseñanza-aprendizaje en el nivel y/o área que estaría tutorizando; y (d) disponibilidad para participar en capacitación sobre tutoría/acompañamiento docente. En segundo lugar, los/las docentes a ser seleccionados para la labor de tutoría deben tener reconocidas condiciones de liderazgo; fluidez en la comunicación verbal y escrita; motivación y competencias para trabajar con otros pares; actitud favorable por la indagación, la rigurosidad y la reflexión; paciencia, empatía, flexibilidad, conducta ética, y un alto sentido de la responsabilidad y el compromiso.

Se enfatiza que la inducción que habrá de ponerse en marcha con los docentes que se inician en la prestación de su servicio en el sistema educativo preuniversitario público del país, se concibe como una estrategia orientada a apoyar la práctica docente de éstos, su reflexión sobre dicha práctica, así como el proceso de análisis que permite comprenderla, explicarla y mejorarla progresivamente (Abréu y Henríquez, 2010). Desde esta perspectiva, la inducción constituye una oportunidad fundamental para el desarrollo profesional, que se traducirá en un efectivo desempeño de sus funciones, en el marco de la carrera docente.

Para la selección de los tutores, se habrá de diseñar y aplicar un instrumento a través del cual se levanten los datos referidos a los criterios identificados en el párrafo anterior. La aplicación de este instrumento se debe organizar por distrito educativo, previa coordinación con la dirección regional, el distrito y los encargados de recursos humanos respectivos.

Los tutores realizarán la labor de apoyo, orientación y evaluación al docente principiante, sin dejar de cumplir con sus funciones y responsabilidades habituales en su ámbito laboral, proporcionando no menos de 8 horas semanales al trabajo de tutoría; para ello diseñarán y aplicarán un programa-calendario que servirá de base y horizonte para la coordinación y el seguimiento a la tutoría y al proceso de inducción.

Dado su carácter de servicio adicional, la labor de tutoría deberá ser remunerada en una proporción de 1.3 veces del pago/hora recibido regularmente en la función de origen del tutor. Las principales funciones que estarán a cargo del tutor se identifican con detalle en la Guía Específica para la aplicación de los Estándares en el tramo de la Inducción a la cual se hizo referencia con anterioridad.

Como parte de la capacitación preparatoria para la función de tutoría, cada tutor deberá diseñar un programa de inducción y el correspondiente protocolo para la evaluación de la ejecución del mismo por cada tutorando. Incluye lo concerniente a propósito del programa, objetivos particulares, calendario de actividades, recursos y periodicidad de revisiones y reportes sobre el avance del proceso en curso. El programa se corresponderá con las especificaciones previstas en la *Guía Específica para la Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño* al tramo de la Inducción, las implicaciones curriculares que se derivan de sus funciones, las características particulares del docente principiante a su cargo y de las condiciones socio-económicas del contexto.

En cuanto a los compromisos de los/las maestros/as principiantes, se espera que, durante el proceso de inducción, estos demuestren conocimientos esenciales, competencias para aplicar de manera efectiva dichos conocimientos y disposiciones críticas para interpelar sus prácticas, reflexionar, explicar la pertinencia y efectividad de lo que hacen y mejorar progresivamente sus respectivos desempeños. Asimismo, deben planificar y desarrollar un portafolio contentivo de evidencias representativas de sus desempeños, proceso en curso, proyecciones y progreso más destacado, incluyendo metas sobre sus necesidades formativas, reflexiones, grabaciones visuales (vídeos), selección de materiales usados en clases, entre otras.

Se subraya que las relaciones tutor-docente principiante deben estar permeadas de una actitud de respeto mutuo, empatía, un clima distendido y de confianza, reconociendo que si bien el principiante inicia su vida profesional, también es portador de conocimientos, potencial de desarrollo profesional y un amplio mundo de oportunidades que le permitirán construir el conocimiento práctico proporcionado por la experiencia, por la interacción cotidiana con los estudiantes y por los procesos reflexivos de la inducción docente

4.4.5 La Evaluación Sistémica de Desempeño

La ley No. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (Art. 23, Objetivo 2.1.1, Línea de Acción 2.1.1.6), los Artículos 38 al 45 del Reglamento del Estatuto del Docente, y el numeral 6.2 del Pacto Nacional para la Reforma Educativa establecen los aspectos fundamentales referentes a la evaluación y la calidad del personal docente de la República Dominicana. Por otra parte, el Plan Decenal de Educación 2008-2018, contempla en su Política 4 que el sistema de evaluación del personal docente del país se diseñará a partir de estándares de calidad acordados.

La referida Política 4 del Plan Decenal es congruente con lo que ha sido planteado por educadores e investigadores de diversas regiones del mundo, en el sentido de que los mejores modelos de evaluación docente son los que se desarrollan a partir de estándares sustentados en los resultados de la investigación relevante, debido a que describen lo que comúnmente se espera de todos los/las docentes en cuanto a conocimiento, disposiciones actitudinales para cumplir bien las funciones a su cargo, y sus competencias para aplicar efectivamente los conocimientos en el contexto de su desempeño (Danielson, 2011; Schmelkes, 2013). Se asume que al estar los/las docentes conscientes de cuáles son las expectativas sobre su ser y quehacer docente, tienden a sentirse mejor preparados y confiados respecto al proceso evaluativo.

La OREALC-UNESCO (2013) propone que los países de la región latinoamericana desarrollen sistemas válidos y consensuados de evaluación del desempeño docente, haciendo énfasis en que dichos sistemas sean objetivos, transparentes y basados en estándares. Al mismo tiempo subraya la importancia de que los estándares estén dotados de validez y legitimidad por la profesión y la comunidad educativa, que permitan identificar y describir niveles de calidad comparables en el desempeño del personal docente, considerando el contexto escolar en que se desempeña.

En el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), la evaluación del desempeño docente es asumida como una tarea compleja que conlleva la planificación y el diseño de un proceso sistemático y riguroso que permite, no solo identificar lo que el/la docente sabe, lo que puede hacer con lo que sabe y lo que valora en su práctica profesional, sino también tener consciencia de las fortalezas y áreas (de su desempeño) que requieran mejora. En este sentido, el Artículo 38 del Reglamento del Estatuto del Docente tipifica la evaluación docente como la ponderación del grado en que los docentes cumplen las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan, incluyendo los logros alcanzados por la dependencia institucional a la que pertenecen.

En lo que respecta a los resultados de la evaluación del desempeño docente y los distintos tipos de consecuencias, Schmelkes (2013) señala que es crucial el uso que se le dé a los mismos y destaca como centrales su aplicación para orientar la formación en servicio y reconocer a los buenos maestros de manera que sirvan como motivación para que todos mejoren su desempeño. Estos reconocimientos podrían ser en términos de mejoras salariales y en sentido no monetario, así como aplicarse tanto a individuos como a equipos docentes.

Es decir, se parte de la convicción de que basado en el conocimiento que se deriva de la evaluación rigurosa se podrán tomar decisiones informadas, las cuales pueden implicar la formulación y puesta en marcha de un plan de acción para la formación continua, apoyo focalizado y el acompañamiento de éstos/as en el cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, evaluar con base en estándares conocidos y consensuados lleva a los/las docentes a confiar en la evaluación de su desempeño porque, además de corresponder legítimamente a sus funciones, estos/as saben sobre qué y cómo prepararse para el proceso. En relación con esto, Danielson (2011) señala que la existencia de estándares orienta y facilita a los/las docentes a que se comprometan con su auto y heteroevaluación, a reflexionar sobre su práctica y a compartir con otros sus saberes y experiencias, todo lo cual promueve el desarrollo profesional.

Atendiendo a los argumentos anteriores, se propone que en el sistema educativo preuniversitario del país se diseñe e implemente un proceso evaluativo sistemático cuyo propósito fundamental sea fortalecer el desempeño del personal docente, y las condiciones laborales en las cuales desarrolla su labor; por tal razón la evaluación del desempeño docente será al mismo tiempo de carácter formativo y sumativo.

La evaluación formativa atiende las deficiencias de desempeño reveladas y orienta para definir y establecer el programa de formación o acompañamiento de mentoría (“mentoring”) y un apoyo focalizado dirigido a propiciar que los/las docentes reflexionen sobre sus prácticas, desarrollen nuevas competencias y transformen sus intervenciones de aula. Con estos logros, no cabe duda de que podrán avanzar progresivamente hacia la obtención de resultados de aprendizajes de calidad en sus estudiantes. La evaluación sumativa tiene el propósito de sustentar la toma de decisiones relacionadas con la contratación, promoción, incentivos laborales, y lo que concierne a la permanencia o no del/la docente en el sistema educativo. Estos dos tipos de evaluación contribuyen a impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de los/las docentes, y a incrementar la confianza de la comunidad educativa y del país respecto a estos servidores.

Los *Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente* que junto al Currículo sirven de referente fundamental para la evaluación del desempeño, identifican, definen y establecen las dimensiones, criterios (estándares) e indicadores que describen la labor docente de excelencia, y en tal sentido constituyen el parámetro para el modelo evaluativo a desarrollarse. En otras palabras, el que un/a docente cumpla con estos estándares demuestra que este/a es portador/a de los atributos que se espera sean revelados al someterse al proceso evaluativo. Para tal efecto, dicha evaluación del desempeño debe centrarse principalmente en los indicadores de desempeño y disposiciones críticas previstos por estos estándares.

Se enfatiza que la aplicación de los estándares y la consecución de sus indicadores como plataforma para el diseño de la evaluación docente garantice el rigor y la confianza en el proceso y sus resultados. A su vez, otorga la ventaja de que al ser estos ampliamente conocidos por los/las docentes, durante el desempeño de sus funciones pueden recopilarse evidencias útiles para proveer información y utilizar insumos relevantes para las evaluaciones formativas y sumativas de los/las docentes lo que contribuye a la disminución de su resistencia a ser evaluados.

En cuanto al diseño de los instrumentos destinados a recopilar información sobre el desempeño docente (ejemplo: pautas para el registro y valoración de la observación en el aula u otro escenario de desempeño de la función docente, la estructura conceptual del portafolio docente y su correspondiente matriz de valoración, cuestionarios y pruebas para el proceso de auto y hetero evaluación

docente, la guía de entrevista, entre otros), los estándares permiten evaluar la práctica educativa desde lo pedagógico y el cumplimiento de lo descrito en los indicadores correspondientes. Especificaciones contenidas en la *Guía Específica* para la aplicación de los referidos estándares en el proceso de evaluación del desempeño orientan de manera precisa esta aplicación y facilitan su operacionalización e instrumentación en este tramo de la carrera docente.

4.4.6 Certificación Profesional y del Desempeño

Reconocidas las debilidades que por décadas han caracterizado la formación inicial de docentes en la República Dominicana, y considerando la alta incidencia del actor docente como factor clave en los aprendizajes de los estudiantes, el Estado Dominicano ha optado por definir e instrumentar una política orientada a garantizar que el personal docente de los centros educativos públicos sean portadores de los conocimientos y competencias que aseguren un ejercicio profesional cualificado. Esta decisión plantea la necesidad de verificar y dar constancia respecto del profesionalismo y desempeño mediante la política de certificación docente.

La Certificación Profesional y del Desempeño Docente es asumida por el Estado como un instrumento idóneo mediante el cual se verifica, reconoce y legitima ante la Sociedad el profesionalismo y efectivo desempeño del personal docente en ejercicio. En tal sentido y para ser beneficiario de esta certificación, los profesionales docentes deben demostrar que poseen los saberes teórico-conceptuales pertinentes y relevantes que se traducen en efectivas prácticas en las aulas y otros escenarios de su ejercicio profesional.

Mediante la política de Certificación Profesional y del Desempeño Docente, se da fe pública de que un profesional educador ha demostrado competencias aplicadas, al cumplir funciones identificadas en el contexto educativo del país. Como parte de los tramos y procesos que conducen a la carrera docente, la certificación está precedida y condicionada por la superación, por parte del/la docente, del *curso de oposición para ingreso al servicio*; el proceso de *inducción* durante el período probatorio; y de la *evaluación del desempeño docente, sucesivamente*.

De esta manera, la iniciativa puesta en marcha responde a lo contemplado en la Política 6 del Plan Decenal de Educación 2008-2018, cuando establece que los docentes ya integrados al proceso que conduce a la carrera docente, que deseen lograr los beneficios que se derivarán de la Certificación Profesional y del Desempeño, deben prepararse para someterse a las pruebas correspondientes.

En el referido Plan Decenal 2008-2018 se establece, además, que la certificación aplica no sólo al personal docente que desempeña sus funciones a nivel de centro educativo, sino también a los técnicos y directores distritales, regionales y nacionales, quienes podrán certificarse a través de los mecanismos y procedimientos que establezca el sistema. En el caso de los directores de centros el Plan Decenal hace una explícita referencia al plantear que *“al igual que en el caso de los docentes, se establecerán los criterios para la certificación de directores de escuela y se llevará un registro de directores certificados”*.

Como último tramo del Sistema de Carrera Docente de la República Dominicana, la Certificación Profesional y del Desempeño mantiene la estricta articulación con los procesos cualificadores previos del referido sistema, y su diseño responde a un riguroso cumplimiento de los Estándares Profesionales y del Desempeño Docente. Consecuentemente, la certificación estará basada en los resultados (aprobatorios) de las pruebas correspondientes a las que podrán voluntariamente postular los/las docentes que, luego de haberse sometido a la evaluación del desempeño, hayan obtenido una calificación de “buena” o superior, y hayan cumplido con las recomendaciones formuladas por el organismo competente.

El contenido de las pruebas de certificación estará referido a los indicadores de conocimientos esenciales, las disposiciones críticas de compromiso personal y profesional, y el desempeño de las correspondientes funciones que establecen los estándares para este tramo del sistema de carrera. A efecto de garantizar la debida orientación a los docentes postulantes a la certificación, se ha diseñado una Guía Específica para la Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para este tramo procesual. Las especificidades de la certificación que se otorgue se derivarán de las funciones asociadas al currículo, niveles educativos y modalidades de la educación preuniversitaria dominicana.

Entre la Evaluación del Desempeño y las Pruebas de Certificación se contempla la Interface de Verificación de cumplimiento de los requisitos para la postulación a las *Pruebas para la Certificación Profesional y del Desempeño Docente*.

Los/las postulantes cumplirán con los procedimientos establecidos para tales fines y postularán a la convocatoria de pruebas correspondientes.

De todas las consideraciones expuestas sobre la Certificación Profesional y del Desempeño Docente, así como de otros razonamientos relacionados con la caducidad de cualquier saber profesional, se desprende que la certificación, en ningún caso, puede considerarse definitiva. Siempre se habrá de ponderar el ritmo de producción de la sociedad de la información y el conocimiento, lo que otorga a los saberes profesionales un carácter evolutivo, por lo que se requiere la aplicación de procesos y mecanismos para su actualización y validación periódica. Se destaca, además, el hecho de que si bien la certificación docente es un factor que impulsa la mejora de la calidad del personal docente, es parte de la rendición de cuentas del Estado a la sociedad, propiciando mayores niveles de transparencia y una cultura de responsabilidad por los resultados.

Al igual que para otros tramos procesuales de este sistema de carrera, en el caso dominicano se asume la conveniencia de que los procesos técnicos de diseño, aplicación y procesamiento de las pruebas para la certificación docente sean encargados o contratados con una agencia o empresa externa al Ministerio de Educación, en base a términos de referencia específicamente elaborados para este propósito.

4.5 Etapas del Sistema de Carrera

Luego de completada la formación (inicial y habilitadora) el acceso al y progreso en el sistema de carrera docente se proyecta en tres etapas: 1) Ingreso selectivo al servicio mediante *Concurso de Oposición y la Inducción de Docentes Principiantes*, incluyendo las evaluaciones propias de ambos procesos; 2) Evaluación Sistémica y Pruebas para verificar el desempeño y decidir sobre la certificación profesional y del desempeño docente. En este caso, una evaluación del desempeño exitosa es el paso previo y condición necesaria para la postulación a las pruebas de certificación; por su parte, las pruebas y la certificación que se derive de las mismas dará cuenta del profesionalismo y el efectivo desempeño en el cargo docente a que esté referida, en el marco de los referentes de calidad que definen y establecen los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente; y 3) La tercera y última etapa corresponde al *Reconocimiento de la Carrera Docente*, a cargo del Ministerio de Administración Pública (MAP), luego de haberse completado satisfactoriamente los tramos y

procesos técnicos que se indican en las dos etapas anteriores, y que corresponden al ámbito del Ministerio de Educación, según se ilustra en la Figura 6.

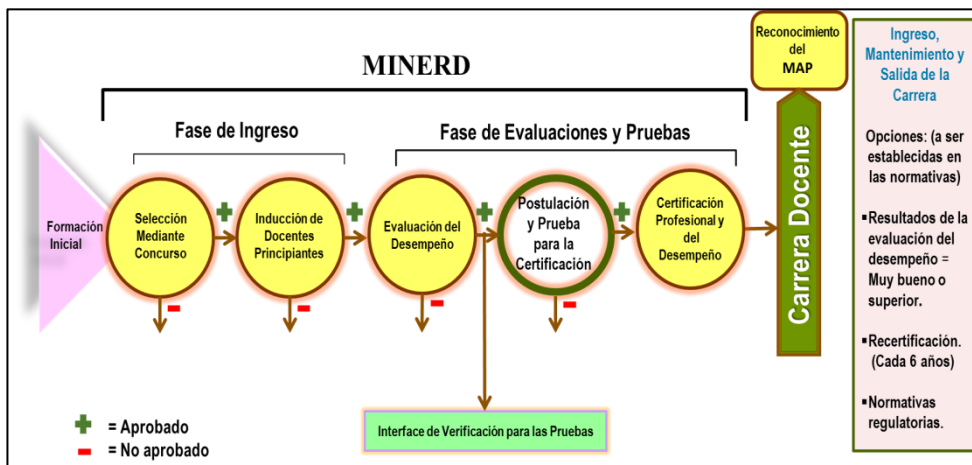


Figura 6: Etapas de implementación del Sistema de Carrera Docente.

En estas tres etapas en que visualiza el sistema de carrera, la instrumentación que garantizará el cumplimiento de las aspiraciones de calidad del ejercicio de la profesión docente, y en sus respectivos tramos y procesos son articulados por los Estándares en sus correspondientes guías específicas, a través de sus tres tipos de indicadores (conocimientos esenciales, disposiciones actitudinales críticas y conductas de desempeño).

4.6 Estructura de la Carrera Docente

4.6.1 Conceptos y Rasgos Generales del Sistema

La carrera docente se ha conceptualizado como parte integral de un sistema tiene como eje la mejora constante del desempeño durante todo el ciclo de vida profesional docente. El sentido de esta concepción parte del reconocimiento de las distintas etapas que caracterizan la vida profesional, así como de la natural caducidad de los saberes profesionales en la sociedad del conocimiento y la información. De ahí que la concepción de este sistema de carrera pone un énfasis especial en el concepto de calidad, en el cual se integran diferentes componentes que aportan a objetivos comunes relacionados con la mejora del profesionalismo y desempeño docente.

En cualquiera de los niveles y modalidades del sistema educativo preuniversitario, el ingreso a la carrera docente se inicia con el desempeño de la función de maestro(a). Asimismo, desde la visión de este sistema de carrera se asume que el aula es no solo el escenario de desempeño propicio para la construcción de conocimientos de los estudiantes, sino también el espacio principal donde los y las docentes desarrollan su carrera, aplicando y reinventando sus saberes. Es, sin dudas, en ese espacio de incertidumbre que les plantea la vida del aula, la escuela y de la comunidad donde los /las docentes van construyendo un conocimiento práctico que les proporciona una visión más global y realista del proceso educativo que trasciende la clase.

En el marco de la carrera docente, ese conocimiento experiencial provee un referente fundamental para potenciales decisiones de promoción y desempeño de otros cargos docentes en el sistema educativo, y constituye una oportunidad para el desarrollo de aprendizajes profesionales relevantes en términos de comprender, explicar y acompañar procesos de gestión y técnicos-pedagógicos desde otros cargos docentes.

Desde esta perspectiva, es posible un ejercicio profesional con mayor pertinencia y experticia a otros niveles del sistema educativo para los cuales es indispensable asumir criterios fundamentados en el conocimiento práctico que proporciona la compleja realidad del aula. Por esas razones, la concepción de esta carrera no ignora las distintas etapas del ejercicio docente e integra la visión de desarrollo profesional a lo largo de todos los tramos del sistema que integra la carrera.

Para esos fines, se ha definido y establecido un marco de lo que constituye una buena práctica y calidad del desempeño docente. Se trata de criterios transparentes y consensuados con todos los actores del sistema educativo, plasmados en los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, referentes básicos indispensables para fortalecer la calidad docente. En ese sentido, el desarrollo profesional forma parte indisoluble de la carrera y permea todos sus tramos de la desde el momento del ingreso con la inducción hasta el retiro o salida del sistema. No obstante, las oportunidades formativas que se ofrezcan a los docentes deben ser concebidas, considerando el contexto de su desempeño (centro, distrito u otro ámbito de la gestión) y las distintas etapas de la trayectoria profesional.

Asimismo, desde la fundamentación racional del sistema, se asume como elemento innovador de importancia estratégica la creación de categorías horizontales en un mismo cargo docente, asociadas a desempeño, remuneraciones, incentivos y mejoras de condiciones de trabajo, todos los cuales están destinados a traducirse en satisfactores de necesidades de los docentes, así como en factores de competencias profesionales a lo interno del sistema.

En cualquiera de las categorías docentes certificables (desde titular hasta experto), para alcanzar y mantener el reconocimiento de carrera es un requisito estar certificado, y las correspondientes mejoras en remuneraciones e incentivos sólo aplican y se mantienen para el cargo en que se está certificado. Por tanto, en los casos de promociones a cargos superiores (ejemplo, cargo de confianza), en caso de que los docentes cesaran en las funciones de dichos cargos, siempre conservarían los derechos de carrera, salariales y de incentivos adquiridos en el cargo en que tengan la certificación. Con estas condiciones, se promueve el desarrollo profesional docente, además de revertirse el efecto perverso de que los mejores maestros sientan la necesidad de abandonar las aulas en busca de una movilidad vertical en la estructura jerárquica del sistema institucional, y en particular en lo que concierne a la estructura salarial que ha caracterizado el ejercicio docente en el país. Por otra parte, las categorías horizontales proporcionarán las condiciones requeridas a los docentes para construir una ruta crítica y clara para planificar su itinerario profesional, generador de esperanza, seguridad y alta motivación, condiciones indispensables para realizar una labor gratificante y valorada socialmente.

Otro rasgo relevante orientado a fortalecer el desempeño en el quehacer docente y del sistema educativo preuniversitario es el ingreso de profesionales procedentes de áreas diferentes a la educación, con vocación para incorporarse a la docencia y a la carrera, una vez aprobado un riguroso proceso formativo de Habilitación Profesional para la Docencia.

Con esta decisión, se pretende dar respuesta al déficit de personal docente calificado en las áreas prioritarias específicas; tanto en el segundo ciclo del nivel de educación primaria, como en el nivel secundario, en sus diferentes modalidades. Con esta estrategia, se podrían cubrir todas las plazas docentes que requieren una formación especializada, se asegurarían la cobertura de plazas docente requerida en todos los niveles, y, en consecuencia, se aseguraría la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

De las consideraciones anteriores se deriva que el Sistema de Carrera Docente propuesto ha sido concebido para propiciar e impulsar la mejora progresiva de la calidad del desempeño docente, promover una mejor percepción y valoración social del personal docente, el desarrollo del sentido de responsabilidad por los resultados, así como la articulación conceptual y operativa interna, de las diferentes instancias que conforman el Sistema Educativo Dominicano.

4.6.2 Criterios para la Progresión en las Categorías por Cargos Docente

Para definir y acreditar las categorías por cargo de los/las docentes activos del sistema educativo dominicano, se identifican cinco criterios fundamentales. Los mismos están referidos a los conocimientos disciplinares y pedagógicos, competencias en el desempeño, responsabilidades profesionales en el centro educativo, experiencias laborales y desarrollo profesional y personal. La Figura 7 muestra la articulación de cada uno de estos criterios.

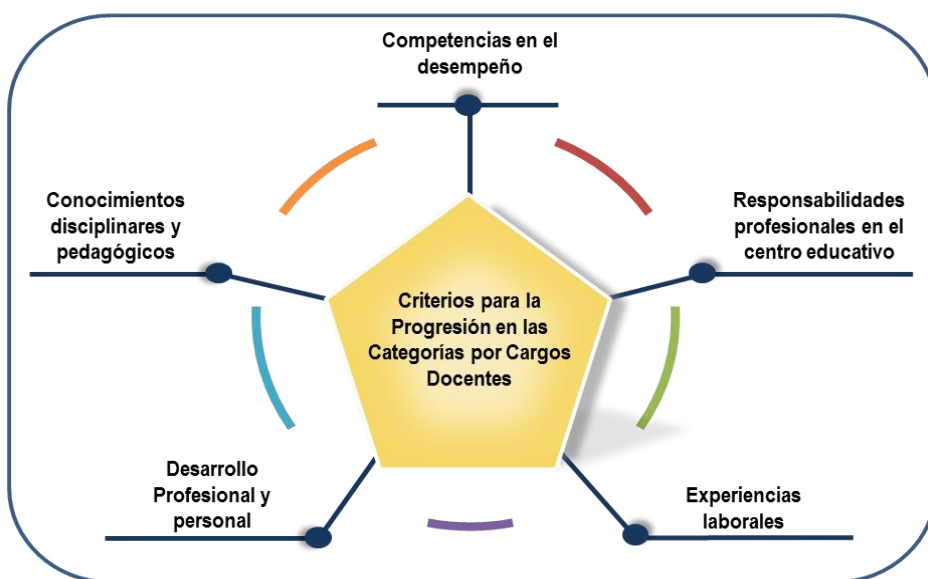


Figura 7: Criterios para la progresión en las categorías por cargos docentes

Una descripción sucinta de estos criterios destinados a ser las bases para decidir y propiciar la progresión en cada una de las categorías por cargos docentes es como sigue:

- a) **Conocimientos disciplinares y pedagógicos:** el/la docente demuestra la posesión de conocimientos en las áreas curriculares, según el nivel, grado escolar y disciplina(s) en que se desempeña, así como del dominio didáctico-pedagógicos general y específico según corresponda a sus funciones.
- b) **Competencias en el desempeño:** el/la docente muestra evidencias de aplicación efectiva de un repertorio de conocimientos y habilidades en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, guiado por los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, en procura de promover y lograr los aprendizajes y la formación contemplados para los/las estudiantes.
- c) **Responsabilidades profesionales en el centro educativo:** el/la docente da evidencias compromiso con el desarrollo y mejora de su centro educativo, participando de manera activa y propositiva, vinculándose en trabajos de equipo y distintas iniciativas de la comunidad educativa y sus diversos actores.
- d) **Experiencias laborales:** el/la docente mantiene continuidad en su labor, amplía y consolida su capacidad para el manejo de las funciones docentes y del área educativa.
- e) **Desarrollo profesional y personal:** el/la docente revela una legítima y permanente preocupación por actualizar sus conocimientos, reflexionar sobre su práctica y desarrollar sus competencias motivado por su interés de mejorar su desempeño y contribuir al logro de mejores aprendizajes de todos sus estudiantes.

4.6.3 Categorías por Cargos Docentes

Las categorías por cargos son las distintas denominaciones funcionales y jerárquicas en las cuales se puede subclasificarse el desempeño de la condición de docente, y determinar la estructura en que se ubica dentro de cada cargo o puesto funcional institucionalmente establecido. Esta manera de clasificar y organizar la jerarquía alcanzada dentro de los cargos docentes implica habilitar el sistema para la promoción y un avance horizontal y vertical en el proceso de desarrollo de la carrera. Desde la primera perspectiva y de acuerdo con lo que dispone el Artículo 6 del Reglamento del Estatuto del Docente, los docentes se clasifican en: educadores (maestros/as), técnicos docentes y funcionarios docentes administrativos. Del mismo modo y según se deriva de lo contemplado

en el Artículo 7 de dicho reglamento, el escalafón se concibe como el régimen técnico-legal que define los diferentes cargos y categorías que puede ir alcanzando el/la docente durante el desarrollo de su carrera, de acuerdo con los estándares de calidad exigidos en cada categoría y los requisitos para la promoción del/la docente. Ese reglamento establece, igualmente, que a cada clasificación y subclasificación docente, le corresponde un escalafón acorde con su evolución o progreso dentro de la carrera.

Partiendo de esta estructura de cargos docentes vigentes en el Sistema Educativo Dominicano, se propone una subdivisión de estos en categorías dentro de cada cargo las cuales representan distintos niveles de cualificación del desempeño del/la docente. El sentido de la misma es potenciar y reconocer el profesionalismo en cada categoría, sin que sea necesario abandonar el cargo para lograr avanzar en la carrera docente, como ha ocurrido tradicionalmente el caso de los docentes dominicanos. Por el contrario, se desea extender la permanencia en el trabajo de aula de aquellos maestros que se hayan perfeccionado en su labor, tengan el deseo de seguir desempeñando estas funciones y, consecuentemente, se sientan valorados por su trabajo profesional.

Bajo esa racionalidad, se propone el establecimiento de la siguiente forma de categorización la cual se configura mediante la definición de niveles progresivos de perfeccionamiento y efectividad en el desempeño, con lo que se promueve e impulsa el desarrollo profesional durante todo el ejercicio de la carrera docente. Dichas categorías aplican para todos los cargos docentes, aunque con variación según el ámbito jerárquico del docente.

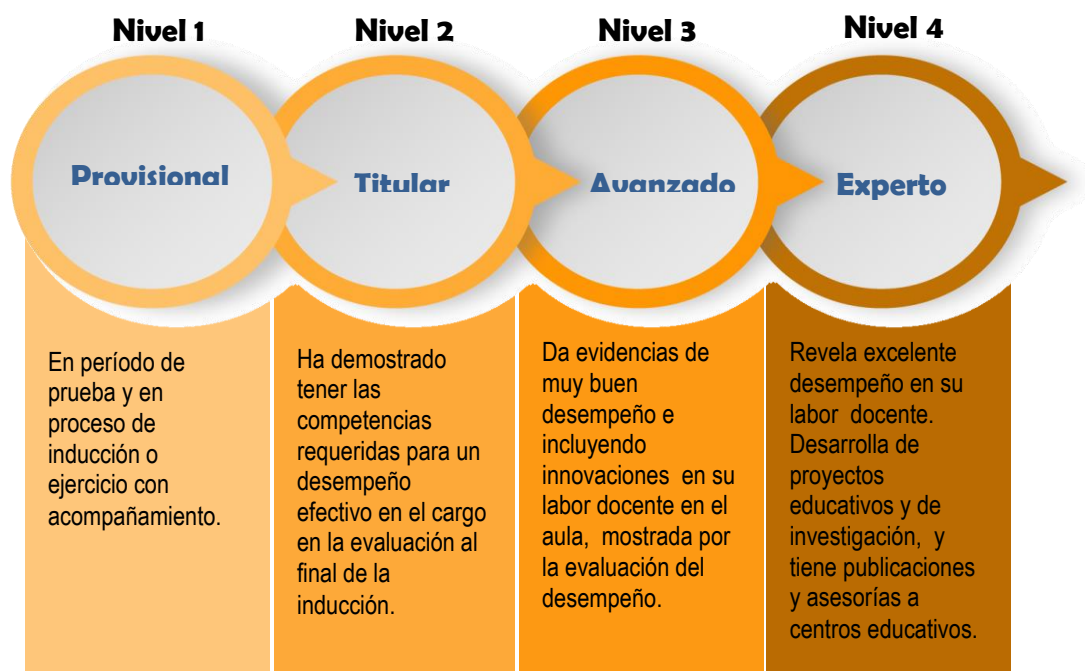


Figura 7: Categorización por cargos Docentes en el Contexto del Centro Educativo, (VC-DCD, 2015)

La categoría de Experto, si bien es la más alta del cargo en la carrera, no impone un tope máximo salarial y de los incentivos, tal como se explicita en la sección 3.6 sobre posición y criterios de ascenso y sistema de remuneración, pues todos los docentes podrán agregar mejoras y reconocimientos cualquiera sea la etapa de la carrera en que se encuentren. Lo anterior es igualmente aplicable para cualquier docente que permanezca por un tiempo largo en las categorías de Titular o Avanzado.

En lo que concierne a la categoría del/la docente “experto”, constituirá una fuente de recursos y oportunidades para el mejoramiento progresivo de la

calidad del Sistema Educativo Dominicano. Más allá del merecido reconocimiento a sus méritos, se les motivará a apoyar procesos de desarrollo profesional de sus pares tales como tutorías en el programa de acompañamiento a profesores principiantes (inducción), redes y/o talleres de aprendizaje profesional colaborativo, elaboración de planes, desarrollo de materiales didácticos, diseño de instrumentos de evaluación, diseño de proyectos de innovación educativa, mentoría, entre otras opciones. En el caso del cargo de maestro(a), estas actividades deberán desarrollarse, evitando que el/la docente experto abandone o descuide su trabajo de aula, tanto para que el sistema no se prive de su contribución en este ámbito como para que pueda mantener su vínculo con los desafíos propios de la enseñanza en el aula.

Dado el potencial del docente experto para apoyar procesos de mejora cualitativa, se creará una normativa dirigida a garantizar su debido aprovechamiento, así como a generar espacios de intercambio de experiencias entre los docentes expertos y a promover su desarrollo profesional permanente.

Para el cargo de subdirector/a se contemplan las mismas categorías previstas para el/la directora/a, dada su vocación funcional para desempeñar el rol de dirección en cada caso. El Cuadro 5 presenta la categorización por cargo y requerimientos para maestro(a), director(a) de centro educativo, orientador(a)/psicólogo(a) escolar y coordinador(a) de docencia o pedagógico, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Estatuto Docente.

Cuadro 5: Estructura de la Categorización por Cargos Docentes, desde la Perspectiva de Progresión, para el Desarrollo de la Carrera Docente en el Contexto del Centro Educativo.

Cargo	Categorías / Niveles	Perfil profesional, Formación Académica, Formación Continuada	Experiencia	Requisito(s)
Maestro(a)	Provisional	– Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia.	– Ejercicio de una plaza asignada	– Aprobación concurso de oposición.
	Titular	– Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia.	– 1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	– Aprobación de la evaluación aplicada al término del periodo de inducción.
	Avanzado	– Licenciatura en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia – Estudios de Especialización en el área y/o Maestría	– 6 años en categoría anterior (Titular)	– Cumplimiento sobre 80% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior. (Titular)
	Experto	– Licenciatura en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia – Especialización – Estudios de Especialización vinculado a su función y/o Maestría o Doctorado	– 6 años en categoría anterior (Avanzado).	– Cumplimiento sobre 90% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior (Avanzada). – Evidencias de participación en proyectos del centro. – Certificación Profesional y del Desempeño Docente.
Orientador(a) Escolar/ Psicólogo(a) Escolar	Provisional	– Licenciado en Orientación, Psicología Escolar o Educación Mención Orientación Escolar. – Habilitación Profesional para la Docencia para otras Menciones.	– Ejercicio de una plaza asignada	– Aprobación concurso de oposición.
	Titular	– Licenciado en Orientación, Psicología Escolar o Educación Mención Orientación Escolar. – Habilitación Profesional para la Docencia para otras Menciones.	– 1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	– Aprobación de evaluación aplicada durante y al final del periodo provisional y la inducción.
	Avanzado	– Licenciado en Orientación, Psicología Escolar o Educación Mención Orientación Escolar. – Habilitación Profesional para la Docencia para otras Menciones. – Estudios de Maestría relacionados con el área de Psico-pedagogía.	– 6 años en el cargo en categoría anterior (Titular)	– Cumplimiento sobre 80% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior (Titular). – Evidencias de participación en programas de intervenciones Psico-pedagógicas.
	Experto	– Licenciado en Orientación, Psicología Escolar o Educación Mención Orientación Escolar. – Habilitación Profesional para la Docencia para otras Menciones. – Maestría o Doctorado relacionado con el área Psico-pedagógica.	– 6 años en el cargo en categoría anterior (Avanzada)	– Cumplimiento sobre 90% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior (Avanzada). – Certificación Profesional y del Desempeño Docente.

Cuadro 5: Estructura de la Categorización por Cargos Docentes, desde la Perspectiva de Progresión, para el Desarrollo de la Carrera Docente en el Contexto del Centro Educativo.

Cargo	Categorías / Niveles	Perfil profesional, Formación Académica, Formación Continuada	Experiencia	Requisito(s)
Coordinador(a) de Docencia	Provisional	– Licenciado en Educación, Maestría o especialidad en Supervisión Educativa y/o Acompañamiento.	– Mínimo de 7 años de experiencia como maestro(a) de aula. – Haber alcanzado la categoría de Avanzado como maestro	– Aprobación de concurso de Oposición para cargo de Coordinador.
	Titular	– Licenciado en Educación – Maestría o especialidad en Supervisión Educativa y/o Acompañamiento.	– 1 año de experiencia en categoría anterior (Provisional)	– Aprobación de evaluación aplicada al final del período provisional.
	Avanzado	– Licenciado en Educación. – Maestría o especialidad en Supervisión Educativa y/o Acompañamiento. – Especialización y trayectoria de formación continua en conocimientos pedagógicos. – Postgrados en ámbito pedagógico.	– 6 años como Coordinador de docencia en categoría anterior (Titular)	– Cumplimiento sobre 80% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior (Titular).
	Experto	– Licenciado en Educación – Maestría o especialidad en Supervisión Educativa y/o Acompañamiento – Especialización y trayectoria de formación continua en conocimientos pedagógicos. – Postgrados en ámbito pedagógico.	– 6 años como Coordinador de docencia en categoría anterior (Avanzado).	– Cumplimiento sobre 90% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior (Avanzada). – Certificación Profesional y del Desempeño Docente.
Director(a) de Centro Educativo	Provisional	– Licenciatura en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia – Estudios de especialización en Gestión Educativa.	– 7 años como docente – Haber alcanzado la categoría de Avanzado como Maestro.	– Aprobación de concurso de oposición para el cargo de Director de Centro.
	Titular	– Licenciatura en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia – Estudios de especialización en Gestión Educativa.	– 1 año en categoría anterior (Provisional)	– Aprobación de la evaluación al final del período Provisional.
	Avanzado	– Licenciatura en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. – Maestría en Gestión Educativa – Especialización en Gestión Escolar	– 6 años en categoría anterior (Titular) – Haber alcanzado la categoría de Avanzado como maestro.	– Cumplimiento sobre 80% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior (Titular).
	Experto	– Licenciatura en Educación. – Postgrado en Gestión Educativa – en Gestión Educativa – Especialización en gestión escolar.	– 6 años en categoría anterior (Avanzado).	– Cumplimiento sobre 90% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior (Avanzada). – Certificación Profesional y del Desempeño Docente.

En el caso de los cargos de director/a y subdirector/a distrital, regional y nacional, así como del personal técnico correspondiente a esos mismos ámbitos de la gestión de los servicios docentes, solo se han contemplado dos categorías; la provisional y la titular. Esta diferencia responde al interés de mantener una estructura sencilla, amigable y formulada a partir de un número reducido de etapas procesuales de la carrera docente. Por otra parte, como la puerta de ingreso a la carrera docente es el ejercicio o desempeño en el aula, previo ingreso al servicio mediante el concurso de oposición, se requiere haber alcanzado al menos la categoría de avanzado y estar certificado para concursar por los referidos cargos.



Figura 8: Categorización por cargos docentes en el contexto de los Distritos, Regionales y Sede Central del MINERD.

En el Cuadro 6, se identifican las categorías y requerimientos por cargos docentes contemplados para los ámbitos distrital, regional y sede central.

Cuadro 6: Estructura de la categorización por cargos docentes, desde la perspectiva de progresión, para cargos docentes en el contexto de Distritos, Regionales y Sede Central del MINERD

Cargos	Categorías / Niveles	Perfil profesional, Formación Académica Formación Continuada	Experiencia	Requisito(s)
Director(a) Distrital	Provisional	- Licenciado en Educación y Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Escolar. - Trayectoria de formación continua en el área de su desempeño	Haber desempeñado los cargo de Maestro y Director de Centro en la categoría Avanzada o Técnico Docente en la categoría Titular por al menos dos años.	Aprobación concurso de oposición para el cargo de Director Distrital.
	Titular	- Licenciado en Educación y Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Escolar. - Trayectoria de formación continua en el área de su desempeño	2 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	- La evaluación de desempeño de excelencia en la categoría anterior (Provisional). - Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo
Subdirector(a) Distrital	Provisional	- Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Educativa. - Trayectoria de liderazgo y de formación continua en el área de su desempeño.	Haber desempeñado los cargo de Maestro y Director de Centro en la categoría Avanzada o Técnico Docente en la categoría Titular.	Aprobación concurso de oposición para el cargo de Subdirector Distrital.
	Titular	- Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Educativa. - Trayectoria de liderazgo y de formación continua en el área de su desempeño.	1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	Aprobación concurso de oposición para el cargo de Subdirector Distrital.
Director(a) Regional	Provisional	- Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Educativa. - Trayectoria de liderazgo y de formación continua en el área de su desempeño.	Haber desempeñado los cargo de Maestro y Director de Centro en la categoría Avanzada o Director Distrital en la categoría Titular por al menos dos años.	Aprobación concurso de oposición para el cargo de Director Regional.
	Titular	- Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Educativa. - Trayectoria de liderazgo y de formación continua en el área de su desempeño.	1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	- La evaluación de desempeño de excelencia en la categoría anterior (Provisional). - Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo
Subdirector(a) Regional	Provisional	- Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Educativa. - Trayectoria de liderazgo y de formación continua en el área de su desempeño.	Haberse desempeñado en los cargos de Director de Centro Educativo, en la Categoría Avanzado y como Técnico Docente y/o Director Distrital en la Categoría Titular.	- Aprobación concurso de oposición en el cargo de Subdirector Regional. - Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo
	Titular	- Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Educativa. - Trayectoria de liderazgo y de formación continua en el área de su desempeño.	1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	- La evaluación de desempeño de excelencia en la categoría anterior (Provisional). - Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo
Técnico(a) Docente Distrital	Provisional	- Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Educativa. - Trayectoria de formación continua en ámbito pedagógico	Haber desempeñado en el cargo de Maestro, Coordinador de Docencia o Director de Centro en la categoría Avanzada.	- Aprobación de Concurso de oposición al cargo. - Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo.
	Titular	- Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría en Acompañamiento y/o Supervisión Educativa. - Trayectoria de formación continua en ámbito pedagógico	1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	- Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo. - La evaluación de desempeño de excelencia en la categoría anterior (Provisional).

Cuadro 6: Estructura de la categorización por cargos docentes, desde la perspectiva de progresión, para cargos docentes en el contexto de Distritos, Regionales y Sede Central del MINERD

Cargos	Categorías / Niveles	Perfil profesional, Formación Académica Formación Continua	Experiencia	Requisito(s)
Técnico(a) Docente Regional	Provisional	– Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría, en su área técnica de desempeño y/o en supervisión educativa o acompañamiento. – Trayectoria de formación continua en ámbito pedagógico	– Haber alcanzado la categoría de Avanzado como Maestro. – 3 años de experiencia como Coordinador de Docencia, Director de Centro o Técnico Distrital en la categoría Avanzado o Experto.	– Aprobación concurso de oposición al cargo para el cargo de Técnico Docente Regional. – Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo.
	Titular	– Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría, en su área técnica de desempeño y/o en supervisión educativa o acompañamiento – Trayectoria de formación continua en ámbito pedagógico	– 1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	– Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo. – La evaluación de desempeño de excelencia en la categoría anterior (Provisional).
Técnico(a) Docente Nacional	Provisional	– Licenciado en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia. Maestría, en su área técnica de desempeño y/o en supervisión educativa o acompañamiento. – Trayectoria de formación continua en ámbito pedagógico	– Haber alcanzado la categoría de avanzado como maestro. – Haber alcanzado la categoría avanzado o experto en el cargo de Coordinador de Docencia, Director de Centro o Técnico Regional.	– Certificación Profesional y del Desempeño Docente para permanencia en el cargo mediante evaluación anual de desempeño en la categoría de excelencia.
	Titular	– Maestría, en su área técnica de desempeño y/o en supervisión educativa o acompañamiento – Trayectoria de formación continua en ámbito pedagógico	– 1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)	– Certificación Profesional y del Desempeño Docente en el cargo. – La evaluación de desempeño de excelencia en la categoría anterior (Provisional).

Como parte del sistema de carrera docente, además de la categorización por cargo docente, se contemplan las funciones de tutor/a y mentor/a. En el caso del/la tutor/a aplica al/la docente que está en la categoría de experto que es seleccionado y capacitado para acompañar a docentes provisionales (principiantes) durante el proceso de inducción. En lo que respecta al mentor/a, será un docente directivo o técnico que haya logrado una certificación profesional y de desempeño docente con calificación de excelencia, y cuya función será la de acompañar a docentes en ejercicio que en los resultados de la evaluación del desempeño hayan mostrado debilidades que ameriten llevar a cabo un proceso formativo acompañado para superar las mismas.

En síntesis, la categorización propuesta asume el cumplimiento de los siguientes criterios para el desarrollo de la carrera docente en todos los cargos (Cuadro 7):

Cuadro 7: Criterios para ingreso a y desarrollo de la carrera docente.

- a) Ingreso por concurso.
- b) Provisionalidad.
- c) Permanencia en el cargo sujeta a resultados de evaluación del desempeño de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Estatuto Docente.
- d) Planes de mejora para superar las debilidades reveladas por de los resultados de la evaluación de desempeño.
- e) Progresión o avance en categorías por cargos docentes en base a logros de formación continua, especialismo, evaluación del desempeño, experticia, experiencia, innovación, investigación, publicación u otro.

4.7 Posiciones, Criterios de Remuneración y Ascensos.

4.7.1 Remuneraciones e Incentivos

De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 77 del Reglamento del Estatuto Docente, ...“la remuneración de los docentes, cualquiera sea la clasificación a la que pertenezca, se compondrá de una suma fija y otra variable; la suma fija se denomina remuneración básica, sueldo base y salario básico y la suma variable se denomina incentivos. Asimismo, según el Artículo 80 de dicho reglamento el sueldo base del personal docente se establecerá teniendo en cuenta los índices de costo de vida y tasa nacional de inflación, conjuntamente con otras especificaciones contenidas en el manual de funciones docentes.

En relación con la política salarial, se contemplan criterios orientados a establecer incentivos económicos que aporten al desarrollo de una carrera docente dinámica en una perspectiva de desempeños de calidad, según cargos y funciones.

Consecuentemente, a cada uno de los cargos y categorías a que acceda un docente debe corresponderle un nivel de salarios diferente que permita reconocer el nivel de especialismo y desempeño logrado. A la remuneración base correspondiente a cada categoría, se propone agregar asignaciones variables relacionadas con: desarrollo profesional, especialización, logros de innovación, investigación, nivel de desempeño, experiencia, asignación en zonas deficitarias y en escuelas que atienden población de alta vulnerabilidad. Este último incentivo debe ser tanto más significativo cuanto más elevada sea la

categoría alcanzada por el docente a fin de favorecer y estimular el trabajo en los sectores y con población de mayores carencias. El componente de incentivos por concepto de desempeño u otro atributo no permanente del/la docente se mantiene separado de la remuneración base debido a que puede cambiar o perderse, según cambie la razón o condición que le da origen y justificación.

La mejora en la remuneración al/la docente representa uno de los indicadores clave de la valoración social **a de** este/a. También se atribuye alta importancia al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las oportunidades de desarrollo profesional del/la docente. La mejora en las condiciones de trabajo en el aula, la dotación de recursos materiales y para el aprendizaje, el número de estudiantes por curso, el apoyo al desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional se consideran de alta pertinencia y relevancia para la motivación y desempeño de los docentes.

Se asume que al reconocimiento por desempeño ejemplar o destacado del/la docente en sus funciones tiene efectos muy positivos en su autoestima a muy bajo costo relativo. Los reconocimientos pueden ser promovidos y establecidos desde el nivel nacional, regional, distrital o local, por ejemplo, el premio al “maestro del año”.

En términos generales y sin ser limitativos, pueden mencionarse los siguientes incentivos:

- Becas de estudio a nivel nacional o internacional. Los docentes con mejor nivel de formación y con un desempeño ejemplar podrán ser incentivados con opciones de participar en procesos de formación de alto nivel (especializaciones, maestrías o doctorados), sean de corta, mediana o de larga duración.
- Reconocimientos económicos y simbólicos al centro educativo. Hay una diferencia estratégica entre incentivos a los docentes e incentivos a la escuela, pues en una los incentivos se enfocan en la individualidad, mientras en la otra los incentivos están dirigidos al colectivo o equipo de docentes. Este tipo de incentivos promueve el trabajo entre pares y crean una cultura colaborativa en los espacios de gestión y desarrollo pedagógico, a nivel de centros educativos y de otras instancias.

Este régimen de compensaciones salariales e incentivos contribuirá a promover el sentido de la dignificación y valoración social de la profesión docente, y

conjuntamente con otros dispositivos de la carrera les motivará a esforzarse por lograr una mayor cualificación y superación profesional y calidad en su desempeño en todos cargos. Servirá, asimismo, como estímulo que atraerá a jóvenes talentosos a considerar la profesión docente como una de sus primeras potenciales opciones al elegir su área de estudio.

4.7.2 Desglose de Componentes de Remuneración

Un criterio básico del que parte esta propuesta es que la remuneración que reciba este servidor público sea atractiva, le permita solventar sus necesidades y poder llevar una vida digna desde el inicio de su actividad laboral, a la vez que pueda proyectar expectativas reales de mejora a lo largo de su trayectoria profesional relacionadas con mayores grados de profesionalismo, experiencia y desempeño.

Otra consideración importante es que las remuneraciones que reciba este servidor público le permitan solventar sus necesidades y poder llevar una vida digna desde el inicio de su actividad laboral, a la vez que pueda proyectar expectativas reales de mejora a lo largo de su trayectoria profesional relacionadas con mayores grados de profesionalismo, experiencia y desempeño.

De igual manera, y a efecto de reconocer el esfuerzo de su labor e impulsar el sentido de equidad en el sistema educativo, se propone establecer incentivos más generosos o especiales a aquellos docentes que demuestren mejores capacidades y que desempeñen su labor en lugares y con población de mayor vulnerabilidad.

Sobre la base de estos criterios y de una justa adecuación de la estructura salarial que reconozca las categorías, la carrera y la dedicación desde la Remuneración Base (RB) ajustes de incentivos y méritos sobresalientes, favoreciendo siempre el mejor desempeño. En la Figura 9 se presenta el desglose secuenciado de cada componente.



Figura 9: Factores de incremento a partir de la remuneración base en cada categoría docente.

La remuneración base asignada al docente durante la permanencia en cada categoría, se vería incrementada por los siguientes factores:

- Los resultados de la evaluación del desempeño constituyen el primer factor para el incremento de la RB.
- La aplicación de incentivos a cada categoría por cargo representa una manera de reconocer y estimular el avance en la carrera docente.
- Los años de experiencia, la permanencia y dedicación al servicio impactan positivamente la remuneración.
- El desempeño en sectores con alto grado de vulnerabilidad de la población estudiantil tanto en zonas urbanas como rurales y en escuelas multigrado. Este incentivo puede variar en función de la categoría docente, favoreciendo las categorías superiores. Como ya se ha planteado, el disfrute de los incentivos implica el cumplimiento de los criterios, condiciones o razones que los originaron.
- Desarrollo profesional como una trayectoria que se construye en base a formación continua (especialización, postgrados u otro), producción de investigación, innovaciones, publicaciones y reconocimientos recibidos, todos los cuales dotan al docente de méritos para el otorgamiento de incentivos. Para hacer efectivo el reconocimiento y la valoración del desarrollo profesional docente en base a criterios de calidad, la pertinencia y la relevancia de las acciones formativas que le dan origen.

Se subraya la pertinencia y relevancia de que la que la remuneración base sea la misma por cargos iguales, independientemente del nivel educativo donde se desempeñe el/la docente evitando privilegiar a los niveles superiores en desmedro de los otros niveles del sistema educativo dominicano.

4.7.3 Cese de Funciones o Salida del Servicio

Aparte de lo que se contempla para promover y asegurar condiciones de retiro digno para los/las docentes que cumplen la edad para la jubilación o pensión, los Artículos 52 (literal b), 94 (literal f), 96 (numeral 6) y 98 de Reglamento del Estatuto del Docente establecen las razones y procedimientos para el cese en funciones o salida del servicio docente. Estas disposiciones hacen referencia a resultados deficitarios o insatisfactorios de la evaluación del desempeño de las funciones del/la docente y a grave y/o reiterado incumplimiento de las obligaciones propias de este/a.

Los aspectos específicos en este sentido serán establecidos y consignados en el Reglamento de la Carrera Docente que normará todo lo relativo al ingreso, progresión, permanencia y salida de la carrera.

4.7.4 Implementación de la Carrera Docente

De acuerdo con lo que dispone el Artículo 135 de la Ley 66'97, "se entiende por Carrera Docente la vinculación del servidor de la educación al conjunto de disposiciones organizativas y legales que regulan el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro de los docentes durante su ejercicio profesional, así como sus deberes y sus derechos laborales". En de esta definición también se incluye "el conjunto de disposiciones atinentes a la clasificación y valoración de cargos, el reclutamiento, la selección, el nombramiento de personal, la estabilidad, promoción y evaluación del personal, que brinden a la educación los mejores recursos humanos".

En el presente contexto del Sistema Educativo Dominicano, el ingreso a la carrera docente tiene los dos escenarios de docentes en servicio y docentes de nuevo ingreso.

a) Para los docentes en servicio

Para el caso del personal docente en servicio, en cualquiera de los cargos vigentes se somete a la evaluación de desempeño y de obtener una calificación de “buena” o superior, y a su vez cumplir con las recomendaciones que le fueron formuladas por el organismo competente, postula a la prueba para la certificación, y de superar dichas pruebas le es otorgada su certificación profesional y del desempeño. Alcanzada la condición de docente certificado, este/a es sometido/a a la ponderación correspondiente por parte del Ministerio de Administración Pública para fines de reconocimiento e incorporación a la carrera (Figura 10).



Figura 10: Proceso de implementación de la carrera docente para docentes en servicio.

b) Para docentes de nuevo ingreso

Los profesionales de nuevo ingreso al servicio docente deberán recorrer y superar todos los tramos y procesos, desde concurso de oposición, la inducción en la etapa de inserción al servicio, la evaluación del desempeño de sus funciones y la prueba para la certificación profesional y del desempeño, a partir de lo cual también son sometidos/as a la ponderación correspondiente por parte del Ministerio de Administración Pública para fines de reconocimiento e incorporación a la carrera (Figura 11)

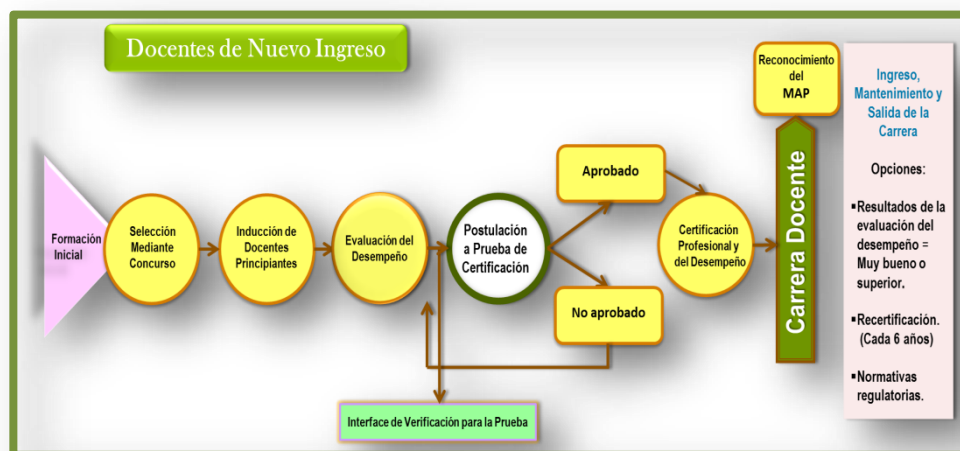


Figura 11: Proceso de implementación de la carrera docente para docentes de nuevo ingreso

El tiempo aproximado para completar el proceso hasta el reconocimiento e incorporación formal a la carrera, una vez aprobado el concurso, contratado provisionalmente por el Ministerio de Educación y asumiendo que el/la docente no confronte retraso en ninguno de los tramos procesuales es como sigue: un año para la inducción, dos años adicionales para la evaluación de desempeño², alrededor de un año más entre postulación-verificación y toma de pruebas para la certificación, y un promedio de año y medio para que el Ministerio de Administración Pública pondere y formalice el reconocimiento e incorporación a la carrera docente. En total se calcula que el tiempo promedio para completar el proceso en el caso del/la docente de nuevo ingreso es de unos cinco años y medio, sin incluir eventuales retrasos.

Como se puede observar en la Figura 11, a partir del momento en que el/la docente de nuevo ingreso al sistema educativo ha superado el tramo de la inducción, la ruta hacia la carrera docente es la misma que está contemplada para el/la que está actualmente en servicio, hasta alcanzar su reconocimiento e incorporación a ésta por el Ministerio de Administración Pública (MAP).

En ambos escenarios el/la docente que complete satisfactoriamente los tramos del proceso recibirá una constancia o certificado por medio del cual el Ministerio de Educación da fe de su profesionalismo y efectivo desempeño de las

² La certificación estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño con calificación bueno o superior.

funciones cargo y categoría correspondiente. Y cada caso de docente certificado le será remitido al Ministerio de Administración Pública a fin de que sea ponderado para su reconocimiento e incorporación a la Carrera Docente.

Todo/a docente de carrera tendrá acceso a una cartera de beneficios y oportunidades que será establecida en el Reglamento del Estatuto de la Carrera Docente. Asimismo, la condición de docente certificado y de carrera se conservará siempre que este/a mantenga una calificación mínima de muy bueno en su evaluación del desempeño de sus funciones.

Nota final

El Sistema de Carrera Docente se plantea como el desafío para impulsar la mejora progresiva de la calidad del desempeño, la revalorización y aprecio social de la profesión y quehacer docente en la República Dominicana, asumida desde una perspectiva de políticas sistémicas centrada en los aspectos críticos relativos al personal docente del Ministerio de Educación.

Se espera que, desde esta perspectiva, la carrera docente resulte generadora de auténticas vocaciones de servicio, atraiga personas talentosas a la docencia, asegure una trayectoria que promueva el desarrollo profesional y personal, desafíe el potencial individual y colectivo de los y las docentes, y posibilite su estabilidad y sentido de éxito en el sistema educativo. Del logro de esta aspiración, dependerá en gran medida el fortalecimiento de la profesión, su dignificación y, en última instancia, la mejora progresiva de la calidad de la educación dominicana.

Como conjunto de políticas para la mejora progresiva de la educación preuniversitaria del país, el Sistema de Carrera Docente requiere de un alto nivel de articulación de los diferentes actores e instancias del Ministerio de Educación y del Sistema Educativo Dominicano, vinculados a la formación, selección, acompañamiento, supervisión y evaluación del personal docente en todos los cargos y categorías. De ahí el sentido y la necesidad de propiciar espacios para el debate permanente de las políticas docentes a partir de las cuales se viabiliza el funcionamiento de este sistema, a fin de asegurar su pertinencia, efectividad, progresión y mejora en el tiempo.

Referencias

- Abreu y Henríquez (2010), Acompañamiento Pedagógico en la Regional 10, Énfasis de acompañamiento de técnicos y técnicas regionales y distritales en los centros educativos, Centro Cultural POVEDA, Santo Domingo, República Dominicana.
- Arredondo, I. (2002). Conferencia “El desempeño de maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades”, Brasilia, Brasil.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus resultados*. PREAL N° 41, Buenos Aires, Argentina.
- Beca y Cerri (2014), *Docentes para una educación de calidad en américa latina: problemas y orientaciones de políticas*, Santiago de Chile.
- Centro de Políticas Públicas UC (2012), *Propuestas para una Carrera Docente, 2012*, Santiago de Chile.
- Cox, Cristián; Beca, Carlos Eugenio; Cerri, Marianela (2014) *Docentes para una educación de calidad en América Latina: Problemas y orientaciones políticas*. Publicado en: Díaz de la Torre, J. (comp. 2014). *Realidades y Prospectiva Educativa*, tomo I pp. 41-92. SNTE, México.
- Dakar (2000), *Declaración Mundial sobre educación para todos "Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje"*, Dakar, Senegal.
- Danielson, Ch. (2011) *Competencias docentes: Desarrollo, apoyo y evaluación*. PREAL, Santiago de Chile.
- Darling-Hammond, L. & J. Baratz-Snowden. (2005). *A Good Teacher in Every Classroom: Preparing the Highly Qualified Teachers our Children Deserve*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Flores, R, 2008, *Estudio sobre formación de maestros y directores*, Secretaría de Estado de Educación, Santo Domingo, República Dominicana.
- Gardner, H. (1987), *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*, D.F, México.

-
-
- Gimeno, C. y González, R. (2003) : *"República Dominicana: el problema de la discriminación en la escuela*, Santo Domingo, República Dominicana.
 - Hargreaves A. & Fullan M. (2012) *Professional Capital. Transforming teaching in every school*. Teachers College Press, Ontario Principals Council.
 - Jomtien (1990), *Declaración Mundial sobre educación para todos "Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje"*, Jomtien, Tailandia.
 - Laies y Santos., 2010, *Nuevos docentes, nuevas carreras. Centro de Estudios en Políticas Públicas*, Buenos Aires, Argentina.
 - *Ley 41-08 de Función Pública*, Santo Domingo, República Dominicana.
 - *Ley General de Educación Superior, Ciencia y Tecnología No. 139-01*, Santo Domingo, República Dominicana.
 - *Ley General de Educación*, 1997, Santo Domingo, República Dominicana.
 - *Ley General que crea al Instituto de Formación Técnico Profesional No. 116-80*, Santo Domingo, República Dominicana.
 - *Ley No. 111, sobre exequátur de profesionales del 3 de noviembre de 1942*, Santo Domingo, República Dominicana.
 - *Ley Orgánica de Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2010-2030*. Disponible en www.procuraduria.gov.do.
 - Medrano y Vaillant. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), Madrid, España.
 - Metas Educativas, 2021, (2010), Consulta Nacional, Serigraf, S.A., Santo Domingo, República Dominicana.
 - Ministerio de Educación (MINERD), 2003, *Reglamento del Estatuto del Docente*, Santo Domingo, República Dominicana.
 - Ministerio de Educación (MINERD), Organización de Estados Americanos (OEI) y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID); (2013) *Fortalecimiento de la Profesión Docente. Sistematización de*

talleres consultivos sobre Inserción y Certificación Docente, Santo Domingo, República Dominicana.

- Ministerio de Educación de Chile, (2010). Carrera Profesional Docente, Un desafío para Chile, CPEIP, Santiago de Chile.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), (en prensa), Viceministerio de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, (2014) *Categorización por Cargos para el Desarrollo de la Carrera Docente en la República Dominicana, desde una Perspectiva de Horizontalidad [versión preliminar]*, Santo Domingo, República Dominicana.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), 2013. *Manual Operativo de Centro Educativo Público*, Santo Domingo, República Dominicana.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), 2013. *Iniciativa para el Desarrollo de una Educación de Calidad (IDEC)*,
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), 2014. Viceministerio de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, *Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*. (Resolución 17'2014). Santo Domingo, República Dominicana.
- Ministerio de Educación Superior - MESCyT (2010), *Estándares de Formación Docente*, Santo Domingo, República Dominicana.
- Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT). *Diagnóstico general para la formación docente 2010*, Santo Domingo, República Dominicana.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MESCyT), 2010, Plan reformulación de la formación docente, Santo Domingo, República Dominicana.
- Orden departamental 10-2013. Disponible en www.educando.edu.do. Recuperado el 30 de enero del año 2014
- Orden departamental 5'2004. - Disponible en www.educando.edu.do. Recuperado el 30 de enero del año 2014

-
-
- Ordenanza 09 2003. Disponible en www.educando.edu.do. Recuperado el 30 de enero del año 2014
 - Ordenanza 3'2001 - Disponible en www.educando.edu.do. Recuperado el 30 de enero del año 2014
 - Ordenanza 8'2004 - Disponible en www.educando.edu.do. Recuperado el 30 de enero del año 2014
 - Ordenanza No. 13-2033, que establece el Tribunal de la Carrera Docente. Disponible en www.educando.edu.do.
 - Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), (2010), *Metas Educativas 2021, La educación que queremos para la generación de los bicentenarios*, Madrid, España
 - Pacto Nacional para la Reforma Educativa en La República Dominicana (2014-2030), Santo Domingo, República Dominicana.
 - Piaget (1952), *Los orígenes de la inteligencia en los niños*, Nueva York. Estados Unidos.
 - *Plan de gobierno 2012 – 2016*, Santo Domingo, República Dominicana.
 - PREAL (2010). *Informe sobre Políticas Educativas en Centroamérica Programa de Promoción de la Reforma Educativa de América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile
 - PREAL (2013). *Informe sobre Políticas Educativas en Centroamérica Programa de Promoción de la Reforma Educativa de América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile.
 - *Reglamento del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA)*, 2003, Santo Domingo, República Dominicana.
 - Schmelkes, S., 2013. UNESCO-OREALC, *La Evaluación del Desempeño Docente. Estado de la cuestión*. Santiago de Chile.
 - Secretaría de Estado de Educación (SEE), *Plan Decenal de Educación 2008-2018*. Segunda edición, Santo Domingo, República Dominicana.

-
-
- Terigi, F., (2007) *Los desafíos que plantean las trayectorias escolares. III Foro latinoamericano de educación: Jóvenes y docentes en el mundo de hoy*, Buenos Aires, Argentina.
 - Terigi, F., (2009), *Carrera docente y políticas de desarrollo profesional. Aprendizaje y desarrollo profesional docente.*, Madrid, España.
 - Terigi, F., (2010). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. PREAL*. Santiago de Chile.
 - UNESCO – OREALC, 2013. *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
 - UNESCO – POVEDA, 2003. *Reinventar la escuela: que opciones?*, Santiago de Chile.
 - UNESCO (2006) *Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo, La alfabetización un factor vital*, Santiago de Chile.
 - UNESCO (2013 – 2014), *Enseñanza aprendizaje: Lograr la calidad para todos*, Santiago de Chile.
 - UNESCO (2013), *Orientaciones Formuladas por la para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
 - UNESCO, 2013-2014. *Informe de Seguimiento de la Educación para Todos (EPT) en el Mundo*, Santiago de Chile.
 - Vaillant, D., Ayuso, J. (2013). *La formación del profesorado en Estados Unidos. Iniciativas orientadas a la mejora educativa*. España.
 - Vaillant, D.2004. *Construcción de la profesión docente en América Latina: Tendencias, temas y debates*, PREAL Santiago de Chile.
 - Vaillant; Garcia, (2012) *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?*, Madrid, España.
 - Ygotsky, Lev S (1978), *Pensamiento y lenguaje*, Madrid:

Anexos

**Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera
Tramos Procesuales del Desarrollo de la Carrera Docente según Tipo de Indicador (OC-DCD, 2014).**

INDICADORES DE CONOCIMIENTOS ESENCIALES

Formación Inicial	Selección Concurso	Inducción	Evaluación Desempeño	Certificación
Perfil de Ingreso: Contribuyen al diseño de la evaluación de las habilidades y destrezas que deben caracterizar a un(a) aspirante al ingreso de la profesión, con miras a favorecer su formación y competencia profesionales. Programas de Formación Docente: Junto al Currículo Dominicano, posibilitan el diseño de los programas de formación en atención al docente que aspira recibir el sistema educativo preuniversitario. Formación Docente y Perfil de Egreso: Contribuyen y orientan el desarrollo del proceso de formación y la evaluación de los conocimientos esenciales que debe mostrar un(a) aspirante al ingreso de la profesión docente.	Diseño de Prueba y Entrevista: Junto al Currículo Dominicano, orientan el diseño de la prueba y la entrevista de concurso de manera que se pueda evidenciar que el o la aspirante a docente cuenta con: Los conocimientos esenciales, especialmente de las áreas curriculares; los dominios de las disciplinas y en la comprensión e intervención lingüística y cultural; la comprensión del contexto.	Plan de Inducción: Contribuyen al diseño de un plan de inducción que incluya la demanda de saberes (conocimientos), tanto de la comprensión de las áreas curriculares como del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inducción: Orientan al desarrollo del proceso de inducción con miras a garantizar el afianzamiento de los conocimientos, y a la fundamentación de la práctica docente.	Diseño de Prueba y Entrevista: Orientan el diseño de la prueba y la entrevista de manera que los resultados de la evaluación puedan indicar la correlación entre el desempeño y los conocimientos, para la definición de acciones de desarrollo profesional docente.	Diseño de Prueba y Entrevista: Conjuntamente con el Currículo Dominicano, orientan el diseño de la prueba de manera que los resultados de la evaluación puedan indicar la correlación entre el desempeño y los conocimientos, para la definición de acciones de desarrollo profesional docente. Postulación y Certificación: Sirven como base para definir las condiciones de la postulación y la certificación, así como la definición de los instrumentos de evaluación y la certificación.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

Formación Inicial	Selección Concurso	Inducción	Evaluación Desempeño	Certificación
Programas de Formación Docente: Orientan el diseño de las prácticas y pasantías, acompañamiento y tutelaje. Formación Docente y Perfil de Egreso: Guián el proceso de formación, con especial atención al orden pedagógico y al desarrollo de los aprendizajes por	Diseño de Prueba y Entrevista: Orientan el diseño de la prueba y la entrevista de concurso de manera que se pueda evidenciar que el o la aspirante a docente cuenta con capacidades, habilidades y destrezas para desempeñarse adecuadamente en su profesión.	Plan de Inducción: Contribuyen al diseño del proceso de acompañamiento y tutelaje docente y de un plan de inducción que incluya los desempeños esperados en el ejercicio profesional. Inducción: Orientan al desarrollo del proceso de	Diseño de Prueba y Entrevista: Orientan el diseño de la prueba y la entrevista de manera que el desarrollo y los resultados del proceso de evaluación puedan indicar en forma válida y confiable el desempeño profesional (dominios, capacidades, competencias,	Diseño de Prueba y Entrevista: Junto al Currículo Dominicano, orientan el diseño de la prueba de manera que los resultados de la evaluación puedan indicar la correlación entre el desempeño y los conocimientos, para la definición de acciones de desarrollo profesional docente.

competencias.
Orientan la evaluación de capacidades, competencias, habilidades y destrezas en las prácticas y pasantías, con el objeto de tributar al perfil del egreso de los y las potenciales docentes deseados en el sistema educativo preuniversitario.

inducción de manera que asegure el desarrollo de competencias y habilidades que se demanda para ejercicio del cargo tras la condición provisional del o de la docente.

habilidades, destrezas, estrategias educativas, entre otros), el reconocimiento y las acciones de desarrollo profesional de los y las docentes.

docente.
**Postulac
Certifica**
Sirven com
definir los
cuales: se
procesos c
aplicación
otorgará la
recertifica

INDICADORES DE DISPOSICIONES CRÍTICAS

Formación Inicial	Selección Concurso	Inducción	Evaluación Desempeño	Certificac
Formación Docente y Perfil de Egreso: Guían el proceso de formación de manera que se fomente el posicionamiento de los y las docentes como intelectuales en el desempeño educativo, y que igualmente se propicie el modelo de desarrollo al cual se aspira en la sociedad dominicana.	Diseño de Prueba y Entrevista: Orientan el diseño de la prueba y la entrevista de concurso de manera que se puedan evidenciar en los y las aspirantes: actitudes y valores que tributen al desarrollo de la educación preuniversitaria; voluntad para desempeñar un cargo.	Plan de Inducción: Contribuyen al diseño del proceso de acompañamiento y tutelaje docente y de un plan de inducción que potencie la vocación del ejercicio docente. Inducción: Orientan el proceso de inducción de manera que los y las docentes desarrollen la actitud de trabajo deseada y reflexionen sobre su ejercicio profesional.	Diseño de Prueba y Entrevista: Orientan el diseño de la prueba y la entrevista de manera que los resultados de la evaluación puedan indicar la correlación entre el desempeño y la actitud ante el ejercicio profesional, para la definición de acciones de desarrollo docente.	Diseño d Guían el prueba de los resulta indicar en confiable de requis actitudina ejercicio p posibilite y el desar Postulac Certifica Sirven co definir los los cuales se definira de postula aplicación se otorgar certificaci recertifica

