



*Ministerio de Educación*  
REPUBLICA DOMINICANA

***Guía Específica***  
***Aplicación de los Estándares Profesionales y del***  
***Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la***  
***Carrera Docente***



***Ingreso al***  
***Servicio***  
***Docente Mediante***  
***Concurso de***  
***Oposición***

---

---

© Ministerio de Educación de la República Dominicana

*Viceministerio de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (VC-DCD)*

***Guía Específica***  
***Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para***  
***la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente***

**ISBN** 978 – 99934 – 43 – 44 – 5

Febrero, 2016

**Diseño y Diagramación**

Cindy A. Abreu J.

***Ingreso al Servicio  
Docente Mediante  
Concurso de Oposición***





*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**

<b>Saturnino de los Santos S., Ph. D.</b>	<i>Viceministro de Educación, Encargado de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente</i>
<b>Celeste Abreu</b>	<i>Asesora</i>
<b>Martha Lebrón Cruz</b>	<i>Directora de Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación Docente</i>
<b>Leandra de León</b>	<i>Directora de Selección por Concurso y Gestión de Carrera Docente</i>
<b>Rafael Luciano G.</b>	<i>Director de Evaluaciones y Pruebas</i>
<b>Nubia Pérez Cuevas</b>	<i>Técnico Especialista Encargada de Gestión, Seguimiento y Actualización de Expedientes Docentes para la Certificación.</i>

## **Equipo de Apoyo**

<b>Martha Tejada Valerio</b>	<i>Asistente – Encargada de Coordinación Intrainstitucional</i>
<b>Edgar Vladimir Hernández</b>	<i>Encargado del Sistema Informático y de Tecnología para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente</i>
<b>Cindya A. Abreu J.</b>	<i>Asistente Ejecutiva – Área Técnica</i>
<b>Yahaira Peña Saldaña</b>	<i>Asistente Ejecutiva – Área Técnica</i>
<b>Flora Tejada Flores</b>	<i>Encargada Administrativa</i>
<b>Maribel Merán de los Santos</b>	<i>Secretaria Ejecutiva – Área Administrativa</i>
<b>Robert Hamlet Castillo</b>	<i>Soporte Técnico</i>

# INDICE

<b>I. Preámbulo</b> .....	<b>1</b>
<b>II. Concepto de Ingreso Selectivo al Servicio y Función Docente, Antecedentes y Aspectos Normativos Relevantes</b> .....	<b>2</b>
<b>III. Aplicación de los Estándares en el Tramo de Ingreso Selectivo al Servicio Docente: Concurso de Oposición</b> .....	<b>4</b>
3.1 Perfil de Ingreso al Servicio y Función Docente .....	5
3.2 Diseño y Aplicación de Pruebas .....	7
3.2.1 Definición de competencias relevantes para la prueba de Competencia y Actitudes.....	10
3.2.2 Análisis de Caso/Resolución de Problemas/Ejercicios de Aplicación .....	14
3.3 Evaluación Oral (entrevista personal).....	15
3.4 Criterios de Evaluación y Calificación.....	16
<b>IV. Síntesis sobre el Rol de los Estándares según Componentes del Proceso de Ingreso al Servicio Docente mediante Concurso de Oposición:</b> .....	<b>19</b>
<b>V. Consideraciones Finales</b> .....	<b>20</b>



## ***I. Preámbulo***

El ingreso al servicio y función magisterial mediante un proceso selectivo o concurso de oposición es el segundo tramo procesual hacia el desarrollo de la carrera docente en el sistema educativo preuniversitario de la República Dominicana. Y al igual que para los subsiguientes tramos de la carrera, en éste la aplicación efectiva de los Estándares Profesionales y del Desempeño constituye el procedimiento técnico coherenciador que, conjuntamente con el Currículo, provee las garantías de legitimidad, validez y fiabilidad de dicho concurso.

Uno de los pasos clave para mejorar la calidad de la plantilla docente de la educación preuniversitaria dominicana es garantizar que la totalidad del personal docente del sistema educativo del país sea seleccionado en base a su cualificación profesional y disposiciones actitudinales para las funciones a desempeñar. El Pacto Nacional para la Reforma Educativa (2014) reconoce y ratifica esta posición al especificar que el ingreso a los cargos docentes sólo puede realizarse mediante concurso de oposición.

Esta guía persigue establecer las orientaciones y especificaciones operativas para la efectiva aplicación de los Estándares en el referido concurso de oposición. La intención es asegurar que todas las instancias y actores que intervienen en este proceso conozcan de manera precisa en base a cuáles indicadores de conocimientos, disposiciones y competencias se realizará la evaluación de ingreso al servicio. Con esto se amplía y fortalece la consistencia y transparencia de dicho concurso en la medida en que los criterios que se usen para definir el contenido y procedimientos de las pruebas sean válidamente acordados y ampliamente conocidos por los aspirantes a ingresar al sistema.

## **II. Concepto de Ingreso Selectivo al Servicio y Función Docente, Antecedentes y Aspectos Normativos Relevantes**

Numerosas instituciones y sistemas educativos en diversos países han establecido procedimientos para el ingreso al servicio y función docente mediante concurso de oposición, entendido como proceso de selección para cubrir plazas vacantes en diferentes puestos y en el cual el/la candidato/a demuestra las competencias, habilidades, destrezas, condiciones personales y profesionales que lo facultan a presentarse como aspirante.

De acuerdo con las evidencias internacionales, en países donde se aplican estos procedimientos como es el caso de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela, México, El Salvador y Panamá en el contexto latinoamericano; y Grecia, Luxemburgo y Francia en el espacio europeo, utilizan el concurso de méritos donde los/las aspirantes a docente avalan su formación y aptitudes para ocupar los cargos abiertos a concurso, y éstos son valorados mediante criterios previamente especificados. En lo que concierne al cargo de director de centro, en Nicaragua, Portugal, España y la República Checa se utiliza la selección democrática que es la opción de elegir al/la director/a tomando en cuenta la opinión de la comunidad escolar (Torrecilla et al., 2006).

Según los autores anteriores, en Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia, Escocia, Irlanda, Inglaterra, ésta se aplica el “*Sistema Libre*” de selección para cubrir puestos vacantes en un puesto concreto sin ningún criterio específico establecido. Adicionalmente, están los llamados ingreso por oposición consistente en un examen donde se demuestran las competencias, capacidades y conocimientos del/la aspirante para ocupar un puesto. El sistema de ingreso por oposición está complementado por el de méritos (combinación de los méritos y los resultados de las pruebas de conocimientos y aptitudes) y lo aplican países como Guatemala, Honduras, Italia, República Dominicana y Uruguay; en el caso de Alemania, Argentina, Austria, Bolivia y Francia solo lo aplican en la Educación Secundaria.

En su informe preparado para la OREALC/UNESCO (2015), Cuenca plantea que de las modalidades anteriores en la región latinoamericana y del caribe prevalece el concurso de méritos, donde la principal base del concurso es la experiencia reconocida. Sobre esta base, algunos países de la región desarrollan exámenes o pruebas que permiten evaluar el nivel de conocimiento de los/las aspirantes, modalidad que se denomina concurso por oposición, siendo la segunda opción de selectividad. Se exceptúan los casos de México, Ecuador y Perú donde este proceso incluye acciones demostrativas, como clases modelo, a la que acceden solamente aquellos/as aspirantes que superan las pruebas de conocimientos.

En cuanto al contexto de la República Dominicana, los antecedentes normativos para el ingreso selectivo al servicio y función docente mediante Concursos de Oposición datan del año 1991, cuando se establece mediante la Ley 14-91 del Servicio Civil y la Carrera Administrativa, derogada luego por la Ley No. 41-08 sobre Función Pública. Su aplicación está referida a los/as servidores y funcionarios de la administración pública del país, incluidos de carreras especiales como la docente.

La Ley General de Educación 66-97, en su Artículo 139 establece que los cargos docente, administrativo-docentes y técnicos-docentes de los diversos niveles del sistema educativo público serán servidos previos concursos de oposición, o por oposición y méritos profesionales, haciendo la precisión de que “la oposición y méritos profesionales”, se utilizará para los ascensos y promociones, tomando en consideración el desempeño mostrado por el/la aspirante en labores o cargos anteriores.

El Reglamento del Estatuto del Docente, Artículo 16 prevé que “el ingreso a la carrera docente, cualquiera que sea la clasificación, cargo y categoría, se efectuará mediante concursos de oposición de antecedentes profesionales, prueba de oposición y entrevista”, explicitando las pautas bajo las cuales debe regirse (vacantes, convocatorias, publicidad, requisitos y criterios de evaluación, comisiones calificadoras).

Al respecto, el Pacto Nacional para la Reforma Educativa 2014-2030, en el numeral 5.2.1, ratifica la necesidad de ampliar y fortalecer la política de ingreso a la carrera docente para incorporar al sistema educativo a profesionales de alta calidad mediante concurso de oposición. El cumplimiento de este compromiso es facilitado al quedar establecidas las características del/la docente preuniversitario en la República Dominicana, a partir de la puesta en vigencia de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente como principal referencia para la profesionalización docente, el aumento del aprovechamiento escolar de los/as estudiantes y la mejora progresiva de la calidad de los aprendizajes curriculares en la educación preuniversitaria del país.

El ingreso a la carrera docente mediante concurso de oposición es un proceso iniciado gradualmente desde 1999, y el análisis de los resultados del mismo ha revelado que una alta proporción de los profesionales con licenciatura en educación no están adecuadamente preparados/as para el trabajo docente. Por consiguiente, esta situación plantea el cuestionamiento no sobre si un/una candidato/a para docente cuenta o no con la licenciatura en educación u otras áreas afines, sino si tiene el perfil idóneo, los conocimientos y competencias para enseñar” (Política 6 del Plan Decenal 2008-2018).

El término “concurso” presenta una tipología distinta de acuerdo al contexto donde se aplique. En el caso dominicano, el concepto que se utiliza es Concurso de Oposición que se define como “el proceso en el cual se hace pública la disponibilidad de una vacante y los/as aspirantes a ocupar el cargo se someten a evaluaciones técnicas en igualdad de condiciones atendiendo a las normas establecidas” (Decretos Presidenciales Nos.524-09 y 525-09). Asimismo, la Orden Departamental 3’12, se refiere al término como un procedimiento selectivo en el que varias personas participan para ocupar un cargo.

Para los efectos de esta guía, el concurso de oposición se asume como un proceso técnico-legal de selección en base a criterios de disposiciones actitudinales y competencias básicas, conocimientos esenciales e idoneidad de los/las aspirantes a ocupar cargos docentes, verificados mediante evaluación del perfil profesional, pruebas y evidencias de desempeño, a partir de lo cual se establece un orden de prioridad dentro de un registro de elegibles para su incorporación al servicio en función la calificación aprobatoria obtenida por los/las candidatos/as, y de acuerdo a las necesidades del MINERD.

### ***III. Aplicación de los Estándares en el Tramo de Ingreso Selectivo al Servicio Docente: Concurso de Oposición***

Esta guía es un instrumento que viabiliza la aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño Docente, facilitando la articulación operativa de los componentes, procesos y resultados parciales del concurso de oposición. En el marco de las políticas docentes del país, asegurar el profesionalismo y prever un efectivo desempeño del personal docente que ingresa al sistema educativo se ha constituido en una crítica prioridad para lograr los objetivos de calidad en los planes educativos nacionales. Según Cox, et al., (2013) la introducción de pruebas que sean vinculantes para el ingreso a la función docente en todo el sistema educativo, asegura no solo la calidad de estos instrumentos de gestión, sino su adecuación a los estándares y al currículo. De igual forma, permiten diagnosticar las competencias relevantes de que está dotado/a cualquier aspirante a docente, lo que se traduce en una adecuada selección de este personal, permitiendo ello utilizar los resultados para llevar a cabo acciones remediales dirigidas a superar deficiencias identificadas.

Los Estándares junto con el currículo constituyen la base para el diseño y elaboración de técnicas e instrumentos para evaluar los/las postulantes a cargos docentes. Son clave para la preparación y aplicación de pruebas de competencias y actitudes, conocimientos y desempeño, incluyendo ejercicios de aplicación (análisis de casos, prácticas de planificación) y entrevista personal oral. Como instrumento para impulsar la carrera docente, aportan rigurosidad y transparencia a este segundo tramo de ingreso a la carrera y contribuye a establecer la confianza en el proceso aplicable para la diversidad de cargos en que se utiliza. Dentro de esta perspectiva, se presentan en la Figura 1 los componentes que configuran el proceso de ingreso selectivo al servicio y función docente.



Figura 1: Componentes del Proceso de Ingreso Selectivo al Servicio Docente mediante Concurso de Oposición

### 3.1 Perfil de Ingreso al Servicio y Función Docente

El proceso selectivo de ingreso mediante concurso de oposición se inicia cuando se definen todos los aspectos operativos del mismo, según lo establecen la Ley 66'97 en su artículo 136 y el Estatuto Docente, en los Artículos 12, 14, 15 y 16, literales “b” y “c”. La definición del perfil profesional para los cargos a cubrir es la primera acción de garantía para el desempeño profesional docente eficaz al que se aspira en el Sistema Educativo Preuniversitario Dominicano y que no se limita a la posesión de un título académico.

El perfil se refiere al grado en se tienen las competencias; esto es, las actitudes o disposiciones personales y profesionales (valores, motivaciones e intereses) y los conocimientos, (dominio del currículo, habilidades cognitivas, socio-afectivas y comunicativas) que implica conocer, ser y saber aplicar, para poder ocupar el cargo a que aspira y cumplir las funciones correspondientes. En este sentido, los Estándares y sus respectivos indicadores, orientan y viabilizan la definición del perfil del/la docente deseable y necesario para incorporarse al Ministerio de Educación. Para estos efectos, además de guiar la evaluación de las indicadas características, dichos estándares proveen los criterios para establecer el cumplimiento de los requisitos y las cualificaciones personales que aseguren la integración de un personal docente que responda a los propósitos de calidad educativa que aspira lograr el Sistema.

En el siguiente cuadro se identifican las competencias asociadas con cada uno de los estándares aplicables al proceso de concurso.

**Cuadro 1.** Competencias Relevantes para la definición del Perfil Profesional para el Ingreso al Servicio y Función Docente (VC-DCD, 2015)

ESTÁNDAR	COMPETENCIAS RELEVANTES
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad reconocer, comprender la etapa de desarrollo de los/las estudiantes.</li> <li>• Capacidad para desarrollar habilidades para la educación inclusiva.</li> <li>• Identifica los enfoques del currículo vigente que promueven el aprendizaje significativo y el desarrollo del/la estudiante.</li> <li>• Capacidad para implicar a los/as estudiantes en propio desarrollo integral</li> </ul>
1.2. Diferencias en el Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para ofrecer atención individualizada a cada estudiante en función a su ritmo y estilo de aprendizaje.</li> <li>• Conocimiento y dominio de estrategias para detectar y trabajar las diferencias de aprendizaje de los/las estudiantes.</li> <li>• Habilidad para manejar el desarrollo de experiencias de aprendizajes significativas de los y las estudiantes</li> <li>• Concomiendo de los diferentes modelos pedagógicos y didácticos para favorecer las diferencias individuales de los/las estudiantes.</li> </ul>
1.3. Ambientes de Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de cómo aplicar las tecnologías para crear ambientes de aprendizajes efectivos.</li> <li>• Capacidad para adaptar el ambiente del aula a las necesidades de aprendizaje de los/las estudiantes.</li> </ul>
2.1 Conocimiento del Contenido Curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y entendimiento de los fundamentos del Currículo vigente del MINERD.</li> <li>• Habilidad para identificar la estructura del currículo, cómo se articulan y aplican en el proceso enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Capacidad y habilidad para dominar las teorías, enfoques pedagógicos que se desarrolla en el currículo.</li> <li>• Capacidad para domina el área (s) curricular (es) en la que se formó.</li> </ul>
2.2 Desarrollo de Habilidades y Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para dominar con eficacia y eficiencia las prácticas didácticas y pedagógicas para la aplicación y/o desarrollo del Currículo.</li> <li>• Conocimiento y comprensión de cómo adecuar los contenidos curriculares a la realidad social.</li> <li>• Habilidad para motivar y despertar interés en los/las estudiantes para aprender, desarrollar competencias que le sirvan para enfrentar problemas de la vida cotidiana</li> </ul>
3.1 Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce diferentes tipos de evaluación y cómo se aplican en el en un proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Habilidad en el diseño y utilización de las diferentes técnicas e instrumentos para la evaluación.</li> </ul>
3.2 Planificación de la Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de los componentes de la planificación para la instrucción.</li> <li>• Capacidad para elaborar un plan de clase en función del área que conoce.</li> <li>• Habilidad para planificar tomando en cuenta el currículo, PEC y el entorno en función a logros educativos.</li> </ul>
3.3 Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de los métodos y las estrategias de enseñanza aprendizaje para atender las diferencias en el aprendizaje.</li> <li>• Capacidad para conocer y dominar diferentes actividades para guiar a los/as estudiantes en el proceso de aprender significativamente.</li> <li>• Habilidad para organizar el proceso con diferentes los recursos (materiales, tecnológicos y del contexto), en función a lo planificado y al contexto educativo.</li> </ul>
4.1 Comunicación y Lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para expresar ideas claras y precisa de forma efectiva que promueven en los/las estudiantes un aprendizaje duradero.</li> <li>• Habilidad para comunicarse utilizando diversos recursos expresivos del lenguaje oral.</li> </ul>

**Cuadro 1.** Competencias Relevantes para la definición del Perfil Profesional para el Ingreso al Servicio y Función Docente (VC-DCD, 2015)

ESTÁNDAR	COMPETENCIAS RELEVANTES
4.2 Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad y disposición para aprender e innovar utilizando diversos escenarios del contexto educativo y recursos tecnológicos.</li> <li>• Conocimiento y disposición para asumir las normas, valores y conductas del contexto escolar, y disposición para su acogida o cumplimiento.</li> </ul>
4.3 Liderazgo y Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y entendimiento sobre diferentes maneras para motivar, comprometer e implicar a todos/as los miembros de la comunidad educativa para alcanzar los logros y metas educativas educativos.</li> <li>• Capacidad para participar en comunidades de aprendizaje exhibiendo responsabilidad social y colaborativa.</li> </ul>

En base a este perfil de competencias se garantiza la selección de aspirantes que posean los atributos de saber y disposiciones críticas para el quehacer docente, a los fines de promover los aprendizajes y el desarrollo integral de los/las estudiantes en el contexto dominicano.

### 3.2 Diseño y Aplicación de Pruebas

Este componente se centra en el diseño, validación, examen de fiabilidad y aplicación de las pruebas de competencias y actitudes, así como las de conocimiento del área curricular en su noción general y de las disciplinas específicas del desempeño previsto. Dichas pruebas se diseñaran de conformidad con los Estándares y el Currículo Dominicano, teniendo en cuenta el cargo o posición, nivel educativo, funciones a desempeñar y área particulares de conocimiento requerido para el efectivo desempeño de las funciones. Este diseño se guiará específicamente por los indicadores de disposiciones actitudinales (personales y profesionales), conocimientos esenciales y desempeño mínimo requerido en las funciones. Tomando estos aspectos fundamentales como referencia, y teniendo en cuenta que el principal énfasis de las pruebas es valorar la aptitud-actitud y los conocimientos esenciales del/la postulante, las que siguen son descripciones operativas de cada uno de los tipos de pruebas del Concurso de Oposición.

- **Las Pruebas de Competencias y Actitudes.** Diferentes términos suelen emplearse para designar las pruebas de competencias y actitudes; entre estos se incluyen “prueba de personalidad o pruebas psicotécnicas”, “prueba de aptitudes” y “competencias básicas”. Independientemente del término utilizado siempre se trata de conocer el pensamiento analítico, crítico y sistémico del postulante a un cargo docente, así como su sentido común, actitudes, valores, motivaciones e intereses y reacciones habituales en relación al quehacer educativo, y especialmente en aquellas situaciones concretas propias de los procesos educativos que se desarrollan en el aula o bien como parte de la gestión institucional. Específicamente, la finalidad de estas pruebas es medir y valorar tanto el nivel de inteligencia, aptitudes y actitudes personales específicas y capacidades críticas de un/una aspirante, incluyendo las disposiciones personales y profesionales para asumir y mantenerse ejerciendo las funciones docentes con idoneidad.

En el Cuadro 2 se identifican las competencias asociadas con cada uno de los estándares aplicables al proceso de concurso.

**Cuadro 2:** Indicadores\* que aplican en la pruebas de competencias y aptitudes, según las competencias correspondientes a cada estándar.

Estándar	Competencias Relevantes	Indicadores	
		Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas
1.1 Desarrollo del/de la Estudiante	• Compromiso Docente	1.1.5, 1.1.6	1.1.7, 1.1.9, 1.1.10
	• Manejo de la Diversidad y las Diferencias Individuales	1.1.4	1.1.10
	• Liderazgo		1.1.8, 1.1.10
	• Pensamiento Analítico	1.1.5, 1.1.6	1.1.9
	• Pensamiento Sistémico	1.1.6	
	• Iniciativa e Innovación		1.1.8, 1.1.9
	• Toma de Decisiones	1.1.5	1.1.8
1.2 Diferencias en el Aprendizaje	• Compromiso Docente	1.2.7	1.2.11, 1.2.13.
	• Manejo de la Diversidad y las Diferencias Individuales	1.2.8, 1.2.10	1.2.12, 1.2.13.
	• Liderazgo	1.2.9	1.2.13
	• Pensamiento Analítico	1.2.7	1.2.11
	• Iniciativa e Innovación		1.3.14
	• Toma de Decisiones	1.2.9	1.2.11
1.3 Ambientes de Aprendizajes	• Compromiso Docente	1.3.8, 1.3.9, 1.3.10	1.3.12, 1.3.13
	• Gestión institucional		1.3.12
	• Liderazgo	1.3.11	1.3.14, 1.3.15
	• Pensamiento Sistémico	1.3.10	1.3.12
	• Autodesarrollo		1.3.16
	• Indagación	1.3.11	1.3.14
2.1 Conocimiento del Contenido Curricular	• Compromiso Docente	2.1.8	2.1.13, 2.1.14, 2.1.16
	• Pensamiento Analítico	2.1.9	2.1.15
	• Pensamiento Crítico	2.1.10, 2.1.11	2.1.14
	• Pensamiento Sistémico	2.1.12	
	• Autocontrol		
	• Flexibilidad	2.1.8	2.1.12, 2.1.13
2.2 Desarrollo de Habilidades y Competencias	• Compromiso Docente	2.2.9, 2.2.10	
	• Liderazgo	2.2.11, 2.2.12	2.2.18
	• Pensamiento Crítico	2.2.13, 2.2.14, 2.2.15	2.2.17
	• Pensamiento Sistémico	2.2.16	2.2.17
	• Manejo de Tics	2.2.12	2.2.19
	• Indagación	2.2.11	2.2.18
3.1 Tipos, Técnicas e Instrumentos de Evaluación	• Compromiso Docente	3.1.10, 3.1.11, 3.1.15	3.1.19, 3.1.20, 3.1.21 3.1.22
	• Manejo de la Diversidad y las Diferencias Individuales	3.1.12, 3.1.17	3.1.21, 3.1.23
	• Liderazgo	3.1.15	
	• Pensamiento Analítico	3.1.16, 3.1.17.	3.1.11, 3.1.12, 3.1.16
	• Iniciativa e Innovación	3.1.13	3.1.23
	• Orientación al Logro	3.1.14	3.1.18

**Cuadro 2:** Indicadores\* que aplican en la pruebas de competencias y aptitudes, según las competencias correspondientes a cada estándar.

Estándar	Competencias Relevantes	Indicadores	
		Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas
3.2 Planificación de la Enseñanza	• Compromiso Docente	3.2.7, 3.2.8, 3.2.9	3.2.16
	• Manejo de la Diversidad y las Diferencias Individuales	3.2.11, 3.2.12.	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15 3.2.16
	• Liderazgo	N/A	3.2.17
	• Pensamiento Analítico	3.2.7	3.2.13, 3.2.16
	• Pensamiento Crítico	3.2.8	N/A
	• Pensamiento Sistémico	3.2.9	3.2.16
3.3 Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	• Compromiso Docente	3.3.10	3.3.13, 3.3.14,
	• Pensamiento Analítico	3.3.11, 3.3.12	
	• Pensamiento Crítico	3.3.10,	3.3.15, 3.3.16,
	• Iniciativa e Innovación	3.3.13	3.3.15
	• Flexibilidad	3.3.12	3.3.16, 3.3.17
	• Gestión Institucional	3.3.11	
	• Manejo de Tics.	3.3.13, 3.3.14	3.3.17
4.1 Comunicación y Lenguaje	• Compromiso Docente	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9,	4.1.13, 4.1.14
	• Manejo de la Diversidad y las Diferencias Individuales	4.1.9, 4.1.10, 4.1.11 4.1.12	4.1.15, 4.1.16.
	• Liderazgo		4.1.16, 4.1.13
	• Pensamiento Crítico		4.1.16
	• Comunicación	4.1.9	4.1.13, 4.1.14, 4.1.16
	• Flexibilidad	4.1.8	4.1.15, 4.1.16
	• Indagación	4.1.10	
4.2 Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas	• Compromiso Docente	4.2.8, 4.2.9	4.2.13,
	• Manejo de la Diversidad y las Diferencias Individuales	4.3.10, 4.2.11.	4.2.14, 4.2.15, 4.2.16
	• Flexibilidad	4.2.8	
	• Liderazgo	4.2.12	4.2.17, 4.2.18.
	• Pensamiento Analítico	4.2.12	4.2.17
	• Indagación	4.2.12	
	• Autodesarrollo	4.2.8, 4.2.12	4.2.17
	• Sensibilidad y Tolerancia		4.2.16
	• Toma de Decisiones	4.2.8	4.2.13
4.3 Liderazgo y Colaboración	• Compromiso Docente	4.3.12, 4.3.13,	4.3.17, 4.3.18, 4.3.22
	• Manejo de la Diversidad y las Diferencias Individuales	4.3.14, 4.3.15, 4.3.16	4.3.19, 4.3.23, 4.3.21
	• Liderazgo/flexibilidad	4.3.17	4.3.22, 4.3.24
	• Investigación	4.3.14	
	• Autodesarrollo	4.3.12, 4.3.13	4.3.23
	• Pensamiento analítico	4.3.14	4.3.22, 4.3.24
	• Relaciones con la comunidad	4.3.12, 4.3.13, 4.3.14	4.3.23
	• Manejo de conflictos	4.3.14	4.3.23

**NOTA:** Se aclara que la referencia de los indicadores en esta Guía se hace mediante la etiqueta numérica asignada en la matriz operativa del documento de los Estándares Profesionales para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (2014). Por ejemplo: **3.2.16.**, donde:

**3** = Corresponde a la Dimensión

**2** = Corresponde al Estándar

**16** = Corresponde al Indicador

La correcta lectura de la etiqueta es: *Indicador no.16 del Estándar no.2 de la Tercera Dimensión.*

### 3.2.1 Definición de competencias relevantes para la prueba de Competencia y Actitudes.

- 1. Compromiso Docente:** Capacidad para promover el aprendizaje y desarrollo de los y las estudiantes. Se compromete con el cumplimiento de la misión, visión y valores institucionales. Se siente orgulloso de formar parte de una comunidad educativa y de la profesión docente. Reconoce que su compromiso como profesional de la educación va más allá de la acción docente que desarrolla en el aula.
- 2. Manejo de la Diversidad y las Diferencias Individuales:** Capacidad para incluir con apertura la diversidad y las diferencias individuales, proporcionando atención personal e individualizada a cada sujeto. Conoce y sabe cómo aplicar diversas estrategias, recursos, herramientas y medios orientados a las características particulares para el logro de una educación inclusiva.
- 3. Liderazgo:** Capacidad para motivar, comprometer e implicar a todos/as los estudiantes y a otros miembros de la comunidad educativa a que su ejercicio docente se desarrolle con mayor incidencia con el objetivo de posibilitar la educación de calidad que demanda la sociedad dominicana. Demuestra compromiso con el trabajo cooperativo en la construcción de una identidad común guiado por la visión y misión del Sistema Educativo Dominicano.
- 4. Pensamiento Analítico:** Capacidad y habilidad para entender y descomponer sistemáticamente las partes de una situación o problema, buscando comprender el significado de cada componente parcialmente. Sabe plantear y organizar un problema o situación paso a paso para resolverlo, habilidad para establecer comparaciones, identificar secuencias, relaciones y establecer prioridades de manera racional.
- 5. Pensamiento Crítico:** Capacidad y habilidad intelectual para conocer, comprender, identificar, analizar argumentos y supuestos de manera efectiva, para posibilitar, evaluar evidencias, deducir e inferir conclusiones reflexivas, reestructurar el pensamiento y puede decidir qué hacer o creer sobre la situación planteada como resultados de análisis y evaluación.
- 6. Pensamiento Sistémico:** Capacidad y habilidad para pensar holísticamente en las estructuras inherentes del acto de pensar y emitir juicio decidido y auto-regulado como resultado de la interpretación, análisis, evaluación, inferencia y explicación de todas las consideraciones conceptuales, metodológicas,

criteriológicas, contextuales y de la evidencia en las cuales se basa ese juicio. Conduciendo a la construcción de autonomía y valoración de criterios (consigo mismo), flexibilidad, modificación o cambio de los juicios de los demás (no aceptarlo todo).

7. **Comunicación:** Capacidad para expresar ideas e informaciones de forma clara y precisa. Demuestra habilidad para saber cuándo y a quién preguntar para propiciar el diálogo y la participación; uso del lenguaje adecuado al contexto y a la cultura, y de sus diversos recursos, estrategias, medios y modos de comunicación, en forma clara, y empática.
8. **Autodesarrollo:** Capacidad para impulsar el crecimiento personal y el fortalecimiento de las capacidades propias. Habilidad para auto-conocerse y aprovechar las oportunidades de aprender permanentemente de su propia experiencia y de otros. Asumiendo compromiso y responsabilidad por su desarrollo profesional, disposición y motivación intrínseca y extrínseca para innovar, investigar, reflexionar sobre su práctica y disposición para una labor basada en la Ética profesional.
9. **Autocontrol:** Capacidad para controlar las emociones personales (prejuicios, conductas, tensiones, conflictos y emociones) presentadas en situaciones de distinta naturaleza, desplegando estrategias adecuadas para afrontarlas, evitando reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad con los demás.
10. **Iniciativa e Innovación:** Capacidad para el trabajo proactivo y con autonomía frente a las responsabilidades y compromisos relacionados con la función y servicio docente, así como proponer alternativas e implementar nuevas ideas y soluciones innovadoras a situaciones o problemas. Desarrolla capacidad en la formulación de nuevos planteamientos, demuestra reacción a los cambios que se producen en el contexto y la toma de decisiones con autonomía.
11. **Toma de Decisiones:** presenta habilidad certera y disposición para resolver conflictos y situaciones problemáticas o seleccionar de entre varias alternativas siguiendo criterios definidos, aquellas que son más viables para actuar y conseguir de los objetivos planificados y logros esperados como resultado de una acción. Autonomía para tomar decisiones prácticas y obtener los mejores resultados, al ejecutar y controlar la planificación de su intervención.
12. **Orientación al Logro:** Disposición a fijar metas desafiantes y al logro de resultados en el marco de las necesidades de aprendizajes de los/as estudiantes y mejora de la institución. Demuestra compromiso con el seguimiento y la evaluación de los resultados esperados, con marcado interés por realizar bien el trabajo o cumplir con las expectativas creadas.
13. **Manejo de Tics:** Habilidad para dominar, evaluar, seleccionar, utilizar e integrar las Tics. en su práctica profesional y en logros educativos.
14. **Trabajo en Equipo:** Capacidad y disposición para trabajar con otros pares y alcanzar las metas individuales y colectivas propuestas. Alto sentido de pertenencia a una comunidad de aprendizaje con resultados significativos. Capacidad de integración para los logros de las metas grupales a las individuales.

15. **Manejo de Conflictos:** Capacidad de mediar para buscar soluciones efectivas y oportunas a los conflictos, promoviendo espacios de concertación justa y equitativa en función de los intereses comunes. Genera confianza en el proceso de mediación.
16. **Relaciones con la Comunidad:** Capacidad para relacionarse actores esenciales para alcanzar las metas institucionales. Responde al reto de articular la relación entre la institución, la familia, y el entorno comunitario.
17. **Indagación e Investigación:** Capacidad de comprender y emplear el modo particular de la búsqueda de informaciones fiables para obtener y actualizar los conocimientos y mantenerse contextualizado con la realidad y poder insertar a los/as estudiantes en el escenario global.
18. **Flexibilidad: Habilidad** de adaptarse a distintas situaciones, personas o grupos. Disposición a cambiar de enfoque o la manera de concebir la realidad, buscando una mejor forma de hacer las cosas, adoptando posiciones diferentes a fin de encontrar soluciones más eficientes. Compromiso para respetar las diferencias individuales, de género, etnia, creencias, así como el respeto a otras culturas.
19. **Gestión Institucional:** Capacidad para articular recursos, mantener modelos de organización y eficacia, y adecuar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las necesidades de los y las estudiantes para alcanzar las metas de calidad educativa.
20. **Sensibilidad Interpersonal:** Capacidad para interpretar los sentimientos o intereses de los demás, expresados de manera verbal o no verbal. Capacidad para aceptar el pensamiento divergente y asumirlo como oportunidad para establecer comunicación efectiva con otros/as.

En base a este perfil de competencias, se garantiza la selección de aspirantes que posean los atributos de saber y disposiciones críticas para el quehacer docente, y capaces de promover los aprendizajes y el desarrollo integral de los/las estudiantes en el contexto dominicano.

- **Las Pruebas de Conocimiento.** Estas pruebas están destinadas a evaluar el conjunto de competencias cognitivas e intelectuales esenciales para el desempeño de las funciones docentes del cargo al, que aspira el/la candidato/a. Incluye conocimientos generales y específico o disciplinares de las áreas del saber que definen su formación, el nivel educativo en el aspira ejercer como docente, así como las habilidades requeridas para el desempeño eficaz de las funciones, los cuales se asume han sido desarrollados y potenciados en el proceso formativo inicial que dota del perfil requerido para presentarse como candidato/a a la posición docente de que se trate. Es decir, en su contenido estas pruebas están centradas en la medición del haber cognitivo-intelectual del/la candidata/a (niveles de conocimientos, manejo de teorías, enfoques didáctico-pedagógicos de que está dotado/a el/la aspirante a docente; su saber, entendimiento, comprensión y dominio de

los elementos de contenido en base a los cuales se garantiza su desempeño de las funciones en el área, nivel y cargo en que aspira ofrecer sus servicios. Para la construcción de dichas pruebas, se usan los indicadores de conocimientos esenciales que se identifican en Cuadro 4 de esta guía, el currículo particular del área de contenido y nivel educativo en correspondencia con el perfil de la formación inicial oficialmente vigente.

**Cuadro 3:** Estándares y Correspondientes Indicadores para el Diseño de Pruebas

ESTÁNDARES	Diseño de Pruebas Conocimientos Generales y Disciplinarios		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.4.	1.1.7, 1.1.8	
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.7., 1.2.8.	1.2.12	1.1.2.
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.9.	1.3.12	
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.12.	2.1.14	
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.13, 2.2.14.	2.2.17	
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.16.	3.1.19, 3.1.20	3.1.1, 3.1.2.
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.8.		
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.12.	3.3.17	
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.12.		
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.10	4.2.17, 4.2.18	
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.12.,	4.3.23	

- Pruebas (Ejercicios) de Ejecución.** Las pruebas de competencias y actitudes, y las de conocimiento, antes descritas, son de tipo “pruebas objetivas” y cuentan por una alta proporción de la evaluación de ingreso al servicio y quehacer docente. Sin embargo, estas no son suficientes para establecer y verificar la idoneidad de los/las aspirantes para un desempeño efectivo de las funciones docentes. Por ello se hace imprescindible utilizar otras herramientas técnicas que permitan ampliar y fortalecer la evaluación basada en las pruebas objetivas, para lo cual se incluyen las pruebas de ejecución, también llamadas ejercicios prácticos, pruebas funcionales, pruebas situacionales o ejercicios de ejecución, siempre dirigida a ponderar cómo se desempeñaría un/una aspirantes una vez este en el ejercicio de la función docente, y deba manejar algunas de las situaciones propias de su cargo.

Este tipo de pruebas ha mostrado ser muy útil para medir, valorar y verificar en contextos simulados lo que sabe y es capaz de hacer el/la aspirante a docente, y por vía de ello acreditar la posesión de saberes, disposiciones, habilidades y destrezas integradas en competencias complejas para el desempeño de funciones educativas.

Lemus (1971, 1974, 1997) y Boterf (1990) coinciden en plantear que mediante las pruebas de ejecución se utilizan técnicas que permiten simular

total o parcialmente la actuación docente en situaciones en las cuales revelan sus competencias para el desempeño de las funciones, según el cargo.

### 3.2.2 Análisis de Caso/Resolución de Problemas/Ejercicios de Aplicación

Aunque estos tres aspectos están incluidos en las pruebas de conocimientos generales y disciplinares, dada la importancia que tiene la utilización de los indicadores específicos para para cada uno de éstos, se describen por separado para facilitar su aplicación operativa en dichas pruebas.

La aplicación de las pruebas que determinan las cualidades, capacidades, saberes y competencias que definen a un/una aspirante no es suficiente garantía de que éste/a tendrá el desempeño requerido en la realización o cumplimiento de sus funciones educativas en el centro escolar o cargos directivos en el MINERD. Se reconoce que gestionar un centro educativo, direcciones regionales o distritales no consiste únicamente en poseer conocimientos, destrezas y habilidades específicas, sino que también es necesario evaluar la manera cómo solucionarían problemas en situaciones reales. Para efectos de la presente guía se establece el “Análisis de Casos” como aquella capacidad de los/las aspirantes para examinar y articular situaciones del contexto educativo y definir acciones para el logro de propósitos. La referida técnica permite evidenciar y ponderar las competencias de éstos para integrar y activar capacidades teóricas y prácticas en los contextos específicos, ya que en el desempeño de las funciones se toman decisiones basadas en el conocimiento disciplinar y didáctico, además de las convicciones personales. El cuadro que se presenta a continuación muestra los indicadores que aplican para este componente del concurso.

Cuadro 4: Estándares y Correspondientes Indicadores para Análisis de Caso /Resolución de Problemas

ESTÁNDARES	Análisis de Caso/Resolución de Problemas		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.3		
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.8	1.2.13	1.2.2, 1.2.5
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8	1.3.16	1.3.1, 1.3.2, 1.3.7
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.9, 2.1.11	2.1.13, 2.1.15	2.1.1
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.9, 2.2.11	2.2.18	2.2.4, 2.2.5, 2.2.8
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.11, 3.1.14, 3.1.15	3.1.20, 3.1.21, 3.1.18	3.1.7, 3.1.8,
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.11, 3.2.12	3.2.17, 3.2.14	3.2.3, 3.2.5, 3.2.6
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.10, 3.3.11, 3.3.13, 3.3.14	3.3.15	3.3.1, 3.3.5, 3.3.8
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.9, 4.1.10, 4.1.11	4.1.13	4.1.1, 4.1.6
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.11	4.2.14, 4.2.15, 4.2.16	4.2.1, 4.2.2, 4.2.4, 4.2.6, 4.2.7
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.14, 4.3.15	4.3.17, 4.3.20, 4.3.22	4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.7, 4.3.10

En cuanto al “Ejercicio de Aplicación”, se considera que una de las primeras funciones que realiza un/una docente al ingresar al servicio y función docente es preparar de forma anticipada y organizadas acciones pedagógicas y didácticas que se evidencian en la planificación de la instrucción. Para garantizar que los/las aspirantes a ocupar cargos docente, exhiban competencias relacionadas con la planificación del proceso de enseñar a aprender, se le evaluará por medio a la realización de ejercicios de planificación. El cuadro que se presenta a continuación muestra los indicadores que aplican en este componente del concurso.

**Cuadro 5:** Estándares y Correspondientes Indicadores para Ejercicios de Aplicación

ESTÁNDARES	Ejercicios de Aplicación		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.5, 1.1.6	1.1.9,1.1.10,1.1.12.	1.1.2
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.7, 1.2.10	1.2.11,1.2.13	1.2.3,1.2.4, 1.2.6
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.10, 1.3.11	1.3.13,1.3.14,1.3.15.	1.3.2,1.3.3, 1.3.4, 1.3.5, 1.3.7
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.8, 2.1.10	2.1.16	2.1.2, 2.1.4, 2.1.6, 2.1.7
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.10,2.2.1 2.2.15, 2.2.16	2.2.17,2.2.19	2.2.6, 2.2.8
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.12, 3.1.13, 3.1.17	3.1.21, 3.1.22	3.1.1, 3.1.6, 3.1.9, 3.1.10
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7, 3.2.9, 3.2.10, 3.2.11, 3.2.12	3.2.13, 3.2.15, 3.2.16	3.2.1, 3.2.2, 3.2.4, 3.2.6
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.10, 3.3.11	3.3.15, 3.3.16	3.3.4, 3.3.6, 3.3.5, 3.3.9
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.7, 4.1.8	4.1.11,4.1.15,4.1.16.	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.9, 4.2.11,4.2.12	4.2.13, 4.2.14	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.12, 4.3.13, 4.3.16	4.3.18, 4.3.19, 4.3.20, 4.3.21, 4.3.22, 4.3.24.	4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.8, 4.3.10

### 3.3 Evaluación Oral (entrevista personal)

La Evaluación oral forma parte de los componentes del concurso para el ingreso selectivo al servicio y función docente. Permite identificar aspectos que no se evidenciaron en las fases anteriores. Implica la preparación de procedimientos o protocolos que posibilitan la valoración de aptitudes (capacidades, habilidades y competencias), actitudes (intereses, valores y disposición de comportamiento personal); y además contrastar las informaciones de los resultados y aspectos específicos evaluados en las pruebas anteriores. En este componente del concurso, los Estándares con sus correspondientes indicadores viabilizan la realización de la evaluación oral o entrevista personal.

**Cuadro 6:** Estándares y Correspondientes Indicadores para Evaluación Oral (entrevista personal).

ESTÁNDARES	Evaluación Oral (entrevista personal).		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.5, 1.1.6.	1.1.9, 1.1.10	1.1.1, 1.1.3
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.8, 1.2.9, 1.2.10	1.2.12,1.2.13	1.2.1, 1.2.3, 1.2.5, 1.2.6
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8, 1.3.9, 1.3.11	1.3.12,1.3.13,1.3.14,1.3.15,1.3.16	1.3.1, 1.3.3, 1.3.5
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.8, 2.1.9, 2.1.11, 2.1.12.	2.1.13, 2.1.14, 2.1.15, 2.1.16.	2.1.1, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5, 2.1.6, 2.1.7
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.9, 2.2.10, 2.2.11, 2.2.14, 2.2.15, 2.2.16.	2.2.17, 2.2.18, 2.2.19	2.2.1, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.8.
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.13, 3.1.15, 3.1.16, 3.1.17	3.1.18, 3.1.20, 3.1.21, 3.1.22.	3.1.1, 3.1.2, 3.1.5, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.9.
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.9, 3.2.10, 3.2.11, 3.2.12.	3.2.14,3.2.15,3.2.16.	3.2.2, 3.2.5, 3.2.6
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.10, 3.3.11, 3.3.12, 3.3.13, 3.3.14.	3.3.16, 3.3.17	3.3.1, 3.2.2, 3.3.4, 3.3.7, 3.3.8, 3.3.9
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.7, 4.1.9, 4.1.11, 4.1.12	4.1.13, 4.1.15, 4.1.16	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.10, 4.2.12.	4.2.15, 4.2.16, 4.2.17, 4.2.18	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5., 4.2.7.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.12, 4.3.13, 4.3.14, 4.3.15, 4.3.16.	4.3.17, 4.3.18, 4.3.19, 4.3.20, 4.3.21, 4.3.22, 4.3.23, 4.3.24.	4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.7, 4.3.8, 4.3.10, 4.3.11.

### 3.4 Criterios de Evaluación y Calificación

Independientemente del cargo y categoría docente al que se aplique, el proceso selectivo de ingreso está centrado en evaluar las competencias cognitivo-intelectuales, las disposiciones actitudinales (personales y profesionales) y las habilidades de los/las aspirantes para desempeñar las funciones del cargo o posición abierto a concurso. Al establecerse un perfil de ingreso, en función de las competencias relevantes resumidas del Cuadro 1 de esta guía, no sólo quedan explícitos los diferentes componentes del concurso, sino igualmente los criterios de evaluación y calificación de los/as aspirantes en función de los Estándares.

Asimismo, la escala de calificación prevista en los Estándares<sup>1</sup> establece las bases para una codificación de la valoración de los resultados de la evaluación en el concurso, lo que a su vez facilita su presentación y revela claramente la condición de inicio del/la docente. Dichos Estos resultados aportan informaciones clave para la toma de decisiones de apoyo, y sirven de pautas

<sup>1</sup> Ver sección *Matriz Operativa de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*, Ed. 2014

para el desarrollo de actividades de carácter formativo en el marco de la inducción, acompañamiento, tutoría y capacitación en servicio. La Figura 2 muestra la escala contentiva de los criterios de evaluación y calificación de los resultados generales del concurso.

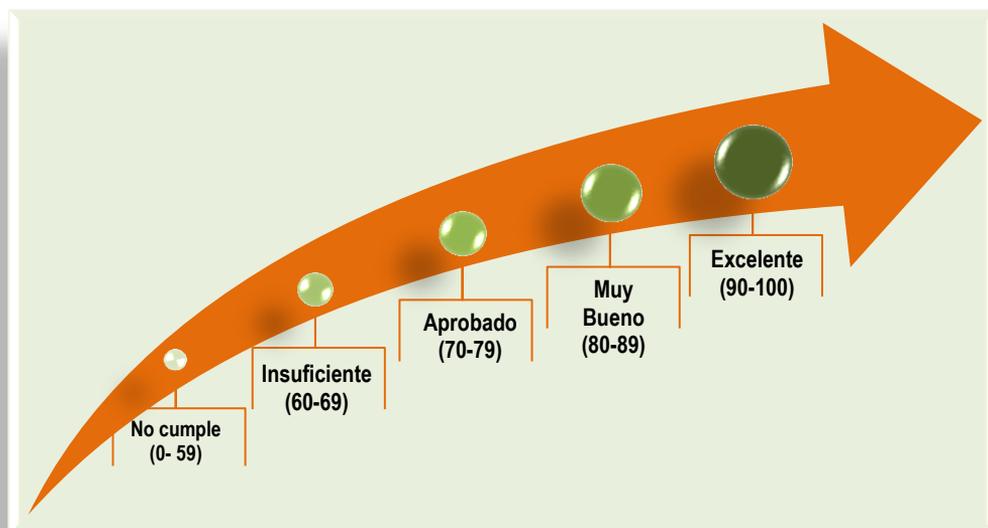


Figura 2: Escala de Evaluación y la Calificación

### Descripción de rangos o niveles cualitativos empleados:

- **No cumple o no apto (0- 59):** El/la postulante no demostró el cumplimiento de los Estándares ni la posesión de las competencias relevantes requeridas para ingresar al servicio y la función docente. Los resultados de las pruebas no revelan el desempeño requerido.
- **Insuficiente (60-69):** El/la postulante presenta escaso dominio de los estándares y las competencias relevantes mínimas requeridas para ejercer la función docente. Muestra debilidades y deficiencias contundentes en el cumplimiento de los conocimientos, competencias y aptitudes evaluados. Solo en algún aspecto del desarrollo de las pruebas presentó evidencias requeridas para ocupar el puesto. **Puede presentarse a la próxima convocatoria.**
- **Aprobado (70-79):** El/la postulante presenta un dominio suficiente de los Estándares y las competencias relevantes evaluadas. Debe superar las deficiencias y debilidades identificadas que pueden afectar un buen ejercicio del puesto al cual aspira. La falta de desarrollo profesional y de perfeccionamiento quedan evidenciados de manera contundente.
- **Muy Bueno (80-89):** El/la postulante demuestra un alto dominio de los estándares y las competencias relevantes objeto de evaluación. Se evidencia y valora que posee los conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes para

un ejercicio profesional eficaz de las funciones relacionada con el puesto al cual aspira. Cumple notablemente con los requerimientos necesarios para ingresar al servicio y desempeñar la función.

- **Excelente (90-100):** Todos los resultados de las diferentes pruebas ejecutadas demuestran que el/la postulante tiene un dominio sobresaliente de los estándares y las competencias relevantes que fueron objeto de evaluación. El/la postulante demostró en las distintas pruebas realizadas que posee excelente dominio de los estándares y competencias relevantes en función a los conocimientos, cualidades profesionales y disposiciones actitudinales evaluadas. Sobrepasa las expectativas convencionales al realizar las diferentes pruebas del concurso.

**Nota:** El cumplimiento de los indicadores en cada uno de los Estándares se debe evaluar en función de la aplicación por tipo de cargo de los candidatos que se están evaluando<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Referirse al Compendio de Especificaciones para la Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente del Personal Docente del MINERD, 2015.

#### IV. Síntesis sobre el Rol de los Estándares según Componentes del Proceso de Ingreso al Servicio Docente mediante Concurso de Oposición:

##### Perfil de Ingreso al Servicio y Función Docente

- Viabilizan la definición del perfil docente deseable y necesario para incorporarse al Sistema.
- Posibilitan la identificación de las competencias relevantes que se esperan que los/las postulantes posean para ejercer la profesión.
- Permiten a los/las responsables del proceso de selección identificar y obtener información para seleccionar el perfil profesional que mejor se ajuste a los requerimientos de calidad esperado.

##### Diseño de Pruebas

- Orientan el diseño de pruebas con la finalidad de evaluar los conocimientos esenciales, desempeños mínimos y disposiciones críticas de los/las postulantes.
- Ofrecen elementos específicos para realizar las pruebas en función a lo que deberían saber y poder hacer los/las postulantes.
- Contribuyen a determinar el nivel de dominio de los saberes fundamentales y disciplinares específicos del área que va a desempeñar.
- Permiten evaluar las competencias de los/las aspirantes mediante Análisis de Caso, Resolución de Problemas y Ejercicios de Aplicación como parte de la demostración de los conocimientos teórico-prácticos en contextos específico.

##### Evaluación Oral (Entrevista Personal)

- Viabilizan el diseño y construcción de la evaluación Oral o Entrevista Personal.
- Posibilitan la valoración de las aptitudes requeridas para ocupar un cargo en el sistema.
- Ayudan a contrastar las informaciones de los resultados obtenidos en las evaluaciones anteriores.
- Construyen el referente para la elaboración de los instrumentos y respectivas rubricas.

##### Criterios de Evaluación y Calificación

- Proporcionan elementos claros y precisos para la definición de los criterios de evaluación y calificación de los/as aspirantes.
- Orientan la codificación de la valoración en base de los resultados y motiva la presentación de los mismos con especial énfasis en las áreas deficitarias.
- Aportan informaciones para la toma de decisiones y sirven de pautas para el desarrollo de mejora profesional en el próximo tramo procesual.

Figura 3: Síntesis del Rol de los Estándares en el Proceso de Ingreso al Servicio Docente Mediante Concurso de Oposición

## V. Consideraciones Finales

Los sistemas educativos que han logrado buenos resultados se ocupan no solo de ofrecer una excelente formación a sus docentes, sino que además asumen la necesidad de garantizar una alta valoración social de la profesión, sin la cual no es posible atraer y mantener buenos/as docentes en los centros educativos y en el aula. En efecto, mejorar la calidad de la formación inicial y elevar los requisitos de ingreso a la docencia supone una carrera profesional capaz de motivar a los/las jóvenes con buenas condiciones académicas y aptitudes para la labor pedagógica (Beca, 2015).

La experiencia que se deriva de los concursos realizados hasta ahora en República Dominicana y otros países de la región para la selección del personal docente que aspira a ocupar cargos en el sistema educativo preuniversitario, provee bases suficientemente sólidas para sustentar la decisión de avanzar a una etapa superior del Concurso de Oposición. Se trata de dar un paso de avance orientado a dotar este tramo de la Carrera Docente de una mayor sistematicidad y confiabilidad en sus resultados, lo cual es imprescindible para garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al servicio docente en base a dar claras evidencias respecto a la posesión o no del perfil requerido para cada cargo y respectivas funciones en concurso. De esta manera, se garantiza la selección de profesionales idóneos para ocupar las posiciones docentes, y se puede aportar información de alta utilidad a las instituciones formadoras para la toma de decisiones referentes a sus ofertas formativas en educación.

Estas iniciativas indican que el proceso selectivo de ingreso al servicio y función docente (Concurso de Oposición) corresponde a una política del Estado que, junto a sus mecanismos viabilizadores, lo institucionaliza con la finalidad de seleccionar a los mejores profesionales para un servicio de alto interés social.

## Referencias

- Adams, Y. (2004). *Effective Classroom Discipline and Management*. REZA.
- Alvarado, F., & La Voy, D. (2006). *Teachers: powerful innovators*. Washington: AED.
- Barrera, I., & Myers, R. (2011). *Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate*. Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe [PREAL].
- Cox, C., Beca, C. E., & Cerri, M. (2013). *Docentes para una Educación de Calidad en América Latina: Problemas y Orientaciones de Políticas*. J. Díaz de la Torre, (Comp.), *Realidades y Prospectiva Educativa*, 1, 41-92.
- Cox, C., Beca, C.E., Cerri, M. (2011). *Nueva Agenda de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe: nudos críticos y criterios de acción*. Documento Encuentro Preparatorio Regional 2011, Naciones Unidas-Consejo Económico Social. Buenos Aires, Argentina.
- Cuenca, R. (2015). *Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocracia para el desarrollo profesional*.
- de Educación, S. D. E. (2008). *Plan decenal de educación 2008-2018. Un instrumento de trabajo en procura de la Excelencia Educativa (Segunda edición revisada)*.
- Decreto Presidencial No. 524-09 sobre Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.
- Decreto Presidencial No.525-09, sobre Reglamento de Evaluación, Desempeño y Promoción de Servidores y Funcionarios de la Administración Pública.
- Drawing from Teacher Effectiveness Research and Research into Teacher Interpersonal Behavior to Establish a Teacher Evaluation System: A Study on the Use of Students Ratings to Evaluate Teacher Behavior. *The Journal of Classroom Interaction*; 40, 2; (44-68).
- Infante, C. E. B. (2012). *Apoyo al Fortalecimiento de la Profesión Docente*.
- Insulza, J. (2008). *Evaluación, carrera y vocación docente*. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1(2).
- Larsen, L. R., & Calfee, R. C. (2005). *Assessing teacher candidate growth over time: Embedded signature assessments*. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 78(4), 151-157.
- Ley de Función Pública, No. 41-2008.
- Ley No. 14-91, sobre Servicio Civil y Carrera Administrativa de República Dominicana, del 20 de mayo de 1991, y el Reglamento para su aplicación No. 81-94. G.O. 9879.
- Murillo, FJ (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa*. Santiago de Chile: UNESCO. [Revisada]. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 203-207.
- OEI (2010). *Metas Educativas*. Consulta Nacional República Dominicana, Santo Domingo, R.D.
- Orden Departamental No. 03-2012, que reglamenta el Sistema de Concurso de Oposición para seleccionar Directores/as y Sub-Directores/as de los Niveles Básico y Medio,

Orientadores/as y Maestras/os de Educación Inicial, Básica y Educación Física de los Centros Educativos públicos en el año 2012.

- Organización de Estados Iberoamericanos, OEI (2010). Metas Educativa 2021. La Educación que queremos para la generación de los bicentenarios. Documento final. Madrid: OEI/CEPAL/SEGIB.
- Pecheone, R.; Pigg, M.; Chung, R.; Souviney, R. (2005). Performance Assessment and Electronic Portfolios: Their Effect on Teacher Learning and Education. *The Clearing House*; 78, 4 (164-176).
- Ping-Yu Wang. (2005). The Examination of Six Dimensions of Teacher Empowerment for Taiwanese Elementary School Teachers. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*; 6, 1; (214-218).
- Rike, C. J., & Sharp, L. K. (2008). Assessing preservice teachers' dispositions: A critical dimension of professional preparation. *Childhood Education*, 84(3), 150-153.
- Secretaría de Estado de Educación (2008). Secretaría de Estado de Educación. Plan Decenal de Educación 2008/2018. Santo Domingo, República Dominicana.
- Secretaría de Estado de Educación y Cultura (1997). Ley General de Educación No. 6697. Editora Taller. Santo Domingo, República Dominicana.
- Tenutto, M. A., Brutti, C., & Algaraná, S. (2010). Planificar, enseñar, aprender y evaluar por competencias: conceptos y propuestas. Marta Tenutto, Cristina Brutti, Sonia Algaraná.
- Torrecilla, F. J. M., de Alba, V. G., & Moreno, H. E. R. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa.
- UNESCO (2013a). Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe. OREALC-UNESCO, Santiago de Chile.
- UNESCO (2013b). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: hacia la educación de calidad para todos al 2015. OREALC-UNESCO, Santiago de Chile.
- UNESCO/OREALC (2012). Situación Educativa en América Latina y el Caribe. Hacia una educación de calidad el 2015. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of educational research*, 74(3), 255-316.
- Yost, D. S. (2006). Reflection and self-efficacy: Enhancing the retention of qualified teachers from a teacher education perspective. *Teacher Education Quarterly*, 59-76.