



Organizaçào  
de Estados  
Ibero-americanos

Para a Educaçào,  
a Ciéncia  
e a Cultura



Organizaçòn  
de Estados  
Iberoamericanos

Para la Educaçòn,  
la Ciéncia  
y la Cultura



# MANUAL INSTRUCTIVO



**VALUACIÓN**  
**DEL DESEMPEÑO 2017**  
**POR EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**



# ÍNDICE

---

<b>0. ABREVIATURAS .....</b>	<b>04</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>05</b>
<b>2. MARCO LEGAL .....</b>	<b>06</b>
<b>3. DESCRIPCIÓN .....</b>	<b>06</b>
3.1 Fundamentación.....	06
3.2 Objetivos: El Por qué y para qué de la Evaluación de desempeño docente .....	06
3.3 Estructura Organizativa .....	08
3.4 Fases del Proceso .....	10
3.5 Del contenido, fuentes e instrumentos para la EDD2017 .....	11
3.6 De los actores.....	12
3.7 Breve descripción de las principales características y funciones de cada instrumento que se utilizará en la EDD2017 .....	13
3.7.1 Para la evaluación de desempeño del docente de aula .....	13
3.7.2 Propuesta de ponderación de los resultados de la aplicación de los instrumentos que se utilizarán en este proceso evaluativo .....	14
3.8 Para la evaluación de desempeño de los demás cargos docentes .....	15
<b>4. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE 2017.....</b>	<b>16</b>
4.1 Factores técnicos y tecnológicos .....	17
4.2 Estrategia de Comunicación .....	17
<b>5. ANEXO</b>	
Aspectos que serán evaluados según documentos aprobados por el Consejo Nacional de Educación referidos al Desempeño Docente.....	18

# 0. ABREVIATURAS

---

<b>ADP</b>	Asociación Dominicana de Profesores
<b>EDD</b>	Evaluación de Desempeño Docente
<b>IDEICE</b>	Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa
<b>IESME</b>	Instituto Iberoamericano de Evaluación
<b>INABIMA</b>	Instituto Nacional de Bienestar Magisterial
<b>CNE</b>	Consejo Nacional de Educación
<b>MINERD</b>	Ministerio de Educación de la República Dominicana
<b>OEI</b>	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

# I. INTRODUCCIÓN

---

El desempeño de los docentes, como factor esencial para la calidad educativa, ha pasado a ser una preocupación creciente de los sistemas educativos, ya no solo vinculado a un sistema de tipo escalafonario (Martínez Rizo, 2012), sino al desarrollo profesional y a la carrera docente. Esta preocupación está presente en el Sistema Educativo Dominicano y plasmada en los marcos normativos nacionales.

La evaluación de desempeño docente 2017 (EDD2017) se concibe en el marco de un sistema integral, que abarca un conjunto de mecanismos diversos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares profesionales requeridos para el cargo que ocupan, así como para los objetivos de la institución, a fin de facilitar las acciones necesarias para su desarrollo profesional.

Desde esta perspectiva, el proceso de evaluación de desempeño que se presenta tiene un carácter sumativo, destinado a verificar que el docente ha alcanzado estándares o criterios mínimos definidos y, a su vez, tiene un carácter formativo destinado a apoyar al docente a mejorar su desempeño, a través de la identificación de sus necesidades y la promoción de su desarrollo profesional. Este proceso debe ser vinculado con la mejora de las expectativas profesionales y del reconocimiento como base para incentivos profesionales.

La evaluación docente reconoce además, la relación fundamental que tiene el contexto educativo y social donde el docente trabaja, para favorecer o no mejores prácticas profesionales. Permite, a su vez, caracterizar el desempeño del docente, determinar las cualidades profesionales y el rendimiento del educador (Valdés, 2000) y definir estrategias de apoyo y formación para atender las deficiencias de desempeño reveladas.

El proceso de evaluación de desempeño docente es de alcance nacional, por tanto abarcará al universo del personal docente del Sistema Educativo Pública Preuniversitario Dominicano.

Para su implementación, se prevé la realización de un proceso metodológico participativo, activo y constructivo, que abarque el uso de diversas fuentes de información e incluya una diversidad de instrumentos. Se espera que los resultados del proceso no solo sean utilizados para la aplicación de incentivos salariales, sino que además permitan obtener un diagnóstico de la situación docente del país, así como contribuir a definir planes de mejora para apoyar el desarrollo profesional docente y definir políticas públicas que impacten la calidad educativa.

## 2. MARCO LEGAL

---

La necesidad de llevar a cabo procesos de evaluación docente vinculados a la calidad educativa está establecida de manera reiterada en el marco normativo dominicano, en planes, acuerdos y estrategias educativas.

La Constitución de la República Dominicana establece en su Artículo 63 el derecho a la educación, reconociendo el ejercicio de la carrera docente como fundamental para el pleno desarrollo de la educación y de la nación dominicana.

La Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, en su objetivo general 2 relativo a una educación de calidad para todos, plantea la revalorización de la profesión docente, mediante un sistema de evaluación de desempeño y el consecuente mecanismo de incentivo económico y reconocimiento moral (Art. 2.1.1.6).

El Plan Decenal de Educación 2008-2018, contempla en su Política 4 la necesidad de formular estándares de calidad en el marco del Sistema de Evaluación Docente y se refiere de manera puntual a la evaluación de desempeño docente.

El Reglamento del Estatuto del Docente (2003) establece todo lo relativo a la evaluación de desempeño docente (Artículos del 38 al 45), definiéndola como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente y los logros alcanzados por la dependencia de la SEE a la que pertenece”, incluyendo además criterios de evaluación e instrumentos a utilizarse.

En el Pacto Nacional para la Reforma Educativa Dominicana (2014-2030) concertado en el año 2014 por diversos sectores de la sociedad dominicana, se ratifica la necesidad de garantizar “la instalación en el sistema educativo de una cultura de evaluación integral, sistemática, permanente y transversal para todos los procesos y actores del sistema, niveles, modalidades, subsectores e instancias de la función educativa en la República Dominicana, desde la primera infancia hasta la educación superior, así como la formación técnico-profesional”.

En el Apartado 6 del referido Pacto, queda expresado de manera específica la necesidad de “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. Esta evaluación se realizará con una periodicidad no mayor de tres años”.

En el año 2014, el Consejo Nacional de Educación aprobó los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, mediante la Resolución 17-2014, con el fin de identificar, describir y reglamentar lo que un docente debe conocer, poder hacer y valorar para garantizar aprendizajes de calidad para los estudiantes, en cualquier etapa de su carrera profesional.

## 3. DESCRIPCIÓN

---

### 3.1 FUNDAMENTACIÓN

Para fines de este proceso, se asume la evaluación de desempeño del docente como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, que se realiza con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la calidad del vínculo interpersonal que mantiene con sus alumnos, familias, directivos y colegas”<sup>1</sup>.

Los principios que deben regir este proceso, de acuerdo con el Reglamento del Estatuto del Docente son: la integralidad, la corresponsabilidad, la equidad y el sentido ético. Los criterios, que le deben caracterizar son: objetividad, confiabilidad, universalidad, transparencia, participación y pertinencia. Estos principios y criterios nos conminan a poner todo nuestro empeño de llevar un proceso digno, como lo es la función docente.

La EDD2017 debe ser asumida como una oportunidad para el desarrollo profesional docente. A partir de sus resultados, el personal docente estará en mejores posibilidades de desarrollar iniciativas para ser un mejor docente, al mismo tiempo que los organismos competentes del Ministerio de Educación, estarán en mejores condiciones para encaminar todos los esfuerzos necesarios para lograrlo.

Con la realización de este proceso evaluativo, se pretende crear las bases de un sistema integral de evaluación de la calidad docente, con un marco conceptual apropiado y legítimo, a partir del diseño de instrumentos y procedimientos técnicos efectivos y siguiendo parámetros de desempeño objetivos y comparables vinculados al mejoramiento de la enseñanza, al fortalecimiento de la profesión docente y como parte de una estrategia de rendición de cuentas.

### 3.2 OBJETIVOS: EL POR QUÉ Y PARA QUÉ DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Hay tres razones que señala el Reglamento del Estatuto del Docente en su Artículo 40:

- a) Valorar la calidad del desempeño docente.
- b) Estimular el compromiso del docente con su rendimiento, su desarrollo profesional y la formación continua para el mejoramiento de la calidad de la educación.
- c) Promover el compromiso del docente con los objetivos de la dependencia que sirve y la comunidad educativa a la que pertenece.

---

<sup>1</sup> Valdés Veloz H. Revista serie Desafío Escolar, pág. 18. México 2005

### Objetivo general:

- ✓ Mejorar el desempeño del docente y su desarrollo profesional, a través de la realización de un proceso riguroso de evaluación, que posibilite la mejora de la calidad de enseñanza y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

### Objetivos específicos:

- ✓ Establecer las bases para la creación de un Sistema Integral de Evaluación de Desempeño Docente, que promueva el desarrollo de una cultura de evaluación continua y responsabilidad educativa como parte del desarrollo profesional.
- ✓ Establecer un diagnóstico de la situación docente del país, con el objetivo de conocer su estado actual y definir e implementar planes de desarrollo profesional.
- ✓ Mejorar las prácticas docentes y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
- ✓ Obtener información para la toma de decisiones respecto a políticas docentes integrales.
- ✓ Clasificar a cada docente en la categoría que le corresponde, según su cargo, de acuerdo a sus competencias profesionales.
- ✓ Identificar el desempeño docente en relación a los estándares de la profesión docente.
- ✓ Otorgar reconocimientos e incentivos en función de los resultados de la EDD2017.

## 3.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Es responsabilidad del Ministerio de Educación a través de su órgano especializado o cualquier otro (Art. 48 del Reglamento del Estatuto Docente) llevar a cabo todo el proceso de EDD.

La actual gestión del MINERD ha establecido una alianza estratégica con el IDEICE y la OEI, que serán las entidades responsables de la implementación del proceso de evaluación del desempeño docente 2017.

El Ministerio de Educación es la entidad que rige el proceso. Tendrá entre sus responsabilidades el cumplimiento de los compromisos de proveer la información necesaria para la realización de la evaluación docente, como en los desembolsos financieros. Velará por el cumplimiento de los objetivos y actividades de acuerdo al convenio suscrito. Esta entidad garantizará además las gestiones necesarias para acceder a la información secundaria disponible, a través de la articulación con diferentes organismos del Estado. Facilitará a su vez la articulación con las diversas entidades y actores implicados.

La OEI será la entidad responsable de la gestión del proceso y su ejecución técnica en coordinación con el IDEICE. Deberá garantizar el adecuado desarrollo del proceso en sus aspectos técnicos. Proveerá de los especialistas técnicos iberoamericanos, así como los recursos humanos, materiales, técnicos, tecnológicos y educativos requeridos a lo largo del proceso, de acuerdo al plan operativo aprobado. Llevará a cabo la contratación de los bienes y servicios y será responsable de la ejecución del plan operativo acordado, conjuntamente con el IDEICE. Pondrá en marcha una estrategia comunicativa, así como de seguimiento y acompañamiento a todo el proceso. La Secretaría General de la OEI, a través del Instituto Iberoamericano de Evaluación de las Metas 2021 (IESME) apoyará todo el proceso.

El IDEICE será la entidad responsable de la coordinación técnica y operativa del proceso. Será responsable conjuntamente con la OEI del diseño, revisión y validación de los instrumentos. Aportará los instrumentos de evaluación a aplicar, así como las pautas para su corrección. Seleccionará conjuntamente con OEI a los especialistas técnicos que integrarán el proceso y dará seguimiento a los mismos. Será responsable de la capacitación del proceso, así como de las ejecutorias operativas requeridas para la implementación del mismo. Dará seguimiento al proceso en todas sus etapas, conjuntamente con OEI. Velará y apoyará el cumplimiento del plan operativo y cronograma acordado.

El Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente del MINERD, apoyará el proceso. Velará por la incorporación de los estándares profesionales y del desempeño docente en los instrumentos diseñados y validados, y acompañará el proceso para garantizar que el mismo responda a lo establecido en la propuesta de Carrera Docente. Acompañará al IDEICE, en la ejecución técnica-operativa, a través del apoyo de equipos técnicos de ese viceministerio seleccionados para tales fines y la participación activa del proceso.

Para fines de la implementación de las diversas fases del proceso de la EDD 2017, se ha organizado la siguiente estructura conformada por diversas comisiones, cada una con responsabilidades definidas:

- a) **Comisión Nacional Rectora** integrada por el Ministro de Educación, la Viceministra de Servicios Técnicos y Pedagógico, el Viceministro de Acreditación, el Presidente de la Asociación Dominicana de Profesores y dos representantes del Comité Ejecutivo Nacional del gremio. La función de esta comisión consistirá en establecer los lineamientos generales y dar seguimiento a la evaluación.
- b) **Comisión Ejecutiva Nacional** conformada por el Instituto Dominicano de Evaluación de la Calidad de la Educación (IDEICE), la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) para la República Dominicana, la Dirección del Gabinete del MINERD, la Dirección General de Gestión y Descentralización Educativa (DGGDE), la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección del Instituto Nacional del Bienestar Magisterial, la Dirección General de Comunicaciones y siete miembros de la Asociación Dominicana de Profesores (ADP) seleccionados por el Comité Ejecutivo Nacional. La Comisión Ejecutiva Nacional de la Evaluación de Desempeño Docente designará los supervisores nacionales, técnicos y funcionarios que requiera, quienes participarán en la organización del proceso para la aplicación de los instrumentos y dar salida a las situaciones

emergentes. Esta comisión será la responsable de trazar la política de comunicación de la evaluación de desempeño en coordinación con la Dirección de Comunicación del MINERD.

- c) **Comisión Técnica Ejecutora** constituida por técnicos y expertos del Instituto Dominicano de Evaluación de la Calidad de la Educación (IDEICE), de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y especialistas contratados con experiencia internacional de reconocida trayectoria en el ámbito de la evaluación docente. Esta Comisión tendrá como funciones: a) el diseño metodológico general del proceso, b) facilitar el proceso de aplicación de las herramientas de evaluación, c) revisar y aprobar los instrumentos de evaluación que serán aplicados a los docentes.
  
- d) **Comisiones Regionales** de evaluación de desempeño con el objetivo de apoyar a los distritos educativos en la organización y comunicación del proceso de evaluación en su demarcación. Estas comisiones estarán conformadas por el Director Regional, el Encargado de Recursos Humanos de la regional, un representante de la junta regional, dos representantes y un enlace nacional del gremio magisterial (ADP), un enlace regional para asuntos de Evaluación de Desempeño Docente designado por la SEDE.
  
- e) **Comisiones Distritales** de evaluación de desempeño con el objetivo de apoyar a los centros educativos en la planificación, organización y ejecución del proceso de evaluación en los centros educativos de su demarcación. Estas comisiones estarán conformadas por el Director del Distrito, el Encargado de Recursos Humanos del distrito, los presidentes de ADP de las seccionales correspondientes, y un enlace distrital para asuntos de Evaluación de Desempeño designado por el distrito..
  
- f) **Comisiones de Centros Educativos**, conformadas por el Director del centro, un miembro del equipo de gestión, un representante de la Junta de Centro o de la Asociación de Padres, Madres y Amigos de la Escuela (APMAES) y dos miembros de la ADP, a fin de facilitar los procesos de evaluación que llevará a cabo en el lugar de trabajo de cada docente. Esta comisión gestionará las situaciones emergentes en el ámbito del centro educativo en el que se aplican los instrumentos y se realiza la evaluación.o.

### 3.4 FASES DEL PROCESO

La Evaluación de Desempeño Docente 2017 se llevará a cabo en varias fases:

1. **Fase Preparatoria:** Durante esta etapa se llevará a cabo la contratación de especialistas para la revisión y elaboración del sistema instrumental, protocolos, guías y manuales. Incluye además el proceso de selección y contratación de supervisores, evaluadores y aplicadores, como también los correspondientes procesos de capacitación. En esta fase se creará la plataforma informática.
2. **Fase de trabajo de campo.** En esta etapa se implementarán los procesos logísticos y organizativos de distribución, entrega y aplicación de instrumentos en las sedes de evaluación, centros educativos y las demás instancias educativas a nivel central, nacional, regional y distrital.

- 3. Fase de procesamiento y análisis de información:** Para esta etapa, se contará con un equipo de expertos en evaluación, estadística e informática para llevar a cabo todo el procesamiento y análisis de la información.
- 4. Fase de informe de resultados:** Esta fase abarcará la elaboración de dos tipos de informes: el informe de la EDD2017 y el informe diagnóstico, y a su vez se entregará una propuesta de recomendaciones para la realización de planes de mejora para atender las necesidades identificadas y promover el desarrollo profesional docente. Para estos fines, se contará con un equipo iberoamericano de especialistas en el ámbito docente, así como en evaluación y desarrollo.

### 3.5 DEL CONTENIDO, FUENTES E INSTRUMENTOS PARA LA EDD2017

El Artículo 43 del Reglamento del Estatuto del Docente señala que las áreas de evaluación son las siguientes:

- a) Nivel de formación académica de la materia (o función) específica.
- b) Apropiación y aplicación del currículo.
- c) Resultados de logros de los alumnos de su clase (para el caso del maestro o docente de aula).
- d) Nivel de cumplimiento de normas y reglamentaciones establecidas.
- e) Relaciones interpersonales con los estudiantes, compañeros y la comunidad.
- f) Autoformación permanente en su área de desempeño.
- g) Actitud de trabajo en equipo.

Para el caso de la realización de este ejercicio evaluativo no será posible abarcar todos los indicadores planteados en los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, por lo que para la EDD2017 se ha realizado de una selección de ellos, los que se valorarán a partir de la aplicación del sistema instrumental que se propone (Ver ejemplo ANEXO I).

Las fuentes de información para la EDD2017 son:

- a) Historial del docente.
- b) Datos de impacto sobre el aprendizaje de los estudiantes.
- c) Informes de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de instrumentos de evaluación, de resultados de investigaciones y estudios, y el desarrollo de otras estrategias, como la evaluación del centro educativo.
- d) Informes de las evaluaciones de la autoridad inmediata, sus pares y el docente evaluado.
- e) Otras fuentes de información.

Los instrumentos para la EDD2017, son los siguientes:

- a) Ficha del historial docente e información del proceso de gestión de aula (para el docente de aula contenida en el registro y cualquiera otra fuente de información).

- b) Formulario de autoevaluación acerca de su gestión docente, cumplimiento de normas y participación en las actividades institucionales, así como del nivel de apropiación del currículo, y otras informaciones necesarias.
- c) Formulario de evaluación del superior inmediato acerca del cumplimiento de las funciones del personal evaluado.
- d) Pauta de observación de clases y su rúbrica correspondiente.

### 3.6 DE LOS ACTORES:

Personal docente a ser evaluado:

Serán objeto de evaluación toda persona nombrada con un cargo docente desde hace uno o más años, al momento de realizarse esta evaluación.

#### Quiénes evalúan

**El Docente:** El/la docente auto valorará su ejercicio profesional mediante una pauta de evaluación destinada para esos fines, como también emitirá juicios de valor respecto al desempeño del Director de su instancia educativa.

**El Superior Inmediato:** El/la directora(a) y su equipo directivo serán responsables de emitir un juicio de valor respecto a la calidad de las prácticas pedagógicas de manera objetiva, crítica y responsable, identificando fortalezas y debilidades.

**Los Pares Académicos:** Docentes destacados en ejercicio, seleccionados por la Comisión Nacional de Evaluación de EDD2017, que cuenten con una reconocida trayectoria y que compartan con el docente, cuya práctica pedagógica se acompaña, la cultura propia de la disciplina o área, nivel, subsistema, modalidad, ciclo y grado. No podrán ser superiores jerárquicos, ni deben pertenecer a la misma institución educativa del par. Estos docentes evaluarán la clase que observen, así como la calidad de su planificación.

**Los Aplicadores:** Estudiantes de los últimos años de las carreras pedagógicas y de psicología y sociología, personal jubilado de la carrera docente y otro personal seleccionado por la Comisión Nacional, administrarán la autoevaluación y el ejercicio de rendimiento profesional.

### 3.7 BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES DE CADA INSTRUMENTO QUE SE UTILIZARÁ EN LA EDD2017.

#### 3.7.1 Para la evaluación de desempeño del docente de aula:

- ✓ **Matriz para retroalimentar la práctica pedagógica:** Se trata de una pauta para la observación de clases que contiene 25 indicadores que constituyen invariantes de toda buena clase, independientemente de la asignatura y grado de que se trate. La función principal de dicha matriz es constituirse en una guía para la retroalimentación de los principales aciertos y desaciertos didácticos que tuvo la clase observada, por lo que se erige en un poderoso instrumento para el diagnóstico y la retroalimentación de los docentes.
- ✓ **Rúbrica correspondiente a la matriz para retroalimentar la práctica pedagógica:** Conjunto de criterios expresados claramente en una escala que define el grado de ejecución destacado, competente, básico o insuficiente de cada uno de los indicadores expresados en la matriz para retroalimentar la práctica pedagógica.
- ✓ **Pauta para la Autoevaluación:** Este instrumento se estructura en una serie de ítems (idénticos para todos los docentes) que están orientados a que cada profesor reflexione acerca de su propia práctica y, a partir de dicha reflexión, evalúe su desempeño.
- ✓ **Lista de cotejo para la evaluación de la calidad de la planificación de las clases:** Se trata de unos criterios que expresan un conjunto de indicadores relacionados con la calidad de la planificación de las clases. La idea es que se valore la calidad de la planificación de la misma clase que sea observada al docente evaluado, tanto por los directivos de la escuela, como por el par académico externo a esta.
- ✓ **Pauta para la realización del resumen de la evaluación del desempeño docente:** Es una pauta de evaluación basada en una selección de estándares profesionales y del desempeño docente dominicanos, que permite guiar a los directivos de los centros educativos en el difícil proceso de resumir los principales hallazgos encontrados en el año escolar de que se trate, los que deben basarse en las evidencias encontradas.
- ✓ **Ejercicio de rendimiento profesional:** Se trata de un cuestionario que se le aplica al docente con la finalidad de que el mismo realice una toma de posición respecto a determinados asuntos cruciales de la profesión como pueden ser enfoques curriculares, métodos y procedimientos preferentes, etc.
- ✓ **Pauta para evaluar la calidad del llenado del registro de grado:** Se trata de una matriz que contiene los componentes o criterios (de asistencia, calificaciones, etc.) con sus respectivos indicadores y escala en la que el evaluador anotará su valoración de la calidad del llenado del registro de grado utilizando para ello la descripción de los diferentes niveles establecidos en la correspondiente rúbrica.

### 3.7.2. Propuesta de ponderación de los resultados de la aplicación de los instrumentos que se utilizarán en este proceso evaluativo.

Para la realización de la evaluación del desempeño de los docentes se propone que los pesos o ponderaciones que reciba en el puntaje final cada acción evaluativo sea variable según el grado de variabilidad potencial que comúnmente produce cada uno de estas y su capacidad probada para cautelar objetividad. Se propone entonces las ponderaciones siguientes:

INSTRUMENTO	PONDERACIÓN
Observación de clase.	30 %
Calidad del llenado del "Registro de grado".	10 %
Autoevaluación.	10 %
Ejercicio de rendimiento profesional.	20 %
Planificación de la clase.	15 %
Resumen de la evaluación realizada por el directivo de la institución escolar.	15 %

Cada acción evaluativa será calificada en una escala de 0 a 100 puntos y finalmente se obtendrá la calificación final calculando la siguiente media ponderada:

$$D.D = [(40 \times OC) + (10 \times A) + (10 \times RG) + (10 \times RG) + (15 \times P) + (15 \times R) / 100]$$

Dónde:

- D.D: Puntaje general obtenido en su desempeño docente.
- OC: Observación de clase.
- RG: Calidad del llenado del registro de grado.
- Au: Autoevaluación.
- P: Calidad de la planificación de la clase.
- R: Resumen de la evaluación realizada por el Director.

### 3.8. PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DEMÁS CARGOS DOCENTES

Los instrumentos a utilizar son los siguientes:

Cargo docente	Pauta para Autoevaluación	Pauta para Evaluación del Superior	Cuestionario de evaluación de pares o subordinados	Ejercicio de Rendimiento Profesional
Director/subdirector de centro, nacional, regional y distrital:	X	X	X	X
Coordinador pedagógico* y docente	X	X		*Para coordinador pedagógico
Orientador y psicólogo escolar:	X	X		
Secretario docente:	X	X		
Bibliotecario:	X	X		
Técnicos docentes nacional, regional y distrital:	X	X	X	

## 4. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE 2017

---

Se propone llevar a cabo un trabajo de revelamiento de información en tres etapas:

- ✓ Una primera etapa, que se llevará a cabo en los meses de septiembre a noviembre y que comprende revelar información relativa a los cargos docentes de centros educativos, abarcando a docentes de aula, coordinadores docentes, bibliotecarios, orientadores y psicólogos, secretarías docentes, subdirectores y directores. En esta etapa, se revelará información sobre el historial docente, así como observaciones, revisión de evidencias, la evaluación de pares, aplicación de instrumentos, y la evaluación de directivos o superiores inmediatos.
- ✓ Una segunda etapa, que se llevará a cabo en el mes de noviembre y comprende la evaluación de desempeño de los técnicos docentes nacionales, regionales y distritales, y otros cargos docentes.
- ✓ Una tercera etapa, que se llevará a cabo en el mes de enero y tendrá fines diagnósticos. En esta etapa se revelará información de las familias y los estudiantes acerca de las percepciones que tienen del personal docente y centros educativos.

Para la implementación del proceso evaluativo, se contará con una estructura integrada por un equipo técnico, un equipo administrativo y un equipo operativo-logístico.

El equipo técnico, estará conformado por especialistas iberoamericanos en el ámbito de la evaluación docente y expertos de evaluación de la Región. Este equipo iberoamericano será responsable de la coordinación, asesoramiento y seguimiento del proceso en su conjunto y estará integrado por un coordinador general y tres especialistas.

Se contará además con un equipo técnico nacional, integrado por un especialista técnico con amplio conocimiento sobre las políticas docentes nacionales, dos técnicos con amplia experiencia en trabajo de campo y revelamientos a mediana y gran escala, dos técnicos con conocimiento en el manejo de información estadística, un informático y un asistente general que pueda llevar a cabo todas las tareas de gestión de la comunicación con las entidades participantes, autoridades y referentes ministeriales, búsqueda de información, organización del trabajo de campo, etc. A su vez, se conformará un equipo de trabajo de campo, para el desplazamiento en el interior del país y con conocimiento de los procesos de revelamiento de información.

El equipo operativo, estará conformado por un coordinador de apoyo logístico y 18 gestores. Será responsable de la implementación de las acciones previstas en terreno y velará por la efectividad de los aspectos logísticos, organizativos, financieros y generales del proceso.

Por otro lado, para la implementación de esta propuesta, se requieren recursos materiales, técnicos y tecnológicos, tanto para el trabajo técnico como para el trabajo de campo. Se de-

berá garantizar la conectividad y comunicación del equipo en su conjunto tanto mientras se desarrolla el trabajo de campo como posteriormente.

Es necesario garantizar y llevar a cabo las gestiones necesarias para acceder a la información secundaria disponible. Con frecuencia, esto supone gestiones en diferentes organismos del Estado, pedido de autorizaciones, etc. Para ello el equipo local o la coordinación general nacional debe garantizar el desarrollo de estas gestiones. Asimismo, se requerirá contar con las autorizaciones y llevar a cabo las gestiones necesarias para garantizar el acceso a las escuelas y al conjunto de docentes y directivos.

Para la realización de los estudios de percepción previstos, se contrató a una firma encuestadora. Además, se prevé la contratación de una empresa de transporte. Se creará un sistema informático integral, que posibilitará la creación y actualización de la base de datos del proceso, así como el uso de instrumentos y dispositivos virtuales.

#### **4.1 FACTORES TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS.**

Esta propuesta prevé la utilización de recursos técnicos y tecnológicos para fines del revelamiento y procesamiento de la información de manera efectiva, garantizando de esta manera cumplir con los tiempos previstos.

Se prevé la creación de una plataforma digital dirigida al proceso de evaluación de desempeño docente. A través de esta plataforma se posibilitará una interacción, desde los inicios, con los docentes y otros actores clave, así como con la sociedad en general.

Se espera contar con recursos TIC tales como: computadores, teléfonos y otros dispositivos que aseguren organizar la información. Además se requiere garantizar la conectividad y comunicación del equipo de trabajo en su conjunto tanto mientras se desarrolla el trabajo de campo como posteriormente. Se propone que algunos instrumentos puedan estar en plataforma tecnológica, ya sea en línea o no, como también en papel.

#### **4.2 ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN**

La legitimidad del proceso es necesario construirla a partir de la implicación activa de los diferentes actores. Es por esto que se requiere una especial atención los factores comunicacionales y de difusión. En este sentido, se diseñará y se pondrá en marcha una estrategia de comunicación, que implique la integración de diversos medios (virtuales, escritos, radiales, etc.), así como la participación en diversos espacios con el fin de dar a conocer el proceso a la comunidad educativa y a la sociedad en general.

La EDD2017 cuenta con una identidad gráfica positiva, en que el docente se vea reflejado y sienta el proceso evaluativo como una oportunidad de desarrollo profesional y de mejora personal.

## 5. ANEXO

### ANEXO I: ASPECTOS QUE SERÁN EVALUADOS SEGÚN DOCUMENTOS APROBADOS POR EL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN REFERIDOS AL DESEMPEÑO DOCENTE..

DIMENSIONES	PARÁMETROS	INDICADORES
1. Él / La estudiante y su aprendizaje	1.1. Desarrollo del / de la estudiante.	1.1.2 Diseña una planificación acorde con el desarrollo de los/las estudiantes que toma en consideración sus características, intereses, valores, actitudes, concepciones, creencias y necesidades individuales, y que le permite el desarrollo de los aprendizajes basados en competencias.
		1.1.4 Conoce y comprende cómo ocurre el aprendizaje y cómo los/las estudiantes adquieren habilidades y competencias, y desarrollan los procesos de pensamiento del área curricular, y conoce cómo utilizar estrategias pedagógicas que promueven el aprendizaje de éstos.
		1.1.7 Valora y respeta las múltiples capacidades y necesidades específicas de apoyo educativo de los/las estudiantes y a partir de esta información optimiza el desarrollo personal y académico de éstos.
		1.1.8 Utiliza los errores de los/las estudiantes como oportunidades de aprendizaje.
	1.2. Diferencias en el aprendizaje.	1.2.1 Diseña y lleva a cabo actividades de aula para atender las diversas capacidades y necesidades específicas de apoyo educativo de cada estudiante creando oportunidades para que logre su aprendizaje de diferentes formas.
		1.2.2 Adopta medidas apropiadas y ejecuta estrategias en función del nivel de aprendizaje de cada estudiante, en especial de aquellos(as) que presentan diferencias o necesidades específicas de apoyo educativo (p. ejemplo: respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante; determina la cantidad y la responsabilidad de las tareas exigidas; selección de las técnicas e instrumentos de evaluación y determina el tipo de respuestas que espera).
		1.2.3 Verifica que el/la estudiante tenga los conocimientos previos para el aprendizaje, y los explora promoviendo su conexión con los nuevos conocimientos para el logro de un aprendizaje significativo.
		1.2.4 Integra a la clase la perspectiva interdisciplinaria, en procura de que el/la estudiante establezca el mayor número de relaciones posibles con las áreas curriculares.
		1.2.5 Articula al trabajo en el aula las necesidades, experiencias y problemáticas del contexto como vía para un aprendizaje situado, reflexivo propositivo, transformador y significativo.
		1.2.6 Aprovecha, consigue y utiliza recursos pedagógicos y tecnológicos, apoyos, asistencia especializada y servicios para atender las diferencias particulares en el aprendizaje o necesidades de los/las estudiantes.

DIMENSIONES	PARÁMETROS	INDICADORES
		1.2.7 Identifica, conoce y comprende la práctica pedagógica basada en el enfoque constructivista plasmando en su planificación, las capacidades, intereses y necesidades específicas de apoyo educativo de cada estudiante a fin de promover su óptimo desarrollo.
		1.2.12 Valora, respeta y atiende la diversidad en el aula (estudiantes con diferentes actitudes, características personales y familiares, y variadas destrezas, habilidades, perspectivas, talentos e intereses, entre otros) en procura del aprendizaje significativo.
		1.2.13 Valora a los/las estudiantes y hace que se sientan valorados, al igual que les ayuda a aprender a valorar a otros.
	1.3. Ambientes de aprendizaje.	1.3.4 Maneja el ambiente de aprendizaje para involucrar activa y equitativamente al/a la estudiante mediante la coordinación, organización y asignación de recursos pedagógicos y tecnológicos a fin de atender las necesidades de apoyo educativo de cada estudiante.
		1.3.8 Conoce y comprende la relación entre la motivación y el compromiso, y cómo diseñar experiencias de aprendizajes utilizando estrategias que desarrollen en el/ la estudiante la autoreflexión, autocontrol autodominio y el empoderamiento de su aprendizaje.
		1.3.9 Conoce cómo motivar y apoyar a los/las estudiantes a trabajar productiva y cooperativamente unos con otros para alcanzar los objetivos de aprendizaje.
		1.3.10 Conoce cómo colaborar con los/las estudiantes para establecer y dar seguimiento acerca de los factores de un ambiente de aprendizaje seguro y productivo que incluye habilidades y competencias, principios éticos y valores, normas, expectativas, rutinas y estructuras organizacionales.
		1.3.13 Valora el rol que puede desempeñar el/la estudiante para promover su aprendizaje, el aprendizaje de sus compañeros/compañeras de clase, al igual que reconoce la importancia de utilizar la estrategia de pares para establecer un ambiente de aprendizaje significativo.
		1.3.15 Valora y apoya las comunicaciones de respeto entre todos los integrantes de la comunidad educativa.
		1.3.16 Se asume como un(a) observador(a) oyente, empático(a) y competente.
2. Contenido curricular.	2.1. Conocimiento del contenido curricular.	2.1.2 Involucra a los/las estudiantes en situaciones de aprendizaje relacionadas con las diferentes áreas de enseñanza que los motivan a entender, cuestionar y analizar ideas desde diversas perspectivas con el propósito de que alcancen las habilidades y competencias curriculares propuestas.
		2.1.3 Involucra a los/las estudiantes en el uso de las tecnologías de la información y comunicación y en la aplicación de estrategias y métodos de investigación para el logro de los aprendizajes curriculares propuestos en las diferentes áreas de enseñanza.

DIMENSIONES	PARÁMETROS	INDICADORES		
		2.1.4 Identifica debilidades, errores y necesidades específicas de apoyo del/de la estudiante en las áreas curriculares que interfieren con su aprendizaje, y crea situaciones que permiten construirlo de forma significativa.		
		2.1.5 Evalúa y produce recursos y materiales didácticos para el desarrollo de habilidades y competencias en los/las estudiantes de forma comprensiva, apropiada y exacta.		
		2.1.6 Utiliza efectivamente los recursos didácticos y tecnologías para garantizar la accesibilidad a todos los y las estudiantes a informaciones válidas y pertinentes de las áreas curriculares.		
		2.1.7 Implementa actividades para que el/la estudiante desarrolle el lenguaje técnico de las áreas curriculares.		
		2.1.8 Conoce y comprende la naturaleza, los conceptos esenciales, los principios, las reglas y leyes, las suposiciones, los debates, los procesos de investigación y los medios de conocer que son inherentes a su(s) área(s) curricular(es).		
		2.1.9 Identifica las debilidades más frecuentes de los y las estudiantes en las diferentes áreas curriculares y conoce cómo guiarlos a alcanzar un aprendizaje significativo a través de la integración interdisciplinaria curricular y extracurricular.		
		2.1.10 Conoce y utiliza el lenguaje técnico de las áreas curriculares y sabe cómo hacerlo disponible a los/las estudiantes.		
		2.1.11 Sabe cómo integrar las áreas curriculares para enriquecer los conocimientos previos del/de la estudiante.		
		2.1.12. Posee dominio de los contenidos curriculares fundamentales y de la secuencia de aprendizaje en las respectivas áreas que enseña, y sabe cómo guiar a los/las estudiantes a entenderlos y usarlos, efectivamente, de acuerdo a su nivel, ciclo, modalidad y grado, y ritmo de aprendizaje.		
			2.2. Desarrollo de habilidades y competencias.	2.2.2. Compromete a los/las estudiantes a aplicar sus habilidades y competencias a problemas del mundo real o a temas y áreas de su interés a través del lente de temas interdisciplinarios (ejemplo: riesgos psicosociales, Proyecto de Vida, ambiente, entre otros).
				2.2.3. Les facilita a los/las estudiantes el uso de herramientas tecnológicas y recursos didácticos actualizados para fortalecer los aprendizajes significativos de las áreas curriculares en varios contextos.
2.2.4. Motiva a los/las estudiantes a debatir, cuestionar y asumir postura sobre suposiciones y enfoques empleados para solucionar problemas en contextos locales, nacionales e internacionales.				
2.2.7. Desarrolla e implementa apoyos de manera presencial y virtual para que el/ la estudiante desarrolle al máximo sus habilidades y competencias en las áreas curriculares.				

DIMENSIONES	PARÁMETROS	INDICADORES
		2.2.9 Conoce y comprende las áreas curriculares y su relación con las demás áreas del conocimiento científico para así investigar las fortalezas, debilidades y con la contextualización de cada enfoque dar respuesta a las necesidades específicas de apoyo educativo o demandas de los/las estudiantes.
		2.2.10 Conoce y utiliza el lenguaje técnico de las áreas curriculares y sabe cómo hacerlo disponible a los/las estudiantes.
		2.2.12. Conoce y aplica las TICs para el logro eficiente y efectivo de los propósitos específicos de aprendizaje.
		2.2.16. Conoce y comprende los enfoques metodológicos pertinentes para la enseñanza y los utiliza para ayudar a los/las estudiantes a aplicar su conocimiento de las áreas curriculares de acuerdo a su nivel, al ciclo, a la modalidad y al grado.
		2.2.17 Constantemente explora cómo utilizar las áreas curriculares como lente para atender situaciones locales, nacionales e internacionales.
3. Proceso de enseñanza – aprendizaje.	3.1. Técnicas, instrumentos y tipos de evaluación.	3.1.1 Analiza el uso apropiado de los procedimientos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa para apoyar, verificar y documentar el aprendizaje.
		3.1.6 Modela y estructura procesos que guían a los/las estudiantes a examinar su pensamiento y aprendizaje, así como también el desempeño de otros.
		3.1.7 Usa de manera eficaz diferentes tipos de datos que emanan de las prácticas evaluativas para identificar las necesidades de aprendizaje de cada estudiante con el propósito de desarrollar experiencias diferenciadas de aprendizaje.
		3.1.15 Conoce y comprende el impacto positivo de la retroalimentación (“feedback”) descriptiva efectiva para los/las estudiantes y conoce una variedad de estrategias para comunicarla.
		3.1.18 Se compromete en involucrar, activamente, a los/las estudiantes en el proceso evaluativo y desarrollar la capacidad de éstos para que revisen y comuniquen su progreso y aprendizaje.
		3.1.20 Se compromete en proveer, puntual y efectiva, retroalimentación (“feedback”) descriptiva a los/las estudiantes sobre su progreso.
		3.1.21 Se compromete a utilizar diferentes tipos y procesos de evaluación para apoyar, verificar y documentar el aprendizaje.
	3.2. Planificación de la enseñanza.	3.2.1 Individual y colaborativamente selecciona y crea experiencias de aprendizaje que son apropiadas para los propósitos curriculares, y que a su vez son relevantes para el/la estudiante así como también con el nivel, ciclo, modalidad y grado que imparte.
		3.2.3 Desarrolla secuencias de experiencias de aprendizaje apropiadas a los contextos sociales y provee múltiples formas para que el/la estudiante demuestre sus habilidades y competencias.

DIMENSIONES	PARÁMETROS	INDICADORES
		3.2.10 Entiende las capacidades y necesidades específicas de apoyo educativo del/de la estudiante y cómo planificar sus intervenciones de aula para responder a éstas.
		3.2.12 Conoce y comprende cuándo y cómo ajustar la planificación basada en la información de la evaluación y las respuestas de los/las estudiantes.
		3.2.14 Valora la planificación como una actividad colegiada que toma en consideración el insumo de los/las estudiantes, colegas, autoridades, padres, madres o tutores(as) y del contexto social y escolar en general.
		3.2.15 Asume su responsabilidad profesional para utilizar la planificación a corto y largo plazo como medio para asegurar el aprendizaje del/la estudiante.
4. Compromiso personal y profesional.	4.1. Comunicación y lenguaje.	4.1.1 Dominio adecuado de su lengua, de forma oral y escrita, demuestra respeto y sensibilidad a las culturas y comunidades de los/las estudiantes y los centros e instancias educativas y a las diferentes perspectivas que trae el/la estudiante al ambiente de aprendizaje, asegurando así que estos se conviertan en personas con actitud de inquirir y críticas.
		4.1.2 Desarrolla las destrezas de comunicación de los/las estudiantes en contextos disciplinarios e interdisciplinarios creando oportunidades significativas para utilizar una variedad de estrategias de comunicación dirigidas a atender diferentes propósitos y audiencias.
		4.1.3 Utiliza una variedad de estrategias de enseñanza-aprendizaje para apoyar y expandir la comunicación de los/las estudiantes mediante las capacidades básicas del lenguaje: hablar, escuchar, leer, escribir, lenguaje corporal, expresión, de seña y otros modos.
		4.1.7 Conoce, entiende y aplica la estructura gramatical y sintáctica de su lengua materna y promueve su uso, tanto hablado como escrito, en el aula o establecimiento educativo y en el entorno.
		4.1.8 Conoce y comprende el rol del lenguaje y la cultura en el aprendizaje y sabe cómo modificar las situaciones de aprendizaje para hacer el lenguaje comprensible y la instrucción pertinente, accesible y continua.
		4.1.9 Conoce y comprende cómo la diversidad de los/las estudiantes (cultura, nacionalidad, características físicas, diferencias de género, credo, color de piel por diversidad racial, social, económica) puede afectar su comunicación y conoce cómo comunicarse efectivamente en diferentes ambientes.
		4.1.14 Utiliza el lenguaje (hablado, escrito, no verbal) como agente mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje.

DIMENSIONES	PARÁMETROS	INDICADORES
	4.2. Desarrollo profesional y prácticas éticas.	4.2.3 Reflexiona sobre su práctica docente de forma independiente y en colaboración con colegas y usa una variedad de datos (ejemplos: observaciones sistemáticas, información sobre los aprendizajes, resultados de las pruebas nacionales, investigaciones) para evaluar los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de modificar su planificación y su práctica e innovar su desempeño.
		4.2.4 Busca activamente recursos profesionales, de la comunidad y tecnológicos, dentro y fuera de la escuela, y diseña, realiza y evalúa investigaciones como apoyo para el análisis, la reflexión y la solución de problemas.
		4.2.9 Conoce cómo usar los datos de los/las estudiantes para analizar su práctica y diferenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los/las estudiantes.
		4.2.11 Conoce las leyes del Sistema Educativo Dominicano en especial las relacionadas con los derechos de los/las estudiantes y las responsabilidades del/de la docente (ejemplo: equidad educativa, educación apropiada para estudiantes con necesidades especiales, confidencialidad, privacidad y tratamiento apropiado de los/las estudiantes, informe de situaciones relacionados a casos de posible abuso de niños, otros).
		4.2.13 Asume responsabilidad por el aprendizaje de los/las estudiantes y utiliza continuamente el análisis y la reflexión para mejorar la planificación y la elaboración de planes de mejora.
	4.3. Liderazgo y colaboración	4.3.2 Tomando en consideración sus principios y las finalidades y normas institucionales del Sistema Educativo Dominicano, trabaja con otros profesionales de la escuela para planificar, y conjuntamente facilitar el aprendizaje y atender las diversas necesidades específicas de apoyo educativo del/de la estudiante.
		4.3.16 Conoce y comprende las finalidades del Sistema Educativo Dominicano, su normativa y documentos básicos, y el rol que le corresponde en la ejecución de políticas educativas.
		4.3.21 Aprovecha los retos de mejoramiento continuo y cambio.
		4.3.22 Acepta y comprende que la diversidad (cultural, física, de género, de color de piel, social, económica) contribuye con el crecimiento individual y colectivo.



Organização  
de Estados  
Ibero-americanos  
  
Para a Educação,  
a Ciência  
e a Cultura



Organización  
de Estados  
Iberoamericanos  
  
Para la Educación,  
la Ciencia  
y la Cultura

