



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ORDENANZA No. 06-2024 QUE ESTABLECE EL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO AL SERVICIO Y FUNCIÓN DOCENTE DEL SISTEMA EDUCATIVO PREUNIVERSITARIO DOMINICANO, MEDIANTE CONCURSO DE OPOSICIÓN, EN FUNCIÓN A LOS ESTÁNDARES PROFESIONALES Y DEL DESEMPEÑO PARA LA CERTIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE.

**APROBADA POR EL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN
EL 20 DEL MES DE JUNIO DE 2024**

Santo Domingo, Distrito Nacional
Junio de 2024



REPÚBLICA DOMINICANA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ORDENANZA No. 06-2024 QUE ESTABLECE EL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO AL SERVICIO Y FUNCIÓN DOCENTE DEL SISTEMA EDUCATIVO PREUNIVERSITARIO DOMINICANO, MEDIANTE CONCURSO DE OPOSICIÓN, EN FUNCIÓN A LOS ESTÁNDARES PROFESIONALES Y DEL DESEMPEÑO PARA LA CERTIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República, en su Artículo 63, numeral 3, establece que el Estado dominicano tiene la obligación de garantizar la educación pública preuniversitaria de manera gratuita y obligatoria.

CONSIDERANDO: Que en el numeral 5 del mismo artículo, la Constitución de la República hace referencia a la importancia del desarrollo de la carrera docente, destacando el compromiso del Estado dominicano con la profesionalización, la estabilidad y la dignificación de los docentes.

CONSIDERANDO: Que el Capítulo III, Sección II, Artículo 142 de la Constitución de la República Dominicana establece que: "El Estatuto de la Función Pública es un régimen de derecho público basado en el mérito y la profesionalización para una gestión eficiente y el cumplimiento de las funciones esenciales del Estado. Dicho estatuto determinará la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servidor público de sus funciones".

CONSIDERANDO: Que la Ley No. 1-12 sobre la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030, establece garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidad de aprendizaje durante toda la vida para todos, y específicamente aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

CONSIDERANDO: Que La Ley No. 1-12. Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 en su objetivo general 1.1 y en el objetivo específico 1.1.1.5 establece como necesario "Fortalecer el Servicio Civil y la Carrera Administrativa, respetando la equidad de género, para dotar a la Administración Pública de personal idóneo y seleccionado por concurso que actúe con apego a la ética, transparencia y rendición de cuentas, mediante mecanismos de ingreso, estabilidad, promoción y remuneración por resultados, méritos, idoneidad profesional y ética".

CONSIDERANDO: Que, en reconocimiento a las funciones del docente, la Ley General de Educación No. 66-97 establece el Estatuto del Docente que reglamenta sus derechos y obligaciones, describiendo su perfil y consagrando la Carrera Docente como un conjunto de disposiciones organizativas y legales que regulan el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro de los docentes durante su ejercicio profesional.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

CONSIDERANDO: Que la Ley General de Educación No. 66-97, en su literal b) del Artículo 132, establece que su objeto también incluye la garantía de la calidad de la educación a través de la selección, evaluación y promoción del personal docente, basándose en méritos y aptitudes, y considerando los intereses de los estudiantes, los padres de familia y la comunidad.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 135 de la Ley General de Educación No. 66-97 establece que la Carrera Docente comprende el conjunto de disposiciones organizativas y legales que regulan el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro de los docentes durante su ejercicio profesional, así como sus deberes y derechos laborales. Además, incluye disposiciones relacionadas con la clasificación y valoración de cargos, el reclutamiento, la selección, el nombramiento de personal, la estabilidad, la promoción y la evaluación del personal, con el objetivo de asegurar la calidad de los recursos humanos en la educación.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 136 de la misma ley específica que la Carrera Docente se inicia necesariamente con docencia de aula o en actividades afines a la enseñanza, y que para ingresar en ella se requiere ser profesional de la educación graduado, además de reunir las cualidades morales, éticas, intelectuales y afectivas necesarias, así como los conocimientos y competencias requeridas para el ejercicio de la función específica a desempeñar.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 139 dispone que los cargos administrativos-docentes y técnicos-docentes de los diversos niveles del sistema educativo público deben ser servidos mediante concursos de oposición, o por oposición y méritos profesionales.

CONSIDERANDO: Que el título 1 de la Ley No.41-08 de Función Pública en su artículo 3. establece que "El ejercicio de la función pública estará regido por un conjunto ordenado y sistemático de principios fundamentales que constituyen la esencia de su estatuto jurídico, a saber: 1.-Mérito personal: Tanto el ingreso a la función pública de carrera como su ascenso dentro de ésta debe basarse en el mérito personal del ciudadano, demostrando en concursos internos y externos la evaluación de su desempeño y otros instrumentos de calificación".

CONSIDERANDO: Que el apartado 5.2.1 del Pacto Nacional para la Reforma Educativa establece la política de ingreso a la carrera docente a través de concursos de oposición exclusivamente para profesionales de alta calidad, a partir del año 2014. Además, se especifica que cualquier nombramiento que no cumpla con este requisito será inválido y deberá ser revocado.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

CONSIDERANDO: Que la Resolución No.17-2014 del Consejo Nacional de Educación pone en vigencia los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, los cuales, junto al Currículo, constituyen la base para el diseño y aplicación de las pruebas de ingreso al servicio y función docente.

CONSIDERANDO: Que, el Reglamento del Estatuto del Docente establece, entre otros principios orientadores, en su artículo 3, el reconocimiento de méritos, actitudes y aptitudes como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, promoción y egreso del servidor docente en su calidad de agente propiciador de cambios.

CONSIDERANDO: Que según el artículo 15 del Reglamento del Estatuto del Docente, el ingreso a un cargo docente está condicionado a la existencia de plazas vacantes establecidas por el Ministerio de Educación en el puesto que se pretenda cubrir.

CONSIDERANDO: Que el Reglamento del Estatuto del Docente, en su artículo 16, establece que el ingreso a la carrera docente, independientemente de la clasificación, cargo o categoría, se realizará mediante concursos de oposición de antecedentes profesionales, pruebas de oposición y entrevista personal, sin discriminación por razones de edad, credo, raza, sexo o afiliación política, según las pautas establecidas en los literales de dicho artículo.

CONSIDERANDO: Que el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) ha iniciado una serie de acciones con el objetivo de mejorar las competencias y el bienestar del personal docente. Entre estas acciones se encuentra la implementación de un sistema robusto de Concurso de Oposición Docente Focalizado, el cual busca dar respuesta inmediata a las demandas de personal docente en los centros educativos.

CONSIDERANDO: Que es de gran interés del Ministerio de Educación fortalecer el Sistema de Selección e Ingreso al Servicio y Función Docente mediante Concurso de Oposición para el personal docente del Sistema Educativo Dominicano, con el fin de seleccionar a los recursos humanos adecuados para llevar a cabo las tareas propias de cada cargo.

CONSIDERANDO: Que según el documento Sistema de Carrera Docente en República Dominicana, 1.2: "La carrera docente puede concebirse como el conjunto de disposiciones, mecanismos y procesos que organizan y norman el ingreso, la permanencia, el desarrollo profesional continuo, la movilidad, la promoción y el retiro del personal docente en el marco del sistema educativo."



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

CONSIDERANDO: Que el 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 define las principales funciones y responsabilidades de los docentes en los distintos niveles, ciclos, subsistemas y modalidades.

CONSIDERANDO: Que es esencial garantizar una educación de calidad basada en los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente. Reconociendo la importancia de un proceso transparente y equitativo para la selección e ingreso de personal docente en el Sistema Educativo Preuniversitario Dominicano, esto permitirá contar con profesionales idóneos, capaces de liderar los procesos en las instituciones educativas.

CONSIDERANDO: Que es necesario que todos los instrumentos evaluativos aplicados en el proceso de selección mediante Concurso de Oposición estén alineados con los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente. Este alineamiento es indispensable para la implementación eficaz del Sistema de Carrera Docente. Para que los centros educativos públicos operen de manera eficaz y con un sentido de misión, compromiso y pertinencia operacional, es fundamental cumplir con dichos estándares.

CONSIDERANDO: Que la formación inicial del docente, junto con su capacitación y las competencias desarrolladas, son elementos esenciales para considerar en la selección del personal calificado requerido por el Sistema Educativo Dominicano. Estos niveles de formación constituyen el primer tramo de la carrera docente y son fundamentales para asegurar una educación de calidad.

CONSIDERANDO: Que la experiencia obtenida a lo largo de 25 años de aplicación del Concurso de Oposición en el país ha proporcionado una base sólida para sustentar la decisión de avanzar hacia una etapa más efectiva del proceso de ingreso selectivo al servicio y función docente. Este avance implica orientar el tramo de ingreso hacia una selección más rigurosa y confiable para la Carrera Docente y de dotar al proceso de mayor sistematicidad y confiabilidad en sus resultados.

VISTO: La Constitución de la República.

VISTA: La Ley No. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.

VISTA: La Ley General de Educación No. 66-97.

VISTA: La Ley No. 41-08 de Función Pública.

VISTA: Ley Orgánica de Administración Pública No. 247-2012.

VISTO: El Pacto Nacional para la Reforma Educativa.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

VISTO: El Reglamento Orgánico de las Instituciones Educativas Públicas establecido mediante la Ordenanza No. 4'99.

VISTO: El Reglamento Orgánico de las Instituciones Educativas Privadas, establecido mediante la Ordenanza No. 4'2000.

VISTO: El Reglamento del Estatuto del Docente establecido mediante los Decretos 639-03 y 728-03.

VISTO: El Artículo 1, numeral 8 del Decreto No. 56-10 sobre el cambio de nombre de las Secretarías de Estado por el de Ministerios.

VISTA: La Ordenanza 07-2023 que establece la convocatoria, el llamado y la ejecución de los Concursos de Oposición Docente del Sistema Preuniversitaria Público.

VISTA: La Resolución 17-2014 que instituye los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, y establece que debe existir una clara armonía entre las pruebas que se apliquen en los concursos y estos Estándares.

VISTA: Las Órdenes Departamentales Nos. 02-99, 09-2001, 15-2004, 06-2006, 06'2007, 06'2008, 14'2009, 06'2010, 03'2012, 10'2013, 05'2014, 01'2015, 10-2016, 04-2016, 29-2019, 06-2021, 46-2022, 27/2023, 30-2023, 16/2024, que reglamentaron los concursos de oposición durante cada uno de estos años de su aplicación.

OÍDA: La opinión de los Viceministros de Educación.

OÍDA: La opinión del Consultor Jurídico.

OÍDA: La opinión de Directores Generales, Departamentales, Regionales y Distritales del Sistema Educativo Dominicano.

El Consejo Nacional de Educación, en uso de las atribuciones que le confieren el Artículo 78, literal (o) de la Ley General de Educación No. 66-97, dicta la siguiente:

ORDENANZA

DISPOSICIONES GENERALES

DEL OBJETO, ÁMBITO, ALCANCE Y APLICACIÓN

OBJETO Y REFERENCIAS NORMATIVAS

ARTÍCULO 1: Se establece el Sistema de Selección e Ingreso al Servicio y Función Docente mediante Concurso de Oposición (en lo adelante Sistema de Selección e Ingreso) para regular el ingreso, cambio de categoría y clasificación dentro de la carrera docente del Ministerio de Educación.

Párrafo: El Sistema de Selección e Ingreso estará basado en los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, que en lo adelante se denominarán “los Estándares Profesionales” para los fines de la presente Ordenanza.

ÁMBITO Y ALCANCE DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2: Esta ordenanza se rige por la Ley General de Educación No. 66-97, estableciendo que los cargos docentes y administrativos-docentes en todos los niveles, subsistema y modalidades del sistema educativo público deben ocuparse mediante concursos de oposición.

Párrafo: Esta ordenanza se sustenta en las siguientes normativas:

- a) La Ley General de Educación No. 66-97 y el Reglamento del Estatuto del Docente, específicamente en sus artículos 135, 136 y 139, los cuales regulan la carrera docente, incluyendo nombramientos, promociones, cambios de clasificación y otros aspectos relacionados.
- b) El sistema se rige por los Artículo 12, 13, 14, 16, 53, 54, 68, 69 y 72 del Reglamento del Estatuto del Docente, que establece que el ingreso a la carrera docente en cualquier clasificación, cargo y categoría se realizará mediante un concurso, cuya estructura será definida por el Ministerio de Educación.

ALCANCE Y APLICACIÓN

ARTÍCULO 3: Esta ordenanza tiene un alcance a nivel nacional y se aplica a todo el personal docente del Sistema Educativo Preuniversitario Dominicano, según lo establecido en la Ley General de Educación No. 66-97, específicamente en los Artículos 143 y 144, así como en el Reglamento del Estatuto del Docente, los Artículos 4 y 73.

Párrafo: La cobertura de esta ordenanza abarca desde el ingreso hasta la promoción en todas las categorías y clasificaciones del personal docente del MINERD, incluyendo:

Tabla 1. Categoría, clasificación y cargos docentes

Categoría y clasificación	Cargos docentes
a) Educadores	Todos los maestros de los Niveles, Subsistemas y Modalidades.
b) Técnicos Docentes	▪ Técnico Distrital ▪ Técnico Regional



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

	▪ Técnico Nacional
c) Funcionarios Administrativo-Docentes	▪ Directores de Centros Educativos ▪ Coordinadores Docentes/Pedagógicos ▪ Directores Distritales ▪ Directores Regionales

CAPÍTULO II: DEL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO AL SERVICIO Y FUNCIÓN DOCENTE

CONCEPTUALIZACIÓN

ARTÍCULO 4: El Sistema de Selección e Ingreso al Servicio y Función Docente (en lo adelante Sistema de Selección e Ingreso) es un proceso sistemático, estructurado y automatizado. Está diseñado para seleccionar a los egresados de carreras en Ciencias de la Educación y otras disciplinas con habilitación docente, evaluando tanto su cualificación profesional como sus disposiciones actitudinales acordes a las funciones que les corresponde desempeñar en el Sistema Educativo Preuniversitario.

Párrafo 1: De igual manera está diseñado para aquellos docentes que ya forman parte del Sistema Educativo Preuniversitario y estén interesados en seguir avanzando progresivamente hacia la carrera docente en cualquiera de las categorías y clasificaciones disponibles dentro del escalafón magisterial, asegurando un ejercicio eficaz de sus funciones educativas y administrativas dentro del contexto educativo.

Párrafo 2: Este Sistema de Selección e Ingreso se basa en criterios objetivos, que garantizarán la eficiencia, eficacia, equidad, pertinencia, transparencia e igualdad de oportunidades.

Párrafo 3: Las competencias de los postulantes serán evaluadas mediante una serie de técnicas e instrumentos diseñados para valorar su aptitud, actitudes y desempeño específicos.

PROPÓSITO Y FINALIDAD

ARTÍCULO 5: El Sistema de Selección e Ingreso tiene como propósito regular, automatizar y sistematizar la selección e ingreso a la función docente, así como posibilitar la promoción, cambio de categoría y clasificación dentro del marco del desarrollo progresivo de la carrera docente. Su finalidad es desarrollar un proceso técnico-legal automatizado que garantice equidad, eficacia, efectividad y eficiencia.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Párrafo 1: Operará de manera focalizada y concurrente para identificar, evaluar y seleccionar a los profesionales más competentes de los diferentes perfiles docentes, bajo el Sistema de Carrera Docente, sin discriminación por razón de género, etnia, discapacidad u otras condiciones.

Párrafo 2: Para asegurar la igualdad de condiciones entre todos los postulantes, se implementarán políticas de no discriminación y accesibilidad para personas con discapacidad, proporcionando recursos adicionales según sea necesario.

Párrafo 3: Además, se utilizarán métodos específicos como auditorías independientes, mecanismos de quejas y recursos, y programas de capacitación para los evaluadores, que garanticen la equidad y eficiencia del proceso de selección.

CARACTERÍSTICAS

ARTÍCULO 6: El sistema de selección de personal docente se caracteriza por su automatización integral, eficacia demostrada, adaptabilidad a las necesidades de los distritos educativos, y evaluación integral de conocimientos, destrezas, aptitudes y desempeño, e incorpora las siguientes características:

1. **Automatización integral.** Utilización de métodos y herramientas automatizadas mediante un software especializado que gestiona todas las fases del proceso de selección, desde la creación de ítems hasta la entrega de informes individualizados sobre fortalezas y áreas de mejora a los participantes.
2. **Efectividad y compromiso institucional.** Realización de todas las fases y etapas con máxima calidad y responsabilidad, alineando todo el proceso a los objetivos institucionales.
3. **Eficacia demostrada.** Permite a los postulantes demostrar sus competencias de manera efectiva.
4. **Equidad garantizada.** Se garantiza la equidad desde la identificación, evaluación y selección hasta la designación provisional de profesionales competentes seleccionados.
5. **Evaluación integral.** Basada en la validación de conocimientos, destrezas, aptitudes, disposiciones actitudinales y habilidades mediante pruebas evaluativas y evidencias mínimas de desempeño.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

6. **Focalización, concurrencia y adaptabilidad.** Se ajusta a las necesidades específicas de los distritos educativos y regionales, evitando convocatorias masivas y esporádicas. Esto posibilita una respuesta rápida a las demandas de docentes en cualquier momento del año y en todas las áreas del país.
7. **Gestión eficiente.** Administración eficaz de los recursos y tiempos disponibles para la selección del personal docente, optimizando el proceso de selección para mejorar la eficiencia operativa.
8. **Metodología.** Proceso metodológico que orienta y guía los resultados de las pruebas evaluativas, y que proporciona seguridad a los postulantes sobre sus avances y resultados.
9. **Proceso técnico-legal.** Integral, actualizado y basado en las normativas legales del país y en los Estándares Profesionales.
10. **Sistematicidad y rigurosidad.** Aplicación continua de métodos sistemáticos y rigurosos para asegurar la calidad del proceso, con una gestión eficiente y una actualización permanente de los ítems.

Párrafo 1: Para optimizar el Sistema de Selección e Ingreso, se emplearán herramientas automatizadas para la evaluación y análisis de datos.

Párrafo 2: La evaluación de la eficacia del sistema de Selección e Ingreso se realizará mediante encuestas y retroalimentación de los participantes. Se implementarán como evaluaciones ciegas y revisiones por pares para asegurar la equidad y la consistencia del proceso.

Párrafo 3: Además de las opiniones de los participantes, se utilizarán indicadores clave como el tiempo de ejecución, la eficiencia operativa, la incidencia de problemas, así como la reducción de costos logísticos y financieros, para una evaluación más completa y objetiva del desempeño del sistema.

PRINCIPIOS

ARTÍCULO 7: Se establecen los siguientes principios rectores para el proceso de selección:

1. **Calidad Educativa:** El objetivo es asegurar que el ingreso a la carrera y función docente esté reservado al personal altamente competente, que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad educativa en el sistema.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

2. **Igualdad de oportunidades.** Todos los postulantes tienen las mismas oportunidades para participar y demostrar sus competencias.
3. **Transparencia.** El proceso es transparente y abierto, permitiendo la supervisión y revisión por parte de autoridades y partes interesadas. Se garantiza que los criterios de evaluación y las decisiones sean accesibles y comprensibles para todos los involucrados.
4. **Equidad.** Se asegura la justicia en la evaluación y selección para todos los postulantes, sin discriminación por género, raza, religión, discapacidad u otra condición personal o social.
5. **Rigor Técnico.** Se utilizan métodos y estándares técnicos y legales actualizados, que garanticen un proceso de selección basado en criterios objetivos bien definidos.
6. **Meritocracia.** La selección se basa en el mérito, considerando las competencias, conocimientos y habilidades demostradas por los postulantes, asegurando que los más cualificados sean seleccionados para ingresar a la carrera docente.
7. **Gestión eficiente.** Se busca la eficiencia y la optimización de los recursos y los tiempos disponibles en la selección del personal docente, mediante el uso de herramientas automatizadas y procedimientos sistemáticos. Esto incluye una mejora reducción del tiempo para respuestas pertinentes y ágil a los postulantes.
8. **Profesionalismo.** Se valoran y respetan los Estándares Profesionales en la selección de educadores, técnicos y directivos, se promueve el desarrollo y actualización constante de los seleccionados.
9. **Innovación y actualización.** El proceso incorpora enfoques y métodos innovadores, donde se integran tecnologías modernas para mejorar su efectividad y adaptarse a los cambios y demandas del sistema educativo.
10. **Responsabilidad social.** Se considera el impacto social de la selección, asegurando que los mejores postulantes sean seleccionados para promover la educación de calidad en todos los centros educativos.

DEFINICIONES

ARTÍCULO 8: Para los fines de esta ordenanza, se definen los siguientes términos:

1. **Categoría Docente.** Se refiere a los diferentes niveles jerárquicos dentro de la carrera docente, que un docente puede alcanzar basado en experiencia, formación académica y desempeño.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

2. **Clasificación Docente.** Proceso de asignar a los docentes a diferentes categorías o niveles dentro del sistema educativo, basado en criterios específicos como la educación, experiencia, habilidades y evaluaciones de desempeño.
3. **Competencias.** En el contexto de la presente ordenanza, se entiende por competencias el conjunto integrado e interconectado de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que posee un docente y que le permiten desempeñarse y movilizar sus saberes de manera eficaz en un determinado contexto educativo o profesional.
4. **Concurrente.** Se refiere a procesos que pueden desarrollarse simultáneamente, compartiendo recursos del sistema de manera eficiente y segura para mejorar la eficacia y capacidad de respuesta a las necesidades de docentes en los centros educativos.
5. **Concurso de Oposición Docente.** Proceso público, competitivo, transparente y equitativo, diseñado para evaluar y seleccionar a los postulantes más cualificados, mediante pruebas teóricas, prácticas y psicométricas que miden los conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y actitudes, en función de los estándares establecidos con la finalidad de garantizar la idoneidad de los aspirantes para el ingreso al servicio y función docente, conforme a la Ley General de Educación No. 66'97 y el Reglamento del Estatuto Docente.
6. **Concurso Focalizado.** Proceso de selección diseñado para cubrir vacantes docentes en áreas o perfiles específicos, adaptándose a las necesidades particulares de los centros educativos. Esto facilita una selección más precisa y eficiente, garantizando una alineación adecuada con los requisitos específicos de los puestos disponibles.
7. **Concursos Concurrentes.** Referido a la capacidad de realizar procesos de manera simultánea o paralela. En este caso, implica la posibilidad de convocar a un concurso de oposición en cualquier regional educativa o distrito tan pronto como se confirme la necesidad real de personal docente, independientemente del área curricular o perfil docente requerido.
8. **Concursos Recurrentes.** Se refiere a la realización periódica y repetida de procesos, especialmente en el contexto educativo, para cubrir vacantes y necesidades de personal docente de manera continua, asegurando una gestión sostenida y constante del reclutamiento.
9. **Estándares Profesionales.** Conjunto de criterios y parámetros establecidos por el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) que definen la calidad y la eficacia, así como las competencias y el desempeño esperado del personal docente en el ejercicio de sus funciones del Ministerio de Educación.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

10. **Evaluación de Méritos Profesionales.** Proceso sistemático para valorar el desempeño y las contribuciones de los docentes en su campo profesional como desarrollo profesional, contribuciones académicas, participación en la comunidad educativa, innovación pedagógica y otras.
11. **Función Docente.** Se refiere específicamente a las responsabilidades y actividades relacionadas directamente con la enseñanza y el aprendizaje en el aula. Esto abarca las actividades directamente relacionadas con la enseñanza en el aula y la interacción con los estudiantes.
12. **Méritos Profesionales.** Logros, habilidades, competencias y experiencia adquiridos por un individuo a lo largo de su carrera profesional, que son relevantes para su desempeño en un puesto o posición específica, en este caso, en el ámbito docente.
13. **Promoción dentro de la carrera docente.** Se define como el proceso mediante el cual un educador avanza en su trayectoria profesional, alcanzando niveles superiores de responsabilidad, categoría laboral, salario y/o funciones dentro del sistema educativo o institución escolar.
14. **Selección, Ingreso al Servicio y Función Docente.** Conjunto de procedimientos destinados a seleccionar y asignar el personal docente en las instancias del MINERD, garantizando su idoneidad y competencia para desempeñar sus funciones de manera efectiva en el Sistema Educativo Dominicano.
15. **Servicio Docente.** Se refiere al conjunto de actividades y responsabilidades desempeñadas por los profesionales de Ciencias de la Educación que contribuyen al funcionamiento y la administración del sistema educativo. Esto incluye tanto las tareas directas de enseñanza como las actividades administrativas y de gestión que apoyan el proceso educativo.
16. **Sistema.** Un conjunto de procedimientos, herramientas y recursos organizados de manera estructurada para llevar a cabo una serie de procesos, en este caso, relacionados con la selección, ingreso al servicio y función docente en el ámbito educativo.
17. **Vacantes Docentes.** Cargos, puestos o posiciones disponibles para ocupar en los centros educativos, los cuales pueden ser cubiertos mediante el proceso de selección y concurso de oposición.



REPÚBLICA DOMINICANA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

CAPÍTULO III: DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

SOFTWARE PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA

ARTÍCULO 9: La instancia responsable del Sistema de Selección e Ingreso deberá disponer de un software para la gestión integral de todo el proceso de selección, que optimice la administración automatizada de bases de datos y mejore la eficiencia de este.

ARTÍCULO 10: Los módulos del software deberán abarcar:

- a) Definición y manejo de taxonomías de ítems.
- b) Creación y validación de ítems.
- c) Gestión del triple A (Administrar, Aplicar y Analizar resultados).
- d) Accesibilidad para personas con discapacidad.
- e) Reportes y análisis de rendimiento e informes estadísticos.
- f) Portal de simulación con videos instructivos para los postulantes.
- g) Otras funcionalidades para la adecuación y actualización de este.

Párrafo: Se implementará un programa de capacitación para todos los usuarios del software, de acuerdo con su rol, asegurando que comprendan y utilicen eficientemente el sistema. Además, se ofrecerá soporte técnico continuo para resolver cualquier incidencia o duda que surja durante el proceso.

ARTÍCULO 11: Se garantizará la inclusión y accesibilidad de todos los postulantes, incluidas personas con discapacidad, en todas las etapas del proceso de selección.

CAPÍTULO IV: DE LA CONCURRENCIA, RECURRENCIA Y FOCALIZACIÓN DEL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 12: Se establece que la convocatoria y el llamado del Sistema de Selección e Ingreso se realizarán de manera concurrente, recurrente y focalizada, según lo establecido en la presente ordenanza.

Párrafo: Se implementarán mecanismos de monitoreo y evaluación continua para asegurar que los concursos cumplan con los estándares de calidad y eficiencia establecidos.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ARTÍCULO 13: La concurrencia de los concursos se establece para realizar la selección de personal docente de manera simultánea en distintas regionales educativas o distritos, así como en la sede central del MINERD. Este enfoque permite una respuesta rápida y efectiva a las necesidades emergentes del sistema educativo, independientemente del área curricular o perfil docente

Párrafo 1: La convocatoria a concursos concurrentes deberá ser inmediata, una vez identificada la vacante, asegurando así la cobertura eficiente de las necesidades educativas.

Párrafo 2: Permite que varios concursos se ejecuten al mismo tiempo, optimizando el uso de los recursos disponibles y agilizando el desarrollo del concurso.

ARTÍCULO 14: Se establece la realización regular y continua de procesos de selección de personal docente en distintas regionales educativas o distritos, así como en la sede central del MINERD donde se identifiquen plazas vacantes. Este enfoque asegura una cobertura constante de las necesidades de personal docente, y garantiza una gestión sostenible y constante del reclutamiento, con lo que se evitan interrupciones o falta de personal.

Párrafo 1: Los concursos se realizarán con una frecuencia establecida que permita anticipar y responder adecuadamente a las necesidades de personal docente, asegurando así una planificación eficiente y efectiva.

Párrafo 2: Se deberá establecer un calendario regular para los concursos, permitiendo una preparación adecuada tanto por parte de los postulantes como de los evaluadores.

Párrafo 3: Se emplearán herramientas tecnológicas avanzadas para la gestión y monitoreo de estos procesos, de forma tal que faciliten una administración ágil y precisa de las selecciones y un seguimiento continuo de las vacantes y candidatos.

Párrafo 4: Se establecerán mecanismos de retroalimentación y mejora continua para ajustar y optimizar los procesos de selección recurrentes, tomando en cuenta las opiniones de los participantes y los resultados obtenidos en cada ciclo de selección.

ARTÍCULO 15: Se convocarán concursos focalizados exclusivamente en aquellos distritos educativos que presenten necesidades de personal docente en diferentes niveles, áreas, o perfiles específicos, para cualquier cargo, categoría y/o clasificación docente.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Párrafo 1: La necesidad de personal docente puede surgir debido a la apertura de nuevos centros educativos o de programas de alto impacto, la creación de nuevas secciones de clases, jubilaciones, pensiones, promociones, cambios de categoría y clasificación, así como fallecimientos y renunciaciones de docentes.

Párrafo 2: Esto permitirá satisfacer las necesidades particulares de los centros educativos y del sistema educativo en general, asegurando una selección alineada con los requisitos específicos de los puestos disponibles.

ARTÍCULO 16: La selección de la categoría de Educadores como resultado del proceso de selección se llevará a cabo a más tardar en el mes de junio y su designación se dará a conocer en el mes de julio, con efectividad al día primero de agosto, antes del inicio del año escolar.

TÍTULO II: DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DE LAS FASES Y ETAPAS DEL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO

CAPÍTULO V: DE LA FASE DE ORGANIZACIÓN Y DE PLANIFICACIÓN

FASE I: ORGANIZATIVA Y DE PLANIFICACIÓN

ARTÍCULO 17: La Fase I, denominada Organizativa y de Planificación, comprende la etapa inicial del proceso de selección docente, enfocada en la preparación y estructuración de este. Durante esta fase, se llevan a cabo diversas actividades fundamentales para establecer las bases del proceso de selección.

Párrafo 1: El objetivo de esta Fase es el de garantizar una preparación exhaustiva y una organización eficiente del proceso de selección docente.

Párrafo 2: Implica determinar con precisión las plazas vacantes disponibles, diseñar y elaborar la resolución específica que regirá el proceso, crear guías temáticas y protocolos para su correcto desarrollo, publicar la convocatoria de manera transparente y accesible, seleccionar a los participantes adecuados, constituir las comisiones encargadas de la evaluación y coordinar las pruebas con un control de calidad final. Se divide en las siguientes etapas:



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ETAPA I. DETECCIÓN O IDENTIFICACIÓN DE PLAZAS VACANTES DOCENTES

ARTÍCULO 18: Esta etapa se refiere al proceso inicial dentro del sistema de selección docente en el que se identifican y cuantifican las necesidades de personal docente en cada distrito y regional educativa del país.

Párrafo 1: Mediante el uso de un sistema automatizado de plazas, se realiza un análisis prospectivo y se llevan a cabo consultas con las direcciones distritales para identificar, de la manera más precisa posible, las plazas vacantes disponibles y las áreas de mayor necesidad.

Párrafo 2: Queda estipulado en la presente Ordenanza que las plazas vacantes son resultado de la identificación de las necesidades de docentes y contemplan todas las categorías de docentes en sus distintas clasificaciones del Sistema Educativo Preuniversitario.

ETAPA II. PERFIL PROFESIONAL DOCENTE Y LOS CARGOS OBJETO DE CONCURSO

ARTÍCULO 19: La definición del perfil profesional para los cargos a cubrir es la primera acción en procura de garantizar un eficaz desempeño profesional del docente que ingresa al Sistema Educativo Preuniversitario Dominicano, y que no se limita a la posesión de un título académico.

Párrafo 1: El perfil se refiere al grado en que 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 ocupar el cargo a que aspira y cumplir las funciones correspondientes.

Párrafo 2: Cargos objeto de selección, mediante concurso. Las plazas vacantes corresponden a los cargos, puestos o posiciones disponibles en el Ministerio de Educación, los cuales pueden ser cubiertos por procesos de selección, mediante Concursos de Oposición Docente.

Párrafo 3: Los cargos objeto de Concursos de Oposición Docente corresponden a las siguientes categorías y clasificaciones docente:

Tabla 2. Categoría y clasificación docente objeto del proceso de selección, según denominaciones:



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Categoría y clasificación	
A. Educadores	– Maestro del Nivel Inicial
	– Maestro del Nivel Primario
	– Maestro de Secundaria Lengua Española
	– Maestro de Secundaria Matemática
	– Maestro de Secundaria Ciencias Sociales
	– Maestro de Secundaria Ciencias de la Naturaleza
	– Maestro de Educación Física
	– Maestro de Formación Integral Humana y Religiosa
	– Maestro de Educación Especial
	– Maestro de Educación Artística
	– Maestro de Informática Educativa
	– Maestro de Lenguas Extranjeras Francés
	– Maestro de Lenguas Extranjeras Inglés
	– Orientador/Psicólogo Educativo
	– Maestro de Modalidad Técnico Profesional en cada uno de los títulos que componen las familias profesionales
	– Maestro de Modalidad en Artes en cada una de las menciones
B. Técnicos Docentes	– Técnicos docentes distrital, regional y nacional
C. Funcionarios Administrativos- Docentes	– Director de Centro educativo
	– Coordinador Docente o Pedagógico
	– Director de Distrito Educativo
	– Director Regional

Párrafo 4: Se podrán incluir otros cargos docentes según las necesidades cambiantes, actualizando los manuales de puestos correspondientes para reflejar dichas adaptaciones.

Párrafo 5: Requisitos generales. Para participar en un proceso de selección, los postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en los literales del artículo 12 del Reglamento del Estatuto Docente. Estos requisitos están amparados en el artículo 136 de la Ley General de Educación No. 66-97, e incluyen:

- a) Ser profesional de la educación graduado de las escuelas normales superiores, universidades, institutos y entidades superiores de educación o de áreas afines, previa la observación del requisito de convalidación;



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

- b) Ser graduado de instituciones de educación superior en los casos especificados por la presente ley;
- c) Reunir las cualidades morales, éticas, intelectuales y afectivas necesarias, así como los conocimientos y competencias requeridas para el ejercicio de la función específica a desempeñar.

Párrafo 6: Los documentos que compondrán el expediente del postulante se especificarán en la resolución elaborada para tales fines.

Párrafo 7: Se establece que los postulantes que participen en el proceso de selección para las plazas vacantes publicadas deberán presentar evidencia de residencia en la demarcación geográfica próxima al distrito o regional educativa.

ETAPA III. ELABORACIÓN DE GUÍAS TEMÁTICAS Y PROTOCOLOS

ARTÍCULO 20: En esta etapa se desarrollarán las guías con los temarios generales por perfil docente y protocolos, proporcionando orientación tanto a los postulantes como a las comisiones encargadas de coordinar dicho proceso.

Párrafo 1: La finalidad de esta etapa es establecer las reglas y directrices claras para la realización de los procesos de selección, mediante Concursos de Oposición Docente.

Párrafo 2: Se establece que se deberá elaborar y publicar los temarios generales según el perfil evaluado, permitiendo así que los postulantes puedan prepararse adecuadamente para las pruebas.

ETAPA IV. CAPACITACIÓN AL EQUIPO DE VALIDACIÓN Y VALORACIÓN DE EXPEDIENTES

ARTÍCULO 21: Durante esta etapa, el equipo experto encargado de validar los expedientes de los postulantes recibe capacitación continua para realizar esta tarea de manera efectiva y objetiva. La finalidad de esta etapa es garantizar que el equipo de validación esté debidamente preparado y actualizado para llevar a cabo la revisión de los expedientes de manera rigurosa y precisa, asegurando la calidad y consistencia en el proceso de evaluación.



REPÚBLICA DOMINICANA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ETAPA V. DISEÑO, ESPECIFICACIONES Y TIPOS DE LAS PRUEBAS

ARTÍCULO 22: Esta etapa se enfoca en la elaboración, selección, validación, evaluación de fiabilidad de las pruebas que evalúan competencias disciplinares y pedagógicas, así como habilidades específicas relacionadas con el desempeño previsto en las áreas curriculares y funciones específicas.

ARTÍCULO 23: Selección, revisión y control de calidad de pruebas evaluativas. Esta etapa se enfoca en la selección, revisión y control de calidad de las pruebas utilizadas para evaluar postulantes para cada perfil objeto de concurso. Se seleccionan ítems relevantes del banco de preguntas, asegurando su adecuación para medir competencias de los postulantes.

ARTÍCULO 24: Las pruebas son estructuradas con una distribución equitativa de ítems y un formato accesible. Se implementan procedimientos de control de calidad y revisión por expertos para asegurar la fiabilidad y equidad del proceso evaluativo.

Párrafo: Se establecen los tipos de pruebas y su carácter dentro del proceso de selección. Cada una de las pruebas y técnicas aplicadas posee un carácter específico que determina su función en el proceso de selección.

Tabla 3. Carácter de los tipos de pruebas y técnicas en el proceso selectivo.

Pruebas y Técnicas	Carácter	Educadores	Docentes- Administrativos		Técnicos Docentes	Director Distrital	Director Regional
			Coordinador Pedagógico	Director de Centro			
1.Verificación y Valoración del Perfil Profesional	Eliminatoria	N/A	05	10	15	15	15
2.Competencias y Actitudes	Eliminatoria	Acorde/ No Acorde	Acorde/ No Acorde	Acorde/ No Acorde	Acorde/ No Acorde	Acorde/ No Acorde	Acorde/ No Acorde
3.Prueba de Conocimientos Disciplinarios-	Eliminatoria	60	55	50	45	45	45



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Pedagógicos y/o Específico del cargo							
4.Ejercicios de Ejecución (Aplicación)	Clasificatorio	30	30	30	30	30	30
5.Entrevista Oral o Personal	Clasificatorio	10	10	10	10	10	10
Total	100	100	100	100	100	100	100

ARTÍCULO 25: Las Pruebas de Competencias y Actitudes para diferentes categorías y clasificaciones docentes. Independientemente de la terminología utilizada para denominarlas, tales como “prueba de personalidad”, “pruebas psicotécnicas”, “competencias básicas o transversales” o “Habilidades Cognitivas Generales”, serán diseñadas y aplicadas con el propósito de evaluar de manera integral las habilidades y aptitudes necesarias para el ejercicio eficiente de las funciones docentes correspondientes, independientemente de sus conocimientos disciplinares o didáctico-pedagógicos.

Párrafo: Objetivo de las Pruebas de Competencias y Actitudes. Se establece que el propósito de esta prueba será determinar, de manera objetiva, cuáles aspirantes poseen las competencias, las aptitudes personales, intelectuales y profesionales, así como las disposiciones actitudinales necesarias para desempeñar eficientemente las funciones del cargo docente.

ARTÍCULO 26: Los tipos de pruebas que se podrán emplear serán de carácter obligatorio, con el fin de garantizar una selección integral y objetiva de los postulantes. Estos tipos incluyen, pero no limitan, a:

- Evaluación de Competencias (EC).** Esta evaluación busca determinar si los postulantes poseen los conocimientos fundamentales y las habilidades necesarias para cumplir con éxito las responsabilidades asociadas a diversas categorías y clasificaciones docentes. Se enfoca en las competencias para evaluar las habilidades del postulante en áreas clave, adaptándose a las exigencias de cada puesto dentro del ámbito educativo.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

- b) **Evaluación de Actitudes (EA).** Esta evaluación pretende analizar las motivaciones y rasgos personales de los postulantes que son relevantes para su desempeño efectivo en la función docente y para el éxito en diferentes posiciones dentro del ámbito educativo. Se centra en evaluar las tendencias psicológicas, personalidad y características de comportamiento que influyen en el compromiso, empatía, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo. Esta prueba puede incluir:
- a. **Prueba de Personalidad (PP).** Diseñada para evaluar los rasgos de personalidad de un individuo. Se centra en aspectos como la sociabilidad, la estabilidad emocional, la extroversión, la apertura a la experiencia, la responsabilidad y el grado de amabilidad. Estas pruebas buscan comprender cómo un individuo tiende a comportarse, sentir y pensar en diferentes situaciones.
 - b. **Prueba de Habilidades Cognitivas Generales (HCG).** Diseñadas para evaluar las habilidades cognitivas y aptitudes psicológicas de los individuos, desde el razonamiento verbal, numérico y lógico. Esta prueba evalúa el pensamiento analítico y la capacidad para resolver problemas complejos de manera lógica y estructurada, siendo fundamental para el desempeño exitoso en la labor docente. Estas pruebas buscan determinar la aptitud de una persona para desempeñarse de manera efectiva en un campo o tarea específica.
 - c. **Competencias Básicas o transversales.** Se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes fundamentales que cualquier docente debe poseer para desempeñarse de manera competente en un área determinada.

Párrafo 1: Para un llamado a proceso de selección, se podrán utilizar una de estas pruebas mencionadas o una combinación de ellas, según sea pertinente, para evaluar de manera integral las competencias y aptitudes necesarias para las diferentes categorías y clasificaciones docentes.

Párrafo 2: Para determinar la idoneidad de los postulantes en el desempeño de funciones docentes, tanto en el aula como en la gestión institucional, se evaluarán los siguientes tipos de competencias básicas o transversales, adaptadas a la categoría y clasificación docente correspondiente.

Tabla 4. Competencias y Actitudes.

Competencia	Definición
1) Autocontrol	▪ Regular y controlar las emociones, impulsos y comportamientos en diferentes situaciones para gestionar efectivamente las propias reacciones, manteniendo la calma, así como tomando decisiones conscientes y adecuadas.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Competencia	Definición
2) Autogestión	Planificar, organizar y gestionar eficientemente las propias tareas, recursos y tiempo, con el fin de alcanzar objetivos específicos de manera autónoma, demostrando capacidad de autorregulación y adaptabilidad.
3) Compromiso Docente	Promover el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes con dedicación y entrega hacia la labor educativa para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, demostrando una disposición constante cumpliendo sus responsabilidades y participando activamente en el desarrollo profesional continuo.
4) Comunicación	Comunicar información, ideas y sentimientos de manera clara, precisa y efectiva, para facilitar la comprensión mutua, adaptando el mensaje al contexto y al público objetivo, siendo receptivo a las necesidades y perspectivas de los demás.
5) Indagación e Investigación	Comprender y aplicar la formulación de preguntas pertinentes, buscar y evaluar información de manera crítica y sistemática, con el fin de aproximarse a la realidad, generar conocimiento, resolver problemas, así como tomar decisiones fundamentadas en evidencias.
6) Liderazgo	Inspirar, motivar y guiar a otros hacia el logro de metas comunes para la toma de decisiones para alcanzar resultados exitosos, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo, confianza y respeto mutuo, demostrando integridad, ética y habilidades.
7) Manejo de Conflictos	Identificar, abordar y resolver conflictos de manera constructiva para mantener un ambiente armonioso y productivo, promoviendo el diálogo, la comprensión mutua y la búsqueda de soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.
8) Manejo de la Diversidad	Reconocer, respetar y valorar las diferencias individuales, culturales para fomentar la equidad educativa, adaptando las prácticas educativas, promoviendo un ambiente inclusivo donde todos los estudiantes se sientan seguros, aceptados y apoyados.
9) Orientación al Logro	Enfocar, dedicar esfuerzos hacia el cumplimiento de metas y objetivos establecidos para alcanzar resultados de alta calidad, demostrando persistencia, determinación, resiliencia ante los desafíos y obstáculos que puedan surgir en el camino.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Competencia	Definición
10) Pensamiento Analítico	▪ Descomponer y analizar información para resolver problemas y llegar a conclusiones fundamentadas y lógicas mediante un proceso de razonamiento reflexivo, identificando patrones, relaciones y tendencias,
11) Pensamiento Crítico	▪ Evaluar de manera objetiva y reflexiva la validez, relevancia y fiabilidad de la información, argumentos, opiniones para resolver problemas y tomar decisiones informadas, cuestionando supuestos, detectando sesgos, desarrollando juicios fundamentados.
12) Pensamiento Sistémico	▪ Comprender y analizar sistemas complejos en su totalidad para proponer soluciones integrales, identificando interacciones, retroalimentaciones y conexiones entre sus elementos, reconociendo cómo los cambios en una parte afectan al sistema en su conjunto.
13) Sensibilidad Interpersonal	▪ Comprender, responder de manera empática, sensible a las necesidades, emociones y perspectivas de los demás para promover un clima de confianza, estableciendo relaciones positivas, respetuosas, colaborativas con estudiantes, colegas y miembros de la comunidad.
14) Tolerancia a la Presión	▪ Mantener la calma, la compostura y la eficacia en situaciones de alta presión para mantener un rendimiento óptimo, enfrentando el estrés de manera constructiva, buscando soluciones eficientes, sin comprometer la calidad del trabajo ni el bienestar personal.
15) Trabajo en Equipo	▪ Colaborar de manera efectiva y armoniosa con otros miembros de un equipo, compartiendo responsabilidades, comunicándose abierta de manera respetuosa para lograr resultados exitosos, contribuyendo activamente a la consecución de metas y objetivos compartidos.

Párrafo 3: Carácter de la Prueba de Competencias y Actitudes. Esta prueba se considera como una evaluación binaria de **Acorde/ No Acorde**, sin asignación de puntajes. Su valoración se basa únicamente en si el postulante cumple o no con el perfil de competencia requerido. Se trata de una etapa eliminatoria, donde solo aquellos que superen este perfil podrán avanzar en el proceso de selección.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Párrafo 4: Para cada competencia se seleccionarán aleatoriamente cinco preguntas relativas a esta. Se considerará acorde si el postulante contesta correctamente a tres de ellas. La prueba de competencias básicas se considerará superada si se logra una calificación de “acorde” en el 80% de las competencias que se evalúen para el perfil.

ARTÍCULO 27: Las Pruebas de Conocimientos Disciplinarios y Pedagógicos (CDP).

Son un instrumento estandarizado y objetivo que evalúa el dominio de los conocimientos esenciales, disposiciones actitudinales y desempeño necesarios del docente para ocupar una plaza vacante o cambiar de categoría y/o clasificación.

Párrafo 1: La CDP pretende evaluar la capacidad de los postulantes para identificar, comprender, aplicar y demostrar de manera objetiva las competencias desarrolladas durante su Formación Inicial.

Párrafo 2: Esta evaluación comprende diversos aspectos fundamentales para determinar la idoneidad y aptitudes de los postulantes:

- Examina los aspectos cognitivos inherentes al cargo y la función docente.
- Evalúa los aspectos disciplinares relacionados con el perfil profesional, el cargo y la función docente a desempeñar. Se centra en los conocimientos específicos de cada grupo de cargo o área disciplinar, evaluando los dominios y desempeño de los postulantes, así como las competencias simples y complejas según la naturaleza, atención y responsabilidad del cargo objeto de concurso.

ARTÍCULO 28: Esta segunda prueba, (CDP), es de carácter eliminatorio. Para avanzar a la siguiente etapa, se requiere que el postulante alcance un puntaje mínimo en la CDP; de lo contrario, quedará excluido del proceso.

ARTÍCULO 29: Se establece la inclusión obligatoria de tres subpruebas de ejercicios prácticos para evaluar las competencias en situaciones reales o simuladas, abordar desafíos educativos específicos de su área disciplinar, y aplicar teorías y metodologías de enseñanza y aprendizaje en entornos prácticos.

Párrafo 1: Los ejercicios prácticos son subpruebas adicionales dentro de la CDP, para que el postulante avance a estas deberá cumplir con lo establecido en el Artículo 8.

ARTÍCULO 30: Los postulantes que superen satisfactoriamente la segunda prueba (CDP) deberán tomar tres subpruebas de ejercicios prácticos.

Párrafo 1: Ninguno de los tipos de ejercicios prácticos tendrá carácter eliminatorio, sino acumulativo con la prueba anterior.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ARTÍCULO 31: Las subpruebas deberán componerse de tres tipos de ejercicios prácticos: Análisis de Casos, Resolución de Problemas y Ejercicios de Aplicación, como parte integral de las pruebas de Conocimientos Disciplinarios y Pedagógicos (CDP) para evaluar a los postulantes.

Párrafo: Estos ejercicios prácticos, en sus tres versiones, son subpruebas adicionales dentro de la CDP, y su propósito es evaluar tanto las competencias cognoscitivas como las habilidades prácticas del postulante.

ARTÍCULO 32: Análisis de Casos. Esta subprueba se centrará en evaluar la capacidad del postulante para analizar situaciones reales o simuladas complejas relacionadas con el proceso docente-educativo.

Párrafo: Su objetivo será evidenciar y ponderar las competencias de los postulantes para integrar y activar capacidades teóricas y prácticas en contextos específicos, ya que en el desempeño de las funciones se tomarán decisiones basadas en el conocimiento disciplinar y didáctico, así como en las convicciones personales.

ARTÍCULO 33: Resolución de Problemas. Esta subprueba deberá centrarse en la habilidad para abordar desafíos prácticos dentro del contexto educativo, permitiendo a los postulantes demostrar un enfoque práctico y soluciones fundamentadas en buenas prácticas pedagógicas.

Párrafo 1: Consiste en actividades que desafían a los participantes a identificar y resolver problemas mediante la aplicación de sus conocimientos y habilidades en situaciones que no tienen soluciones predefinidas. Este tipo de actividades requiere pensamiento crítico y habilidades de análisis.

Párrafo 2: Se pretende evaluar la capacidad de los individuos para analizar situaciones complejas, identificar problemas y desarrollar soluciones efectivas e innovadoras.

ARTÍCULO 34: Ejercicios de Ejecución (Aplicación). Esta subprueba evaluará la capacidad del postulante para aplicar conceptos teóricos y metodológicos de enseñanza a situaciones prácticas, adaptando estrategias pedagógicas a diversos entornos.

Párrafo 1: Son actividades diseñadas para que los postulantes demuestren su capacidad de aplicar conocimientos teóricos y habilidades en contextos específicos y controlados. Estos ejercicios suelen ser directos y tienen un conjunto claro de pasos o procedimientos a seguir.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Párrafo 2: Evalúa la capacidad de los individuos para llevar a cabo tareas específicas utilizando conocimientos y habilidades previamente adquiridos. Se evaluará la destreza del docente para implementar estrategias pedagógicas en los procesos áulicos (como analiza, organiza la situación planteada y como resuelve la situación).

ARTÍCULO 35: Las tres subpruebas deberán valorar la demostración de competencias en el ejercicio de las funciones docentes o directivas propias del cargo objeto de concurso. Evaluarán lo que el postulante sabe y cómo aplica ese conocimiento en situaciones reales o simuladas. Las subpruebas medirán la capacidad de los postulantes para integrar conocimientos teóricos y metodológicos en los distintos aspectos del “saber” y del “hacer” en el contexto educativo.

Párrafo: La estructura de las subpruebas se basará en temáticas, características y contenidos según las áreas disciplinares y las funciones de los grupos de cargos objeto de concurso.

ARTÍCULO 36: Evaluación Oral (Entrevista Personal). Se establece que este tipo de prueba será la última evaluación que contrastará los resultados de las pruebas escritas, la efectividad de los ejercicios prácticos y la evaluación de las actitudes personales y profesionales.

ARTÍCULO 37: La entrevista es una técnica de selección enfocada en evaluar habilidades, conocimientos y comportamientos esenciales para un desempeño exitoso en cualquier cargo, categoría y clasificación docente.

Párrafo 1: Esta metodología parte de la premisa de que el comportamiento pasado y presente del postulante es el mejor predictor de su desempeño futuro. Es un encuentro interpersonal donde el entrevistador realiza preguntas al entrevistado para obtener información sobre el objeto definido, utilizando enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicación.

Párrafo 2: El objetivo principal es evaluar y valorar destrezas, habilidades, capacidades, actitudes, valores e intereses que el postulante debe exhibir para demostrar dominio de los saberes propios del cargo o puesto al que aspira.

Párrafo 3: La entrevista estará estructurada por competencias, de acuerdo con el cargo, la categoría y la clasificación docente, tal como se detalla a continuación.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

a) Competencias según categoría docente

Tabla 5. Competencias según categoría docente.

Maestros	Coordinador Docente/Pedagógico de Centro Educativo	Orientador/Psicólogo
1. Compromiso Docente	1. Compromiso Docente	1. Manejo de Conflictos
2. Flexibilidad e Iniciativa	2. Flexibilidad e Iniciativa	2. Flexibilidad e Iniciativa
3. Planificación y Seguimiento	3. Planificación y Seguimiento	3. Planificación y Seguimiento
4. Sensibilidad Interpersonal	4. Liderazgo	4. Sensibilidad Interpersonal
5. Tolerancia a la Presión	5. Gestión Institucional	5. Tolerancia a la Presión
6. Trabajo en Equipo	6. Relaciones con la Comunidad	6. Relaciones con la Comunidad

b) Competencias según clasificación docente

Tabla 6. Competencias, según clasificación docente.

Directores de Centros Educativos	Directores de Distritales y Regionales	Técnicos Docentes
1. Flexibilidad e Iniciativa	1. Flexibilidad e Iniciativa	1. Compromiso Docente
2. Gestión Institucional	2. Gestión Institucional	2. Flexibilidad e Iniciativa
3. Liderazgo	3. Liderazgo	3. Gestión Institucional
4. Planificación y Seguimiento	4. Planificación y Seguimiento	4. Liderazgo
5. Relaciones con la Comunidad	5. Relaciones con la Comunidad	5. Planificación y Seguimiento
6. Toma de Decisiones	6. Tolerancia a la Presión	6. Tolerancia a la Presión
7. Trabajo en Equipo	7. Toma de Decisiones	7. Trabajo en Equipo

Párrafo 4: Para la aplicación de la entrevista, se podrán diseñar los siguientes instrumentos de evaluación:



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

1. **Rúbricas:** Estas herramientas proporcionan una descripción detallada de los criterios de evaluación y los niveles de desempeño esperados. Permiten una evaluación objetiva y consistente de las competencias del postulante.
2. **Listas de cotejo:** Utilizadas para verificar la presencia o ausencia de ciertos comportamientos, habilidades o conocimientos específicos durante la entrevista. Son útiles para asegurarse de que todos los aspectos importantes sean considerados y evaluados.
3. **Escalas de estimación:** Estas escalas permiten asignar un valor numérico a diferentes aspectos del desempeño del postulante, facilitando la cuantificación y comparación de resultados. Son útiles para evaluar el grado de cumplimiento de las competencias esperadas.

Párrafo 5: La Comisión Técnica deberá elaborar y publicar los instructivos de procedimientos, protocolos de aplicación según el grupo de cargos y actores, y guías de entrevista estructurada, también según el grupo de cargos, la categoría y la clasificación docente.

Párrafo 6: La Entrevista Oral o Personal no es de carácter eliminatorio, sino acumulativo con las pruebas y subpruebas anteriores.

ARTÍCULO 38: Determinación de la puntuación mínima y máxima de las pruebas y entrevista. Para asegurar una evaluación objetiva en el proceso de selección, se establece lo siguiente respecto a la determinación de la puntuación mínima y máxima para la prueba:

1. **Definición de objetivos y competencias.** Los objetivos de la prueba y las competencias a evaluar serán definidos objetiva y operativamente, especificando los conocimientos y habilidades esenciales.
2. **Desarrollo del contenido de la prueba.** La prueba será diseñada para cubrir todos los aspectos relevantes de las competencias definidas, utilizando una variedad de tipos de preguntas (múltiple opción, desarrollo, prácticas, etc.).
3. **Asignación de puntos a las preguntas.** A cada pregunta se le asignará un valor de puntos basado en su nivel de dificultad, pertinencia y relevancia.
4. **Determinación de la puntuación máxima.** La puntuación máxima será la suma de los puntos asignados a todas las preguntas de la prueba, reflejando la importancia de cada área evaluada.
5. **Establecimiento de la puntuación mínima.** La puntuación mínima de aprobación será determinada mediante:



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

- **Análisis de expertos.** Consultar con expertos en la materia para definir el nivel de desempeño aceptable.
- **Estudios de referencia.** Revisar el rendimiento de cohortes anteriores o comparaciones con estándares nacionales/internacionales.
- **Métodos estadísticos.** Utilizar métodos como el análisis de ítems para establecer una puntuación mínima razonable.

ARTÍCULO 39: Composición de las Comisiones de Entrevistadores. Es obligatorio que las Comisiones de Entrevistadores estén conformadas por dos profesionales de la Dirección de Orientación y Psicología, junto con un técnico docente especialista en el área disciplinar o perfil por el cual concursa el postulante.

ARTÍCULO 40: Formato y modalidad de las pruebas. Para asegurar y garantizar mayores controles de seguridad e integridad del proceso evaluativo, se establece que todas las pruebas se llevarán a cabo en formato digital.

Párrafo 1: Todas las pruebas deberán ser aplicadas en ambiente controlado de manera presencial, siguiendo estrictamente los protocolos de ciberseguridad, organización y logística.

Párrafo 2: En el caso de la entrevista, su aplicación podrá ser presencial o virtual, según lo ameriten las circunstancias, pero asegurando que se desarrolle, al igual que las pruebas, en un ambiente controlado.

ARTÍCULO 41: Contratación de servicios externos. Para garantizar la objetividad y validez del proceso de selección, se podrá realizar la contratación de firmas o expertos con el fin de realizar el procesamiento, obtención de resultados estadísticos y desempeño del postulante, así como para la realización de informes exhaustivo y sistematización de este.

ETAPA VI. ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

ARTÍCULO 42: Esta Etapa se refiere al proceso en el cual se elabora la resolución que registrará el proceso de selección e ingreso, mediante Concursos de Oposición Docente. Esta resolución detalla las condiciones y requisitos específicos y adicionales, asegurando la transparencia y claridad para todos los participantes.

Párrafo 1: La resolución deberá estar firmada por el/la ministro/a del Ministerio de Educación.



REPÚBLICA DOMINICANA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Párrafo 2: Se realizará una publicación oficial de la resolución en los canales oficiales del MINERD y la prensa nacional.

CAPÍTULO VI: DE LA FASE II: IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO

FASE II: IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 43: La Fase II, denominada Implementación, se refiere al periodo dentro del proceso en el cual se llevan a cabo las actividades planificadas en la fase anterior. Durante esta etapa, se ejecutan las acciones necesarias para poner en práctica las decisiones y planes establecidos durante la fase I. La finalidad de la Fase es hacer realidad las decisiones y estrategias elaboradas durante la fase de planificación y se divide en etapas.

ETAPA I: CONVOCATORIA Y LLAMADO AL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 44: El proceso de selección e ingreso, mediante Concurso de Oposición Docente inicia cuando se definen todos los aspectos operativos del mismo, según lo establecen la Ley 66'97 en su artículo 136 y el Reglamento del Estatuto Docente, en los artículos 12, 14, 15 y 16, literales "b" y "c" y la presente Ordenanza.

Párrafo 1: Procedimientos para la convocatoria. La convocatoria y el llamado al proceso de selección se realizará conforme al artículo 16 del Reglamento del Estatuto Docente, específicamente en sus literales a y b, que establecen el tiempo de convocatoria y el llamado al proceso de selección.

Párrafo 2: Se establece que la convocatoria se realizará de acuerdo con el Título IV, Capítulo 1, artículo 15 del Reglamento del Estatuto del Docente, que condiciona el ingreso a un cargo docente a la existencia de vacantes en el puesto que se pretenda cubrir.

Párrafo 3: La convocatoria al concurso interno del MINERD para el cambio de categoría docente será abierta, permitiendo la participación de todos los docentes interesados que cumplan con los requisitos establecidos. No habrá restricciones adicionales que limiten la participación a un grupo específico.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ETAPA II: COMUNICACIÓN DE LA CONVOCATORIA Y LLAMADO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 45: La convocatoria y llamado a Concurso será realizado por la Comisión Nacional, a través de una nota o rueda de prensa en la cual se detallarán todas las informaciones pertinentes.

ARTÍCULO 46: Información y publicidad del concurso. En el llamado se detallarán todas las informaciones pertinentes. A partir de esta publicación, se establecerán los plazos, requisitos y procedimientos para que los participantes preparen y entreguen su expediente.

ETAPA III: REGISTRO E INSCRIPCIÓN DE LOS INTERESADOS

ARTÍCULO 47: Durante esta etapa, los postulantes interesados se registran e inscriben en el proceso de selección, proporcionando la información necesaria para su participación a través de una plataforma diseñada para este fin.

Párrafo 1: La finalidad de esta etapa es permitir que los postulantes interesados se registren e inscriban de manera adecuada en el proceso de selección, asegurando que proporcionen la información requerida y cumplan con los lineamientos establecidos en la convocatoria.

Párrafo 2: Plazo para inscripción y registro. Según el Artículo 16, literal "b" del Reglamento del Estatuto del Docente, el llamado a concurso se hará público a través de medios de comunicación de amplia difusión nacional, estableciendo un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles para inscribirse, registrarse y cargar el expediente con los documentos requeridos en el marco de una convocatoria a concurso.

Párrafo 3: Se establece en la presente ordenanza que el plazo para cumplir con el registro y los procedimientos a seguir en el proceso de inscripción al cargo objeto del concurso será de treinta (30) días calendario.

Párrafo 4: La plataforma diseñada para gestionar todas las fases del concurso estará disponible las 24 horas del día, permitiendo a los postulantes completar estos procesos y procedimientos en cualquier momento, incluso en días feriados.

ETAPA IV: VALIDACIÓN Y VALORACIÓN DEL PERFIL Y MÉRITOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 48: La etapa consiste en la revisión, depuración, verificación y evaluación de las credenciales que conforman el expediente de los postulantes, con el fin de determinar si cumplen con los requisitos y criterios establecidos en el proceso selectivo.

Párrafo 1: Esta etapa tiene como objetivo principal asegurar la calidad y precisión de la información proporcionada por los postulantes en sus expedientes.

Párrafo 2: Se pretende, además garantizar que los postulantes cumplan con todos los requisitos establecidos para participar en el proceso selectivo, contribuyendo así a la transparencia y equidad de este, así como verificar la autenticidad y validez de la documentación cargada en la plataforma por los postulantes.

Párrafo 3: El software diseñado para este proceso puede incluir recursos de inteligencia artificial para realizar una preevaluación del perfil y los méritos profesionales, entregando a la Comisión evaluadora un informe preliminar que indique cuáles documentos faltan, cuáles requieren verificación, cuales deben ser revisados.

Párrafo 4: Carácter y valoración del perfil según categoría y clasificación docente. En esta etapa, la evaluación del perfil según categoría y clasificación docente tiene un carácter eliminatorio. La valoración cuantitativa del perfil profesional se aplica únicamente en casos de promoción, cambio de categoría y clasificación.

Tabla 7. Valoración cuantitativa del perfil profesional, según clasificación, cargo o categoría docente.

Clasificación Docente	Cargos o categorías	Carácter	Valoración del Perfil
a) Educadores	Maestro de los Niveles, Subsistemas y Modalidades	Eliminatorio	N/A
b) Técnicos Docentes	Técnico docente distrital, regional y nacional	Eliminatorio	15 puntos
c) Funcionarios Administrativos – Docentes	Directores de Centros Educativos	Eliminatorio	10 puntos
	Coordinadores Pedagógicos	Eliminatorio	05 puntos
	Directores Distritales y Regionales	Eliminatorio	15 puntos

Párrafo 5: Un postulante, independientemente de su categoría o clasificación docente, será excluido del proceso selectivo si no presenta todos los documentos requeridos según la Ley General de Educación y el reglamento del Estatuto Docente. Además, también podrá ser excluido si presenta documentación con alteraciones o falsificaciones.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Párrafo 6: La distribución de puntos para cada uno de los aspectos de valoración será obligatoria y se detallará en la resolución específica al realizar la convocatoria y el llamado para promoción, así como para el cambio de categoría y clasificación.

ARTÍCULO 49: Para los cargos de directivos y técnicos docentes y directores de centros se requerirá experiencia mínima de cinco años en el sistema educativo público, con nivel de postgrado (maestría o doctorado) en el área o nivel educativo por el cual se postule.

Párrafo 1: Para la promoción y cambio de categoría y/o clasificación, se establecerá un proceso de evaluación de competencias que incluirá certificaciones profesionales, historial de desempeño y evaluaciones de habilidades específicas.

Párrafo 2: Estas disposiciones establecen los requisitos específicos para los postulantes que aspiran a un cambio de categoría y/o clasificación docente en el sistema educativo.

ETAPA V: APLICACIÓN DE LAS EVALUACIONES

ARTÍCULO 50: Se establece que todas las evaluaciones del proceso de selección se llevarán a cabo en los días, horarios y lugares especificados en las convocatorias publicadas en la plataforma web y/o enviadas por correo electrónico a los participantes.

Párrafo: Se instruye a la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, en coordinación con las direcciones Regionales a habilitar espacios controlados para la aplicación de pruebas y entrevistas.

ARTÍCULO 51: Los tiempos para cada prueba serán determinados por juicio de expertos, tomando en cuenta el tipo de prueba, la cantidad de ítems, el número de subpruebas y el tiempo estimado para cada ítem.

Párrafo 1: Para las pruebas cognitivas, el tiempo asignado permitirá que al menos el 75% de los postulantes puedan completar los ítems, con un margen adicional.

Párrafo 2: En el caso de pruebas estandarizadas como la HCG, el tiempo establecido seguirá las recomendaciones del desarrollador de la prueba.

Párrafo 3: Entre cada prueba, es obligatorio permitir un receso de 10 a 15 minutos para los postulantes al finalizar cada prueba.

Párrafo 4: La entrevista oral y personal se llevará a cabo en una fecha separada, exclusivamente para aquellos postulantes que hayan superado las etapas evaluativas previas.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ARTÍCULO 52: La ausencia de un participante a cualquiera de las evaluaciones, sin justificación válida, resultará en su exclusión automática del proceso.

Párrafo 1: Se podrán hacer excepciones en casos de fuerza mayor debidamente documentados, como fallecimiento de un familiar de primer grado, accidente, enfermedad grave o parto.

Párrafo 2: Para que se aplique el párrafo anterior, el postulante deberá presentar una justificación documentada en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, contadas a partir de la fecha y hora de su convocatoria.

Párrafo 3: No se realizarán pruebas ni evaluaciones fuera de las fechas establecidas en la convocatoria, ni se aceptarán justificaciones tardías.

ARTÍCULO 53: Con el fin de orientar a los postulantes y garantizar una comunicación efectiva, se les proporcionarán protocolos específicos para cada etapa de las evaluaciones a todos los actores involucrados en el proceso.

CAPÍTULO VII: DE LOS RESULTADOS DEL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO

FASE III: RESULTADOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 54: La fase de resultados se enfoca en el análisis y procesamiento de todas las evaluaciones realizadas dentro del Sistema de Selección e Ingreso. Su principal objetivo es garantizar que los resultados sean revisados y organizados de manera precisa y confiable, asegurando la integridad de la información para que se puedan tomar decisiones informadas y justas en la selección de personal docente cualquiera que sea su categoría y clasificación.

ETAPA I: PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Párrafo 1: El procesamiento y análisis de las pruebas se llevará a cabo mediante procesos técnicos rigurosos, estandarizados y automatizados. Esto incluye:

- a. Evaluación de los parámetros de los ítems aplicados para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados.
- b. Uso de herramientas avanzadas de análisis psicométrico que aseguran que cada etapa del proceso sea precisa y coherente, minimizando la posibilidad de sesgos y garantizando la integridad de los datos obtenidos.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

- c. Revisión de la integridad de los datos y el equipamiento de calificaciones cuando se utilizan múltiples versiones de una prueba para un mismo perfil.

ARTÍCULO 55: Se elimina el punto de corte ya que el fin último es el de seleccionar a los mejores postulantes del proceso de selección mediante Concurso de Oposición. El objetivo principal es identificar y elegir a aquellos postulantes más aptos para ingresar o seguir avanzando progresivamente hacia la carrera docente.

ETAPA II: RESULTADOS PARCIALES DE LAS EVALUACIONES

ARTÍCULO 56: Esta etapa es crucial en el proceso de selección, ya que permite evaluar a los postulantes de la fase anterior, antes de llegar a los resultados finales. Los resultados parciales se dividen en diferentes categorías de evaluación, cada una con su propia metodología y tiempo de entrega de resultados. La intención es asegurar que solo los postulantes que cumplan con los criterios establecidos continúen en el proceso de selección. A continuación, se describen el proceso, procedimientos y tiempo de respuesta a los postulantes.

Tabla 8. Descripción del proceso, procedimientos y tiempo de respuesta a los postulantes

Proceso	Descripción	Tiempo de Resultados	Procedimiento
1. Valoración del Perfil Profesional (VPP).	Esta etapa implica la valoración del perfil profesional de cada postulante. Se verifican sus credenciales, experiencia y cumplimiento de los requisitos mínimos.	Inmediato	a) Verificación del cumplimiento de los requisitos del perfil profesional del postulante. b) Determinación del cumplimiento de los criterios establecidos. c) Toma de decisión si el postulante continúa o no en el proceso.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Proceso	Descripción	Tiempo de Resultados	Procedimiento
2. Procesamiento de resultados de la prueba de Competencias y Actitudes (CA).	El software corrige y analiza automáticamente la prueba de CA de los postulantes. Los resultados proporcionan una evaluación de las competencias y actitudes relevantes para la función docente.	4 horas hábiles después de la prueba	a) Corrección y análisis automático de la prueba. b) Procesamiento y verificación de las respuestas correctas. c) Determinación si el postulante avanza o no a la siguiente etapa. d) Emisión de resultados a los postulantes: Acorde/ No acorde.
3. Procesamiento de resultados de la Prueba de Conocimientos Disciplinarios-Pedagógicos (CDP) y/o Específicos del cargo.	El software corrige y analiza automáticamente la prueba de CDP y/o Específicos del cargo. Los resultados se emiten dentro de las 24 horas siguientes a la realización de la prueba, decidiendo la continuidad o no del postulante.	24 horas después de la prueba.	a) Corrección y análisis automática de la prueba. b) Procesar y verificar las respuestas correctas. c) Determinación si los postulantes poseen el conocimiento necesario para el puesto objeto de concurso. d) Clasificar a los postulantes según su desempeño.
4. Procesamiento de resultados de la Prueba de Ejercicios Prácticos (EP).	El software corrige y analiza automáticamente la prueba de EP. Los resultados se emiten dentro de las 24 horas siguientes, lo que permite clasificar a los postulantes según su desempeño.	24 horas después de la prueba	a) Corrección y análisis automática de la prueba. b) Procesar y verificar los resultados. c) Clasificar a los postulantes según su desempeño.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Proceso	Descripción	Tiempo de Resultados	Procedimiento
5. Procesamiento de resultados de la Entrevista Oral o Personal (EOP).	El software corrige y analiza automáticamente la EOP sobre las competencias evaluadas en la etapa.	4 horas hábiles después de la prueba	a) Realizar la entrevista. b) Emitir resultados inmediatos al postulante.

ETAPA III: RESULTADOS FINALES DE LAS EVALUACIONES

ARTÍCULO 57: Esta etapa es la culminación del proceso de selección, en la que se consolidan y analizan todos los datos recogidos durante las etapas previas para determinar la idoneidad final de los postulantes. Los resultados finales proporcionan una visión completa del desempeño de los postulantes y facilitan la toma de decisiones para su ingreso provisional y/o al avance progresivo hacia la carrera docente. A continuación, se describen el proceso, procedimientos y tiempo de respuesta a los postulantes.

Tabla 9. Descripción del proceso y procedimientos

Proceso	Descripción	Procedimiento
1. Análisis de resultados finales por regional y distritos	En esta etapa se desglosan y examinan los resultados obtenidos por los postulantes en cada regional y distrito, asegurando una visión integral del desempeño de los postulantes en cada área geográfica. Este análisis permite identificar patrones de desempeño y necesidades específicas de cada área, asegurando una asignación adecuada de los profesionales más competentes según las necesidades locales.	a) Recopilación resultados de todas las pruebas según perfil objeto de concurso. b) Revisión y consolidación detallada de los resultados de todas las pruebas evaluativas por región y distrito.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Proceso	Descripción	Procedimiento
2. Resultados de la calificación numérica jerárquicamente de los postulantes que superaron las pruebas evaluativas	Los postulantes reciben una calificación numérica que refleja su rendimiento global. Estos resultados se organizan jerárquicamente, se clasifican y organizan a los postulantes de acuerdo con su desempeño de mayor a menor puntaje (orden de prelación). Esta clasificación facilita la selección final de los postulantes más cualificados.	a) Jerarquización de calificaciones numéricas a cada postulante. b) Organización en orden descendente de los postulantes.
3. Análisis de las respuestas correctas	Se realiza un análisis detallado de las respuestas correctas proporcionadas por los postulantes en las pruebas de conocimientos y ejercicios de ejecución. Este análisis ayuda a validar la precisión, coherencia de las evaluaciones, a identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora del postulante.	a) Revisión de las respuestas dadas de los postulantes. b) Análisis y documentación de respuestas correctas para cada prueba. c) Análisis de logros por indicadores de cada postulante d) Análisis de logros por contenidos (temas o competencias) de las respuestas dadas por postulantes.
4. Reportes de resultados final de desempeño individuales	Al finalizar la entrevista, los postulantes recibirán un informe de desempeño final. Se preparan reportes detallados de resultados individuales para cada postulante, proporcionando una retroalimentación completa sobre su desempeño en todas las etapas del proceso de selección, así como las calificaciones obtenidas. Incluye los resultados de los análisis detallados en el proceso 3	a) Elaboración informe final automático de desempeño. b) Entrega automática del informe de desempeño junto con las calificaciones finales al postulante.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Proceso	Descripción	Procedimiento
5. Publicación de resultados	Los resultados finales se comunican a los postulantes, informándoles sobre su estatus en el proceso de selección. Esta publicación se realiza de manera transparente y oportuna, asegurando que todos los participantes estén al tanto de su desempeño y de los siguientes pasos.	a) Publicar los resultados finales. b) Notificar a los postulantes de los resultados.
6. Análisis de resultados agrupados por categorías	Se realizarán análisis semejantes a los detallados en el Proceso 3 por otras categorías de los datos, como son distritos, regionales, Instituciones de Educación Superior y otras variables.	a) Análisis de logros por indicadores. b) Análisis de logros por contenidos (temas o competencias).
7. Preparación de actas finales	Se redactan actas finales que documentan el proceso de selección, detallando los resultados obtenidos por los postulantes para cada perfil y cargo. Estas actas sirven como un registro oficial y una referencia para futuras convocatorias y procesos de selección.	a) Redacción de actas finales por perfil y cargo.

Párrafo 1: Los reportes de resultados se comunicarán en formatos estandarizados con datos específicos, detallados, estructurados de manera clara para su fácil comprensión y uso por la parte interesada y se podrán visualizar vía plataforma.

ARTÍCULO 58: En esta fase se debe garantizar que los resultados estén debidamente documentados y clasificados, asegurando la transparencia e integridad del proceso de selección.

ARTÍCULO 59: Criterios de evaluación y la selección final. Es obligatorio que, independientemente del cargo y categoría docente al que se postule, el proceso selectivo se centre en la evaluación de las competencias de los postulantes para el ejercicio de las funciones del cargo. Solo se seleccionarán aquellos que demuestren competencias cognitivo-intelectuales, disposiciones actitudinales (personales y profesionales), habilidades y desempeño necesarios para desempeñar eficazmente las funciones del puesto.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Párrafo: Características de los criterios de evaluación y la selección

- a) Proporcionan elementos claros y precisos para presentar un informe exhaustivo de los niveles de desempeño de los postulantes en todas las etapas del proceso selectivo.
- b) Orientan la codificación de la valoración en base de los resultados y motiva la presentación de estos con especial énfasis en las áreas de mejora.
- c) Aportan informaciones para la toma de decisiones y sirven de pautas para el desarrollo de mejora profesional en el próximo tramo procesual de inducción.

ARTÍCULO 60: Selección de participantes. Solo serán seleccionados aquellos postulantes que hayan demostrado las competencias requeridas para ocupar el puesto.

Párrafo: Los criterios específicos para demostrar las competencias requeridas incluirán puntuaciones mínimas en las pruebas, experiencia relevante y resultados de entrevistas detalladas.

ARTÍCULO 61: Los concursos concurrentes y focalizados para la selección de postulantes serán convocados exclusivamente para cubrir el número exacto de plazas vacantes del distrito o regional donde se desarrolle el proceso.

ARTÍCULO 62: Para asegurar la transparencia en el proceso de designación, se establecerán protocolos claros y mecanismos de reclamación, proporcionando a los postulantes la oportunidad de mostrar su insatisfacción o inconformidad.

CAPÍTULO VIII: DE LAS ASIGNACIONES DE PLAZAS Y DESIGNACIONES DE LOS POSTULANTES

FASE IV: ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y DESIGNACIÓN DE POSTULANTES

ARTÍCULO 63: Esta fase se enfoca en la selección final de los postulantes calificados y cualificados que ocuparán las plazas vacantes de docentes en la instancia del sistema educativo donde se ha identificado la necesidad de personal docente.

Párrafo 1: La finalidad de esta fase es garantizar una asignación y designación adecuada de las plazas vacantes, asegurando que los postulantes seleccionados cumplan con los requisitos y sean idóneos para desempeñar las funciones docentes.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ETAPA I: SELECCIÓN DE POSTULANTES POR ORDEN DE PRELACIÓN

ARTÍCULO 64: La selección de los postulantes para ocupar un cargo docente, cualquiera que sea su categoría o clasificación, se realizará utilizando el método de *ranking*.

Párrafo 1: El proceso de selección mediante Concurso de Oposición Docente por *ranking* es un proceso competitivo y estructurado para seleccionar y asignar las plazas vacantes basado en un sistema de clasificación y calificación, en el cual los postulantes son evaluados a través de diversos criterios y pruebas.

Párrafo 2: Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para generar un *ranking* u orden de prelación, determinando la elegibilidad y prioridad de los postulantes para ser seleccionados para las plazas disponibles.

Párrafo 3: La asignación y designación de plazas vacantes se llevará a cabo tomando en cuenta a los mejores postulantes que hayan obtenido el mejor desempeño en todo el proceso evaluativo. Para tales fines se seguirá el siguiente procedimiento:

- El *ranking* se establecerá según la puntuación total obtenida por cada postulante en todas las etapas evaluativas.
- Los postulantes se ordenarán de mayor a menor (orden de prelación), y las plazas se asignarán en función de este orden.
- Las plazas vacantes disponibles se asignarán a los postulantes mejor clasificados en el *ranking*.

ARTÍCULO 65: Normativas del proceso de selección por *ranking*. Todo el proceso deberá estar regulado por reglamento claro que definan los criterios de evaluación, los procedimientos y las responsabilidades de las partes involucradas.

Párrafo: Los protocolos que contengan los criterios de evaluación, los procedimientos y las responsabilidades deberán ser de dominio público.

ARTÍCULO 66: Protocolo para la asignación y designación. Se instruye a la Dirección de Ingreso al Servicio y Función Docente a presentar el protocolo y los procedimientos para la asignación y designación de las plazas vacantes.

ARTÍCULO 67: Sistema de Nómina. Se establece que la Dirección General de Recursos Humanos deberá disponer de un Sistema de Nómina para el procesamiento de las asignaciones, designaciones, promoción de categoría o clasificación dentro del avance progresivo de la carrera docente.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

ARTÍCULO 68: Coordinación e interoperabilidad. Se instruye a la Dirección General de Recursos Humanos a coordinar con el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente para la interoperabilidad del sistema del proceso selectivo e ingreso al servicio y función docente con el sistema de nómina.

ETAPA II: ASIGNACIÓN DE PLAZAS VACANTES

ARTÍCULO 69: Asignación de plazas vacantes y centro educativo. Se establece que la asignación de plazas vacantes y los centros educativos, se realizará bajo la responsabilidad técnica de la Dirección de Ingreso al Servicio y Función Docente del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD).

Párrafo 1: La coordinación técnica de la Dirección de Ingreso al Servicio y Función Docente culminará con la remisión de las actas con los postulantes calificados y clasificados por regional, distrito y centro educativo asignado a la Dirección General de Recursos Humanos.

Párrafo 2: La Dirección de Ingreso al Servicio y Función Docente, comunicará al distrito educativo y al director del centro sobre la asignación del o de los postulantes.

ARTÍCULO 70: Las plazas vacantes deben ser asignadas a los seleccionados siguiendo estrictamente el nivel educativo, subsistema, título o menciones de las modalidades, así como las áreas curriculares para las cuales se realizó la convocatoria y el llamado a concurso.

Párrafo 1: La asignación de las plazas vacantes se realizará en el distrito, al centro educativo y por el mismo nivel área, subsistema o modalidad por la cual concursó.

Párrafo 2: Se consultará al distrito al cual pertenece la plaza vacante para garantizar la pertinencia y adecuación de la asignación.

Párrafo 3: Los postulantes designados recibirán una notificación oficial de su asignación.

ETAPA III: DESIGNACIÓN EN EL PUESTO O CARGO OBJETO DE CONCURSO

ARTÍCULO 71: Para la designación se creará una comisión técnica coordinada por la Dirección de Ingreso al Servicio y Función Docente del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD), e integrada por:

- El Viceministerio de Supervisión y Control de la Calidad Educativa;



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

- La Dirección General de Recursos Humanos.
- La Dirección de Información, Análisis y Estudios Prospectivos del Viceministerio de Planificación y Desarrollo Educativo
- Los técnicos analistas según la regional a la que corresponda el postulante.

ARTÍCULO 72: La Dirección General de Recursos Humanos, coordinará con los distritos y regionales todo el proceso de designación.

Párrafo 1: La notificación de designación se entregará al postulante seleccionado de manera personal en la instancia responsable de la sede central, quienes garantizarán la aceptación del centro educativo donde el docente realizará sus funciones.

Párrafo 2: La Dirección General de Recursos Humanos realizará toda la gestión administrativa, procedimientos y requisitos adicionales antes de designar al postulante.

Párrafo 3: La Dirección General de Recursos Humanos realizará toda la gestión administrativa, procedimientos y requisitos adicionales antes de designar al postulante.

ARTÍCULO 73: Procedimientos de designación. La relación de expedientes de los postulantes seleccionados a los cuales se les ha asignado una plaza será remitida a la Dirección de Recursos Humanos, quien procederá a la designación, según el procedimiento determinado en el proceso de asignación en el orden de calificación de mayor a menor según los resultados finales.

ARTÍCULO 74: Requisitos para la designación. Antes de designar a los seleccionados para ocupar la plaza vacante, se establece que los postulantes seleccionados deberán presentar a la Dirección General de Recursos Humanos los siguientes certificados como requisitos obligatorios para ser designados:

- Resultados de la prueba antidopaje:** El examen se llevará a cabo en coordinación con organizaciones autorizadas y validadas por el Ministerio de Educación. Además, el Ministerio de Educación se reserva el derecho de solicitar repetir la prueba si es necesario. El costo será cubierto por el postulante.
- Certificado médico de examen físico:** Emitido por un profesional de la salud debidamente autorizado, confirmando la condición física del postulante para desempeñar las funciones del puesto.
- Certificado médico de salud mental:** Expedido por un profesional competente, certificando la salud mental y emocional del postulante, garantizando su capacidad para llevar a cabo las responsabilidades del puesto.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Párrafo 1: Los procedimientos y requisitos para la designación de plazas incluirán los documentos necesarios, plazos específicos y criterios de selección claros, asegurando un proceso ordenado y justo.

Párrafo 2: Los procedimientos para que el postulante cumpla con estos requisitos adicionales se establecerán en la resolución que se elabore para procesos de selección e ingreso.

ARTÍCULO 75: Criterios de postulantes con la misma calificación final

En caso de que dos o más postulantes obtengan la misma calificación final para una vacante determinada, se aplicarán los siguientes criterios de desempate:

- a) Prioridad al postulante que haya obtenido la puntuación más alta en la Prueba de Conocimientos Disciplinarios y Pedagógicos.
- b) Si el empate persiste, se tomará como referencia el resultado obtenido en la Prueba de Competencias y Actitudes (CA).
- c) Si aún persiste el empate después de los procedimientos anteriores, se considerará el resultado de los ejercicios prácticos como último criterio de desempate.

CAPÍTULO IX: DEL PERÍODO PROBATORIO

PERMANENCIA EN EL SISTEMA DE CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 76: El personal permanente se refiere a aquel que ingresa al Sistema Educativo mediante los mecanismos de selección establecidos en la Ley General de Educación No. 66-97 y el Reglamento del Estatuto del Docente, y disfrutará de estabilidad en su empleo después de haber completado el período de inducción, salvo en casos en los que se viole la ley, las normas éticas y morales, y demás disposiciones establecidas.

ARTÍCULO 77: En cumplimiento de lo establecido en el artículo 137 de la Ley General de Educación No. 66-97 y los artículos 29 y 42 del Reglamento del Estatuto del Docente de la República Dominicana, se establece que, durante el primer año de servicio docente, los postulantes que sean designados e ingresen al sistema educativo desempeñarán su labor en condición de provisionalidad.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

PERIODO PROBATORIO Y DE INDUCCIÓN

ARTÍCULO 78: Para los educadores que ingresen por primera vez al servicio y función docente, el periodo probatorio será de un (1) año. Para aquellos que cambien de categoría y clasificación docente, se establece un periodo de inducción de hasta seis (6) meses al nuevo puesto y funciones, el cual incluirá cursos, talleres y diplomados.

PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN

ARTÍCULO 79: Se establece el Programa Nacional de Inducción para todas las categorías y clasificación docente como la provisión de un acompañamiento, orientación y apoyo individualizado a cada docente que se inicia en el servicio, durante el primer año de ejercicio profesional.

Párrafo 1: Esta inducción estará dirigida a facilitar a los docentes una correcta inserción e integración al contexto educativo donde le corresponde desempeñar sus funciones, así como a propiciar un eficaz inicio del desempeño e impulsar el desarrollo de su autonomía personal y profesional.

Párrafo 2: Los resultados de este proceso incidirán en el diseño de programas de formación concurrentes para que el docente pueda superar sus áreas de mejora, perfeccionarse y progresar en la carrera docente.

Párrafo 3: El período de inducción podrá ser extendido hasta un máximo de tres (3) meses adicionales si al finalizar el período regular de un año, la evaluación del docente revela que este no ha logrado el nivel de desempeño satisfactorio, pero existen claras y suficientes evidencias de su potencialidad para alcanzarlo dentro de un tiempo que no exceda los tres meses.

ARTÍCULO 80: Para la implementación del Programa de Inducción a Docentes de Nuevo Ingreso es necesario:

- a) La creación de condiciones y el establecimiento de las bases para un desarrollo profesional centrado en una cultura educativa inspirada en la calidad y el buen servicio.
- b) Sustentarlo en el proceso de acompañamiento de un docente experimentado (tutor) a docentes principiantes para fortalecer y potenciar sus habilidades y destrezas en la realización de unas prácticas educativas innovadoras, centradas en los estudiantes y su desarrollo humano.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

- c) Diseñar y desarrollar procesos formativos complementarios, para superar las posibles áreas de mejora del saber teórico-práctico de los docentes que se inician en el servicio.
- d) La evaluación durante y al término del período probatorio para decidir sobre la titularidad o no en el cargo. Dicha evaluación estará a cargo del Ministerio de Educación y tendrá un carácter sistémico.
- e) La ponderación de la pertinencia y posibilidad de ofrecer un tiempo adicional como extensión del año de inducción para completar el desarrollo de competencias pendientes por el docente de nuevo ingreso.

ARTÍCULO 81: Todo el proceso del periodo probatorio para los docentes de nuevo ingreso, así como la inducción en el caso de cambios de categoría y/o clasificación dentro de la carrera docente, estará bajo la responsabilidad del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, a través de la Dirección de Inducción, en coordinación con los Servicios Técnicos y Pedagógicos, el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), la Dirección de Gestión Humana y otras instancias del sistema educativo preuniversitario dominicano.

CAPÍTULO X: DE LA GOBERNANZA Y GESTIÓN DEL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO AL SERVICIO Y FUNCIÓN DOCENTE

INSTANCIA RESPONSABLE DE CONDUCIR Y GESTIONAR EL SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 82: Se establece que la instancia responsable de conducir y gestionar el Sistema de Selección e Ingreso es el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD), encargado del desarrollo del Sistema de Carrera Docente.

ARTÍCULO 83: Se establece que la Dirección de Selección e Ingreso del VACD será la responsable de desarrollar el Sistema de Selección e Ingreso, desde la planificación hasta la designación de los postulantes seleccionados.

Párrafo: La Dirección de Selección e Ingreso tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñar los procedimientos, protocolos y documentos marco del Sistema de Selección e Ingreso.
2. Establecer los lineamientos generales y los criterios de evaluación para la selección de los docentes.
3. Coordinar la integración y operatividad de las subcomisiones y equipos técnicos de trabajo.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

4. Designar y capacitar a los miembros de las subcomisiones y equipos técnicos de trabajo.
5. Supervisar y monitorear el cumplimiento de los procedimientos y protocolos establecidos.
6. Ejecutar el proceso de Selección e ingreso a la carrera docente mediante Concursos de Oposición, en coordinación con otras instancias del MINERD, siguiendo los Estándares Profesionales.
7. Mantener actualizado permanentemente el banco de ítems de todas las pruebas evaluativas que se administren en el proceso.
8. Actualizar e incorporar nuevos módulos al software con el fin de eficientizar todo el proceso de selección.
9. Capacitar permanentemente a los evaluadores, y entrevistadores y comisiones de trabajo.
10. Proporcionar apoyo técnico a los postulantes mediante guías, protocolos y listas de temarios.
11. Crear los mecanismos para la correcta designación de los postulantes después de ser seleccionados.
12. Garantizar la transparencia, la equidad y la objetividad en todas las etapas del proceso.
13. Comunicar de manera clara y oportuna a los postulantes sobre los resultados y el estado del proceso.
14. Coordinar la articulación entre las instancias involucradas con el Sistema de Selección e Ingreso para cualquier cargo, categoría y/o clasificación docente.
15. Evaluar y analizar los resultados del proceso para su mejora continua en futuras convocatorias.

COMISIONES PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN E INGRESO AL SERVICIO Y FUNCIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 84: Quedan establecidas las comisiones y subcomisiones para el proceso de Selección e Ingreso al Servicio y Función Docente, con las siguientes descripciones:



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Tabla 10. Integrantes de las Comisiones, coordinación y principales funciones.

Comisión	Preside / Coordina	Integrantes	Principales funciones
Comisión Nacional	Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, VACD	- Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos - Viceministerio de Planificación y Desarrollo Educativo - Viceministerio de Supervisión y Control de la Calidad Educativa; - Dirección General de Recursos Humanos - Dirección de Comunicaciones, - Un representante del Ministerio de Administración Pública (MAP) y - Una comisión o un representante de la Asociación Gremial mayoritaria de la categoría o clasificación objeto de concurso.	- Dar seguimiento a las fases y etapas del proceso de selección. - Asegurar la justicia, transparencia y eficiencia del proceso. - Respetar los derechos de los postulantes. - Garantizar la calidad en la selección de los docentes. - Tomar decisiones adecuadas y pertinentes para garantizar la calidad del proceso.
Comisiones Calificadoras Distritales	Director distrital de cada regional	- La Comisión Calificadora se establecerá según el cargo, categoría y/o clasificación docente, de acuerdo el artículo 17 del Reglamento del Estatuto Docente.	- Evaluar a los postulantes y seleccionar candidatos. - Garantizar la calidad e idoneidad del personal docente. - Analizar antecedentes de los postulantes. - Supervisar la correcta aplicación de pruebas. - Velar por la integridad del proceso. - Asegurar el cumplimiento de la Ley General de Educación No. 66-97, el Reglamento del Estatuto del Docente, y los protocolos establecidos.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Comisión	Preside / Coordina	Integrantes	Principales funciones
Comisión Técnica Ejecutiva Central	Dirección de Selección e Ingreso del VACD	- Personal Técnico del Viceministerio de Servicios Técnicos Pedagógicos. - Personal Técnico del Viceministerio de Planificación y Desarrollo. - Personal Técnico del Viceministerio de Supervisión y Control de la Calidad Educativa. - Personal Técnico de la Dirección de Recursos Humanos. - Personal Técnico de la Dirección de Tecnología de la Información y la comunicación. - Personal Técnico de la Dirección de Orientación y Psicología. - Personal Técnico de la Dirección de Comunicación. - Un representante de la Asociación Gremial mayoritaria de la categoría o clasificación objeto de concurso.	- Organizar, coordinar y dirigir el proceso a nivel central. - Establecer lineamientos generales, etapas y plazos. - Elaborar criterios de evaluación. - Seleccionar y entrenar coordinadores de subcomisiones. - Conformar las subcomisiones y equipos de trabajo. - Garantizar que el concurso se lleve a cabo de manera eficiente, transparente y justa.

SUBCOMISIONES Y SUS FUNCIONES

ARTÍCULO 85: Se establecen las subcomisiones para el proceso de Selección e Ingreso al Servicio y Función Docente, con el objetivo de asegurar que todas las etapas del concurso se desarrollen de acuerdo con los criterios, protocolos y procedimientos establecidos. Estas subcomisiones cumplirán con funciones específicas que contribuyen a la selección adecuada de los docentes, garantizando que los postulantes sean evaluados de manera justa y objetiva.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Tabla 11. Subcomisiones, coordinación y principales funciones

Subcomisión	Preside / Coordina	Integrantes	Principales Funciones
a) Subcomisión de Detección de Necesidades de Personal Docente	- Dirección de Información, Análisis y Estudios Prospectivos	- Dirección de Reclutamiento - Un técnico docente del Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos. - Un técnico del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente. - Un analista del Viceministerio de Supervisión y Control de la Calidad. - Un analista de la Dirección de Educación Técnico Profesional. - Un analista de la Dirección de Artes.	- Realizar estudios prospectivos para identificar y cuantificar necesidades de personal docente. - Analizar y evaluar necesidades de docentes. - Elaborar informes sobre plazas vacantes. - Coordinar con otras instancias para obtener información. - Mantener actualizada la lista de plazas vacantes. - Brindar información a postulantes y otras subcomisiones. - Participar en la asignación de postulantes.
b) Subcomisión de Tecnología	- Dirección General de Tecnología y Comunicación	- Técnicos expertos de la DGETIC.	- Evaluar y seleccionar plataformas tecnológicas. - Implementar y configurar sistemas informáticos. - Garantizar la disponibilidad de herramientas tecnológicas. - Supervisar el correcto funcionamiento de sistemas. - Establecer medidas de seguridad de datos. - Capacitar al personal en uso de herramientas tecnológicas. - Realizar pruebas y simulaciones de sistemas. - Colaborar con otras subcomisiones.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

Subcomisión	Preside / Coordina	Integrantes	Principales Funciones
c) Subcomisión de Comunicación	- Dirección de Comunicación	- Técnicos expertos de Comunicación.	- Elaborar estrategias de comunicación. - Crear y mantener canales de comunicación. - Redactar y distribuir comunicados de prensa. - Atender consultas y brindar respuestas. - Desarrollar material informativo. - Coordinar eventos informativos y capacitaciones. - Establecer mecanismos de retroalimentación. - Colaborar con otras subcomisiones.
d) Subcomisión de Apoyo Logístico	- Coordinador/a de Apoyo Logístico del VACD	- Técnicos del VACD	- Coordinar reserva de espacios físicos. - Gestionar recursos materiales. - Elaborar y gestionar cronograma del proceso. - Supervisar equipos y sistemas tecnológicos. - Coordinar distribución de material y documentación. - Mantener sistema de control de asistencia y registro de participantes. - Colaborar con otras subcomisiones.
e) Subcomisión de Aplicación de Pruebas y Entrevistas	- Técnico designado para representar cada instancia	- Técnicos de las diferentes instancias	- Planificar y coordinar la aplicación de pruebas. - Supervisar el desarrollo de las entrevistas. - Asegurar el cumplimiento de los protocolos de evaluación. - Coordinar con otras subcomisiones para la ejecución del proceso.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

TÍTULO III: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

CAPÍTULO XI: IMPLEMENTACIÓN INICIAL

TEMPORALIDAD DE LA TRANSICIÓN AL NUEVO SISTEMA DE SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 86: Se establece que el periodo de la implementación inicial del Sistema de Selección e Ingreso será de dos (2) años.

Párrafo 1: Durante el período de transición hacia la plena implementación de la ordenanza, se deberán establecer normas que regirán el Sistema de Selección e Ingreso al Servicio y Función Docente.

Párrafo 2: Estas disposiciones serán temporales y se aplican durante el proceso de transición hacia la implementación total del sistema de selección e ingreso al servicio docente.

Párrafo 3: Las normas y procedimientos para el Sistema de Selección e Ingreso durante el período de transición incluyen los siguientes aspectos:

1. **Normas de selección provisionales.** Deben establecerse criterios temporales para la selección de docentes durante el período de transición, asegurando cubrir las necesidades inmediatas del sistema educativo.
2. **Procedimientos simplificados:** Es imperativo simplificar los procedimientos de selección y contratación para agilizar el proceso durante la transición, sin bajar el nivel de la calidad y equidad en la selección de los docentes.
3. **Capacitación del personal:** Todo el personal encargado de la selección debe recibir capacitación adicional durante el período de transición para asegurar su familiarización con los nuevos procedimientos y criterios establecidos por la ordenanza.
4. **Seguimiento y evaluación continua:** Debe implementarse un riguroso sistema de seguimiento y evaluación continua para monitorear la efectividad de las normas y procedimientos durante la transición, con la posibilidad de realizar ajustes según sea necesario.
5. **Comunicación clara y transparente:** Es esencial garantizar una comunicación clara y transparente con todos los interesados, incluyendo los postulantes, sobre los cambios en las normas y procedimientos durante el período de transición.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

6. **Garantía de equidad:** Se debe asegurar que los cambios en las normas y procedimientos durante la transición no comprometan la equidad en el proceso de selección, garantizando igualdad de oportunidades para todos los postulantes.
7. **Implementación gradual:** La implementación del sistema será gradual para permitir una adaptación adecuada de todos los involucrados.

Párrafo 4: Estas normas y procedimientos temporales deben diseñarse con el objetivo de garantizar una transición fluida y efectiva hacia el nuevo sistema de selección e ingreso al servicio docente establecido por la ordenanza.

Párrafo 5: Estas normas están diseñadas para facilitar una transición efectiva desde el sistema anterior al nuevo marco establecido en la presente Ordenanza.

Párrafo 6: Se mantendrá el Registro de Elegibles hasta que el Sistema de Selección e Ingreso esté plenamente operativo. Las plazas vacantes publicadas se cubrirán exactamente, sin dejar un Registro de Elegibles una vez que el sistema esté en pleno funcionamiento.

Párrafo 7: El Registro de Elegibles será cada vez más riguroso durante el período de transición. En el primer año, se incluirán en el registro aquellos postulantes que hayan alcanzado un resultado del 80% o más en sus evaluaciones. Para el segundo año, este límite se incrementará al 90%, asegurando así que solo los postulantes más cualificados formen parte de dicho registro.

ARTÍCULO 87: Se establece que se realizarán convocatorias a concursos en el primer semestre del año fiscal (enero-junio) y una convocatoria especial en diciembre, con el objetivo de responder de manera ágil a las necesidades detectadas en el sistema educativo.

Párrafo 1: Asumiendo lo establecido en el Reglamento del Estatuto Docente, en su Artículo 16, literal (a), el Ministerio de Educación (MINERD) realizará una convocatoria pública adicional siempre que sea imprescindible cubrir una necesidad de docente en un periodo diferente al establecido en el artículo anterior.

Párrafo 2: Queda establecido la ejecución de concursos paralelos y simultáneos en cualquier regional o distrito educativo tan pronto como se identifique y certifique la necesidad de docentes en un centro educativo o distrito.



REPÚBLICA DOMINICANA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

TÍTULO IV: DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO XII: VIGENCIA Y DEROGACIÓN

MARCO DE REFERENCIA PARA TODO EL SISTEMA

ARTÍCULO 88: Se establece que los Estándares Profesionales y sus indicadores, así como el currículo dominicano guiarán la definición del perfil del docente necesario para ingresar y avanzar en la carrera docente.

Párrafo 1: Todas las pruebas, sin excepción, se diseñarán conforme a estos estándares y al Currículo Dominicano, considerando el cargo, nivel educativo, funciones específicas y áreas de conocimiento disciplinar requeridas para un desempeño efectivo.

Párrafo 2: El diseño de las pruebas en todas las categorías y clasificaciones se centrará en los indicadores de disposiciones actitudinales y en los conocimientos esenciales y de desempeño.

ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS, PROCEDIMIENTOS, MECANISMOS DE GARANTÍA DE CALIDAD

ARTÍCULO 89: Para completar esta Ordenanza y obtener una visión holística y detallada del Sistema de Selección e Ingreso al Servicio y Función Docente, se instruye a la instancia responsable del VACD a elaborar los protocolos, procedimientos, mecanismos de garantía de calidad, así como un manual que describa el marco conceptual y metodológico, las fases y etapas, los responsables, las acciones, las actividades y los plazos de cumplimiento.

ARTÍCULO 90: Se instruye a la Dirección de Recursos Humanos a viabilizar y gestionar la designación de los técnicos docentes, supervisores, expertos y analistas que conforman la Dirección de Selección e Ingreso a la Función Docente, para la correcta implementación del nuevo sistema.

VIGENCIA DE LA ORDENANZA

ARTÍCULO 91: Esta ordenanza entra en vigor a partir de su publicación y será revisada de manera integral cada cinco años o cuando el Ministerio de Educación lo considere necesario.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

COMISIÓN DE REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ORDENANZA

ARTÍCULO 92: Se establece una comisión para la revisión y evaluación periódica de la implementación de la presente Ordenanza.

Párrafo 1: La comisión, presidida por el VACD, a través de la Dirección de Selección e Ingreso, desempeña un papel crucial en la evaluación y mejora continua del sistema de selección e ingreso al servicio docente para asegurar que el sistema sea eficaz, equitativo y capaz de responder a las necesidades actuales y futuras de la selección del personal docente del MINERD.

Párrafo 2: Estructura de la Comisión: La comisión está conformada por un grupo de expertos en educación y gestión docente, presidida por el VACD a través de la Dirección de Selección e Ingreso. Este liderazgo garantiza que las evaluaciones y propuestas de mejora se realicen de manera estructurada y en consonancia con los objetivos estratégicos del Ministerio de Educación.

Párrafo 3: Funciones de la Comisión. Son funciones de la Comisión de revisión y evaluación de la Ordenanza las siguientes:

1. Analizar y evaluar la eficacia del sistema de selección e ingreso al servicio docente. Esto incluye el análisis de los resultados obtenidos, la identificación de áreas de mejora y la propuesta de cambios necesarios para optimizar el proceso.
2. Proponer mejoras y ajustes al sistema para que respondan a las necesidades identificadas y que contribuyan al fortalecimiento del proceso de selección e ingreso.
3. Elaborar informes descriptivos del proceso de revisión y actualización, incluyendo la definición de plazos y procedimientos para asegurar que el sistema se mantenga actualizado y en línea con las mejores prácticas y estándares educativos.
4. Elaborar informes parciales anualmente de los procedimientos establecidos en esta Ordenanza.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

ARTÍCULO 93: El VACD, a través de la Dirección de Selección e Ingreso supervisará y controlará el cumplimiento de esta Ordenanza para garantizar que las disposiciones de la ordenanza se apliquen correctamente y se cumplan en todos los procesos relacionados con el ingreso al servicio y función docente.



REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DESPACHO DEL MINISTRO

DEROGACIÓN DE NORMATIVAS Y ORDENES DEPARTAMENTALES ANTERIORES

ARTÍCULO 94: Se derogan todas las normativas u otras disposiciones que contradigan lo establecido en la presente Ordenanza en relación con los concursos, al entrar en vigor la presente Ordenanza.

ARTÍCULO 95: Cualquier situación no contemplada en la presente Ordenanza será resuelta por el presidente del Consejo Nacional de Educación.

Dada en Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinte (20) días del mes de junio del año dos mil veinticuatro (2024).

DR. ÁNGEL HERNÁNDEZ CASTILLO

MINISTRO DE EDUCACIÓN

PRESIDENTE DEL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN

DR. NELSON RUDYS CASTILLO OGANDO

CONSULTOR JURÍDICO

SECRETARIO DEL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN