



**EVALUACIÓN DE INGRESO
DEL PERSONAL DOCENTE
AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

**Santo Domingo, República Dominicana
2014**



Santo Domingo, Rep. Dom. 2014

Está estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin la autorización escrita del Instituto "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes.

Derechos Reservados:

Ministerio de Educación
República Dominicana

Evaluador Principal

Saturnino de los Santos S., Ph. D.

Equipo Técnico

Saturnino de los Santos S., Ph. D.

Dr. Basilio Florentino Morillo

Manuel E. Herasme, M. Ed

Vilma Rafelina Gerardo, M. Ed.

Jesús Geraldo Martínez, M.A.

Equipo de Apoyo

Martha Tejada

Flora Tejada

Ybernia Matos

Miguel Frías

Yaniny Cabrera

Maribel Meran

Mirna Feliz

Bianca Zabala

Alexis Almánzar

Martina Espinal

Ricardo Marte

Diagramación y Diseño

Natasha Mercedes

Yeimy Olivier

Centro de Documentación

Ing. Dilia Armesto

ISBN: 978-9945-499-03-2



AUTORIDADES

Lic. Danilo Medina Sánchez
Presidente de la República

Dra. Margarita Cedeño
Vicepresidenta de la República

Lic. Carlos Amarante Baret
Ministro de Educación

Lic. Luis Enrique Matos de la Rosa
Viceministros de Educación
Encargado de Asuntos Técnicos Pedagógicos

Dr. Jorge Adarberto Martínez Reyes
Viceministros de Educación
Encargado de Supervisión, Evaluación y Control de la Calidad Educativa

Ing. Víctor Ricardo Sánchez Jáquez
Viceministros de Educación
Encargado de la Oficina de Planificación Educativa, OPE

Licda. Vivian Elizabeth Báez Báez
Dirección General de Recursos Humanos

DIRECTORES EJECUTIVOS Y DIRECTORES GENERALES

Denia Burgos, M.Ed
Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio, INAFOCAM

Dr. Julio Leonardo Valeirón Ureña
Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa, IDEICE

Lic. Rosa María Kasse Soto
Oficina de Cooperación Internacional del Ministerio de Educación

Dra. Ansell Scheker Mendoza
Dirección General de Evaluación de la Calidad Educativa

María Esperanza Ayala de la Cruz M.Ed
Dirección General de Supervisión Educativa

Dra. Carmen Margarita Sánchez Ramos
Dirección de Currículo

ÍNDICE

Temas	Página
Presentación	1
Resumen Ejecutivo	3
I. Introducción	5
II. Organización y Diseño	5
III. Resultados Globales	6
IV. Resultados Según Factor en Evaluación por Cargo	9
V. Comentario Final	13

PRESENTACIÓN

La actividad evaluativa e investigativa en el campo educativo, juega un papel de trascendencia en los procesos de mejora de la gestión educativa. Los aportes en el conocimiento de la realidad de este sector, se constituyen además, en una poderosa herramienta para tomar decisiones y encaminar esfuerzos por una educación de mayor calidad.

Esta actividad científica, si bien siempre ha sido apreciada en los informes, discursos e intenciones proclamadas desde una diversidad de foros educativos, no siempre ha sido apoyada de manera decisiva, quedándose muchas veces en tímidos esfuerzos. Hoy sin embargo, iniciamos un nuevo camino en lo que a ello respecta. Estamos poniendo en las manos y consideración de estudiosos del tema, analizadores críticos, formadores de maestros, tomadores de decisiones un conjunto de trabajos frutos de la actividad evaluativa e investigativa que desde el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE), se han venido realizando desde sus inicios.

Este conjunto de estudios, deberán servir para el debate público y académico, en procura de una educación de mayor calidad, lo que se constituye no sólo en un problema de derecho de los miles y miles de niños y niñas, jóvenes que acuden diariamente a nuestros centros educativos, sino incluso, una cuestión de deber ético, de quiénes tenemos la responsabilidad de gestionar procesos pedagógicos significativos desde el aula, espacio por excelencia donde se desarrollan los aprendizajes.

La selección y desarrollo profesional, la pertinencia del perfil de la carrera docente para el desempeño requerido, y la continua valoración del desempeño real de los actores claves del proceso educativo están siendo repensados y redefinidos a la luz de las políticas y metas de desarrollo de este sector (Plan Decenal 2008-2018), las áreas de intervención referentes a mejora continua y rendición de cuentas explicitadas en el perfil de la gestión 2008-2012, y los fundamentos metodológicos de la estrategia que sitúa al centro educativo como el foco primario y escenario principal donde se gestiona la calidad de los aprendizajes.

Este documento recoge el análisis y evaluación de un llamado a concurso formulado para los cargos de: director/a y subdirector/a de centro, coordinador/a de Centro Modelo de Educación Inicial, maestros/as de Inicial, Básica, Educación Física y orientador/a-psicólogo/a. El proceso de evaluación se realizó a partir de lo establecido por la Orden Departamental 14-2009, la que en su Art. 37 indica los factores a ser valorados para la selección de cada postulante.

Los factores anteriores se evaluaron y analizaron utilizando los siguientes instrumentos cuestionarios específicos para cada cargo, guía para elaborar plan de desarrollo de centro, guía para elaborar planificación docente, guía para prueba oral en entrevista. Los resultados son presentados en coherencia con los factores estudiado.

La presente colección, la cual también aparece de manera digital en la página web del IDEICE (<http://www.ideice.gob.do/>), contiene los siguientes títulos:

1. Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa: Concepto y Normativa
2. Estudio Línea de Base de la Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa

3. IDEICE Plan Estratégico y Operativo, Presupuesto 2010
4. Estándares de Desempeño de Docentes, Directores/as y Maestros/as de Centros Educativos
5. Conocimiento, Valoración y Uso del Calendario Escolar por Directores/as y Maestros/as de Centros Educativos Públicos
6. Evaluación de Ingreso del Personal Docente al Ministerio de Educación

RESUMEN EJECUTIVO

Como parte de las grandes metas estratégicas establecidas por la Secretaría de Estado de Educación con miras a lograr un mejoramiento progresivo y sostenido de la calidad educativa del país, desde hace varios años esta institución tomó la decisión de definir y poner en práctica iniciativas específicas de selección y contratación de su personal docente mediante el procedimiento de concurso de oposición.

Se trata de haber asumido la visión de que es de crítica importancia definir, promover y poner en práctica un modelo de desarrollo profesional, un perfil de la carrera docente, y como parte de estos una evaluación de ingreso y del desempeño, que sean congruentes con el enfoque conceptual de gestión de la calidad con énfasis en el rol protagónico del centro educativo, el efectivo compromiso de una comunidad de aprendizaje y la imagen social sobre la profesión docente y el enfoque curricular que se implementa en la República Dominicana.

En esta oportunidad el llamado a concurso se formuló para los cargos de: director/a y subdirector/a de centro, coordinador/a de Centro Modelo de Educación Inicial (CMEI), maestros/as de Inicial, Básica, Educación Física y orientador/a-psicólogo/a. El proceso de evaluación se realizó de conformidad con lo dispuesto por la Orden Departamental 14-2009, la que en su Art. 37 especifica los factores a ser valorados para determinar la aprobación o no de cada postulante (perfil profesional, competencias generales, planificación y desempeño en entrevista oral).

Cada uno de los factores citados fueron evaluados utilizando como instrumentos tanto cuestionarios específicos para cada cargo (con validación profesionales pertinente), guía para elaborar plan de desarrollo de centro, guía para elaborar planificación docente, guía para prueba oral en entrevista.

Los resultados globales revelan que del total de participantes en el concurso (2,633) solo un 27.5% (724) alcanzó o superó el puntaje mínimo de aprobación establecido (algo más de 1 por cada 4 postulantes), computados todos los factores de evaluación contemplados. De acuerdo con estos resultados, descontando los postulantes para Coordinadores de Centros Modelos de Educación Inicial (CMEI), por el reducido número de aspirantes (5), los concursantes que tuvieron el mejor desempeño fueron los aspirantes a maestros/as de Educación Física (39.5% aprobados). En el extremo opuesto se situaron los aspirantes a subdirectores de centros quienes resultaron con el peor desempeño en las evaluaciones (6.7% aprobados), seguidos por los concursantes para directores de centros (11.1% aprobados). En una posición intermedia estuvieron los postulantes a maestros/as de Educación Inicial (32.2% aprobados) y los/las de Educación Básica (31.8% aprobados).

Un análisis desglosado de los resultados según factores de evaluación revela que los postulantes con una relativa mejor puntuación en su perfil profesional promedio fueron los aspirantes a docentes de Nivel Inicial. Los que mostraron tener el perfil más débil fueron los aspirantes a docentes de Educación Física, seguidos de los docentes de Educación Básica.

Cálculos porcentuales sobre los resultados de la evaluación de competencias generales (evaluación escrita) de todos los candidatos muestran que los postulantes a las posiciones de director/a y subdirector/a revelaron tener un bajo dominio sobre los contenidos en el área de conocimiento y las competencias fundamentales para cumplir pertinente y efectivamente las funciones implicadas en dichas posiciones.

Para el caso de los aspirantes al puesto de maestros/as (Niveles Inicial y Básico, y Educación Física) y al de Orientadores/as y Psicólogos/as Escolares, los resultados referentes a la evaluación de competencias indican que en general estos tuvieron un relativo mejor desempeño que los anteriores, lo que podría interpretarse como evidencia de que para estas posiciones los postulantes en el concurso tenían mayores competencias profesionales.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace aproximadamente una década la Secretaría de Estado de Educación tomó la decisión de definir y poner en práctica iniciativas específicas de selección y contratación de su personal docente mediante el procedimiento de concurso de oposición. Tal decisión es parte de una de las grandes metas establecidas por esta institución orientada a lograr un mejoramiento progresivo y sostenido de la calidad educativa del país.

Esta decisión se complementa con otra igualmente importante consistente en la evaluación del desempeño de los actores claves vinculados al desarrollo del currículo, y co-responsables de propiciar y sustentar el cambio educativo que debe registrarse en el país para lograr una educación de calidad; esto es, una educación en la que todos/as los niños, niñas y personas jóvenes involucrados construyan efectivamente aprendizajes pertinentes y relevantes frente a las demandas del presente, el porvenir previsible y en correspondencia con los estándares nacionales e internacionales que identifican una educación de calidad.

Lo anterior supone haber asumido la visión de que es de crítica importancia definir, promover y poner en práctica un modelo de desarrollo profesional, un perfil de la carrera docente, y como parte de estos una evaluación de ingreso y del desempeño, que sean congruentes con el enfoque conceptual de gestión de la calidad con énfasis en el rol protagónico del centro educativo, el efectivo compromiso de una comunidad de aprendizaje y la imagen social sobre la profesión docente y el enfoque curricular que se implementa en la República Dominicana.

Es decir, la selección y desarrollo profesional, la pertinencia del perfil de la carrera docente para el desempeño requerido, y la continua valoración del desempeño real de los actores claves del proceso educativo están siendo repensados y redefinidos a la luz de las políticas y metas de desarrollo de este sector (Plan Decenal 2008-2018), las áreas de intervención referentes a mejora continua y rendición de cuentas explicitadas en el perfil de la gestión 2008-2012, y los fundamentos metodológicos de la estrategia que sitúa al centro educativo como el foco primario y escenario principal donde se gestiona la calidad de los aprendizajes.

Basado en la anterior racionalidad y con el propósito de seleccionar el personal docente de conformidad con los actuales requerimientos institucionales la Secretaría de Estado de Educación realizó el Concurso de Oposición para el Ingreso al Sistema Educativo durante el período 19 al 21 de octubre del año 2009. Lo que sigue es una síntesis de los resultados de la evaluación efectuada.

II. ORGANIZACIÓN Y DISEÑO

El llamado a concurso se formuló para los cargos de: director/a y subdirector/a de centro, coordinador/a de Centro Modelo de Educación Inicial (CMEI), maestros/as de Inicial, Básica, Educación Física y orientador/a-psicólogo/a. El proceso de evaluación se realizó de conformidad con lo dispuesto por la Orden Departamental 14-2009 que rige el concurso de oposición para cubrir cargos directivos y maestros/as, y que en su Artículo 37 especifica que los factores a evaluar para determinar la aprobación o no de un postulante son según se indica en la Tabla 1.

Tabla 1
Cargos y Factores a Evaluar en el Concurso para Ingreso al Sistema Educativo

DIRECCIÓN/SUPERVISIÓN		DOCENTES Y ORIENTADOS/PSICÓLOGOS	
Cargos	Factores (%)	Cargos	Factores (%)
1. Director/a de Centro. 2. Subdirector/a de Centro. 3. Coordinador/a de CMEI.	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil profesional (20%). • Propuesta de desarrollo de centro (30%). • Prueba escrita (competencia) (30%). • Prueba oral (entrevista) (20%). 	1. Docente de Inicial. 2. Docente de Básica. 3. Docente de Educación Física. 4. Orientador/a- Psicólogo/a.	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil profesional (15%). • Prueba escrita (competencia) (40%). • Planificación (25%). • Prueba oral (entrevista)(20%).

Cuestionarios específicos para la evaluación correspondiente a cada uno de los cargo en concurso fueron diseñados y revisados por un grupo de profesionales competentes (en cada caso), y en los cuales se tuvo presente los diferentes aspectos relativos a la validez de dichos instrumentos. También se diseñaron guías específicas para la elaboración de un Plan de Desarrollo de Centro, una Planificación Docente y una Prueba Oral (entrevista) a fin de facilitar la valoración del desempeño de los postulantes según cargos.

Como responsables de orientar y controlar el proceso en los ámbitos regionales se integraron y asignaron comisiones constituidas por funcionarios nacionales, regionales y representantes de la ADP, las cuales guiaron su trabajo siguiendo las disposiciones previstas en la Orden Departamental 14-2009.

Los resultados han sido organizados considerando las dos situaciones siguientes:

- a) Resultados generales para todo el país por regional, cargo o puesto, e identificando el número de postulantes y aprobados en cada caso. En dichos resultados se muestra el estado de dichos postulantes considerando la valoración de todos los factores contemplados (mínimo requerido = 70 puntos, Art. 51, Orden Departamental 14-2009) (Tabla 1).
- b) Resultados que se derivan de un análisis desglosado tendente a describir el desempeño de los candidatos en los cuatro factores de evaluación y el nivel de incidencia de cada uno de estos factores en los resultados finales del concurso según el cargo perseguido.

III. RESULTADOS GLOBALES

Los resultados nacionales contenidos en la Tabla 3 revelan que del total de participantes en el concurso (2,633) y considerando todos los factores de evaluación contemplados, solo un 27.5% (724) alcanzó o superó el puntaje mínimo de aprobación establecido (algo más de 1 por cada 4 postulantes). De acuerdo con estos resultados, descontando los postulantes para Coordinadores de Centros Modelos de Educación Inicial (CMEI), por el reducido número de aspirantes (5), los concursantes que tuvieron el mejor desempeño fueron los aspirantes a maestros/as de Educación Física (39.5% aprobados); en el extremo opuesto se situaron los aspirantes a subdirectores de centros quienes resultaron con el peor desempeño en las evaluaciones (6.7% aprobados), seguidos por los concursantes para directores de centros (11.1% aprobados). En una posición intermedia estuvieron los postulantes a maestros/as de

Educación Inicial (32.2% aprobados) y los/las de de Educación Básica (31.8% aprobados). En la Tabla 2 se ilustra el comportamiento de los resultados nacionales, considerando postulantes y aprobados según cargos directivos y maestros/as.

Tabla 2
Resumen de Resultados por Total de Postulantes y Aprobados Según Cargos Directivos, de Maestros/as y Orientadores/as-Psicólogos/as

CARGO	POSTULANTES	APROBADOS	% APROBADOS
Director/a	333	37	11.1%
Sub-Director/a	300	20	6.7%
Coordinador/a de CMEI	5	4	80.0% *
Docente Inicial	854	275	32.2%
Docente Básica	179	57	31.8%
Docente Educación Física	392	155	39.5%
Orientador/a y/o Psicólogo/a	570	176	30.9%

* 4 de 5 postulantes.

Tabla 3
Resultados Nacionales por Regionales y Cargo

Regionales \ Cargos	Director/a			Subdirector/a			Coord. Educ. Inicial			Maestro/a de Básica			Maestro/a Educ. Física			Orientador/a - Psicólogo/a			Totales				
	Postu- lantes	Apro- bados	% aprob.	Postu- lantes	Apro- bados	% aprob.	Postu- lantes	Apro- bados	% aprob.	Postu- lantes	Apro- bados	% aprob.	Postu- lantes	Apro- bados	% aprob.	Postu- lantes	Apro- bados	% aprob.	Postu- lantes	Apro- bados	% aprob.		
01 Barahona	6	0	0,0%	18	1	5,6%	0	0	0,0%	16	12	75,0%	6	2	33,3%	48	16	33,3%	95	32	33,7%		
02 San Juan de la Maguana	3	0	0,0%	2	0	0,0%	0	0	0,0%	57	1	1,8%	61	5	8,2%	60	12	20,0%	309	37	12,0%		
03 Azua	29	3	10,3%	67	1	1,5%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	11	5	45,5%	45	5	11,1%	179	16	8,9%		
04 San Cristóbal	8	0	0,0%	6	0	0,0%	1	1	100,0%	130	28	21,5%	0	5	19,2%	36	7	19,4%	207	41	19,8%		
05 San Pedro de Macorís	0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	1	100,0%	16	5	31,3%	14	2	14,3%	0	0	0,0%	46	9	19,6%		
06 La Vega	35	4	11,4%	22	1	4,5%	1	0	0,0%	19	7	36,8%	0	24	92,3%	17	4	23,5%	120	40	33,3%		
07 San Fco. de Macorís	3	1	33,3%	8	0	0,0%	0	0	0,0%	33	15	45,5%	21	8	38,1%	15	6	40,0%	129	44	34,1%		
08 Santiago	35	1	2,9%	14	2	14,3%	0	0	0,0%	33	7	53,8%	32	21	65,6%	47	11	23,4%	174	50	28,7%		
09 Mao	28	4	14,3%	17	1	5,9%	0	0	0,0%	49	15	30,6%	0	2	22,2%	30	13	43,3%	133	35	26,3%		
10 Santo Domingo II	44	2	4,5%	25	1	4,0%	0	0	0,0%	180	88	48,9%	0	23	56,1%	63	16	25,4%	353	130	36,8%		
11 Puerto Plata	36	5	13,9%	12	2	16,7%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	9	0	0,0%	11	4	36,4%	68	11	16,2%		
12 Higüey	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	10	1	10,0%	5	2	40,0%	2	1	50,0%	26	6	23,1%		
13 Montecristi	27	8	29,6%	2	2	100,0%	0	0	0,0%	27	14	51,9%	4	2	50,0%	13	7	53,8%	74	34	45,9%		
14 Nagua	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	9	7	77,8%	0	10	100,0%	9	8	88,9%	28	25	89,3%		
15 Santo Domingo III	47	5	10,6%	83	8	9,6%	0	0	0,0%	108	58	53,7%	0	31	61,3%	61	19	31,1%	330	109	33,0%		
16 Cotuí	0	0	0,0%	0	0	0,0%	2	2	100,0%	68	13	19,1%	0	42	26,2%	73	23	31,5%	185	49	26,5%		
17 Monte Plata	15	1	6,7%	14	0	0,0%	0	0	0,0%	26	6	23,1%	0	32	100,0%	12	12	100,0%	99	29	29,3%		
18 Bahoruco (Neyba)	17	3	17,6%	10	1	10,0%	0	0	0,0%	2	4	28,6%	14	6	42,9%	21	11	52,4%	78	27	34,6%		
Totales	333	37	11,1%	300	20	6,7%	5	4	80,0%	854	275	32,2%	179	57	31,8%	392	155	39,5%	570	176	30,9%	724	27,5%

IV. RESULTADOS SEGÚN FACTOR EN EVALUACIÓN POR CARGO

4.1 Evaluación del Perfil de los Candidatos

Estos resultados en la Tabla 3 muestran que los postulantes cuya valoración del perfil profesional resultó con una relativa mejor puntuación correspondió a la categoría de coordinador/a de CMEI (obsérvese que fueron solo 5 participantes), seguida de los docentes de Nivel Inicial. La categoría de postulantes con el perfil más débil fue la de docente de Educación Física, seguido de los docentes de Educación básica. Se estima que este aspecto pudo tener una incidencia significativa en el desempeño final de estos candidatos en el concurso. En este caso particular se podría argumentar que los concursantes eran generalmente recién graduados, sin estudios de postgrado ni experiencias docentes computables como parte de su perfil, a diferencia de los aspirantes a directores, subdirectores y coordinadores de CMEI.

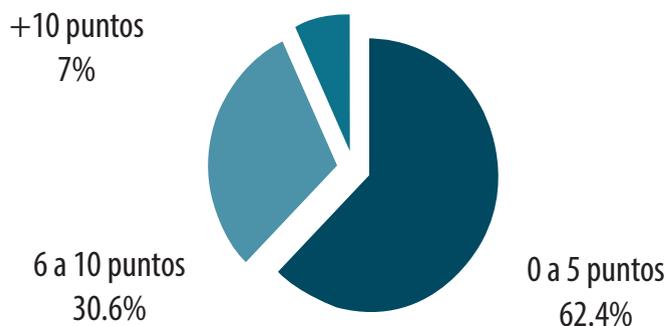
Tabla 4
Resultados de la Evaluación del Perfil de los/las Postulantes Según Cargos y Rango de Puntuación Considerados

CARGO	RANGOS DE PuntuACIÓN	FRECUENCIA	%
Valor asignado al factor = 20 puntos Director/a	Hasta 5 puntos	171	53.6
	De 6 a 10 puntos	120	37.6
	Más de 10 puntos	28	8.8
Subdirector/a	Hasta 5 puntos	204	70.1
	De 6 a 10 puntos	71	24.4
	Más de 10 puntos	16	5.5
Coordinador/a CMEI	Hasta 5 puntos	1	20.0
	De 6 a 10 puntos	4	80.0
	Más de 10 puntos	0	0.0
Valor asignado al factor = 15 puntos Docente Inicial	Hasta 5 puntos	425	49.9
	De 6 a 10 puntos	419	49.2
	Más de 10 puntos	8	.9
Docente Básica	Hasta 5 puntos	126	74.6
	De 6 a 10 puntos	43	25.4
	Más de 10 puntos	0	0.0
Docente Ed. Física	Hasta 5 puntos	291	75.8
	De 6 a 10 puntos	92	24.0
	Más de 10 puntos	1	.2
Orientador/a - Psicólogo/a	Hasta 5 puntos	265	51.6
	De 6 a 10 puntos	239	46.5
	Más de 10 puntos	10	1.9
Totales	Hasta 5 puntos	1483	58.5
	De 6 a 10 puntos	988	39.0
	Más de 10 puntos	63	2.5

Adicionalmente, y tal como se especifica en la Tabla 1, al perfil profesional de los aspirantes a posiciones directivas (director/a, subdirector/a o coordinador/a de CMEI), se le asignó un valor de 20 puntos y para los aspirantes a docentes y orientadores/as – psicólogos/as este valor fue de 15 puntos. Los resultados que aparecen en el Gráfico 1 revelan que la mayoría de los postulantes a una posición directiva (62.4%) obtuvo un puntaje igual o menor de 5 puntos en la valoración de su perfil profesional, seguido por los que obtuvieron entre 6 y 10 puntos (30.6%) para un total conjunto del 93% de los aspirantes a cargos directivos que no alcanzaron a superar los 10 puntos (50% del valor total para este factor). Solo un 7% obtuvo un puntaje que supera el 50% del valor asignado a este factor.

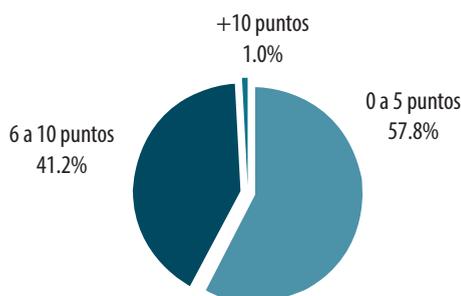
En el caso de la evaluación del perfil profesional de los que postularon al cargo de maestros/as u orientadores/as-psicólogos/as, con un valor total de 15 puntos, el 57.8% alcanzó una puntuación de 5 o menos, el 41.2% se situó entre 6 y 10 puntos, y solo el 1% estuvo por encima de los 10 puntos (Gráfico 2).

Gráfico 1:
Distribución del Puntaje Perfil Profesional Obtenido por Postulantes a Puestos Directivos (Director/a, Subdirector/a y Coordinador/a de CMEI).



Un análisis más detallado del expediente profesional de los candidatos podría relevar cuáles son los elementos más deficitarios (nivel académico, formación continua y experiencia) en el perfil de estos. En el caso de los/las postulantes a maestros/as de Educación Física, a los cuales se les hizo una concesión especial en cuanto a su perfil profesional de ingreso, podría considerarse la pertinencia de revisar este componente en los resultados de la evaluación, ya que existe la posibilidad de que se esté haciendo una valoración incorrecta e injusta para los aspirantes a esta posición.

Gráfico 2:
Distribución del Puntaje Perfil Profesional Obtenido por Postulantes a Puestos de Maestros/as y Orientadores/as – Psicólogos/as.



4.2 Prueba Escrita

En lo que concierne a los concursantes para el puesto de director/a, subdirector/a y coordinador/a de CMEI, en la evaluación escrita (con valor = 30 puntos), los resultados son como se ilustra en el Gráfico 3. Es decir, los cálculos porcentuales revelan que el desempeño de los postulantes a las posiciones de director/a y subdirector/a exhibieron un bajo dominio sobre los contenidos en el área de conocimiento y las competencias fundamentales para cumplir pertinente y efectivamente las funciones implicadas en dichas posiciones. Tales resultados no auguran en lo mínimo un futuro desempeño dentro de los estándares que aspira alcanzar el Sistema Educativo Dominicano.

Para el caso de los concursantes al puesto de maestros/as (Niveles Inicial y Básico, y Educación Física) y al de Orientadores/as y Psicólogos/as Escolares, los resultados en el Gráfico 4, referentes a la evaluación escrita (con valor de 40 puntos) indican que en general estos tuvieron un desempeño relativamente alto en su evaluación escrita, lo que podría interpretarse como una muestra de su nivel profesional, actualización y competencias para asumir las funciones a las que aspiran. Consecuentemente, la situación es un poco más esperanzadora de cara de cara a las expectativas de desempeño futuro.

Gráfico 3:
Distribución del Puntaje en la Prueba Escrita Obtenido por Postulantes a Puestos Directivos.

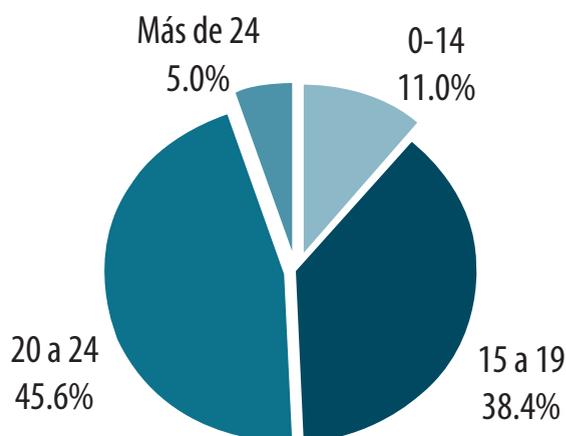
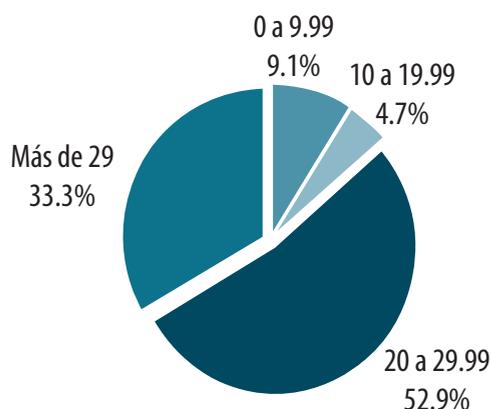


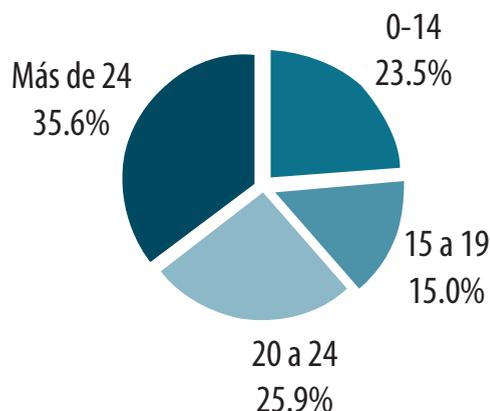
Gráfico 4:
Distribución del Puntaje en la Prueba Escrita Obtenido por Postulantes a Puestos de Maestros/as.



4.3 Evaluación del Proyecto de Desarrollo de Centro

A la propuesta del Plan de Desarrollo del Centro se le asignó un valor de treinta (30) puntos. En este factor los postulantes a directores/as, subdirectores/as y coordinadores/as de CMEI mostraron tener competencias calificables de regular a aceptables (Gráfico 6). Este es un aspecto muy importante dentro de las funciones y responsabilidades que corresponden al personal directivo, por lo que se estima de alta pertinencia su evaluación con estricto rigor, en un proceso de selección de estos gestores de instancias operativas.

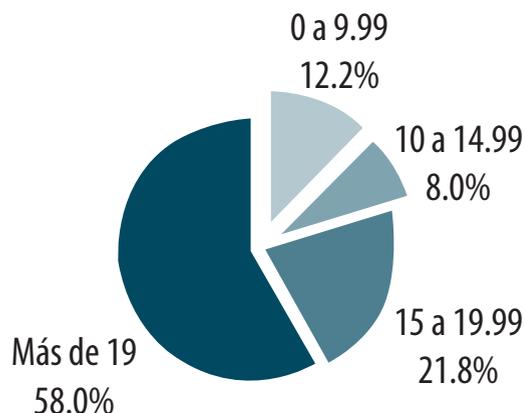
Gráfico 5:
Distribución del Puntaje en la Valoración del Plan de Desarrollo de Centro.



4.4 Evaluación de la Planificación Docente

Tal como se ilustra en el Gráfico 7, los/las postulantes a la posición de maestros/as y orientadores/as-psicólogos/as tienen niveles de competencias para la planificación docente bastante aceptables. El 58% obtuvo el 80% o más del valor consignado para este criterio y cerca de otro 22% de los participantes en el concurso se situó entre un 60 y el 80% de dicho valor. Asumiendo que se haya garantizado un proceso evaluativo riguroso, este sería un aspecto muy positivo de frente a lo que podría esperarse de este personal docente en el desarrollo de sus responsabilidades relativas a la elaboración de planes (de curso, unidades y clases).

Gráfico 6:
Distribución del Puntaje en la Valoración de la Planificación Docente de los/las Postulantes a la Posición de Maestros/as y Orientadores/as - Psicólogos/as.



4.5 Prueba Oral o Entrevista

En lo referente a la última parte, la prueba oral, todos los participantes obtuvieron el total o un poco menos del valor de este criterio evaluativo (20%) lo que parece indicar que tanto en su formación académica como en el ejercicio profesional los/las docentes desarrollan una alta competencia en lo que concierne a la articulación del pensamiento y desenvolvimiento oral. Otra posibilidad sería que el proceso de evaluación de este criterio se haya realizado de manera muy “blanda” y en tal sentido se hayan otorgado calificaciones generosas.

V. Comentario Final

En sentido general, los postulantes en este concurso mostraron competencias limitadas en la mayoría de los criterios contemplados para el proceso evaluativo. Y especialmente debe mover a preocupación el hecho de que el peor desempeño fuera exhibido por los/las postulantes a posiciones directivas, dado el rol clave de estos actores en la gestión de los procesos de aprendizaje a nivel de los centros educativos. Lo mismo es válido para los/las postulantes a la posición de maestros/as y orientadores/as-psicólogos/as, aunque en general estos mostraron ligeras diferencias, especialmente si se toma en cuenta que un alto número de los/las participantes no contaban con experiencias y entrenamientos adicionales a su formación académica inicial.

Aunque pudiera considerarse la pertinencia de efectuar una revisión de la normativa que rige el proceso de concurso, así como los instrumentos y el procedimiento general de evaluación, es altamente recomendable que se mantengan los criterios básicos y se garantice un estricto rigor en todos los aspectos del proceso de concurso, especialmente el referente a la aplicación de la evaluación. Solo así, luego de un período de varios años, podrá empezarse a registrar un mejoramiento progresivo de la calidad del personal docente y de los aprendizajes que estos están llamados a propiciar, como producto de la política puesta en vigencia por la Secretaría de Estado de Educación para la selección y contratación del personal docente.

Por otra parte, estos resultados dan un mensaje altamente relevante y útil a las instituciones formadoras en las áreas de educación, orientación y psicología educativa, en términos de sus ofertas académicas en relación a las demandas y perfiles de competencias profesionales que se han definido para el sector educativo. Dichas instituciones formadoras deberían considerar una revisión y potencial actualización de sus planes de estudio, en consulta con la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología, la Secretaría de Estado de Educación y otros sectores del mercado laboral del país.

Además, una revisión cuidadosa de estos resultados podría dar origen a potenciales iniciativas de investigación en el área de los recursos humanos que se forman, así como los que desempeñan funciones de alta incidencia para impulsar y propiciar una educación de calidad.

Finalmente, los responsables de gestionar procesos de capacitación en servicio en el contexto educativo, tienen en estos resultados algunas informaciones críticas para orientar el diseño de iniciativas de formación-capacitación, teniendo en cuenta los planes estratégicos de mediano y largo plazo, así como las metas de mejoras en la calidad del servicio educativo que se aspira garantizar a la Sociedad Dominicana.

