



INFORME DE POLÍTICA EDUCATIVA

“La carrera docente en República Dominicana: formación inicial e ingreso”

No. 14

Santo Domingo, República Dominicana

Fecha: Diciembre 2019

Unidad de Seguimiento y Evaluación de la Política Educativa - USEPE

I. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios demuestran la importancia de la educación para el desarrollo de un país y sus ciudadanos. Partiendo de esto, se han puesto en marcha distintas iniciativas para hacer al sistema educativo equitativo, inclusivo y de calidad. La ampliación de la oferta educativa a través de la rehabilitación y construcción de planteles educativos, la distribución de útiles y el Programa de Alimentación Escolar son algunas de las acciones impulsadas recientemente. Que los estudiantes tengan un entorno favorable y cuenten con los materiales necesarios es importante para adquirir conocimientos; sin embargo, ninguno de estos elementos logra su cometido si no se cuenta con un docente eficaz que guíe el proceso de aprendizaje. En este sentido, en los últimos años el Estado dominicano ha destinado importantes recursos para el fortalecimiento de la carrera docente bajo la premisa de que la calidad del personal docente propicia la calidad de los aprendizajes (Minerd, 2014).

El trabajo docente tiene como propósito fundamental el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, se entiende como desempeño docente el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para:

articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos, participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (UNESCO, 2005, p.3)

FIGURA 1. ETAPAS DE LA CARRERA DOCENTE



Fuente: Elaboración propia

En el contexto dominicano, la carrera docente tiene cinco etapas: formación inicial, ingreso al servicio por concurso, inducción de docentes principiantes, evaluación sistemática de desempeño y certificación profesional y de desempeño.

En este informe se abordan las dos primeras etapas, el proceso de formación inicial y la selección e ingreso a la carrera docente por concurso de oposición. Se describe la trayectoria y avances de cada una de ellas y se intenta dar respuestas a las siguientes preguntas: ¿por qué es importante un sistema que otorgue ciertas garantías en las etapas de la carrera docente?, ¿cuál es el proceso detrás de la formación inicial?, ¿qué está haciendo la República Dominicana para impulsar la carrera docente?, ¿qué es el concurso de oposición y cómo funciona?

II. IMPORTANCIA DE LA CALIDAD DOCENTE

A) Revisión de la literatura

El tema de la carrera docente es debatido por hacedores de políticas públicas a nivel nacional e internacional. Existe un sólido consenso de expertos respecto a que el factor escolar más relevante para el aprendizaje es la calidad de los docentes (BID, 2018), la cual se ve condicionada por la formación inicial docente (FID) y el proceso de selección. Maestros dotados de una buena formación inicial son capaces de transmitir conocimientos y lograr que los mismos sean capturados por los estudiantes.

A través de la revisión de literatura en la materia, este apartado busca analizar en qué medida la calidad de los profesores se asocia a diferencias en los aprendizajes de los estudiantes y en sus vidas futuras.

Los trabajos de investigación realizados en los últimos 10 años han permitido reunir nuevas evidencias que indican que, una vez los niños ingresan a la escuela, ningún otro factor es tan importante como la calidad de los profesores (Barbara Bruns y Javier Luque, 2014). Es por esto que se hace énfasis en la formación, el reclutamiento y la educación continua de maestros eficaces, con miras a aumentar los niveles de aprendizajes de los estudiantes.

Un estudio publicado por John Hattie en Nueva Zelanda, en el año 2003, analiza distintos factores que pueden generar variaciones en los aprendizajes. En una primera parte de esta investigación, se hace una amplia revisión de literatura en la que se estudian seis factores: estudiantes, hogar, escuelas, directores, efecto de acompañamiento y profesores. El factor

que genera una mayor variabilidad en la estimación de los aprendizajes, luego de las características propias de los estudiantes, son los docentes. Los resultados indican que las características de los profesores explican el 30% de la variación en los aprendizajes de los estudiantes.

Para profundizar en el análisis de las diferencias en los docentes, en la segunda parte de esta investigación se toma una muestra de 65 profesores, clasificados en experimentados y expertos de acuerdo a criterios establecidos por el autor. Se identifican cinco grandes dimensiones que definen a un excelente profesor, que en tanto profesores expertos:

- Pueden tener un conocimiento más profundo de las enseñanzas y cómo transmitir los aprendizajes;
- pueden guiar el conocimiento a través de interacciones en la clase;
- pueden monitorear el aprendizaje y dar retroalimentación a sus alumnos;
- pueden atender atributos afectivos, es decir, tienen un gran respeto por los estudiantes;
- pueden influir en los resultados de los estudiantes.

Estas cinco dimensiones son explicadas con mayor nivel de detalle con 16 atributos prototípicos, pero, en general, las características atribuibles a un profesor excelente se pueden resumir en su pasión para enseñar y en sus habilidades pedagógicas y psicológicas para transmitir los conocimientos (Hattie, 2003).

Por otro lado, Chetty, Friedman y Rockoff (2014) estudiaron el efecto del profesor en los ingresos futuros de los estudiantes¹ utilizando una metodología de valor agregado (VA) del profesor. El principal hallazgo del estudio es que impulsar la calidad de los profesores se traduce en sustanciales

beneficios económicos y sociales. Sustituir un maestro con un VA inferior por un profesor promedio representa un aumento del valor presente de los ingresos de los estudiantes en aproximadamente \$250,000 dólares por clase. Asimismo, los resultados indican que los estudiantes asignados a maestros de alto valor agregado tienen más probabilidades de asistir a la universidad, ganar salarios más elevados y son menos propensos a tener hijos en la adolescencia.

Jackson (2013) hace estimaciones sobre los efectos de los profesores en los resultados de los estudiantes. Para esto, usó data del noveno grado de todas las escuelas públicas de Carolina del Norte del 2005 hasta el 2011. La investigación se basa en un modelo de dos factores que asume que los resultados de los estudiantes son una función de su capacidad cognitiva y no cognitiva². Los hallazgos sugieren que los maestros pueden afectar en gran medida los resultados que están determinados por las habilidades cognitivas y no cognitivas. Igualmente, sugieren que los profesores pueden tener efectos en variables de largo plazo, tales como la deserción, la criminalidad y el empleo.

En contraste, otros autores se han interesado en estudiar los posibles efectos que pueda tener un docente a nivel macroeconómico. Bruns et al. (2014) encontraron que un país cuyo desempeño promedio en las pruebas internacionales es una desviación estándar superior a otro obtendrá cerca de 2 puntos porcentuales más de crecimiento anual del PIB a largo plazo. Esto sugiere que un docente puede tener efectos en los estudiantes y en el desarrollo económico y social de un país.

Dada la importancia de la calidad docente, como se ha demostrado en los puntos anteriores, la República Dominicana ha priorizado, a través de sus planes y nor-

mativas, la mejoría de la carrera docente. El Ministerio de Educación ha tomado medidas trascendentales para dar importancia a la carrera docente invirtiendo en la formación inicial y continua. Por medio del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam), creado por mandato de la Ley General de Educación 66-97, se otorgan becas de formación inicial, formación continua y postgrado con los propósitos de incentivar y dar oportunidades a quienes quieren formar parte de la carrera docente y de reforzar los conocimientos de quienes ya están en el campo de la enseñanza. Más recientemente, el Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030) (2014) establece la necesidad de adecuar la formación de los docentes para que se corresponda con la educación que se requiere en el siglo XXI. Este compromiso se reafirma con el Plan Estratégico 2017-2020 del Ministerio de Educación, el cual plantea un conjunto de acciones alrededor de la política de formación y desarrollo de la carrera docente. Esto con la intención de formar e integrar al sistema

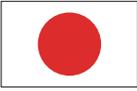
educativo preuniversitario una nueva generación de profesores. En el ámbito de formación docente se destaca también el proyecto de fortalecimiento institucional del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (Isfodosu), institución del Ministerio de Educación especializada en formar profesionales de la educación mediante el ofrecimiento de programas de formación inicial.

1. Esta investigación fue realizada en Estados Unidos con datos de aproximadamente 2.5 millones de niños en los grados que van de 3.º a 8.º y pertenecientes a un distrito educativo urbano. Abarcó los años que van desde 1988-1989 a 2008-2009. Igualmente, se utilizaron datos de las declaraciones de impuestos sobre la renta para los años 1996-2011.

2. Algunos ejemplos de habilidades no cognitivas pueden ser la comunicación verbal y la no verbal, la empatía, la madurez emocional, las habilidades interpersonales, entre otros.

ALGUNOS CASOS DE ÉXITO INTERNACIONALES:

A pesar de que existen diferencias entre los sistemas de carrera docente de los distintos países y de que los contextos difieren, es interesante observar las experiencias de otras naciones para aprender sobre el éxito o fracaso de las políticas educativas. A continuación, se muestran cuatro casos de éxito de países contextualmente diferentes a República Dominicana, pero que han logrado impulsar la educación a través de innovaciones en sus políticas educativas.

	PAÍS	POLÍTICAS
	Japón	Los docentes pueden cambiar de centros periódicamente a lo largo de su carrera laboral. Esto asegura que todos los centros tengan docentes de calidad y permite un rejuego entre docentes veteranos y de nuevo ingreso.
	Corea	Los docentes deben cumplir con requisitos muy exigentes. Existe un gran respeto a la profesión docente; además, los maestros cuentan con estatus social, estabilidad laboral y un salario alto.
	Singapur	La formación inicial de los docentes es centralizada a través del Instituto Nacional de Educación (INE). El proceso de selección es competitivo y sólo entran a la carrera docente los mejores estudiantes. La docencia es altamente remunerada en Singapur.
	Finlandia	La formación inicial está distribuida en 13 universidades. Los requisitos para entrar a la carrera de educación son estrictos. Se asume que con el filtro que se hace a la entrada de la profesión docente es suficiente para confiar en el criterio a la hora de la enseñanza.

Tomando en consideración lo anterior, a continuación se resumen las características que tienen en común los sistemas de educación destacados:

- La formación inicial es impartida por pocas instituciones, lo que permite tener un mayor control en la calidad de la enseñanza de los aspirantes a docentes.
- Existen altas barreras a la entrada.
- Se otorgan altas remuneraciones.
- La carrera docente es vista como una profesión de prestigio y estabilidad.

Actualmente, la formación inicial representa el primer requisito para ejercer la profesión docente. En ese sentido, el artículo 2 de la Ordenanza nro. 5-2004 indica que la formación docente es el conjunto de diversos procesos y experiencias “que posibilitan adquirir las competencias adecuadas que requieren los distintos actores educativos en sus diferentes roles y etapas dentro de su desempeño, todo ello concebido y articulado bajo los paradigmas y enfoques asumidos por el Sistema Educativo Dominicano”.

La formación inicial tiene sus inicios en el país en el año 1880, con la creación de la Escuela Normal Preparatoria. En ese momento en el país existía una visión restringida respecto a la importancia de los docentes y su formación. No fue hasta

mediados del siglo XX cuando empezaron a ocurrir cambios sustanciales para la formación docente, con la creación de seis Escuelas Normales entre 1942 y 1976. Años más tarde, con la formulación del Plan Decenal de Educación de 1992, se estableció como política la formación y el perfeccionamiento del personal docente. Igualmente, se ordenó la reestructuración de las escuelas normales. Todas estas medidas resultaron en la unificación de las escuelas normales, consolidadas y actualmente reconocidas con el nombre de Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, “Isfodosu”, institución de educación superior reconocida por ser pionera en implementar las prácticas docentes previas al servicio. Esta institución actualmente brinda los siguientes planes de estudio: Licenciatura

en Educación Inicial, Licenciatura en Educación Primaria Primer Ciclo, Licenciatura en Educación Primaria Segundo Ciclo, Licenciatura en Lengua Española y Literatura orientada a la Educación Secundaria, Licenciatura en Educación Física, Licenciatura en Biología orientada a la Educación Secundaria, Licenciatura en Matemática orientada a la Educación Secundaria y Licenciatura en Ciencias Sociales orientada a la Educación Secundaria.

Adicionalmente, en el país hay 48 instituciones de educación superior (IES) reconocidas por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (Mescyt) y que ofrecen programas de educación. De ellas 23 tienen planes de estudios orientados a la formación inicial docente. Para el año 2017, las IES ofrecían 183 planes de estudio de educación, de los cuales 78 eran nuevos y 105 rediseñados.

En la actualidad la formación docente en el país se rige por la Normativa para la Formación Docente de Calidad (Mescyt, 2015). Esta incluye los lineamientos para el ingreso a la carrera docente, perfiles de formadores de docentes, dimensiones de formación, así como la estructura curricular de los programas de estudio para los docentes de inicial, primaria y secundaria. A continuación, se presentan las dimensiones que engloban las competencias que debe tener un docente dominicano:

DIMENSIONES

Dimensión de desarrollo personal y profesional

Dimensión sociocultural

Dimensión del conocimiento del sujeto educando

Dimensión pedagógica

Dimensión curricular

Dimensión de gestión escolar

III. INGRESO A LA CARRERA DE EDUCACIÓN

Para ingresar a la carrera docente, los aspirantes deben agotar un proceso común en las IES y en el Isfodosu. Los pasos son:

1. Completar formulario de admisión.
2. Depositar los documentos solicitados.
3. Tomar Prueba de Orientación y Medición Académica (POMA).

La prueba POMA es el requisito en común que tiene la entrada a la carrera de educación y las demás carreras. El propósito de la prueba es estimar las fortalezas y debilidades de los estudiantes para cursar la carrera de su elección, a fin de reducir la deserción, las transferencias de estudiantes y el tiempo de estudio (Mescyt, 2018). El estudiante de nuevo ingreso debe obtener una puntuación mayor o igual a 450 puntos para ingresar a la carrera docente.

Luego de haber superado la prueba POMA, los estudiantes deben someterse a la Prueba de Aptitud Académica (PAA). Esta evalúa el potencial académico del estudiante para permanecer en estudios universitarios. La prueba tiene los siguientes componentes de revisión: razonamiento verbal; capacidad de utilizar el lenguaje; razonamiento matemático; habilidad para procesar, analizar y utilizar información, entre otros. Las universidades utilizan esta prueba para dar seguimiento a los estándares de calidad de la formación de los futuros docentes (Mescyt, 2017).

En el año 2017 solo el 46% de los estudiantes que tomaron la prueba del área de educación aprobaron este examen. En caso de reprobar uno o más componentes de la PAA, los estudiantes deben someterse a cursos que sirvan para subsanar las deficiencias antes de ingresar a estudiar la carrera de educación en cualquiera de sus especialidades. Una vez tomados estos cursos de nivelación, deben tomar nuevamente los componentes correspondientes, y en caso de no aprobar, entonces se les sugiere inclinarse por otras áreas de estudio.

- Caracterización de los estudiantes de las carreras de educación

En la Normativa para la Formación Docente de Calidad en la República Dominicana se hace un diagnóstico situacional y se exponen los desafíos que enfrenta la carrera docente. Uno de los grandes aportes de esta investigación es la definición y caracterización de los estudiantes de las carreras de educación³. Se hace una evaluación del perfil socioeconómico, de los programas de estudio, de los recursos utilizados para la formación y del perfil del cuerpo de profesores, y llega a determinar lo siguiente:

- El análisis del perfil socioeconómico arrojó como resultado que los estudiantes de educación provenían de

familias de bajos recursos; es decir, más de un 75% de las familias vivía con ingresos de entre 4,000 y 9,000 pesos mensuales, lo que se traduce en que más de un 50% de los estudiantes trabajaba y estudiaba al mismo tiempo. Adicional a esto, los padres presentaban un bajo nivel escolar: más del 70% no pasó del nivel primario.

- La evaluación de los programas de estudios y de los maestros que forman a los estudiantes indicó que gran parte del cuerpo docente no tenía maestría en la disciplina que enseñaba y menos del 2% tenía doctorado. En esa misma línea, solo el 11% de los profesores trabajaba a tiempo completo, aspecto que dificulta el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- En cuanto a los programas, se determinó que tenían un bajo porcentaje de créditos en contenidos disciplinares y poca regulación de la práctica docente.

Datos recientes indican que existe una alta demanda de las carreras de educación. En la tabla 1 se muestra la distribución de la matrícula por carreras reportada por el Mescyt para el año 2017.

TABLA 1. MATRÍCULA POR SEXO, SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO (2017)

ÁREA DE FORMACIÓN	MATRÍCULA TOTAL	% TOTAL	MATRÍCULA SEXO FEMENINO	% FEMENINO	MATRÍCULA SEXO MASCULINO	% MASCULINO
Artes	8,697	2%	5,128	59%	3,569	41%
Ciencias	2,271	0%	1,229	54%	1,042	46%
Ciencias Agropecuarias y Veterinarias	3,208	1%	1,046	33%	2,162	67%
Ciencias Económicas y Sociales	1,814	0%	980	54%	834	46%
Ciencias Jurídicas y Políticas	39,892	7%	22,158	56%	17,734	44%
Educación	107,703	19%	79,672	74%	28,031	26%
Humanidades	63,919	11%	53,878	84%	10,041	16%

3. Esta investigación se realizó con datos de los años 2010-2012.

ÁREA DE FORMACIÓN	MATRÍCULA TOTAL	% TOTAL	MATRÍCULA SEXO FEMENINO	% FEMENINO	MATRÍCULA SEXO MASCULINO	% MASCULINO
Ingeniería y Arquitectura	48,871	9%	13,501	28%	35,370	72%
Internacional	406	0%	271	67%	135	33%
Militar	858	0%	173	20%	685	80%
Negocios	113,459	20%	72,451	64%	41,008	36%
Salud	76,980	14%	62,155	81%	14,825	19%
Tecnologías de la información y la comunicación	28,320	5%	4,797	17%	23,523	83%
Ciclo Básico	63,318	11%	40,028	63%	23,290	37%
Otros	2,951	1%	1,863	63%	1,088	37%
Total	562,667	100%	359,330	64%	203,337	36%

Fuente: Elaboración propia con datos de Mescyt (2017).

Las licenciaturas en educación ocupan un 19% de la matrícula total en las IES. En términos absolutos, estas conforman la segunda área de formación más demandada luego de los negocios. La elevada demanda de las carreras de educación podría estar relacionada con las oportunidades que ofrece la carrera docente o con las facilidades de entrada a la formación inicial. En los países de alto desempeño, los matriculados en carreras de educación ocupan un porcentaje bajo en comparación con el total de matriculados en la educación superior. Lo anterior pone de manifiesto la alta selectividad en el ingreso a programas de formación docente que existe en varios de estos países (BID, 2018).

En PISA 2015, muchos de los estudiantes que esperaban dedicarse a la enseñanza cuando tuvieran 30 años presentaban unas habilidades numéricas y de lectura y escritura más débiles que los estudiantes que esperaban dedicarse a otras profesiones (OECD, 2017). Esta situación está presente en muchos países de Latinoamérica, lo que invita a cuestionar en un primer momento la formación, el currículo y las prácticas que conlleva la formación docente. Igualmente, sería importante ver la viabilidad de poner más filtros y requisitos en la entrada a la formación inicial.

En 2018, el Banco Interamericano de Desarrollo, en su publicación *Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio y cómo recuperarlo?*, hace un diagnóstico situacional y propone políticas para mejorar la carrera docente en ALC. En primera instancia, el libro explica que

una ocupación es poco prestigiosa o de bajo estatus si es escasamente valorada por la población. La valoración dependerá de la percepción pública sobre cómo se compara una ocupación con otras en diferentes aspectos, tales como la relevancia de la ocupación para la sociedad, el nivel salarial, entre otras (BID, 2018).

En este sentido, se concluye que, a pesar del poco prestigio y el escaso interés de los jóvenes en seguir una carrera docente, muchos de ellos terminan estudiando pedagogía. Ello pone en evidencia que muchos de los que estudian educación posiblemente no lo hacen por vocación o atracción a la carrera, sino porque es una carrera de fácil acceso en comparación con otras.

COMPONENTES DE LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE

IV. INGRESO A LA CARRERA DOCENTE Y CONCURSO DE OPOSICIÓN

ANTECEDENTES

El juicio de expertos y la experiencia internacional sugieren que elevar los parámetros de contratación de los nuevos profesores es un mecanismo eficaz para el logro de una educación de calidad. En este sentido, la República Dominicana ha recorrido un largo camino en búsqueda de un método que asegure que los mejores profesores entren al sistema educativo. En el siglo XX, el sistema de contratación docente era heterogéneo. No existía un documento oficial que normara o transparentara la forma en cómo eran contratados los docentes, lo cual dificultaba la discriminación a la entrada o la generación de un programa de incentivos para los que formaban parte de la carrera docente.

En año 2003, el artículo 16 del Decreto 639-03 que establece el Estatuto Docente indica que el ingreso a la carrera docente, sin importar cargo o categoría, debe hacerse mediante concurso de oposición de antecedentes profesionales, prueba de oposición y entrevista personal. En las memorias institucionales de los años 2004 al 2009 no se consiguen

referencias sobre el concurso de oposición, solo se mencionan la cantidad de maestros contratados y los avances de la carrera docente, sin hacer alusión al procedimiento para la entrada de nuevos maestros al sistema. A partir del año 2010, las memorias institucionales del MinerD constan de un apartado donde se detallan el número de plazas vacantes, los postulantes y los contratados.

El artículo 139 de la Ley General de Educación indica que la oposición consiste en la aplicación de pruebas y exámenes para permitir que las personas ingresen al servicio educativo. Esta política educativa se adopta con el propósito de conseguir la selección de personal docente competente para ocupar las plazas vacantes en los centros educativos públicos.

El Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana insta a ampliar y fortalecer la política de ingreso a la carrera docente mediante la incorporación de profesionales de alta calidad al sistema educativo dominicano exclusivamente a través de concursos de oposición para todas las posiciones docentes, sin excepción alguna. En este sentido, el Ministerio de Educación se apoya en una orden departamental que rige el concurso de oposición, y de ese modo hace un llamado a los que deseen postularse a ocupar cargos de maestro/a, orientador/a o director/a de centros educativos.

El concurso de oposición “es el proceso técnico-legal de selección en base a los conocimientos, destrezas (capacidades, competencias, aptitudes y actitudes) e idoneidad de los aspirantes a ocupar cargos docentes, mediante la evaluación competitiva del perfil profesional, pruebas y evidencias de desempeño” (MinerD, 2016). El proceso de implementación del concurso de oposición lo lidera el Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Recursos Humanos del MinerD, pero también involucra otras instancias del Ministerio de Educación. La periodicidad con la que se realiza el mismo no es uniforme ⁴, sino que se lleva a cabo de acuerdo a la demanda de personal que exista.

-Proceso de aplicación al concurso de oposición

La Ordenanza nro. 03-2012 establece que el concurso de oposición va dirigido a personal directivo (directores/as y subdirectores/as de los niveles primario y secundario) y a docentes de los niveles inicial, primario y secundario, así como a docentes de lenguas extranjeras, educación física, educación especial y orientadores.

Los requisitos para concursar se encuentran en el artículo nro. 136 de la Ley General de Educación:

- Ser profesional de educación graduado de las universidades, institutos y entidades superiores de educación o de áreas afines.
- Ser graduado de instituciones de educación superior en los casos especificados en la Ley 66-97.
- Reunir las cualidades morales, éticas, intelectuales y afectivas necesarias; igualmente, se requiere tener los conocimientos y competencias idóneos para el ejercicio de la función pública específica a desempeñar.
- Tener condiciones de liderazgo para direccionar procesos de gestión en centros educativos.

Existe una Guía Específica de Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, en la cual se dan a conocer los indicadores de conocimientos, disposiciones y competencias que se toman en cuenta en la evaluación para el ingreso al servicio docente a través del concurso de oposición.

En la figura 2 se presentan, en resumen, las fases que deben agotar los participantes para ingresar a la carrera docente por medio del concurso.

FIGURA 2. ETAPAS DEL PROCESO DE INGRESO A LA CARRERA DOCENTE POR CONCURSO



La primera fase de aplicación se realiza a través de la página web del Ministerio de Educación, donde los participantes se registran, llenan un formulario y envían los documentos solicitados a la Dirección de Recursos Humanos. Luego pasan

a tomar las pruebas y, finalmente, una vez concluida la fase de prueba, se inicia con la evaluación y selección del personal para la posterior publicación de los resultados.

En la tabla 2 se presenta la relación de participantes, aprobados y contratados en el período comprendido entre los años 2012 y 2016.

4. La normativa indica que el concurso de oposición debe realizarse dos veces al año, sin embargo, esto no se ha cumplido en la práctica.

TABLA 2. CANTIDAD DE PARTICIPANTES, APROBADOS Y CONTRATADOS POR CONCURSO DE OPOSICIÓN (2012-2016)

AÑO	PARTICIPANTES	APROBADOS	% APROBADOS	CONTRATADOS
2012	14,501	9,766	67%	9,766
2013	20,378	4,212	21%	4,212
2014	17,226	8,913	52%	8,900
2015	36,884	11,479	31%	10,000
2016	22,176	6,657	30%	5,000

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por el MinerD, actualizados en el mes de julio de 2019

Se observa que la cantidad de participantes ha fluctuado con el paso de los años; sin embargo, la tendencia ha sido su aumento si se compara la cantidad de postulantes del año 2012 con la del año 2016. El porcentaje de docentes que ha aprobado el concurso también ha sido variante. Para el año 2016 solo un 30% de los postulantes aprobó. Este comportamiento invita a investigar acerca de los factores causantes de que un gran número de docentes no apruebe.

Además del concurso de oposición, existen otros métodos de selección de docentes. Estos son concurso de méritos y selección libre. El primero es el proceso de selección basado en las aptitudes y méritos de los candidatos presentados a través de los correspondientes certificados. Países como Perú, Venezuela y Bélgica utilizaron el método de concurso de méritos para el ingreso a la carrera docente hasta el 2012. En el caso de la selección libre, el proceso de reclutamiento y contratación es realizado por los centros educativos. La autoridad local o la escuela realizan la convocatoria de las plazas vacantes y ordenan los candidatos según su criterio. Esta forma de selección es usada por países europeos como Dinamarca, Estonia, Eslovenia, Noruega, Polonia, entre otros.

V. CONCLUSIONES Y OPORTUNIDADES DE INVESTIGACIÓN

En este informe se presenta un breve recorrido por las distintas etapas de la carrera docente, con énfasis en la formación inicial y en el ingreso a la carrera docente por concurso de oposición. Se resalta la importancia que tienen los docentes y su influencia en los aprendizajes de los estudiantes según lo visto en una breve revisión de literatura. Las investigaciones expuestas resaltan la importancia de la motivación del docente en los logros de aprendizaje de los alumnos. Se sugiere profundizar la reflexión acerca del tema, ya que no se pueden esperar relaciones causales entre los factores o variables señaladas.

Por otro lado, se describe la oferta y demanda de formación inicial en la República Dominicana para el año 2017. Se aprecia un mayor interés en los estudiantes que egresan de la secundaria por estudiar la carrera de educación. Cabe preguntarse si esto ocurre por los beneficios

económicos y la estabilidad que ofrece actualmente la carrera o porque esta sea vista como una opción fácil. De igual manera, surgen preguntas de investigación en torno a la caracterización del futuro cuerpo docente que se está formando en las universidades.

Sobre el ingreso a la carrera docente, se presentan las cifras de aprobación de los participantes en el concurso de oposición en los últimos años. Se observa una disminución progresiva de aprobados según pasa el tiempo, lo que dificulta completar todas las posiciones vacantes con los aprobados en dichos concursos. Dos posibles líneas de investigación podrían ser, primero, evaluar la calidad de la formación impartida por las instituciones de educación superior; y en segundo lugar, evaluar tanto las propias herramientas evaluativas como los procedimientos empleados en su aplicación.

A continuación se presentan algunas acciones de mejora y otras oportunidades de investigación en torno a las informaciones presentadas en el presente informe:

- Implementación de la Encuesta Internacional sobre Docencia y Aprendizajes (TALIS) en el país. Esta encuesta internacional se enfoca en el entorno de aprendizaje y las condiciones de trabajo de los maestros. Sus resultados podrían ser un buen insumo para el desarrollo de políticas de mejora de la carrera docente. Igualmente, las bases de datos de esta prueba se pueden unir a los resultados de PISA y de la Evaluación del Desempeño Docente 2017, lo que daría lugar a una mayor comprensión del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Profundizar en los resultados de la Evaluación del Desempeño Docente 2017 en lo que respecta al conocimiento mostrado por los docentes en cuanto a la didáctica general (ejercicio del rendimiento profesional), el potencial de acción (evaluación de la planificación) y la gestión directa en el aula (observación de clase).
- Al mismo tiempo, desarrollar perfiles de una gestión institucional y pedagógica de calidad a partir de las evidencias de estos estudios.
- Realizar un estudio comparativo entre un antes un después de la ejecución de los nuevos planes de formación docente que se vienen desarrollando.
- Mantener una campaña de comunicación sobre la importancia de la función docente y una educación de calidad.
- Monitorear y evaluar las diferentes ofertas de formación que las IES vienen impartiendo en el país y desarrollar planes de contingencia y mejora.
- Promoción de un sistema de ascenso horizontal en la carrera docente, que opere en función de méritos y de conformidad con los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beca, C. E. (2012). Informe final de consultoría sobre políticas docentes en República Dominicana. Recuperado de <https://bit.ly/34w4x2B>
- Bruns, B. y Luque, J. (2014). Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe. Washington, D. C.: Grupo del Banco Mundial. Recuperado de <https://bit.ly/2S2amCh>
- Chetty, R., Friedman, J. y Rockoff, J. (2014). Measuring the Impacts of Teachers II: Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood. *American Economic Review*, 104(9), 2633-2679. Recuperado de <https://bit.ly/36Njeje>
- Congreso Nacional de la República Dominicana. (1997). Ley Orgánica de Educación de la República Dominicana. Ley No. 66-97. Recuperado de <https://bit.ly/2QcmUEH>
- Elacqua, G., Hincapie, D., Vegas, E. y Alfonso, M. (2018a). Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo? Washington D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://bit.ly/34xdHfe>
- Glewwe, P., Ilias, N. y Kremer, M. (2010a). Teacher Incentives. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 205-227. Recuperado de <https://bit.ly/2EvB6mv>
- Hattie, J. (2003). Teachers Make a Difference: What is the Research Evidence? Artículo presentado en la conferencia Building Teacher Quality: What does the research tell us? de la Australian Council for Educational Research (ACER). Melbourne, Australia. Recuperado de <https://bit.ly/36Pm6vS>
- Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (Ideice). (2017). Evaluación del desempeño docente 2017 en República Dominicana. Santo Domingo. Recuperado de <https://bit.ly/2YZd64O>
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam). (2004). Ordenanza No. 5'2004 que Modifica la Ordenanza 6'2000 que Establece el Reglamento del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam). Santo Domingo. Recuperado de <https://bit.ly/35CIQir>
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. (2012b). Estrategia Nacional de Desarrollo. Recuperado de <https://bit.ly/2Z0Z0zO>
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s. f.). Memorias del Ministerio de Educación de la República Dominicana. Santo Domingo. Recuperado de <https://bit.ly/36Pmg6s>
- Presidencia de la República Dominicana. (2003). Reglamento del Estatuto del Docente. Recuperado de <https://bit.ly/2Z3yvdd>
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2016). Guía Específica: Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente. Santo Domingo. Recuperado de <https://bit.ly/2sHjGk6>
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2017a). Plan Estratégico 2017-2020. Santo Domingo. Recuperado de <https://bit.ly/34DSaRP>
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2017b). Situación del personal docente de la República Dominicana 2017. Santo Domingo. Recuperado de <https://bit.ly/2M71g3c>
- Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Mescyt). (2015). Normativa para la Formación Docente de Calidad en la República Dominicana. Santo Domingo. Recuperado de <https://bit.ly/2Et3N3w>
- Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Mescyt). (2018). Informe general sobre estadísticas de educación superior 2017 y resumen histórico 2005-2017. Santo Domingo. Recuperado de <https://bit.ly/2PyF9EY>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). Políticas docentes efectivas: conclusiones del informe PISA. Recuperado de <https://bit.ly/391XvpM>
- Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014). Recuperado de <https://bit.ly/38SmTho>
- UNESCO. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://bit.ly/34vJ9u5>

CRÉDITOS

Antonio Peña Mirabal
Ministro de Educación

Julio Leonardo Valeirón
Director Ejecutivo IDEICE

Julio César Mejía
Dirección de Evaluación e Investigación

Claudia Curiel
Encargada de la USEPE

Johanna Vásquez
Investigadora I

Julián Álvarez Acosta
Francisco Martínez Cruz
Divulgación científica

Kary Alba Rocha Arias
Corrección de estilo

Yeimy R. Olivier Salcedo
Natasha Mercedes Arias
Diagramación