



Evaluación de Desempeño Docente 2024-2025

Comité Ejecutivo Nacional - ADP



¿Qué Exploraremos hoy ?



- **Antecedentes y contextualización de la evaluación de desempeño.**
- Análisis y aclaraciones de la Orden Departamental 18-2025

- Estándares
- Resoluciones
- Planificación de unidad.
- Plan Diario

- Actores a evaluar
- Escala de incentivos.
- Recomendaciones

4

Dimensiones

¿Qué se va a evaluar?



11

Estándares

188

Indicadores

1493

Evidencias

Los 188 indicadores se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1. Distribución de los indicadores en función de los Estándares y Dimensiones (OC-DCD, 2014).

DIMENSIONES	ESTÁNDARES	TOTALES	INDICADORES		
			Conocimientos Esenciales	Desempeños	Disposiciones Actitudinales Críticas
<i>El/La Estudiante y su Aprendizaje</i>	1.1 Desarrollo del/de la Estudiante	10	3	3	4
	1.2 Diferencias en el Aprendizaje	13	4	6	3
	1.3 Ambientes de Aprendizaje	16	4	7	5
	Totales Dimensión I	39	11	16	12
<i>Contenido Curricular</i>	2.1 Conocimiento del Contenido Curricular	16	5	7	4
	2.2 Desarrollo de Habilidades y Competencias	19	8	8	3
	Totales Dimensión II	35	13	15	7
<i>Proceso de Enseñanza-Aprendizaje</i>	3.1 Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación	23	7	10	6
	3.2 Planificación de la Enseñanza	16	6	6	4
	3.3 Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje	17	5	9	3
	Totales Dimensión III	56	18	25	13
<i>Compromiso Personal y Profesional</i>	4.1 Comunicación y Lenguaje	16	6	6	4
	4.2 Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas	18	5	7	6
	4.3 Liderazgo y Colaboración	24	5	11	8
	Totales Dimensión IV	58	16	24	18
Totales Generales		188	58	80	50

LOS ESTÁNDARES CONTEMPLAN 3 TIPOS DE INDICADORES



Figura 2. Tipos de Indicadores de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (VC-DCD, 2014).

EVIDENCIAS:

Estas se refieren a **potenciales medios de verificación** con los cuales **se pueda valorar y calificar** la consecución de los indicadores y el cumplimiento de los estándares por parte de los y las docentes.

Disponer de estas evidencias provee a los actores correspondientes la oportunidad de **utilizarlas para mostrar la calidad de su desempeño al momento de ser evaluados.**

LAS EVIDENCIAS:

Una recopilación intencional de trabajos guiados por objetivos de aprendizaje específicos. Debe contener evidencia de los planes de clase y los documentos en los que los estudiantes están trabajando actualmente o que han completado recientemente. Es una recopilación estructurada del trabajo docente con muestras del mejor trabajo realizado por las y los estudiantes que demuestren el nivel más alto de logro.



EL PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

QUÉ DEBE TENER EL PORTAFOLIO:

A) NOMBRE DEL O LA DOCENTE, IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO, GRADO, AÑO ESCOLAR.

B) Planeación y gestión de la enseñanza, que es lo siguiente:

EL PLAN ANUAL DE AULA.

LAS UNIDADES Y PROYECTOS DIDÁCTICOS.

LAS PLANIFICACIONES DETALLADAS O DIARIAS.

LAS ESTRATEGIAS PARA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

C) EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL APRENDIZAJE, QUE ESTÁ REFERIDO A:

Los instrumentos de evaluación aplicados como por ejemplo: rúbricas, pruebas, listas de cotejo, entre otros.

El Registro de Evaluación como actas, informes, fichas, etc.

El seguimiento individual de cada estudiantes.

Los resultados de aprendizajes antes y después, es decir, la mejoras evidenciadas.

La retroalimentación escrita a estudiantes.

D) Innovación y recursos didácticos:

Materiales didácticos elaborados por la o el docente (fichas, guías, presentaciones, videos, recursos digitales).

Proyectos innovadores implementados.

Uso de las TICs y herramientas digitales aplicadas a la enseñanza.

E) Clima escolar y participación:

Fotos, actas o informes de actividades extracurriculares: culturales, deportivas, comunitarias, entre otras.

Registro de participación en proyectos institucionales.

Actividades de convivencias, orientación y tutorías.

Muestras de relación efectiva con padres, madres y tutores/as como son reuniones, comunicados, talleres, otros.

F) Formación continua y desarrollo profesional:

Certificados de talleres, cursos, diplomados, maestrías.

Evidencia de la aplicación en el aula de lo aprendido en su formación.

Participación en comunidades de aprendizaje, redes docentes o equipos de innovación.

G) Reconocimiento y valoración social:

Reconocimientos formales (internos y externos).

Cartas o certificaciones de recomendación o valoración de directivos, colegas, estudiantes, familias, testimonios y opiniones favorables.

¿QUIÉNES SERÁN EVALUADOS/AS?

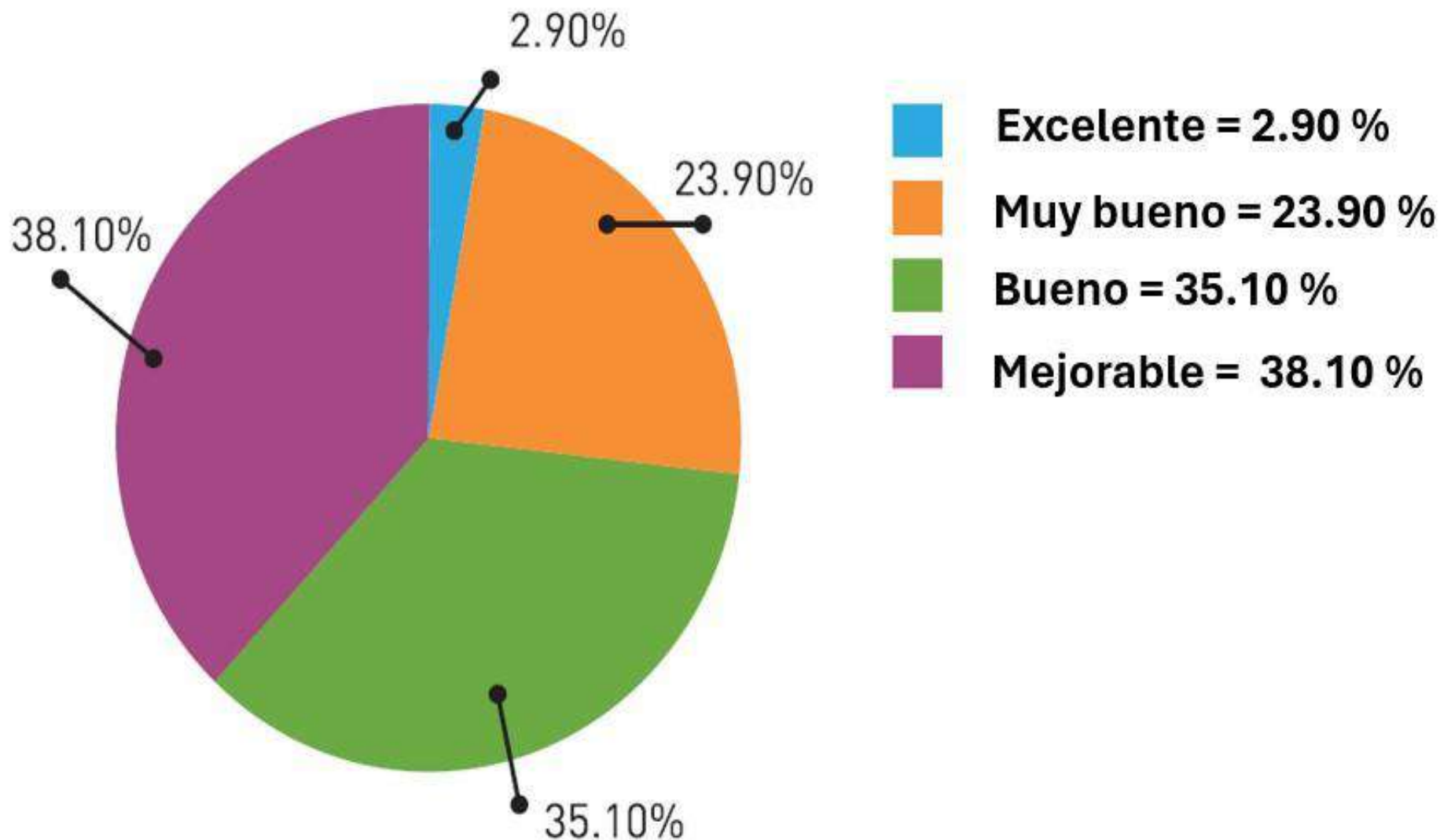


El universo de docentes a evaluar está compuesto por 129,953 personas, que comprenden la totalidad de la población docente del Sistema Educativo Dominicano. De estos, más del 36%, es decir, 46 mil docentes no tienen incentivo aplicado por Evaluación de Desempeño.

Esta población abarca: Docentes en servicio de los Niveles Inicial, Primario y Secundario y las modalidades de Educación Técnico Profesional y Bachillerato en Artes y los Subsistemas de Educación Especial y Educación de personas jóvenes y adultas. Comprende además a las y los Coordinadores Docentes y Pedagógicos, así como a las y los Directores de los Centros Educativos y los equipos técnicos docentes de las direcciones regionales y distritales y de la sede central.

Más de 46 mil docentes nuevos recibirán entre 7% y 32% de incentivo.

Gráfico 1: Porcentajes nacionales según categoría evaluativa. Año 2017



83,135 docentes actualmente reciben incentivo por Evaluación de Desempeño:

2,410 docentes reciben el 32 %

19,870 docentes reciben el 28 %

29,180 docentes recibe el 24 %

31,674 docentes reciben el 17 %

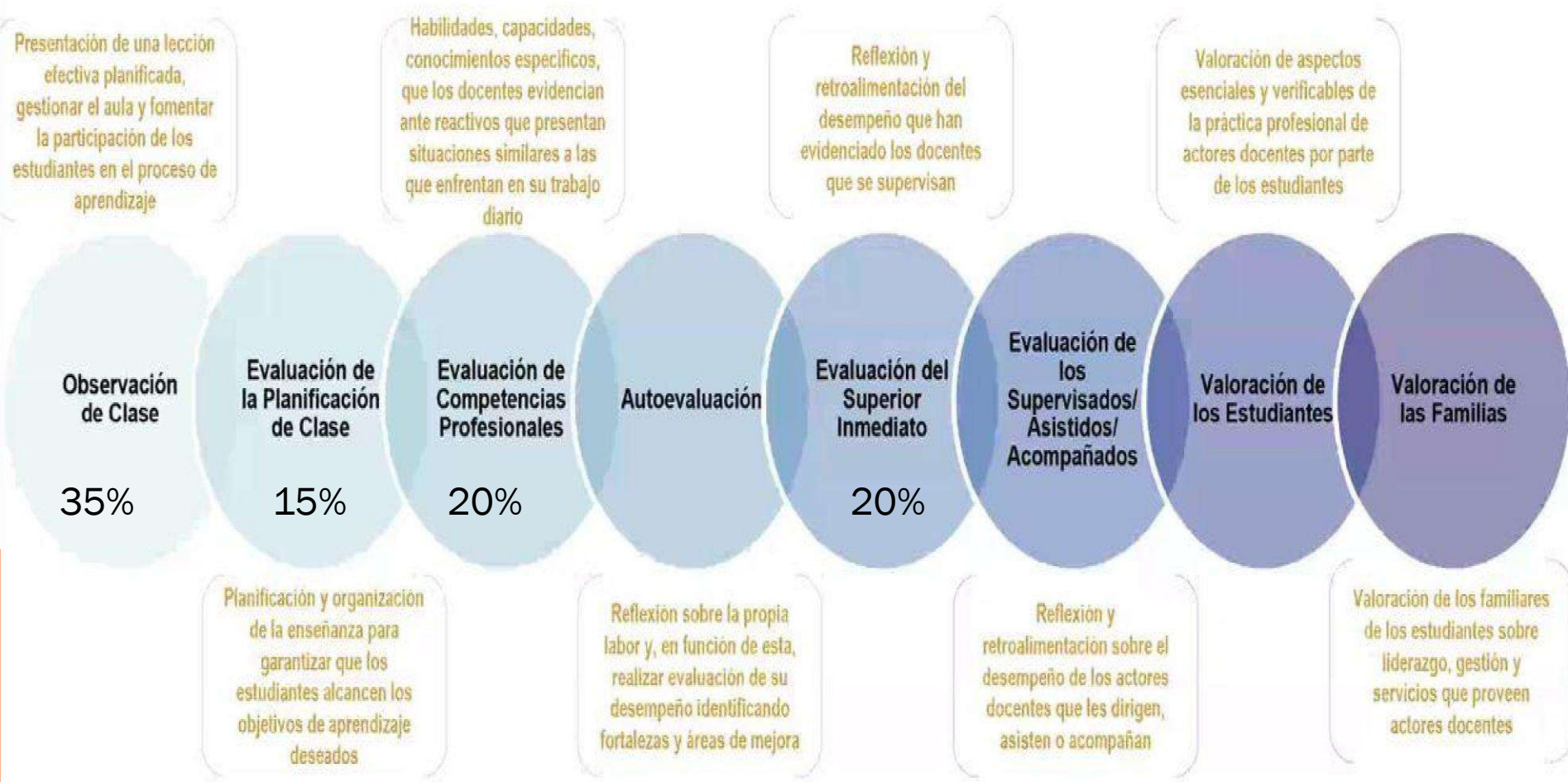
CANTIDAD DE DOCENTES A SER EVALUADOS:

CARGO	CENTRO EDUCATIVO	DISTRITO	REGIONAL	SEDE	TOTALES
Maestro(a)	92789	63	2	23	92877
Coordinador(a) Pedagógico(a)	6354	5			6359
Dinamizador(a) TIC	1076				1076
Maestro(a) Bibliotecario(a)	1206	1			1207
Orientador(a) Escolar	6574	3	1		6578
Psicólogo(a) Escolar	4313	1			4314
Secretario(a) Docente	1871	4			1875
Director(a) de Centro Educativo	7564	9	1	3	7577
Técnico(a) Docente	450	4870	923	411	6654
Coordinador(a) Docente	3	18	20	62	103
Director(a) Docente		302	54	69	425
Viceministro(a) Docente				1	1
Funciones administrativos	714	169	24		907
TOTALES	122914	5445	1025	569	129953

Esquema 1. Fases del proceso de Evaluación del Desempeño Docente



Actividades Evaluativas



GRUPO DE ACTORES:

Maestros de aula:

Lo que colocamos aquí son solo algunas recomendaciones de Actualidad Educativa, **debes leer la orden departamental cuando salga** y el compendio de actores que compartimos en este mismo documento

No.	ÁREA A EVALUAR	Valor	Descripción /recomendaciones
1	Observación de clases	35	Un par evaluador te acompañará durante una clase, la cual debe coincidir con lo que tienes en tu planificación, tener todos los momentos de la clase y que sea dinámica, activa, innovadora y aprovechadora de los recursos.
2	Evaluación de la Planificación	15	La planificación debe estar apegada al currículo, con los componentes según tu nivel y área. Debe estar física y que coincida la clase que impartirás.
3	Evaluación de Competencias Profesionales	20	Es una prueba que se realizará donde debes demostrar las competencias generales como docente, basadas en el compendio de actores según el cargo a evaluar.
4	Evaluación del superior inmediato	20	Esta evaluación la realiza tu director acompañado del equipo de gestión, será basada en una lista de cotejos que valorará el portafolio de trabajo que has realizado.
5	Evaluación de los pares o colegas	10	Esta evaluación la realiza uno o varios compañeros del centro educativo, basada en una lista de cotejos o valoración del colega.
6	Valoración de los estudiantes	0	Los estudiantes serán encuestados, pero no tendrá valor de puntos ya que se realizará como un piloto.
TOTAL PUNTAJE		100	

Momentos y procesos en una sesión de aprendizaje significativo

El enlace se encuentra en el primer comentario

SESIÓN DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

MOMENTOS DE UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE

Inicio o Apertura

- Motivar y activar la atención.
- Problematizar.
- Dar a conocer el propósito.
- Compartir los criterios de evaluación.
- Recuperar y movilizar los saberes previos.

Desarrollo

- Interactuar con la nueva información.
- Utilizar las estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Analizar, sintetizar y profundizar.
- Practicar.

Cierre

- Revisar tu resumir el tema.
- Demostrar lo aprendido.
- Evaluar.
- Retroalimentar.
- Reflexionar.

Coordinadores pedagógicos:

Lo que colocamos aquí son solo algunas recomendaciones, debes leer la orden departamental y el compendio de actores.

No.	ÁREA A EVALUAR	Valor	Descripción /recomendaciones
1	Evaluación de Competencias Profesionales	50	Es una prueba que se realizará donde debes demostrar las competencias generales como coordinador/a, basadas en el compendio de actores según el cargo a evaluar.
2	Evaluación del superior inmediato	35	Esta evaluación la realiza tu director/a del centro educativo, será basada en una lista de cotejos que valorará el portafolio de trabajo que has realizado.
3	Evaluación de los acompañados o supervisados	15	Los maestros evalúan basados en pruebas psicométricas
TOTAL PUNTAJE		100	

Director/a de centro educativo

Lo que colocamos aquí son solo algunas recomendaciones, debes leer la orden departamental y el compendio de actores.

No.	ÁREA A EVALUAR	Valor	Descripción /recomendaciones
1	Evaluación de Competencias Profesionales	50	Es una prueba que se realizará donde debes demostrar las competencias generales como Director/a, basadas en el compendio de actores según el cargo a evaluar.
2	Evaluación del superior inmediato	30	Esta evaluación la realiza tu director/a de distrito, junto al equipo de gestión distrital, será basada en una lista de cotejos que valorará el portafolio de trabajo que has realizado.
3	Evaluación de los acompañados o supervisados	10	Los maestros y coordinadores evalúan basados en pruebas psicométricas y listas de cotejo
4	Evaluación de los pares o colegas	10	Esta evaluación la realiza uno o varios compañeros directores del distrito educativo, basada en una lista de cotejos o valoración del colega o mediante prueba psicométrica.
5	Valoración de las FAMILIAS	0	Las familias serán encuestadas, pero no tendrá valor de puntos ya que se realizará como un piloto.
TOTAL PUNTAJE		100	

ORIENTADOR Y PSICÓLOGO ESCOLAR

Lo que colocamos aquí son solo algunas recomendaciones, debes leer la orden departamental y el compendio de actores.

No.	ÁREA A EVALUAR	Valor	Descripción /recomendaciones
1	Evaluación de Competencias Profesionales	60	Es una prueba que se realizará donde debes demostrar las competencias generales como Director/a, basadas en el compendio de actores según el cargo a evaluar.
2	Evaluación del superior inmediato	30	Esta evaluación la realiza tu director, será basada en una lista de cotejos que valorará el portafolio de trabajo que has realizado.
3	Evaluación de los pares o colegas	10	Esta evaluación la realiza uno o varios compañeros del centro educativo, basada en una lista de cotejos, valoración del colega o prueba psicométrica.
TOTAL PUNTAJE		100	

MAESTRO BIBLIOTECARIO

Lo que colocamos aquí son solo algunas recomendaciones, debes leer la orden departamental y el compendio de actores.

	A EVALUAR	Valor	Descripción /recomendaciones
1	Evaluación de Competencias Profesionales	60	Es una prueba que se realizará donde debes demostrar las competencias generales como Director/a, basadas en el compendio de actores según el cargo a evaluar.
2	Evaluación del superior inmediato	30	Esta evaluación la realiza tu director, será basada en una lista de cotejos que valorará el portafolio de trabajo que has realizado.
3	Evaluación de los supervisados acompañados o asistidos	10	Los profesores evaluarán el trabajo que realiza como bibliotecario basado en el trabajo que ha realizado.
TOTAL PUNTAJE		100	

SECRETARIO DOCENTE/COORDINADOR DE REGISTRO Y CONTROL

Lo que colocamos aquí son solo algunas recomendaciones, debes leer la orden departamental y el compendio de actores.

	A EVALUAR	Valor	Descripción /recomendaciones
1	Evaluación de Competencias Profesionales	50	Es una prueba que se realizará donde debes demostrar las competencias generales como Director/a, basadas en el compendio de actores según el cargo a evaluar.
2	Evaluación del superior inmediato	35	Esta evaluación la realiza tu director, será basada en una lista de cotejos que valorará el portafolio de trabajo que has realizado.
3	Evaluación de los acompañados, supervisados o asistidos	15	Los maestros o usuarios evalúan basados en pruebas psicométricas
TOTAL PUNTAJE		100	

Figura OC-DCD 8: Dimensiones de Profesionalismo y Desempeño Docente (2014).

Incluye:

- Desarrollo profesional y ético
- Comunidades de aprendizaje
- Liderazgo
- Comunicación efectiva

IV. Compromiso Personal y Profesional

Incluye:

- Estudiante como centro
- Comprensión de la diferencia individuales
- Etapas de desarrollo de los/las estudiantes
- Proceso de construcción pensamiento
- Ritmo de aprendizaje de los/las estudiantes
- Experiencias de aprendizaje pertinentes

I. El/la Estudiante y su aprendizaje

Incluye:

- Alineación del currículo a los propósitos de aprendizaje
- Uso de diferentes técnicas, instrumentos y métodos de evaluación
- Estrategias de enseñanza y aprendizaje
- Integración de nuevas tecnología

III. Proceso de Enseñanza - Aprendizaje

Incluye:

- Conocimiento del diseño curricular
- Comprensión de las competencias y habilidades de las Áreas Curriculares

II. Contenido Curricular

SOCIACIÓN DOMINICANA DE PROFESORES
ADP

Cuadro OC-DCD 5: Ejemplo de Escala Descriptiva a través de las diferentes Etapas o Tramos de la Carrera Docente, (2014).

Dimensión I : El/ la Estudiante y su Aprendizaje

Indicador	Concurso	Inducción	Evaluación del desempeño	Proceso de certificación	Re-certificación
1.1.1 Diagnostica regularmente el desempeño de cada estudiante y del grupo para diseñar y/o modificar la planificación a fin de atender efectivamente las necesidades de estos en cada área de desarrollo, y así prepararlos para el próximo nivel de desarrollo.	Muestra conocimiento y comprensión de cómo diagnosticar el desempeño del/ de la estudiante y del grupo para diseñar y/o modificar la planificación a fin de atender efectivamente las necesidades de estos en cada área de desarrollo, y así prepararlos para el próximo nivel de desarrollo.	Diagnostica el desempeño de cada estudiante y del grupo, en consulta con su mentor, para diseñar y/o modificar la planificación a fin de atender efectivamente las necesidades de estos en cada área de desarrollo, y así prepararlos para el próximo nivel de desarrollo.	Selecciona y emplea diferentes métodos para diagnosticar regularmente el desempeño de cada estudiante y del grupo para diseñar y/o modificar la planificación a fin de atender efectivamente las necesidades de estos en cada área de desarrollo, y así prepararlos para el próximo nivel de desarrollo.	Muestra practicas ejemplares para diagnosticar el desempeño de cada estudiante y del grupo para diseñar y/o modificar la planificación a fin de atender efectivamente las necesidades de estos en cada área de desarrollo, y así prepararlos para el próximo nivel de desarrollo.	Funge como líder de sus pares para ayudarles a diagnosticar el desempeño de cada estudiante y del grupo para diseñar y/o modificar la planificación a fin de atender efectivamente las necesidades de estos en cada área de desarrollo, y así prepararlos para el próximo nivel de desarrollo.

DIMENSIÓN 1: EL/LA ESTUDIANTE Y SU APRENDIZAJE

1.1 Desarrollo del/de la estudiante

El/la docente conoce y comprende las etapas del desarrollo del/de la estudiante. Reconoce que los patrones de desarrollo y aprendizaje varían individualmente evidenciándose a través de las áreas cognitivas, lingüísticas, sociales, emocionales, físicas, y considera la importante influencia de los diversos contextos sociales y escolares en el desarrollo y aprendizaje de cada estudiante, y frente a esto diseña e implementa experiencias de aprendizaje que representan un reto para el grupo y para cada estudiante en particular.

1.2 Diferencias en el Aprendizaje

El/la docente utiliza su conocimiento de las diferencias individuales, de las diversas culturas y comunidades escolares para asegurar ambientes y experiencias de aprendizaje inclusivos y holísticos que permiten a cada estudiante alcanzar los aprendizajes propuestos en el currículo de su nivel, ciclo, modalidad y grado, considerando los ajustes curriculares en caso de necesitarlo.

1.3 Ambientes de Aprendizajes

El/la docente trabaja y colabora con otros para crear ambientes que apoyan el aprendizaje individual y el colaborativo, y que estimulan interacciones sociales positivas, el compromiso activo con el aprendizaje y la auto motivación del/de la estudiante.

Figura TATCSC 6: Competencias Docentes para el Siglo XXI.

**Las destrezas,
Los
conocimientos y
las actitudes
necesarias de
los/las docentes
en el siglo XXI.**

**4. Vivir y convivir
contextualizado**

Ciudadanía, responsabilidades sociales y de vida, carrera personal y profesional que incluyen haberes y conciencia cultural y competencias técnicas.

**3. Manejo de herramientas
para el efectivo
desempeño**

Incluye tecnologías de la información y comunicación, y su uso efectivo.

2. Maneras de trabajar

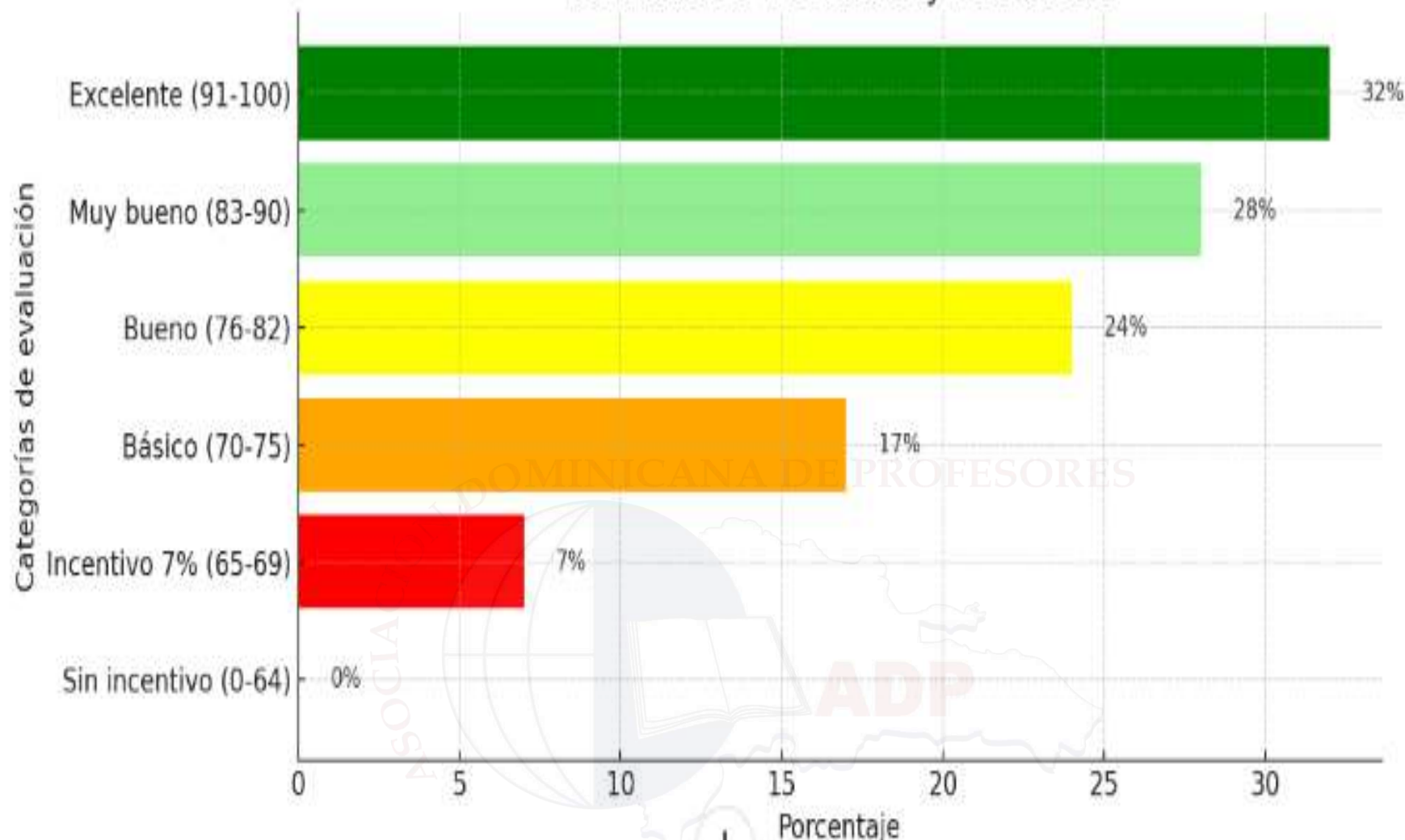
Comunicación y colaboración/ trabajo en equipo.

1. Maneras de pensar

Creatividad/innovación, pensamiento crítico, solución de problemas, toma de decisiones efectivas y aprender a aprender.

ESCALA DE INCENTIVOS

Distribución de Puntos y Beneficios



Sueldo Base RD\$55,998.24

Escala	RD\$ En relación con el sueldo Base	Diferencia respecto a RD\$11,937.68	Retroactivo
Excelente (32%)	RD\$17,919.43	RD\$5,981.75	Esta diferencia multiplicada por 12 meses para quien ha sido evaluado.
Muy Bueno (28%)	RD\$15,679.50	RD\$ 3,741.82	RD\$44,901.84 para el ya evaluado anteriormente. RD\$188,154 para el docente nuevo o la docente nueva.
Bueno (24%)	RD\$13,439.57	RD\$ 1,501.89	Ocurre lo mismo aquí que la anterior.
Satisfactorio (17%)	RD\$9,519.70	RD\$ -2,417.98	El salario del docente se compone de sueldo Base más incentivos.
65-69 (7%)	RD\$3,919.87	RD\$ -8,017.80	Ocurre lo mismo que la anterior.

Lectura por categoría de cargos

M: Maestro(a);

D CE: Director(a) de centro educativo

CP: Coordinador(a) pedagógico(a)

DTIC: Dinamizador TIC

O: Orientador(a) escolar

P: Psicólogo(a) escolar

MB/B: Maestro(a) bibliotecario(a)/bibliotecario(a)

SD/CRyCA: Secretario(a) docente/Coordinador(a) de registro y control académico

TD: Técnico(a) docente distrital, regional y nacional

CD: Coordinador(a) docente

D DRN: Director(a) distrital, regional y nacional

N/A: No aplica

0: Aplica pero no se puntúa sobre la calificación final del desempeño del docente

Lectura por categoría de cargos:

PARRAFO I: Los diferentes cargos docentes objeto de evaluación se concentran en:

CARGO	DESPLIEGUE
Maestro(a)	• Todos los Maestros(as) de todas las áreas y disciplinas de los niveles Inicial, Primario y Secundario, sus modalidades Académica, Técnico Profesional y Artes, incluyendo maestros(as) de centros multigrados. • Todos los Maestros(as) del subsistema educación para personas jóvenes y adultas, incluyendo la educación para el trabajo (escuelas laborales). • Todos los Maestros(as) del subsistema de educación especial: itinerantes, de escuelas de discapacidad auditiva y visual y de los espacios propios.



Lectura por categoría de cargos:

Coordinador(a) Pedagógico(a)	• Todos los Coordinadores(as) Pedagógicos(as) de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación.
Maestro(a) Bibliotecario(a)	• Personal de carrera docente de las bibliotecas escolares que se desempeña como Maestro(a) Bibliotecario(a), Bibliotecario(a) o Encargado(a) de Biblioteca.
Secretario(a) Docente	• Personal de carrera docente de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación que se desempeña como Secretario(a) Docente y Coordinador(a) de Registro y Control Académico.
Orientador(a) Escolar	• Todos los Orientadores(as) Escolares de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación.
Psicólogo(a) Escolar	• Todos los Psicólogos(as) Escolares de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación.

Lectura por categoría de cargos:

Dinamizador(a) TIC	• Todos los Dinamizadores(as) TIC de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación.
Director(a) de Centro Educativo	• Todos los Directores(as) de Centro Educativo de los niveles, modalidades y subsistemas educativos.



DE LOS REQUISITOS PARA SER EVALUADO

ARTÍCULO 14.- La evaluación del desempeño se aplicará a todo el personal de carrera docente, que cuenten con al menos un (1) año en el ejercicio docente luego de haber concluido con el período probatorio, establecido en el Reglamento del Estatuto del Docente en su Artículo 29, literal a.

ARTÍCULO 15.- La evaluación del desempeño se realizará en el marco de las funciones del cargo docente actual que ejerce cada sujeto, en atención a lo establecido en el Artículo 38 del Reglamento del Estatuto del Docente, que define la evaluación del desempeño del docente como "la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente y los logros alcanzados por la dependencia a la que pertenece".

ARTÍCULO 16.- Los docentes que al momento de realizarse la evaluación del desempeño se encuentren de licencia por motivo de salud, podrán ser evaluados posteriormente de conformidad con el protocolo y calendario de evaluación establecidos para este año.

ARTÍCULO 17.- Los docentes fuera de las aulas o del lugar del trabajo sin previa y documentada justificación no serán objeto de la presente evaluación del desempeño docente.

PÁRRAFO I: Las personas que se encuentran en situación de permiso de estudios y en otros tipos de licencias, sólo serán objeto de evaluación después de haberse integrado a sus funciones de manera ordinaria, cuando corresponda la próxima evaluación de desempeño.

PÁRRAFO II: Los docentes que hayan sometido su expediente de jubilación o pensión de manera voluntaria, no serán objeto de la presente evaluación de desempeño docente.

ARTÍCULO 22.- Se establecen las **Comisiones Distritales** de Evaluación del Desempeño con el objetivo de apoyar a los centros educativos en la planificación, organización y ejecución del proceso de evaluación en los centros educativos de su demarcación, y en la resolución y reporte de atención de las incidencias presentadas en sus demarcaciones. Estas comisiones estarán conformadas por el Director del Distrito, quien la preside, el Encargado de Recursos Humanos del Distrito, un representante de la Junta Distrital, un representante de las seccionales y delegaciones de la ADP y ANPROTED, así como un enlace distrital para asuntos de Evaluación de Desempeño Docente designado por la comisión regional correspondiente.

ARTICULO 23.- Se establecen las **Comisiones de Centros Educativos**, conformadas por el Director del Centro, quien la preside, un miembro del equipo de gestión, un representante de la Junta de Centro y un representante de la ADP, a fin de facilitar los procesos de evaluación que se llevarán a cabo en el lugar de trabajo de cada docente, apoyar en la identificación y reporte de las incidencias referidas en los artículos 16 y 17 de esta orden departamental, y gestionar ante el Distrito otras situaciones emergentes en el ámbito del centro educativo donde se realiza la evaluación.

ARTÍCULO 30.- Los evaluadores de clases y sus planificaciones, serán pares académicos, del mismo nivel y/o área curricular, seleccionados y capacitados por la Dirección de Evaluación y Certificación Docente, según los criterios establecidos por la Comisión Técnica, quienes no podrán ser superiores jerárquicos, ni pertenecer a la misma instancia educativa del evaluado.

ARTÍCULO 31.- El personal docente autoevaluará su práctica y realizará un ejercicio profesional mediante instrumentos diseñados para estos fines, que serán aplicados en centros sede de evaluación, con la asistencia técnica-protocolar de administradores de pruebas.

ARTÍCULO 32.- El superior inmediato, acompañado de su equipo de gestión, será responsable de evaluar el trabajo realizado por los docentes a su cargo, respecto a la calidad de la labor desempeñada.

ARTÍCULO 33.- El desempeño de directores de centro, coordinadores pedagógicos y docentes, secretarios docentes o coordinadores de registro y control académico, los técnicos docentes y directores docentes a nivel distrital, regional y nacional, también será valorado por el personal que supervisan, asisten o acompañan, según aplique, para favorecer la retroalimentación específica y constructiva.

ARTÍCULO 34.- Los estudiantes participarán de la evaluación de desempeño de maestros, orientadores y psicólogos escolares, y maestros bibliotecarios o bibliotecarios, mediante instrumentos diseñados para ser aplicado a una muestra representativa para valorar aspectos esenciales y verificables de la práctica de estos servidores. De igual forma, las familias valorarán el trabajo realizado por los directores de centro, orientadores y psicólogos escolares, respecto al liderazgo, gestión y servicios que les proveen de cara al desarrollo integral de los estudiantes.



DEL DERECHO DE APELACIÓN DE LOS EVALUADOS

ARTÍCULO 42.- Todo docente no conforme con los resultados de su evaluación individual tiene derecho de apelación, según lo establece el artículo 51 del Reglamento del Estatuto del Docente.

PÁRRAFO I: Todo docente no conforme con la forma o proceso en que se le aplica o aplicó un instrumento de evaluación que entiende se violentan los criterios y principios de la evaluación del desempeño docente, o su dignidad en particular, podrá presentar su queja por escrito dentro de las 24 horas a partir del momento en que se presente el suceso durante la actividad evaluativa, debidamente motivada, argumentada y sustentada con evidencia a la Comisión Técnica a través de las comisiones jurisdiccionales establecidas (comisiones de centro educativo, distritales, regionales y nacional), a los fines de recibir de ésta una respuesta conforme al derecho correspondiente en el marco de la normativa presente y toda la legislación educativa.

PÁRRAFO II: Todo docente no conforme con los resultados de su evaluación, podrá presentar su queja por escrito dentro de los 15 días calendario a partir de la publicación de los resultados, la cual deberá estar debidamente motivada, argumentada y sustentada con evidencia a la Comisión Técnica, a los fines de recibir de ésta una respuesta conforme al derecho correspondiente en el marco de la normativa presente y toda la legislación educativa.

MATEMÁTICAS

Bloque I: Potenciación y radicación

PLANIFICACIÓN POR UNIDAD			
Centro Educativo: Centro Educativo "Los Jaquimeyes"	Docente: Lcda. Mora	Grado: 6to	Tiempo asignado: 5 semanas
Competencias fundamentales:	Comunicativa	Pensamiento lógico, creativo y crítico: Resolución de problemas y científica y tecnológica:	Ética y ciudadana; Desarrollo personal y espiritual; Ambiental y de la salud
Competencias específicas del grado:	Interpreta textos, leyendo, escribiendo y discutiendo en forma comprensiva sus ideas matemáticas para resolver problemas de su contexto.	Aplica sus conocimientos matemáticos a la resolución de problemas abiertos y tareas ampliadas de resolución de problemas apoyándose en las tecnologías digitales.	Modela posibles soluciones a situaciones del contexto social y el medio ambiente a partir de sus conocimientos matemáticos.
Eje transversal:	Alfabetización Imprescindible		

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:			Recuperación de experiencias previas; presentaciones expositivas de conocimientos elaborados y/o acumulados; descubrimiento e indagación; inserción del profesorado y el alumnado en el entorno, socialización centrada en actividades grupales	
Situación de aprendizaje:			En el Centro Educativo "Los Jaquimeyes", los estudiantes del Segundo Ciclo del Nivel Primario presentan inconvenientes para resolver problemas -que involucren las operaciones matemáticas- asociados a situaciones cotidianas, demostrando el poco desarrollo del pensamiento lógico, creativo y crítico. Para que los estudiantes desarrollen las competencias requeridas mediante la identificación de los símbolos matemáticos, interpretación lógica a situaciones de la comunidad y que propongan ideas a partir de proyectos asociados a la matemática y busquen soluciones a problemas de su entorno usando las diferentes operaciones matemáticas, realizarán investigaciones, lecturas, análisis, exposiciones y prácticas de resolución de problemas. Al concluir la unidad, serán capaces de interpretar con juicios críticos precisos el sentido de la radicación y la identifica como operación inversa de la potencia para resolver problemas diversos en la que se aplica la factorización numérica como forma de obtener el MCD y MCM. Los resultados se contemplarán en las producciones escritas y las prácticas realizadas. Al final, podrán demostrar lo aprendido en las competencias que se realizarán en el centro educativo.	
Contenidos			Criterios de evaluación	Indicadores de logro
Conceptuales - Definición de la potenciación como producto de factores iguales y	Procedimentales - Aplicación de los conceptos de potencia, múltiplos,	Actitudinales - Curiosidad e interés al aplicar el Teorema de Pitágoras en	- Interpretación de diferentes símbolos matemáticos para la comunicación efectiva de las ideas. - Interpretación lógica de situaciones de la comunidad y	Interpreta con juicios críticos precisos el sentido de la radicación y la identifica como operación inversa de la potencia para resolver problemas diversos en la que se aplica la factorización

sus propiedades. - Factorización. - Criterios de divisibilidad. Múltiplos de un número. MCM. Divisores de un número. MCD Potencia de un número natural. - Cuadrado y cubo de un número natural. Radicación como operación inversa de la potenciación.	divisores y los criterios de divisibilidad para generar las reglas y resolver problemas. - Obtención del resultado de las operaciones de potenciación y radicación utilizando números naturales. - Cálculo de los factores primos de un número para la obtención del MCD y el MCM. - Cálculo de cuadrado y cubo de un número natural a partir del concepto de potencia. - Resolución de problemas de	situaciones de la cotidianidad.	el Medioambiente a partir de los conocimientos matemáticos que posee. - Interpretación y solución de situaciones referidas a proyectos comunitarios en la que aplique los conocimientos que posee desde la matemática. - Propuesta de ideas a partir de proyectos asociados a la matemática empleando herramientas tecnológicas. - Empleo de manera ética procedimientos matemáticos para dar respuestas a situaciones de la comunidad. - Actitud crítica y de respeto frente a situaciones diversas que ameriten la aplicación de ideas matemáticas. - Empleo de los conocimientos estadísticos para el análisis de datos sobre situaciones de salud y medio ambiente.	numérica como forma de obtener el MCD y MCM. Comunica de manera coherente ideas y procesos matemáticos a situaciones del contexto vinculando los conocimientos de patrones numéricos y valor posicional hasta la cienmilésima y los aplica en situaciones de la vida diaria que ameriten cálculos financieros a partir de los conceptos de razón, proporción, porcentaje y tanto por ciento.
--	---	--	--	--

	radicación como operación inversa de la potenciación.			
Actividades (de enseñanza, de aprendizaje y de evaluación)			Evaluación Técnica e instrumento	Medios y recursos
En una presentación de power point, leen, analizan e identifican los términos de la potenciación. Luego, obtienen el resultado de las operaciones de potenciación y radicación utilizando números naturales. Resuelven problemas de la vida cotidiana donde se utilicen estas operaciones Investigan, analizan y explican los conceptos de múltiplos, divisores y los criterios de divisibilidad para generar las reglas y resolver problemas. Redactan las reglas de divisibilidad (en cartulinas) y clasifican números según los criterios presentados			Pruebas situacionales para resolver casos. Observación de un aprendizaje y/o registro anecdótico. Portafolios. Rúbrica	Libros de textos, videos, carteles, láminas, power point, T.V, material impreso, hoja en blanco, cartulina

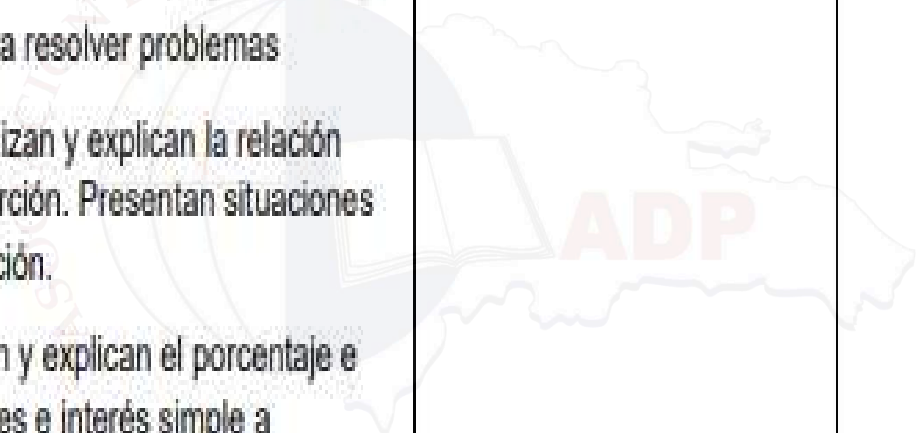
Después de leer en un cartel, definen factorización y explican cuando un número es factor o producto de otro (números primos y compuestos). Determinan la factorización prima números dados

En su libro de texto, leen, analizan y luego explican cómo calcular el MCD y el MCM de un número natural. Calculan MCD y MCM de diferentes números para resolver problemas

En un material impreso, leen, analizan y explican la relación entre los conceptos razón y proporción. Presentan situaciones donde se use la razón y la proporción.

En grupo de trabajo, leen, analizan y explican el porcentaje e interés simple. Calculan porcentajes e interés simple a diferentes situaciones planteadas

Evaluación de la unidad



--	--

PLAN DE CLASE

Contenido: La potenciación

Planificación diaria				
Fecha: 4/2/25	Área: Matemáticas	Docente: Lcda. Mora	Grado y sección: 6to A	Tiempo: 45 minutos
Estrategias de enseñanza y aprendizaje: Recuperación de experiencias previas; presentaciones expositivas de conocimientos elaborados y/o acumulados; descubrimiento e indagación; resolución de problemas				
Intención pedagógica del día: Resolver problemas que impliquen el uso de la potenciación				
Indicador de logro: Interpreta con juicios críticos precisos el sentido de la potencia para resolver problemas diversos.				
Competencias específicas	Momentos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Recursos
Interpreta textos, leyendo, escribiendo y discutiendo en forma comprensiva sus ideas matemáticas para resolver problemas de su contexto. Aplica sus conocimientos matemáticos a la resolución de problemas abiertos y tareas ampliadas de resolución de	Inicio (10 minutos)	Retroalimentación y recogida de saberes previos con las siguientes interrogantes: ¿cuáles son los términos de la multiplicación?, ¿sabían que hay una operación parecida a la multiplicación pero para factores repetidos?, ¿Qué sabes sobre la potenciación? Se motiva el grupo con la presentación del contenido, la intención de la clase y las actividades a realizar		

problemas apoyándose en las tecnologías digitales. Modela posibles soluciones a situaciones del contexto social y el medio ambiente a partir de sus conocimientos matemáticos.	Desarrollo (20 minutos)	En una presentación de power point, leen y analizan los términos de la potenciación y el procedimiento para resolver problemas con potencia. Luego, obtienen el resultado de la potenciación utilizando números naturales: Al 6to grado llegaron 3 cajas de cuadernos, con 3 paquetes adentro y 3 cuadernos cada uno. ¿Cuántos cuadernos tienen disponibles los alumnos?	Presentación de power point, Tv, computadora, cable HDMI
	Cierre y evaluación (15 minutos)	Al finalizar, contestan las siguientes preguntas de forma oral: ¿Qué trabajamos hoy? ¿Qué es la potenciación? ¿Cuáles son los términos de la potenciación y qué indican cada uno? ¿Sabes cuándo usar la potenciación? ¿Es importante saber este contenido?, ¿por qué? Actividad de evaluación Resuelven la siguiente situación:	Cuaderno de trabajo

En un centro educativo de nuestro país, necesitan saber la cantidad de butacas que tienen. Si hay 10 aulas con 10 butacas cada una. ¿Cuántas butacas hay en total?

PLAN DE SECUENCIA DE SEGUNDO Y TERCERO DEL NIVEL PRIMARIO.

- ❖ Centro Educativo Saturnino Terrero Ureña.
 - ❖ Docente:
 - ❖ Grado: 2do.
 - ❖ Fecha:
 - ❖ Tiempo:
- Área: Lengua Española.



❖ **Secuencia 1:** Documento de Identidad de los niños/as.

❖ **Fecha:**

❖ **Competencias Específicas:**

❖ **Compresión Oral:** Comprende el uso de su nombre, su apellido y su lugar y fecha de nacimiento en el documento de identidad al ser leído por su docente y sus compañeros.

❖ **Producción Oral:** Produce oralmente, su apellido, su lugar y fecha de nacimiento.

❖ **Compresión Escrita:** Lee su nombre, su apellido, su lugar y fecha de nacimiento en distintos documentos con la guía de su docente.

❖ **Producción Escrita:** Escribe su nombre su apellido, su lugar y fecha de nacimiento en organizadores gráficos trabajados en clases.

❖ **Indicadores de logro:**

❖ Escucha y comprende su nombre, su apellido, su lugar y fecha de nacimiento.

❖ Dice claramente su nombre su apellido, su lugar y fecha de nacimiento.

❖ **Intención pedagógica:**

Que los estudiantes aprendan la importancia de escribir su nombre, en cualquier lugar que se encuentren.

❖ Bloque de actividades:

❖ 1 a 3:

❖ Act. 1

❖ Fecha:

❖ Tiempo: 45



MOMENTOS

❖ Contenido:

❖ Nombre y apellido en el documento de identidad.

❖ **Recursos:** Copia del documento de cada estudiante y tarjetas de presentación del 1er. Grado.

❖ **Momento 1:** Las tarjetas de presentación o tarjetas de identidad.

❖ El/la docente abre un diálogo con las/los estudiantes para que recuerden las tarjetas que elaboraron en 1er. Grado. Luego presentan estas tarjetas.

❖ **Momento 2.** Recordar la escritura de su nombre y su apellido.

❖ La actividad lo que propone es recordar la escritura de su nombre y su apellido.

- ❖ El docente entrega a cada estudiante una tarjeta con dichos datos correctamente escritos.
- ❖ Las/los estudiantes escriben solos su nombre y apellido en hojas borrador.
- ❖ **Momento 3.** Identificar el documento de identidad por su nombre y apellido.
- ❖ El/la docente prepara una caja con copias de los documentos de identidad de los/las estudiantes.
- ❖ Pase de cada estudiante con su tarjeta de presentación.
- ❖ Que guiándose con su tarjeta, encuentran la copia de su documento de identidad al fijarse de su nombre y apellido.

❖ **Momento 4.** Presentación del papelógrafo de aprendizaje.

❖ **En el cuaderno:** Escriben el tema Documento de identidad.

❖ **Tarea para el hogar:** Mirar un documento de identidad de un familiar.



Funciones del Director de Centro Educativo

- Consultado el Compendio de Especificaciones para la Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño al Personal Docente del MINERD, partimos de las funciones que debe realizar el Director de centro educativo y que a continuación listamos
-
- Planificar
- Dirigir el Desarrollo Educativo del Centro en Función de las Acciones Vinculadas con los Planes y Proyectos Educativos Establecidos y con las Políticas Educativas Vigentes
- Fomentar, Dirigir y Apoyar Procesos de Mejoramiento Continuo e Innovación Educativa

FUNCIONES DEL DIRECTOR DE CENTRO EDUCATIVO, SEGÚN LOS ESTÁNDARES:

- ✓ Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, sus implicaciones y resultados.
- ✓ Evaluar y reflexionar sobre su práctica profesional.
- ✓ Desarrollar liderazgo colaborativo.
- ✓ Promover la integración de estudiantes, familias y demás miembros de la comunidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Promover el orden, la disciplina y la convivencia.

- ✓ Liderazgo efectivo.
- ✓ Clima escolar para facilitar el aprendizaje.
- ✓ Integración a la comunidad.
- ✓ Evaluación y rendición de cuentas.
- ✓ Cumplimiento de objetivos y normas institucionales.

Guía CAF para los directores/as:

- ✓ Formulación de Proyecto Educativo de Centro (PEC) orientado a resultados.
- ✓ Plan de Mejora de la Gestión (PMG) derivado de la autoevaluación (Modelo CAF) y vinculado al Proyecto Educativo de Centro (PEC).
- ✓ Plan Operativo Anual (POA) y Presupuesto.
- ✓ Gestión administrativa y financiera.
- ✓ Actualización oportuna del Registro de las y los estudiantes en el Sistema de Información para la Gestión Escolar (SIGERD).
- ✓ Ejecución trimestral de los recursos de descentralización y de autogestión.
- ✓ Condición de la infraestructura y del equipamiento escolar.
- ✓ Tasa de asistencia de los docentes.

Acuerdo de Desempeño:

- ✓ Eficiencia interna en los centros educativos.
- ✓ Registro diario y uso de la tasa de asistencia escolar.
- ✓ Asignación de la carga.
- ✓ Resultados en el aprendizaje de las y los estudiantes.
- ✓ Porcentaje de estudiantes, según niveles de desempeño en las pruebas diagnósticas.

GUÍA CAF PARA LOS EQUIPOS DE GESTIÓN:

❖ Organismos Internos de Participación:

- ✓ Junta de Centro Educativo.
- ✓ Asociaciones de Padres, Madres y Amigos de la Escuela (APMAE).
- ✓ Comité de Padres.
- ✓ Escuela de Padres.
- ✓ Comité o Consejo de Curso de Estudiantes.
- ✓ Consejo Estudiantil.

GUÍA CAF PARA LOS COORDINADORES/AS PEDAGÓGICOS:

❖ Gestión pedagógica:

- ✓ Grupos pedagógicos.
- ✓ Acciones de acompañamiento a las/los docentes.
- ✓ Ejes curriculares transversales.

GUÍA CAF PARA ORIENTADORES/AS Y PSICÓLOGOS/AS

- ✓ Apoyo psicoemocional de las/los estudiantes.
- ✓ Apoyo psicopedagógico a docentes.
- ✓ Prevención de riesgo psicosocial.
- ✓ Servicios a estudiantes.
- ✓ Orientación vocacional.
- ✓ Apoyo a las familias.

ÁREA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE:

- Nivel de Formación Académica de la materia específica.
 - Apropiación y aplicación del currículo.
 - Resultados de logros de las/los estudiantes de su aula.
 - Nivel de cumplimiento de las normas y reglamentaciones establecidas.
 - Relaciones interpersonales con las/los estudiantes, compañeros/as y la comunidad.
 - Liderazgo en el trabajo y en la comunidad.
 - Autoformación permanente en su área de desempeño.
 - Actitud de trabajo en equipo.
- 

RECOMENDACIONES PARA CONSULTAS

Leer a profundidad la orden departamental 18-2025 sobre la evaluación de Desempeño https://drive.google.com/file/d/1kMeFOyIYGSCwuzRe9hF61FyzwPy0_t5P/view?usp=sharing

Leer los estándares del desempeño docente https://drive.google.com/file/d/1vk3fzeCz-thvZIQzZeX_AsXGqPDP26IJ/view?usp=sharing

Reunirse y socializar con su personal los documentos de evaluación de desempeño

Estar pendiente a las paginas oficiales del MINERD, IDEICE, INAFOCAM, ADP y de sus distritos para recibir informaciones oficiales.



Gracias Por Su Atención

Comité Ejecutivo Nacional - ADP