

MINERD-DESP. 0417

05 de febrero de 2025

Señor
Eduardo Hidalgo
Presidente
Asociación Dominicana de Profesores (ADP)
Su Despacho.

Distinguido señor Hidalgo:

Por medio de la presente, le remitimos los siguientes documentos:

1. Acuerdo entre el Ministerio de Educación de la República Dominicana y la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), para la Evaluación del Desempeño Docente 2025 y el apoyo al Desarrollo y Fortalecimiento de los Procesos Pedagógicos. Este acuerdo fue suscrito en el día de hoy, 5 de febrero del presente año, y se encuentra firmado, sellado y debidamente notariado.
2. Resolución No. 0002/2025, que modifica los incentivos por concepto de Evaluación del Desempeño al personal docente.
3. Orden Departamental No. 18/2025, que reglamenta la Evaluación del Desempeño Docente 2025.

Agradecemos su atención a la presente comunicación. Aprovecho la ocasión para saludarle,

Atentamente,

Anexos: Citados



Ministerio de Educación de la República Dominicana
ÁNGEL ENRIQUE HERNÁNDEZ CASTILLO - Ministro de Educación (05/02/2025 12:45 AST)
Documento firmado digitalmente, para validar en medio electrónico:
<https://buzon.firmagob.gob.do/inbox/app/minerd/v/aa8715ce-be05-4ac4-a161-3a83be3b8910>

ACUERDO MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DOMINICANA (MINERD) Y ASOCIACIÓN DOMINICANA DE PROFESORES (ADP) PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 2025 Y APOYO AL DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS.

De una parte, el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DOMINICANA (MINERD)**, entidad gubernamental organizada de conformidad con la Ley General de Educación No.66-97, de fecha nueve (9) de abril del año 1997, con el Registro Nacional de Contribuyente (RNC) Núm. 4-0100733-9, con domicilio en la Av. Máximo Gómez Núm. 2, esquina calle Santiago, Santo Domingo, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, debidamente representado por el Dr. **ÁNGEL HERNÁNDEZ**, dominicano mayor de edad, portador de la cédula de identidad y electoral Núm. 001-0729219-5, ministro de Educación con el decreto Núm. 414-22. de fecha tres (3) de agosto del año 2022, quien en lo que sigue del presente acuerdo se denominará **MINERD** y,

De la otra parte, la **ASOCIACIÓN DOMINICANA DE PROFESORES (ADP)**, sindicato docente, entidad sin fines de lucros, constituida y organizada de conformidad con las leyes dominicanas, registrada en el Ministerio de Trabajo bajo el número 1-78, con R.N.C. número 430004472, domicilio social en la calle Cervantes, No. 57 de la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, debidamente representada por su presidente, maestro **EDUARDO HIDALGO ABREU**, dominicano, portador de la cédula de identidad y electoral No. 001-0695492-8, quien en lo que sigue del presente acuerdo se denominará **ADP**;

Cuando el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA REPUBLICA DOMINICANA, MINERD** y la **ASOCIACIÓN DOMINICANA DE PROFESORES (ADP)**, sean mencionados conjuntamente en este documento se denominarán **LAS PARTES**.

PREÁMBULO

CONSIDERANDO: Que la Evaluación del Desempeño Docente es fundamental para el desarrollo profesional, el fortalecimiento de la práctica pedagógica y la valoración de la carrera docente con el fin de contribuir a elevar la calidad de la educación.

CONSIDERANDO: La necesidad de mantener el diálogo permanente entre la Asociación Dominicana de Profesores (ADP) y el Ministerio de Educación para el desarrollo de los procesos pedagógicos y posibilitar una evaluación justa, objetiva, pertinente y transparente.

CONSIDERANDO: La mediación oportuna y contribución de los pasados presidentes y exsecretarios generales de la ADP, para facilitar el diálogo y hacer posible este acuerdo.

El presente documento se fundamenta en el derecho que tienen los estudiantes a recibir una enseñanza de calidad y los docentes a ejercer su rol de manera digna por lo cual, **LAS PARTES ACUERDAN:**

PRIMERO: Desarrollar la Evaluación del Desempeño Docente de acuerdo con lo establecido en la Orden Departamental No. 18/2025, que reglamenta en todos sus órdenes el proceso a seguir para su realización.

SEGUNDO: Aplicar la escala de incentivos en la Evaluación del Desempeño Docente 2025, establecida en la Resolución No. 0002/2025.

TERCERO: Participar de las comisiones consultiva y de seguimiento, integradas respectivamente por los pasados presidentes y exsecretarios de la ADP y tres representantes del Comité Ejecutivo de la ADP, designados por este Comité Ejecutivo Nacional.

HECHO Y FIRMADO en dos originales (2) de un mismo tenor y efecto, uno para cada una de **LAS PARTES**, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los cinco (5) días del mes de febrero del año dos mil veinticinco (2025).

POR EL MINISTERIO:

ÁNGEL HERNÁNDEZ
Ministro de Educación

POR LA ADP:

EDUARDO HIDALGO
Presidente ADP

Yo, Lic. Pedro Luis Pichardo Muñiz, Abogado-Notario Público de los del Número del Distrito Nacional, Colegiatura No. 2456, **CERTIFICO Y DOY FE:** que las firmas estampadas en el presente documento fueron puestas, libre y voluntariamente en mi presencia por los señores **ÁNGEL HERNÁNDEZ Y EDUARDO HIDALGO ABREU** de generales que constan en este mismo acto, quienes me han manifestado que son estas las firmas que acostumbran a usar en todos los actos de sus vidas, tanto públicos como privados, por todo lo cual debe dárseles fe y crédito. En la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los cinco (5) días del mes de febrero del año dos mil veinticinco (2025).

Pedro Luis Pichardo Muñiz

Abogado Notario Público





GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN NO. 0002/2025, QUE MODIFICA LOS INCENTIVOS POR CONCEPTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO AL PERSONAL DOCENTE.

CONSIDERANDO: La importancia que tiene la Evaluación del Desempeño del personal docente, para su desarrollo profesional y de su calidad de vida.

CONSIDERANDO: El impacto que genera la Evaluación del Desempeño Docente en la mejora de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

CONSIDERANDO: Que es de interés común de ambas partes asegurar un ambiente de paz y tranquilidad que permita el desarrollo adecuado de los procesos pedagógicos y de evaluación.

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

Visto: El Decreto No. 639-03, que establece el Reglamento del Estatuto del Docente.

Vista: La Resolución No. 29-2014, que establece los incentivos del personal de carrera docente.

Oída: Las opiniones de los viceministros y directores del Ministerio de Educación.

En virtud de las atribuciones conferidas en el artículo 217, literal C, “de la Ley General de Educación No. 66-97, se resuelve:

ARTÍCULO ÚNICO. Se modifica el literal c del artículo 3 de la resolución No. 29-2014 sobre incentivos por concepto de evaluación de desempeño para el personal de carrera docente de este ministerio:

- Excelente, de 91 a 100 puntos: 32%
- Muy bueno, de 83 a 90 puntos: 28%.
- Bueno, de 76 a 82 puntos: 24%.
- Básico, de 70-75 puntos: 17%.
- 65-69 puntos: Incentivo del 7%, con la obligación de participar en un proceso de capacitación de seis meses de duración.
- 0-64 puntos: No se aplicará incentivo y serán sujeto de un proceso de capacitación y desarrollo profesional de un año de duración.

PÁRRAFO: Para la Evaluación de Desempeño del año 2025 estos incentivos serán retroactivos a un 1 año, a partir de la publicación de los resultados.

Dado en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los cinco (5) días del mes de febrero del año dos mil veinticinco (2025).

ÁNGEL HERNÁNDEZ
Ministro de Educación



ORDEN DEPARTAMENTAL NO. 18/2025, QUE REGLAMENTA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE 2025.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República Dominicana establece el derecho a una educación integral y de calidad para todos los dominicanos y dominicanas; y respecto al magisterio “reconoce el ejercicio de la carrera docente como fundamental para el pleno desarrollo de la educación y de la nación dominicana, por lo que es obligación del Estado propender a la profesionalización, a la estabilidad y dignificación de los y las docentes” (Artículo 63, numeral 5).

CONSIDERANDO: Que la Ley General de Educación No 66-97, crea el Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad; y que en su artículo 61, literales c y d, establece dentro de las funciones del Sistema Nacional de Evaluación, “evaluar sistemáticamente todos los parámetros determinantes de la calidad de la educación” y “utilizar la investigación y los resultados de las evaluaciones para mejorar la calidad de la educación”, con planes de mejoras pertinentes.

CONSIDERANDO: Que, en reconocimiento a las funciones del docente, la Ley General de Educación No. 66-97 establece el Estatuto del Docente que determina los derechos, obligaciones y el perfil de los docentes, y consagra y define la Carrera Docente como un conjunto de disposiciones organizativas y legales que regulan el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro de los docentes durante su ejercicio profesional, así como sus deberes y derechos laborales (Artículos 132 al 152).

CONSIDERANDO: Que el Decreto No. 639-03 que establece el Reglamento del Estatuto del Docente, define la Evaluación del Desempeño 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 del MINERD a la que pertenece, estableciendo los principios fundamentales, propósito y criterios que orientan la evaluación del desempeño, así como las circunstancias, áreas, fuentes de información, instrumentos y periodicidad de aplicación (Artículos 39-46).

CONSIDERANDO: Que el objetivo general 2.1 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, plantea en su línea de acción 2.1.1.6 “revalorizar la profesión docente, mediante un sistema de evaluación de desempeño y el consecuente mecanismo de incentivos económicos y reconocimiento moral”.

CONSIDERANDO: Que en el apartado 6 del Pacto Nacional para la Reforma Educativa de la República Dominicana (2014-2030) se ratifica la necesidad de instalar en el sistema educativo dominicano una cultura de evaluación direccionada al mejoramiento del desempeño de los actores del sistema que sirva para decidir sobre la aplicación de políticas públicas. En consecuencia, entre lo pactado figura la aplicación y cumplimiento de la Evaluación de Desempeño del personal docente con periodicidad no mayor de tres años, como la manda el Estatuto Docente.

CONSIDERANDO: Que el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), apoyado en sus órganos especializados de evaluación educativa, tiene la

responsabilidad del cuidado de la calidad en educación, de evaluar todos los parámetros de la calidad educativa definidos en la Ley General de Educación, en sus Artículos 58 y 59, entre ellos el desempeño docente, que impacta directamente en 3 de los 13 parámetros de la calidad educativa.

CONSIDERANDO: Que, en el año 2014, el Consejo Nacional de Educación aprobó los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente mediante Resolución No. 17-2014, con el fin de identificar, describir y reglamentar lo que un docente debe conocer, poder hacer y valorar para garantizar aprendizajes de calidad para los estudiantes, en cualquier etapa de su carrera profesional.

CONSIDERANDO: Que la evaluación del desempeño docente con base en estándares conocidos, consensuados y oficialmente establecidos lleva a los/las docentes a confiar en el proceso evaluativo porque, además de corresponder legítimamente a sus funciones, éstos(as) saben sobre qué y cómo prepararse para el proceso.

CONSIDERADO: Que la existencia de estándares orienta y facilita a los/las docentes a que se comprometan con su auto y heteroevaluación, reflexionar sobre su práctica y compartir con otros sus saberes y experiencias, todo lo cual promueve el desarrollo profesional.

CONSIDERANDO: Que esta evaluación debe ser fundamentalmente inspirada en el propósito de mejora y fortalecimiento de las prácticas docentes, las condiciones del desempeño, y del docente mismo, para contribuir a elevar progresivamente la calidad de los aprendizajes estudiantiles, la equidad en los logros educativos y la revaloración social de la carrera docente.

CONSIDERANDO: Que el Ministerio de Educación, junto a su órgano especializado y descentralizado IDEICE, tiene la responsabilidad del cuidado de la calidad en educación, de evaluar todos los parámetros de la calidad educativa definidos la Ley General de Educación en sus Artículos 58 y 59, entre ellos el desempeño docente, que impacta directamente en 3 de los 13 parámetros de la calidad educativa.

CONSIDERANDO: Que, en atención a los conceptos constitucionales precitados, la evaluación del desempeño docente debe ser en contexto, científica, humanística y con estricto apego a los principios, criterios legales y la dignidad del magisterio nacional.

CONSIDERANDO: Que la evaluación rigurosa y sistémica se podrán tomar decisiones informadas, las cuales pueden implicar la formulación y puesta en marcha de un plan de acción para la formación continua de los/las docentes, apoyo focalizado y el acompañamiento de éstos/as en el cumplimiento de sus funciones.

CONSIDERANDO: Que la presente normativa se dicta para regular la evaluación de desempeño docente a ser aplicada durante el año 2025, y en atención a los conceptos constitucionales citados, esta evaluación debe ser en contexto, científica, humanística y con estricto apego a los principios, criterios legales y la dignidad del magisterio nacional.

VISTA: La Constitución de la República Dominicana proclamada en fecha 13 de junio 2015.

VISTA: La Ley General de Educación No. 66-97, de fecha 9 de abril de 1997.

VISTA: La Ley No. 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, de fecha 25 de enero de 2012.

VISTO: El Decreto No. 639-03 que establece el Reglamento del Estatuto Docente, de fecha 26 de junio del 2003.

VISTO: El documento del Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030), firmado el 1ro. de abril de 2014.

VISTA: La Resolución No. 17-2014 del Consejo Nacional de Educación, mediante la cual se establecen los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, de fecha 28 de marzo de 2014.

VISTO: El documento de la Iniciativa Dominicana por una Educación de Calidad (IDEC), 2013.

OIDAS: Las opiniones de los Viceministros y Directores del Ministerio de Educación.

OÍDAS: Las opiniones de la Dirección del Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE).

OÍDAS: Las opiniones de la Dirección del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU).

OÍDAS: Las opiniones de la Dirección del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM).

OÍDA: La opinión de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación y de otros organismos del Ministerio.

OÍDAS: Las opiniones de las asociaciones gremiales organizadas del sistema educativo público preuniversitario dominicano, y de otros organismos, autoridades del MINERD y especialistas, miembros de la Comisión para la Evaluación del Desempeño Docente.

OIDA: La opinión del Consultor Jurídico del Ministerio de Educación.

En virtud de las atribuciones que me confiere el artículo 217, literal "C", de la Ley General de Educación No. 66-97, dicto la siguiente:

ORDEN DEPARTAMENTAL

CAPÍTULO I

OBJETO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 1.- El Ministerio de Educación reglamenta la evaluación del desempeño de personal docente, año 2025, con miras a diagnosticar el ejercicio profesional y, sobre esta base, elaborar e implementar los consecuentes planes de desarrollo y mejora profesional del docente, y aplicar los incentivos correspondientes.

ARTÍCULO 2.- Apegados a lo establecido en el artículo 40 del Reglamento del Estatuto del Docente, “la evaluación del desempeño docente tiene como propósitos: a) Estimular el compromiso del docente con su rendimiento, su desarrollo profesional y la formación continua para el mejoramiento de la calidad de la educación; b) Valorar la calidad del desempeño docente; c) Promover el compromiso del docente con los objetivos de la dependencia del Ministerio de Educación y la comunidad educativa a la que pertenece”.

ARTÍCULO 3.- De acuerdo con el artículo 39 del Reglamento del Estatuto del Docente, “los principios que fundamentan la evaluación del desempeño docente son: a) Integralidad: articula las diferentes dimensiones del desempeño docente al tomar en cuenta su complejidad; b) Corresponsabilidad: implica el trabajo compartido de los actores del Sistema Educativo para que desde sus respectivas responsabilidades aporten las informaciones requeridas para la valoración del desempeño docente; c) Equidad: garantiza que los procesos y las acciones de evaluación se desarrollen en un marco de justicia; d) Sentido ético: permite una evaluación coherente con los principios de la educación dominicana, atiende de manera equilibrada el interés colectivo y el autodesarrollo de los docentes”.

PÁRRAFO I: Estos principios a su vez se fundamentan en los principios éticos de transparencia, objetividad y equidad, que orientan el compromiso con:

- i. Garantizar que el personal docente sea informado en forma clara y comprensible sobre el propósito, las técnicas e instrumentos y los resultados de la evaluación.
- ii. Ofrecer a cada docente la misma oportunidad de mostrar su desempeño en igualdad de condiciones.
- iii. Aplicar de manera uniforme criterios y métodos alineados, adecuados para los objetivos de evaluación y para los contextos en los que los docentes desempeñan su labor.
- iv. Asegurar imparcialidad en la recolección, análisis y interpretación de los datos de evaluación, para garantizar que estos reflejen el desempeño real de cada individuo sin sesgos personales o institucionales.
- v. Mantener la confidencialidad de los instrumentos aplicados y los resultados individuales de la evaluación de los docentes, y utilizar la información de forma constructiva para el desarrollo profesional y la mejora institucional para asegurar la calidad de la educación.

PÁRRAFO II: Es de alta relevancia que todos los involucrados comprendan sus roles y responsabilidades, y muestren respeto por este proceso de evaluación de desempeño, para garantizar que ante todo que sea justo, y que los resultados de la evaluación generen insumos valiosos para el diseño de políticas educativas y desarrollo de la Carrera Docente.

ARTÍCULO 4.- La evaluación del desempeño docente se orienta por los criterios establecidos en el artículo 41 del Reglamento del Estatuto del Docente: “a) Objetividad: permite una evaluación imparcial al utilizar estrategias e instrumentos conforme a los requerimientos técnicos establecidos; b) Confiabilidad: responde a los objetivos establecidos; c) Universalidad: analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, a la vez que respeta las especificidades correspondientes; d) Transparencia: conocimiento por parte de los docentes y la sociedad de los principios, propósitos, criterios, instrumentos, procedimientos y resultados de la evaluación; e) Participación: involucra los distintos actores en la evaluación del desempeño docente; f) Pertinencia: responde a las necesidades del sistema educativo y de la sociedad”.

ARTÍCULO 5.- El artículo 43 del Reglamento del Estatuto del Docente establece las áreas de evaluación de desempeño docente son: a) Nivel de formación académica de la materia específica. b) Apropiación y aplicación del currículo. c) Resultados de logros de los estudiantes de su clase. d) Nivel de cumplimiento de normas y reglamentaciones establecidas. e) Relaciones interpersonales con los estudiantes, compañeros y la comunidad. f) Liderazgo en el trabajo y en la comunidad. g) Autoformación permanente en su área de desempeño. h) Actitud de trabajo en equipo. Estas áreas servirán de guía para diseñar las actividades evaluativas concebidas para esta nueva versión del proceso evaluativo.

CAPÍTULO II

DE LA ORGANIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN

ARTICULO 6.- El Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD), tendrá la responsabilidad de la dirección general del proceso de Evaluación del Desempeño Docente y gestionará el apoyo logístico y los recursos necesarios para la implementación del proceso.

PÁRRAFO I: EL VACD contará con el apoyo de diversas dependencias del Ministerio de Educación, incluyendo sus institutos descentralizados.

PÁRRAFO II: El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE) tendrá a cargo la asesoría técnica especializada en la materia para orientar el diseño y aplicación de las técnicas e instrumentos de evaluación.

ARTÍCULO 7.- La Dirección de Evaluación y Certificación Docente tendrá a cargo la coordinación técnica y operativa de la Evaluación del Desempeño Docente.

ARTÍCULO 8.- Los asuntos administrativos relativos a la evaluación de desempeño docente quedan bajo la responsabilidad del Viceministerio de Gestión Administrativa.

ARTÍCULO 9.- Las diferentes instancias del Ministerio de Educación tienen la responsabilidad de poner a disposición del VACD y de las instancias que este comprometa en la coordinación y ejecución del proceso de evaluación del desempeño docente, el personal técnico y los recursos disponibles que les sean solicitados para la implementación del proceso.

ARTÍCULO 10.- Todos los funcionarios y personal de las diferentes instancias distritales, regionales y nacionales del Ministerio de Educación, deben velar por el cumplimiento estricto de los lineamientos operativos, protocolos y procedimientos diseñados para el desarrollo de la evaluación del desempeño docente, a fin de lograr un proceso apegado a los principios y criterios del Reglamento del Estatuto del Docente citados en los artículos 3 y 4 de la presente orden departamental.

PÁRRAFO: Los organizadores del proceso de evaluación de desempeño docente deberán garantizar un clima de confianza a través de la correcta administración de los tiempos, espacios adecuados y bienestar de los evaluados y evaluadores, así como del establecimiento de los protocolos logísticos y de seguridad para la administración de las técnicas, instrumentos, equipos y materiales de evaluación.

ARTÍCULO 11.- Para los fines de la evaluación del desempeño docente, la Dirección de Recursos Humanos deberá tener identificados y situados en sus respectivos cargos a todo el personal docente objeto de evaluación, así como disponer del historial de cada docente como fuente de información, según lo establece el Reglamento del Estatuto del Docente.

PÁRRAFO: Las direcciones de las instancias de centros educativos, distritales, regionales, nacionales e institutos descentralizados y desconcentrados, deberán informar sobre las funciones actuales de cada docente bajo su supervisión directa.

ARTÍCULO 12.- El proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación se llevará a cabo realizando el descenso a los centros educativos para evaluar la práctica de enseñanza, así como aplicando las pruebas establecidas para las demás actividades evaluativas para los maestros(as) y el resto del personal de carrera docente de los demás cargos.

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

CARGO	DESPLIEGUE
Maestro(a)	<ul style="list-style-type: none"> • 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).

CARGO	DESPLIEGUE
	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Maestros(as) del subsistema de educación especial: itinerantes, de escuelas de discapacidad auditiva y visual y de los espacios apoyo.
Coordinador(a) Pedagógico(a)	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Coordinadores(as) Pedagógicos(as) de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación.
Maestro(a) Bibliotecario(a)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Orientadores(as) Escolares de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación.
Psicólogo(a) Escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Psicólogos(as) Escolares de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación.
Dinamizador(a) TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Dinamizadores(as) TIC de los centros educativos de los diferentes niveles, modalidades y subsistemas de educación.
Director(a) de Centro Educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los Directores(as) de Centro Educativo de los niveles, modalidades y subsistemas educativos.
Técnico(a) Docente	<p>Todos los Técnicos(as) Docentes de los Distritos Educativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicos(as) docentes distritales de los subsistemas y los niveles, en los diferentes ciclos, modalidades y áreas. • Técnicos(as) docentes distritales que se desempeñan como Encargado(a) de Unidad Curricular y Gestión Pedagógica y Encargado(a) de Supervisión y Control. • Técnicos(as) Docentes que se desempeñan como Asesor(a) Técnico(a) Distrital. • Técnicos(as) docentes distritales que desempeñan funciones de Técnico(a) de Pruebas Nacionales. • Técnicos(as) docentes distritales que desempeñan la función de Encargado(a) de Colegios Privados.

CARGO	DESPLIEGUE
	<p>Todos los Técnicos(as) Docentes de las Regionales de Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicos(as) docentes regionales de los subsistemas y los niveles, en los diferentes ciclos, modalidades y áreas. • Técnicos(as) docentes regionales que se desempeñan como Encargado(a) de Unidad Curricular y Gestión Pedagógica y Encargado(a) de Supervisión y Control. • Técnicos(as) docentes regionales que se desempeñan como Asesor(a) Técnico(a) Regional. • Técnicos(as) docentes regionales que desempeñan funciones de Técnico(a) de Pruebas Nacionales. • Técnicos(as) docentes regionales que desempeñan la función de Encargado(a) de Colegios Privados. • Técnicos(as) regionales que se desempeñan como Psicopedagogo(a). <p>Todos los Técnicos(as) Docentes Nacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Técnicos(as) docentes, de las instancias educativas de la sede central, esto es: <ul style="list-style-type: none"> ○ Servicios Técnicos y Pedagógicos. <ul style="list-style-type: none"> ■ Niveles, modalidades, áreas y subsistemas. ○ De Supervisión, Evaluación y Control de la Calidad. ○ De Acreditación y Certificación Docente. <p>* Incluye a técnicos(as) docentes nacionales de Radio y Televisión Educativa y aquellos(as) que se desempeñan como Asesor(a) Técnico(a) Nacional.</p> ● Técnicos(as) docentes de institutos descentralizados y desconcentrados adscritos al MINERD, esto es: <ul style="list-style-type: none"> ○ Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM). ○ Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE). ○ Instituto Superior de Formación Docente Salome Ureña (ISFODOSU). ○ Instituto Nacional de Educación Física (INEFI). ○ Instituto Nacional de Bienestar Estudiantil (INABIE). ○ Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA). ○ Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI).

CARGO	DESPLIEGUE
Coordinador(a) Docente	<p>Todos los Coordinadores(as) Docentes de las Regionales de Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Personal de carrera docente que se desempeña como Coordinador(a) Docente Regional, de los distintos subsistemas y niveles, en los diferentes ciclos, modalidades y áreas, así como Coordinador Docente Regional TIC. <p>Todos los Coordinadores(as) Docentes Nacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Personal de carrera docente que se desempeña como Coordinador(a) Docente Nacional en las instancias educativas de la sede central e institutos descentralizados y desconcentrados adscritos al MINERD.
Director(a) Docente Distrital/Regional/Nacional	<p>Todos los Directores(as) Docentes de los Distritos Educativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Personal de carrera docente que se desempeña como Director(a) Distrital en los 122 Distritos Educativos. <p>Todos los Directores(as) Docentes de las Regionales de Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Personal de carrera docente que se desempeña como Director(a) Regional en las 18 Regionales de Educación. <p>Todos los Directores(as) Docentes Nacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Personal de carrera docente que se desempeña como Director(a) General, de Dirección, Departamental y de División/Sección/Unidad, con atribuciones de alcance central o nacional en las instancias educativas de la sede central e institutos descentralizados y desconcentrados adscritos al MINERD.

PÁRRAFO II: El desarrollo de las actividades evaluativas será realizado en forma simultánea en todo el territorio nacional, y en forma escalonada según grupos de cargos docentes objeto de evaluación.

ARTÍCULO 13.- Para el desarrollo del proceso de Evaluación del Desempeño Docente se establecerá una estrategia de comunicación a través de diferentes medios televisivos, radiales, impresos, redes sociales y el portal del MINERD. Además, se emitirán comunicaciones

administrativas a la comunidad educativa, a través de las diversas instancias centrales, descentralizadas y desconcentradas, para asegurar la información de cada etapa y a cada actor.

PÁRRAFO: El Ministerio de Educación publicará comunicados específicos de cada convocatoria que detallen los cargos incluidos y las especificaciones las actividades evaluativas que se aplicarán.

CAPÍTULO III

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.

CAPÍTULO IV

DE LAS COMISIONES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 18.- Se establece una **Comisión Nacional Rectora** integrada por el Ministro de Educación, quien la preside, el Viceministro de Acreditación y Certificación Docente, el Viceministro de Servicios Técnicos y Pedagógicos, el Viceministro de Supervisión y Control de la Calidad de la Educación, el Viceministro de Planificación y Desarrollo Educativo, el Viceministro de Gestión Administrativa, el Director de Gabinete y el Presidente de los gremios

mayoritarios: Asociación Dominicana de Profesores (ADP) y Asociación Nacional de Profesionales y Técnicos de la Educación (ANPROTED).

PÁRRAFO I: La función de esta comisión consistirá en establecer los lineamientos generales y dar seguimiento a la evaluación de desempeño.

PÁRRAFO II: La Comisión Nacional Rectora deberá establecer un **Comité de la Veeduría Social de la EDD**, convocando como miembros a instituciones y actores que no participen directamente en la gestión del proceso de la EDD, el cual trabajará en coordinación con la Comisión Ejecutiva Nacional. Su objetivo principal es contribuir a la transparencia de la EDD mediante la vigilancia del desarrollo de las actividades evaluativas, desde sus convocatorias hasta concluir sus aplicaciones. De igual forma, deberá solicitar a la Comisión Técnica la definición de los correspondientes perfiles de representación y de reconocimiento social y moral de los miembros, como también la descripción del protocolo de veeduría social en función de cada actividad evaluativa.

ARTÍCULO 19.- Se establece una **Comisión Ejecutiva Nacional** conformada por el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, cuyo Viceministro la preside, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Evaluación y Certificación Docente, el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad de la Educativa (IDEICE), la Dirección de Comunicaciones, la Dirección de Tecnología de Información y Comunicación y tres representantes de los comités ejecutivos nacionales ADP y ANPROTED.

PÁRRAFO I: Esta comisión asegurará la designación de los supervisores, técnicos y funcionarios que se requieran, quienes participarán en la organización y la orientación al desarrollo del proceso para apoyar la aplicación de los instrumentos y dar salida a las situaciones emergentes, presentando reportes periódicos a la Comisión Nacional Rectora. También es responsable de dar seguimiento continuo al desarrollo del proceso evaluativo y trazar la política de comunicación y desarrollar las correspondientes estrategias y acciones que apoyarán la Evaluación de Desempeño Docente, conforme con las disposiciones previstas por la Comisión Técnica.

PÁRRAFO II: Esta comisión se acompañará de una **Subcomisión Especial Consultiva**, conformada por el Viceministro de Acreditación y Certificación Docente que la preside, la Directora de Evaluación y Certificación Docente, especialistas en educación y carrera docente, el presidente de la Asociación Nacional de Directores de Centros Educativos de la República Dominicana (ASONADEDI-RD), expresidentes y exsecretarios generales de la ADP.

PÁRRAFO III: Esta comisión también asegurará la organización del Comité de la Veeduría Social de la EDD para garantizar la coordinación, orientación y participación activa de veedores en subcomisiones territoriales de veeduría social. Entre las instituciones y actores para las comisiones territoriales de veeduría social de los centros educativos, tendrá participación la ASONADEDI-RD.

ARTÍCULO 20.- Se establece la **Comisión Técnica** constituida por la Dirección de Evaluación y Certificación Docente, cuya Directora la preside, el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE), el Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos y el Viceministerio de Supervisión y Control de la Calidad Educativa. Esta Comisión tendrá como funciones asegurar y reportar a la Comisión Ejecutiva Nacional sobre: a) el diseño metodológico general del proceso, b) el diseño de los instrumentos y protocolos de evaluación que serán aplicados a los docentes en todos sus cargos, y c) la coordinación del proceso de aplicación de las técnicas de evaluación.

ARTÍCULO 21.- Se establecen las **Comisiones Regionales** de la Evaluación del Desempeño Docente con el objetivo de apoyar a los distritos educativos en la organización y comunicación del proceso de evaluación en su demarcación, y en la validación del estatus de las incidencias relacionadas con las cláusulas expuestas en los artículos 16 y 17 del presente Reglamento. Estas comisiones estarán conformadas por el Director Regional, quien la preside, el Encargado de Recursos Humanos de la Regional, un representante de la Junta Regional, un enlace regional ADP y ANPROTED, y un enlace regional para asuntos de Evaluación de Desempeño Docente designado por la Comisión Técnica que apoyará al Director Regional con los informes y comunicación con esta comisión central.

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.

ARTÍCULO 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.

CAPÍTULO V

DE LAS ACTIVIDADES EVALUATIVAS Y LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

ARTÍCULO 24.- La aplicación de los instrumentos será realizada por evaluadores y aplicadores capacitados, organizados y designados para estos fines. Estos evaluadores, aplicarán los instrumentos de evaluación del desempeño en el espacio de trabajo del docente, centros sede y otros lugares que indicará la Comisión Técnica en el momento oportuno, según los protocolos de aplicación.

PÁRRAFO: Se deberá asegurar la validación de todos los instrumentos de evaluación previa aplicación.

ARTÍCULO 25.- Tomando en cuenta el contexto y los perfiles u oportunidades formativas experimentadas por los docentes en sus diferentes cargos, la evaluación del desempeño valorará los componentes sustantivos de la función docente: 1) desempeño de las funciones establecidas o asignadas, 2) conocimiento de su área laboral, y 3) disposiciones actitudinales críticas, personales y profesionales.

ARTÍCULO 26.- Para asegurar la correcta realización de la Evaluación de Desempeño Docente se aplicarán las actividades evaluativas expuestas a continuación con sus respectivos valores:

ACTIVIDAD EVALUATIVA	M	D CE	CP	DTIC	OE	PE	MB/B	SD/ CRyCA	TD	CD	D DRN
Observación de clase	35	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación de la planificación de clase	15	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Evaluación de competencias profesionales	20	50	50	50	60	60	60	50	50	50	50
Autoevaluación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Evaluación del superior inmediato	20	30	35	35	30	30	30	35	35	35	35
Evaluación de los supervisados, acompañados o asistidos	N/A	10	15	15	N/A	N/A	10	15	15	15	15
Evaluación de los pares o colegas	10	10	N/A	N/A	10	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Valoración de los estudiantes	0	N/A	N/A	N/A	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A
Valoración de las familias	N/A	0	N/A	N/A	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total (Puntos)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lectura:

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

ARTÍCULO 27.- El proceso evaluativo se realizará siguiendo lo establecido en el Instructivo o Protocolo General de la Evaluación del Desempeño Docente, el cual estará disponible en formato digital en la web y explicará cómo se realizará cada una de sus etapas.

ARTÍCULO 28.- Los evaluadores, aplicadores y demás participantes en el proceso de evaluación del desempeño docente deberán acogerse a las medidas de seguridad, criterios y protocolos establecidos para el aseguramiento de los instrumentos y los resultados de su aplicación, desde el diseño hasta la administración final por el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente.

CAPÍTULO VI

DEL PERFIL Y RESPONSABILIDADES DE LOS EVALUADORES

ARTÍCULO 29.- La Comisión Técnica deberá establecer el perfil de los evaluadores, incluidos aplicadores o administradores de pruebas, así como los criterios de selección para las correspondientes actividades evaluativas establecidas para los diferentes cargos.

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.

CAPÍTULO VII

DEL MANEJO DE LOS RESULTADOS

ARTÍCULO 35.- El VACD es el responsable del manejo de la información y documentación producida por la Evaluación de Desempeño Docente.

ARTÍCULO 36.- La información procesada en la Evaluación de Desempeño Docente deberá producir al menos los siguientes informes: a) un Informe Ejecutivo, b) Informes Operativos, c) Informes Institucionales d) Informes de desempeño individual, por área, modalidad, nivel, subsistema y cualquier otro criterio útil a los fines de la mejor intervención en la mejora de los resultados.

ARTÍCULO 37.- La información recogida a partir de la aplicación de la Evaluación de Desempeño Docente será procesada con miras a diagnosticar el ejercicio profesional docente. Dicho diagnóstico será la base para que el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), elabore los programas de formación continua para la mejora del desempeño y la calidad docente.

PÁRRAFO I: Del diagnóstico del desarrollo profesional de los docentes evaluados, expresados de fortalezas y oportunidades de mejora debidamente focalizadas por dimensión, área y territorio, el INAFOCAM propiciará programas de formación continua a los fines de responder a necesidades reales actuales del magisterio y del Sistema Educativo Dominicano.

ARTÍCULO 38.- El IDEICE propiciará el desarrollo de líneas de investigación relacionadas con la práctica docente y la mejora de su desempeño, así como el desarrollo de competencias investigativas del magisterio.

ARTÍCULO 39.- El INAFOCAM y el IDEICE se apoyarán de los análisis de los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente que realice el Departamento de Desarrollo Profesional del VACD, a los fines de impulsar el fortalecimiento de las competencias requeridas en el ejercicio profesional docente, en procura de la mejora continua de la calidad de la educación.

CAPÍTULO VIII

DE LOS INCENTIVOS POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 40.- El VACD deberá coordinar con la Dirección de Recursos Humanos del MINERD, las acciones necesarias para la aplicación de los incentivos resultantes de la Evaluación del

Desempeño Docente, conforme con el artículo 50 del Reglamento del Estatuto del Docente, la resolución que establece la escala porcentual de los niveles desempeño, y demás normas complementarias.

ARTÍCULO 41.- Una vez concluidas las actividades evaluativas, la aplicación de los incentivos al personal docente por concepto de evaluación de desempeño se realizará según calendario establecido por el MINERD en función de la organización y preparación de estas actividades, presentadas por la Comisión Técnica y reconocidas por las comisiones Rectora y Ejecutiva Nacional. Estos incentivos se aplicarán según los niveles o categoría de desempeño logrados por los docentes, de conformidad con la escala establecida por resolución administrativa, con vigencia para esta Evaluación de Desempeño Docente 2025.

PÁRRAFO: Los incentivos por evaluación del desempeño podrán ser aplicados retroactivamente, a todo docente que por las razones identificadas en los artículos 16 y 17 del presente Reglamento, hayan sido evaluados con posterioridad proceso general de la evaluación, y en el marco del calendario establecido para la evaluación de desempeño.

CAPÍTULO IX

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 entienda 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.

ARTÍCULO 43.- Los protocolos y procedimientos para la solución de reclamos serán establecidos por la Comisión Técnica, y serán dados a conocer a través de los canales institucionales establecidos.

PÁRRAFO I: En ausencia de un Tribunal de la Carrera Docente (TCD) operante, la apelación podrá hacerse por ante la Comisión Ejecutiva Nacional, dentro de quince (15) días calendario después de conocidos oficialmente los resultados publicados en la herramienta disponible para estos fines.

PÁRRAFO II: La Comisión Ejecutiva Nacional, deberá responder y resolver administrativa y técnicamente los recursos de apelación de los docentes apelantes en un plazo de no mayor a 45 días calendario.

PÁRRAFO III: En caso de que un docente no esté conforme con la respuesta de la Comisión Ejecutiva Nacional, este podrá recurrir a otros organismos de apelación de la Administración Pública, conforme a las normativas legales vigentes.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 44.- Cualquier situación no prevista en la presente Orden Departamental, será resuelta por la Comisión Ejecutiva Nacional de la Evaluación de Desempeño Docente, acogiéndose a las normativas vigentes.

Dada en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los cinco (5) días del mes de febrero del año dos mil veinticinco (2025).


DR. ÁNGEL HERNÁNDEZ
MINISTRO DE EDUCACIÓN

