**PACTO MINISTERIO DE EDUCACION DE LA REPUBLICA DOMINICANA (MINERD) – ASOCIACION DOMINICANA DE PROFESORES (ADP)**

**POR UNA MEJORA CUALITATIVA PROGRESIVA Y SOSTENIDA DE LA EDUCACIÓN DOMINICANA 2013-2016**

**INTRODUCCIÓN**

La más grande riqueza de la República Dominicana proviene de nuestro potencial humano. Somos un país de gente joven, que apuesta con decisión y compromiso por un presente y un futuro mejor.

De ser un país considerado internacionalmente de bajos ingresos hemos conquistado, con nuestro esfuerzo, la condición de país de ingreso medio. La economía dominicana ha sido la de mayor dinamismo en América Latina desde 1970, mostrando tasas promedio de crecimiento del 5% anual. Es una conquista que enorgullece al pueblo dominicano y fortalece su esperanza de que este creciente nivel de desarrollo se revierta en el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de las grandes mayorías nacionales, cuya sostenibilidad esté garantizada en un plan de desarrollo nacional de largo plazo, dentro del marco de las políticas de Estado, sustentadas en acuerdos sociales básicos de consenso nacional, tomando como referente fundamental la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, en cada uno de sus 4 ejes de desarrollo y sus 18 objetivos generales:

1. Un Estado Democrático Social de Derecho.
2. Una sociedad cohesionada con igualdad de derechos y oportunidades.
3. Una economía sostenible, integradora y competitiva.
4. Una sociedad con producción y consumo ambientalmente sostenibles que se adapta al cambio climático.

Para el corto plazo, período 2012 – 2016, el país debe concentrar sus esfuerzos en conducir a la sociedad dominicana hacia un nuevo modelo de desarrollo, que asegure mantener el crecimiento de la economía, incrementar la generación de empleos de calidad y reducir la pobreza y la miseria, incrementar y defender a las clases medias y elevar la calidad de vida de todos y todas, en forma compatible con la preservación de la naturaleza. Al mismo tiempo, lograr una administración pública más eficiente, más transparente, cumplidora de las leyes, con cero tolerancia a la corrupción, y que fortalezca la seguridad ciudadana.

Para estos fines, se establece un compromiso nacional, donde todo el liderazgo nacional, político, empresarial, académico y social, aporte a los esfuerzos conjuntos para superar las barreras estructurales y los desafíos que limitan nuestro desarrollo económico y social, y juntos promover nuestra cultura y proteger la naturaleza, fundamentados en una misma visión de futuro, y con compromisos explícitos de metas fiscales, económicas, sociales e institucionales a conseguir en los próximos cuatro (4) años.

Es necesario un esfuerzo nacional que nos permita, al mismo tiempo mantener y repotenciar el crecimiento de la economía y fortalecer la democracia, alcanzar para el 2016, al menos las siguientes metas sociales:

* 1. Reducir la pobreza extrema al menos a 400 mil personas.
  2. Reducir la pobreza para lograr que 1.5 millones de personas dejen de ser pobres y pasen a las clases medias.
  3. Mantener un crecimiento del Producto Bruto Interno (PIB) del 4.5 % promedio anual.
  4. Crear 400,000 nuevos puestos de trabajo, garantizando igualdad de oportunidad de género en el acceso de dichos puestos de trabajo.

Para lograr estas metas se requiere promover Políticas Sociales, con un enfoque de derechos y de calidad, que aseguren al ciudadano dominicano, un ambiente adecuado y digno para su desarrollo individual y colectivo, en capacidad de participar en la construcción de una sociedad libre, democrática, justa y solidaria. En este contexto, se impulsará el desarrollo de un Sistema Educativo Dominicano que, en términos estratégicos, promueva el aprendizaje continuo de todos los dominicanos, se articule con los esfuerzos nacionales y el nuevo modelo de desarrollo, y promueva la paz, la solidaridad y una ciudadanía activa y de calidad.

**CONTEXTO EDUCATIVO**

La tarea de mejorar el Sistema Educativo Dominicano constituye una prioridad reconocida y reclamada por toda la sociedad, y plantea un ineludible compromiso presente y de cara al futuro previsible, asumido por el presente gobierno y suscrito por un amplio número de organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales.

De igual manera, las metas de calidad educativa definidas por la actual gestión de gobierno presentan singularidades que, en el marco de la Ley de Educación 66’97, los objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del Plan Decenal 2008-2018, así como de las Metas Educativas 2021, obligan a los actores directamente responsables del desarrollo del conjunto de acciones programáticas requeridas para el logro de dichos objetivos a definir y pautar medidas que les proporcionen las debidas garantías a la sociedad de que se alcanzarán sus legítimas aspiraciones educativas.

Existe un consenso general en la sociedad dominicana en el sentido de que la calidad educativa en el país es deficiente, que no proporciona a los y las estudiantes los requeridos conocimientos, actitudes y competencias, así como los valores necesarios para su desarrollo integral y para que estén en capacidad de contribuir a su propio progreso social y al desarrollo de la comunidad.

En tal sentido, el panorama educativo dominicano está caracterizado por una baja inversión en el Sistema, y por los pobres resultados que obtienen nuestros alumnos en los diversos estudios nacionales e internacionales, situación que nos impide avanzar hacia un nuevo orden social y económico. El acceso a la educación preuniversitaria se ha incrementado en los últimos años, logrando que al año lectivo 2010-2011 se matricularan 2,626,000 estudiantes . Es importante señalar, que la población en el rango de edad entre los 6 y 13 años alcanza una tasa de asistencia escolar de 97.6 %. Para la población en el rango de 14 a 17 años, esta cifra alcanza una tasa de asistencia escolar de 76.2 %. Este último grupo se correspondería con el Nivel Medio o Bachillerato. Un análisis de cohorte hipotético, realizado recientemente utilizando como base los años 2008-2009, 2009-2010 y 2010-2011, indica que de los niños que ingresan al primer grado el 86.30% culmina el primer ciclo del nivel básico, el 58.30% completa el nivel básico y solo el 27.80% logra finalizar el cuarto grado del nivel medio.

Se parte del reconocimiento de que la educación es el instrumento que propicia el desarrollo del individuo como persona y consecuentemente el desarrollo de la sociedad en su conjunto, así como de que es a través de la educación como se puede construir ciudadanía y asegurar el desarrollo de capital humano dotado de los conocimientos, actitudes y competencias que permiten impulsar el progreso económico, social y cultural de acuerdo con las exigencias actuales y futuras que caracterizan las relaciones entre las naciones, regiones y territorios provinciales y municipales.

Consecuentemente, el logro de las metas de calidad educativa que se ha fijado el país requiere crear y mantener las condiciones institucionales y el clima laboral y escolar en que los actores involucrados dispongan de las garantías para usar los recursos, las capacidades e incorporar los cambios que resulten en aprendizajes de acuerdo con estándares establecidos.

Se trata de elegir una ruta pertinente y promisoria, y mantenerla en curso sin interrupciones por el período requerido conscientes de que ésta es la vía para garantizarle a la sociedad dominicana la consecución de los objetivos acordados en la Estrategia, el Plan y las Metas antes referidos. En este sentido los actores participantes en y responsables del proceso educativo en el país, legítimamente representados por el MINERD y la ADP, sobre los cimientos del consenso y la cooperación, y sustentados en el principio de corresponsabilidad que anima las aspiraciones de transformación de la sociedad dominicana, y

**CONSIDERANDO**

* Que es misión del Ministerio de Educación (MINERD) regular el Sistema Educativo dominicano de conformidad con la Ley General de Educación No. 66-97, garantizando el derecho de todos los dominicanos y dominicanas a una educación de calidad, mediante la formación de hombres y mujeres libres, críticos y creativos; capaces de participar y construir una sociedad libre, democrática y participativa, justa y solidaria, aptos para cuestionarla en forma permanente; a fin de combinen el trabajo productivo, el servicio comunitario y la formación humanística, científica y tecnológica con el disfrute del acervo cultural de la humanidad, con la participación e integración de los distintos sectores de la sociedad, para contribuir al desarrollo nacional y al suyo propio.
* Que la Asociación Dominicana de Profesores (ADP) es una institución gremial representativa de los maestros que se erige como la entidad en representación y defensa de los intereses del Magisterio Dominicano.
* Que la educación es un derecho fundamental, consagrado en el Artículo 63 de la Constitución de la República Dominicana (2010), la cual establece que toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.
* Que la Ley de Educación 66’97 en su Título VI de la Profesionalización, el Estatuto y la Carrera Docente, Capítulo I al IV y correspondientes artículos del 126 al 158, establece lo referente a la formación y capacitación, el estatuto, el ingreso a la carrera y estabilidad en el empleo, el escalafón, la dignificación y valoración del trabajo, y el Tribunal de la Carrera del Personal Docente del Sistema.
* Que la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, establece en su segundo eje estratégico, objetivo general 2.1, lo referente a la educación de calidad para todos y todas, y sus líneas de acción específicas dentro de las que se incluye, entre otras, impulsar la modernización institucional del sistema educativo público preuniversitario tomando como principal foco de atención la eficacia y eficiencia del centro educativo; fortalecer la calidad de la formación, profesionalización y capacitación en servicio del personal docente; crear y aplicar un sistema de certificación y recertificación de la idoneidad de los docentes; revalorizar la profesión y la carrera docente; aplicar un sistema de gestión, monitoreo y evaluación que garantice el cumplimiento del tiempo, el calendario y el horario oficial de clases; así como revisar periódicamente el currículo de todos los niveles preuniversitarios y asegurar su plena implementación y logro de los objetivos educativos a nivel de escuela y del sistema, de acuerdo con estándares acordados.
* Que el Estatuto Docente define la función docente como el conjunto de actividades que le están asignadas y desarrollan los profesionales educadores en el diseño y la gestión curricular, planificación, coordinación, facilitación, acompañamiento, evaluación y administración de los recursos implicados en el proceso educativo. Y que aboga, asimismo, por la definición y adopción de un modelo de carrera que combine la formación inicial, la inducción, la evaluación y la formación continua en un itinerario común para todas las categorías docentes del Sistema.
* Que el Plan Decenal de Educación 2008-2018 contempla diez políticas como las grandes orientaciones institucionales, pedagógicas y estratégicas para responder a las necesidades presentes e intereses estratégicos de la sociedad dominicana de cara a los desafíos económicos, sociales, culturales y políticos del Siglo XXI. Y que dentro de éstas, la Política 6 define como prioridad la formación de recursos humanos altamente calificados para el sector educativo y la promoción de la permanencia y crecimiento profesional del personal docente. Asimismo, que como parte de dicha política se prevé la aplicación de un proceso selectivo de reclutamiento y evaluación del personal docente de nuevo ingreso, incluyendo lo concerniente a la habilitación profesional para la docencia.
* Que en las Metas Educativas 2021 se considera el desarrollo profesional docente, identificando como ejes articuladores la pertinencia de la formación inicial en el marco de programas acreditados, las condiciones selectivas de acceso al sistema, los procesos de iniciación a la docencia vía inducción, la actualización y certificación docente, así como el desarrollo de un sistema de carrera docente.
* Que los objetivos educativos establecidos en el Plan de Gobierno para el período 2012 – 2016 enfatizan, entre otras prioridades, la relevancia de la modernización institucional en toda la estructura del Ministerio de Educación, la certificación y desarrollo de la carrera docente, la jornada escolar de ocho (8) horas y la asignación presupuestaria correspondiente al 4% del PIB.

* Que existe y se reconoce la necesidad de generar un compromiso entre los actores educativos y la sociedad para crear un clima de convivencia y colaboración que prioricen progresivos cambios y mejoras sostenidas en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, en cumplimiento de nuestra constitución al establecer que la educación de calidad es un derecho fundamental de los dominicanos.
* Que es responsabilidad del Estado, a través de la implementación de políticas públicas sostenidas, garantizar la asignación, inversión y gestión de los recursos adecuados, suficientes y progresivos para la educación, así como fortalecer la gestión educativa con criterios de eficacia, eficiencia, transparencia, calidad y bien común.
* Que el Gobierno Dominicano, a través del MINERD, desarrolla el Programa de Jornada Extendida que procura la formación de una N*ueva Generación de dominicanos y dominicanas.* Esta iniciativa es la apuesta principal e hilo conductor de las mejoras en las condiciones de vida del personal docente en el corto y mediano plazo, algunas de cuyas las virtudes implícitas incluyen:
  + Los docentes tienen más tiempo para la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, así como para su actualización y formación continua.
  + El docente dispone de más tiempo para planificar y organizar sus clases.
  + Integración de los docentes en el trabajo en equipo.
  + Cultiva la buena relación entre los estudiantes y de estos con el personal docente.
  + Uso de tecnología como herramienta de aprendizaje y enseñanza.
  + Los docentes trabajan con un solo grupo de alumnos
  + Los docentes trabajan las dos tandas en una sola escuela.
  + El horario es más cómodo para los docentes.
  + Se experimenta una mejora de entrada en los ingresos del docente.
  + Libera tiempo a padres y madres para integrarse al mercado laboral.

Por todo lo anterior y para asegurar las condiciones que permitan propiciar e impulsar las acciones de cambios hacia una mejora progresiva y sostenible de la calidad educativa, el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) y la Asociación Dominicana de Profesores (ADP) convienen, se comprometen y acuerdan el :

**“PACTO POR UNA MEJORA CUALITATIVA, PROGRESIVA**

**Y SOSTENIDA DE LA EDUCACIÓN DOMINICANA 2013-2016”**

Con el propósito fundamental de establecer y garantizar la participación y compromiso de los actores educativos representados por ambas entidades para:

1. Propiciar e impulsar las transformaciones del sector educativo preuniversitario para el desarrollo integral de los y las estudiantes, a través de procesos educativos de calidad y la generación de mejores condiciones económicas, sociales y tecnológicas para el acceso, permanencia y egreso satisfactorio de personal docente.
2. Propiciar e impulsar la revalorización social de la figura del docente como un agente transformador social responsable directo de promover y orientar los aprendizajes en la escuela, fortaleciendo su imagen e identidad profesional como gestor del proceso educativo, sujeto social ético y promotor del desarrollo humano.
3. Privilegiar en todo momento el diálogo y el consenso democrático como instrumento para la solución de diferencias y la construcción de acuerdos de manera que no se afecte, ni se atente contra los procesos y espacios educativos.

**ACUERDOS**

**El MINERD se compromete a:**

1. Aplicar progresivamente la contratación de los docentes en el sector público en jornada completa, media jornada o por hora de docencia en el Nivel Medio; al tiempo que se incorporan a los docentes a los Centros de Jornada Extendida, en procura de que sus salarios sean competitivos con los salarios pagados a profesionales de otras áreas del conocimiento y así tenerdocentes mejor remunerados y con mayor identidad en la profesión docente.

**Tabla I: Inversión Salario Docentes Jornada Extendida, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Salario Docentes en Jornada Extendida | 614,661,761 | 0.62% |

1. Asegurar que todo el proceso de ingreso a la carrera docente se realizará en los términos establecidos en el Estatuto Docente, estableciendo un sistema de mejora y consolidación de la evaluación de ingreso al sistema vía concurso, inducción de docentes de nuevo ingreso, evaluación del desempeño, certificación profesional y del desempeño, para el desarrollo efectivo de la carrera docente.

**Tabla II: Resumen de Intervenciones e inversión en Nuevas Plazas Docente, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Sueldos del Personal Docente a ser contratado | 1,417,539,295 | 1.42% |

1. Establecer un sistema de certificación y recertificación de la idoneidad de los docentes, de forma tal que los profesionales docentes en servicio que laboran o pretenden laborar en centros educativos puedan validar sus conocimientos, competencias y desempeño a la luz de los estándares de calidad conforme lo establece la Ley General de Educación y la Estrategia Nacional de Desarrollo. Esto incluye valorar la función docente y brindar posibilidades de movilidad económica y social para la superación profesional. El MINERD ofrecerá a los docentes del sector público en ejercicio que así lo requieran, las facilidades de formación continua y desarrollo profesional para cumplir con los requerimientos de la certificación.

**Tabla III: Inversión en la Instalación del Proceso Certificación de Docente, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Certificación de Desempeño Profesional Docente | 33,200,000 | 0.03% |

1. Implementar a partir de octubre 2013, la Evaluación por Desempeño del personal docente en los términos definidos en el Estatuto Docente y los estándares acordados. Los beneficios asociados con esta evaluación serían efectivos a partir de enero 2014 y estarán sujetos a la operativización de un instrumento de evaluación por desempeño que valore el 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 que pertenezca, estableciendo incentivos asociados a la evaluación de desempeño, junto a los ya establecidos y referidos a los años en servicio, titulación (grado académico superior al requerido por el cargo y categoría dentro de la carrera docente).
2. Implementar anualmente, a partir de julio 2013, el programa de estímulo *“Premio a la Excelencia en el Desempeño en la Gestión Docente y los Logros de Aprendizaje”* dirigido tanto a los Centros Educativos, así como también al personal docente de manera individual.

Para ser beneficiado de este estímulo se tomarán en cuenta los siguientes renglones:

**Tabla IV: Renglones a ser evaluados en el *“Premio a la Excelencia***

***en el Desempeño en la Gestión Docente y los Logros de Aprendizaje”***

|  |  |
| --- | --- |
| Centro Educativo | Docente |
| Resultados de Pruebas Nacionales | Evaluación de Desempeño |
| Cumplimiento del calendario y horario escolar | Evaluación de Competencia |
| Funcionamiento, eficiencia en el uso y rendición de cuenta de los Recursos de la Junta de Centro | Asistencia del docente al Centro Educativo |
| Cumplimiento del Plan de Mejora Anual | Cumplimiento de la Planificación del Aula |
| Formación Continua de los docentes | Formación Continua del docente |
| Funcionamiento del Equipo de Gestión del Centro | Valoración del Centro Educativo al  que pertenece el Docente |

1. Establecer, dentro de una visión de amplia coordinación y participación institucional, programas de formación inicial para docentes a tiempo completo y dedicación exclusiva con un sistema de crédito-beca para la formación inicial de los docentes que premie el esfuerzo y los logros académicos, con prioridad para los/las estudiantes en situación de vulnerabilidad económica, social y cultural, al tiempo que se desarrolla un amplio programa de formación continua que incluya el otorgamiento de becas de estudio–trabajo para los docentes en servicio que no tengan el nivel de ingreso establecido en la normativa vigente y así poder acceder a los incentivos asociados a la evaluación de desempeño, incluyendo Post-Grados y Maestrías para aquellas áreas definidas por el MINERD como alta prioridad.

**Tabla V: Inversión en Formación Continua, Profesionalización y Maestrías, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Intervención en Formación Continua | 900,883,454 | 0.90% |
| Intervención en Profesionalización y Maestrías | 599,952,052 | 0.60% |

1. Establecer mecanismos de control para garantizar el cumplimiento del calendario y horario escolar, y la rendición de cuentas, como principios básicos de actuación en el marco del Sistema Educativo.
2. Realizar en febrero 2013 un incremento del 15% del salario base de los docentes, lo que representa un aumento del monto destinado a salario de 148 millones de pesos mensuales, totalizando 1,778 millones de pesos en el año y un 1.78% adicional del actual presupuesto en adición al peso de la carga docente, en tema presupuestario. La Tabla I ilustra el efecto que generará el aumento en la magnitud especificada sobre el salario promedio docente actual, en las distintas categorías en la cual se clasifica en la actualidad.

**Tabla VI: Inversión en Ajuste Salarial, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Propuesta de Aumento salarial | 1,778,481,318 | 1.78% |

**Tabla VII: Efecto del aumento en el Salario Promedio Docente**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **% Tarjeta** | **% Persona** | **Salario Promedio Actual** | **Salario Promedio Con Aumento** | **Variación Absoluta Mensual** |
| **Maestro en aula con una tanda e incentivos** | 14.56% | 23.19% | 15,830 | 18,205 | 2,375 |
| **Maestro en aula con una tanda sin incentivos** | 6.34% | 10.09% | 10,030 | 11,535 | 1,505 |
| **Maestro en aula con dos tandas e incentivos** | 62.79% | 49.99% | 27,701 | 31,856 | 4,155 |
| **Maestro en aula con dos tandas sin incentivos** | 3.08% | 2.45% | 18,372 | 21,128 | 2,756 |

1. Aplicación de los incentivos por años de servicios y titulación a Docentes que no lo tienen aplicados, para así corregir las distorsiones existentes en materia de cargos mal clasificados y desequilibrios salariales tanto en la categoría docente, como la administrativa.

**Tabla VIII: Inversión Incentivos por Años de Servicios y Titulación a**

**Docentes que no lo tienen aplicados, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Intervención en Incentivos No aplicados | 958,893,996. | 0.96% |

1. Desmontar de forma gradual el estatus de los empleados con una o dos tandas sin incentivos que actualmente existen y representan un 12.54% del total de las tarjetas docentes actuales y corregir la distorsión salarial en los Politécnicos de manera que docentes con igual nivel académico y con la misma carga académica reciban un salario equivalente.
2. Utilizar los recursos acreditados por la Seguridad Social por concepto de subsidio por enfermedad común y por maternidad para cubrir las licencias de los docentes y así liberar a los mismos del pago de sustitutos para cubrir su ausencia.
3. Implementar un programa de capacitación al personal de Recursos Humanos de las Regionales, Distritos y Centros Educativos sobre el manejo, requerimiento y forma de acceso a los subsidios de enfermedad común y maternidad.
4. Crear un Banco de Docentes sustitutos para cubrir licencias que se produzcan como resultado de ausencia de docentes que sufran una discapacidad temporal. Para conformar el Banco de Docentes se tomará en cuenta en cada Distrito Educativo a los profesores de registro elegible, de acuerdo al nivel modalidad y área, a los profesores jubilados que estén en condiciones y disposición de participar y a nuevos profesores seleccionados entre los estudiantes de término de pedagogía con alto rendimiento académico.
5. Consignar una partida presupuestaria cada año para jubilar y pensionar al personal docente y administrativo que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 451-08. La partida correspondiente al ejercicio fiscal del año 2013, es de 502.9 millones de pesos que permitirá aplicarle la ley al personal.

**Tabla IX: Inversión para Apropiación para Nuevas Jubilaciones, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Apropiación para Nuevas Jubilaciones | 502,942,272 | 0.50% |

1. Continuar apoyando el Plan de Retiro Complementario que permite a los docentes ser beneficiados con partidas económicas a partir del sueldo y los años en servicio, aportando el MINERD un 2% del salario bruto del personal que está sujeto a la ley 451-08. El monto consignado en el presupuesto para el año 2013 es de 443.9 millones de pesos.

**Tabla X: Inversión en Plan de Retiro Complementario, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Apropiación para Plan de Retiro Complementario | 443,965,229 | 0.45% |

1. Establecer en lo inmediato políticas para el control del endeudamiento en términos personales de los empleados docentes y administrativos asociado a descuentos vía nómina, de forma tal que se establezca un máximo de descuento para pago del endeudamiento a través de nómina y así garantizar una alta proporción del salario en el pago que se le hace mensualmente al personal.
2. Implementar la intervención denominada “COMPUMAESTRO” a través de la asignación presupuestaria de 260 millones de pesos que servirán para complementar la compra de computadoras para los docente quienes como parte esencial del proceso enseñanza-aprendizaje necesitan de esos medios y así promover la integración de la tecnología de la información y la comunicación (TIC’s) en el aula.

**Tabla XI: Inversión en COMPUMAESTRO, año 2013.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| COMPUMAESTRO | 260,687,500 | 0.26% |

1. Propiciar, impulsar y viabilizar una actualización y complementación pertinente del marco normativo de la condición docente, congruente con los cambios a que se aspira y el modelo de gestión pedagógica e institucional.
2. Normalizar en lo inmediato, en términos financieros y operativos, el servicio de salud de la ARS SEMMA, con el fin de hacerla, en la práctica, financieramente auto sostenible y operativamente eficiente.
3. Introducir en el esquema financiero de la ARS SEMMA, la modalidad de cuota moderadora, con el fin de contribuir a la continuidad y sostenibilidad de las operaciones y servicios de la ARS.
4. En resumen la inversión del MINERD en estos renglones para el 2013

**Tabla XII: Resumen de Intervenciones e inversión en el Personal Docente, año 2013**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Renglón | Monto RD$ | % Presupuesto MINERD |
| Certificación de Desempeño Profesional Docente | 33,200,000 | 0.03% |
| Salario Docentes en Jornada Extendida | 614,661,761 | 0.62% |
| Intervención en Formación Continua | 900,883,454 | 0.90% |
| Sueldos del Personal Docente a ser contratado | 1,417,539,295 | 1.42% |
| COMPUMAESTRO | 260,687,500 | 0.26% |
| Intervención en Profesionalización y Maestrías | 599,952,052 | 0.60% |
| Apropiación para Plan de Retiro Complementario | 443,965,229 | 0.45% |
| Apropiación para Nuevas Jubilaciones | 502,942,272 | 0.50% |
| Propuesta de Aumento salarial | 1,778,481,318 | 1.78% |
| Intervención en Incentivos No aplicados | 958,893,996. | 0.96% |
| Total | **7,511,206,877** | **7.50%** |

**La ADP se compromete a:**

1. Apoyar la aplicación progresiva de la contratación de los docentes en el sector público en jornada completa, media jornada o por hora de docencia en el Nivel Medio; al tiempo que promueve la incorporación de los docentes a los Centros de Jornada Extendida, en procura de que sus salarios sean competitivos con los salarios pagados a profesionales de otras áreas del conocimiento y así tenerdocentes mejor remunerados y menos errantes.
2. Asegurar que todo el proceso de ingreso a la carrera docente se realizará en los términos establecidos en el Estatuto Docente, a través de un sistema de mejora y consolidación de la evaluación de ingreso al sistema vía concurso, inducción de docentes de nuevo ingreso, evaluación del desempeño, certificación profesional y del desempeño, y el desarrollo de la carrera docente.

.

1. Apoyar y promover un sistema de certificación y recertificación de la idoneidad de los docentes, de forma tal que los profesionales docentes en servicio que laboran o pretenden laborar en centros educativos puedan validar sus conocimientos, competencias y desempeño a la luz de los estándares de calidad conforme lo establece la Ley General de Educación y la Estrategia Nacional de Desarrollo. Esto incluye valorar la función docente y brindar posibilidades de movilidad económica y social y la superación profesional. El MINERD ofrecerá a los docentes del sector público en ejercicio que así lo requieran, las facilidades de formación continua y desarrollo profesional para cumplir con los requerimientos de la certificación.
2. Apoyar y promover la implementación, a partir de octubre de 2013, la Evaluación por Desempeño del Personal Docente en los términos definidos en el Estatuto Docente y los estándares acordados. Los beneficios asociados con esta evaluación serían efectivos a partir de enero 2014 y estarán sujetos a la operativización de un instrumento de evaluación por desempeño que valore el 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 que pertenezca, a partir de un sistema de incentivos asociados a la evaluación de desempeño, junto a los ya establecidos, referidos a los años en servicio, titulación (grado académico superior al requerido por el cargo y categoría dentro de la carrera docente).
3. Apoyar y fomentar, a partir de julio 2013, el programa anual de estímulo *“Premio a la Excelencia en el Desempeño en la Gestión Docente y los Logros de Aprendizaje”* dirigido tanto a los Centros Educativos, así como también al personal docente de manera individual, tomando como parámetros de valoración los siguientes renglones:

**Tabla IV: Renglones a ser evaluados en el *“Premio a la Excelencia***

***en el Desempeño en la Gestión Docente y los Logros de Aprendizaje”***

|  |  |
| --- | --- |
| Centro Educativo | Docente |
| Resultados de Pruebas Nacionales | Evaluación de Desempeño |
| Cumplimiento del calendario y horario escolar | Evaluación de Competencia |
| Funcionamiento, eficiencia en el uso y rendición de cuenta de los Recursos de la Junta de Centro | Asistencia del docente al Centro Educativo |
| Cumplimiento del Plan de Mejora Anual | Cumplimiento de la Planificación del Aula |
| Formación Continua de los docentes | Formación Continua del docente |
| Funcionamiento del Equipo de Gestión del Centro | Valoración del Centro Educativo al  que pertenece el Docente |

1. Fomentar, dentro de una visión de amplia coordinación y participación, programas de formación inicial para docentes a tiempo completo y dedicación exclusiva con un sistema de crédito-beca para la formación inicial de los docentes que premie el esfuerzo y los logros académicos, con prioridad para los/las estudiantes en situación de vulnerabilidad económica, social y cultural, a la vez que se apoya y se fomenta el programa de formación continua que incluye el otorgamiento de becas de estudio–trabajo para los docentes en servicio que no tengan el nivel de ingreso establecido en la normativa vigente y así poder acceder a los incentivos asociados a la evaluación de desempeño, incluyendo Post-Grados y Maestrías para aquellas áreas definidas por el MINERD como alta prioridad.
2. Fomentar, apoyar y asumir el compromiso del cumplimiento del calendario y horario escolar, y la rendición de cuentas, como principios básicos de actuación en el marco del sistema educativo, estableciendo entre sus asociados que la reuniones y asambleas del gremio y la Cooperativa Nacional de Servicios Múltiples de los Maestros (COOPNAMA) sean realizadas sin que coincidan con el cumplimiento del calendario y horario escolar oficial. Las demandas de atención a requisitos asociados a necesidades de la gestión escolar y sus docentes se atenderán vía el diálogo y se analizarán junto con las demás necesidades, suspendiendo la utilización de paros de labores docentes ante tales requerimientos.
3. Apoyar un incremento del 15% del salario base de los docentes efectivo a partir de febrero 2013, lo que representa un aumento del monto destinado a salario de 148 millones de pesos mensuales, totalizando 1,778 millones de pesos en el año y un 1.78% adicional del actual presupuesto y en adición al peso de la carga docente, en tema presupuestario.
4. Apoyar y fomentar la corrección de las distorsiones existentes en materia de cargos mal clasificados y desequilibrios salariales tanto en la categoría docente como la administrativa.
5. Apoyar y fomentar el desmonte de forma gradual del estatus de los empleados con una o dos tandas sin incentivos que actualmente existen y representan un 12.54% del total de las tarjetas docentes actuales y corregir la distorsión salarial en los Politécnicos de manera que docentes con igual nivel académico y con la misma carga académica reciban salario equivalente.
6. Apoyar y promover la utilización de los recursos acreditados por la Seguridad Social por concepto de subsidio por enfermedad común y por maternidad para cubrir las licencias de los docentes y así liberar a los mismos del pago de sustitutos para cubrir su ausencia.
7. Implementar un programa de capacitación al personal directivo de la ADP a nivel nacional sobre el manejo, requerimiento y forma de acceso a los subsidios de enfermedad común y maternidad.
8. Apoyar, fomentar y promover la creación y permanente actualización de un Banco de Docentes sustitutos para cubrir licencias que se produzcan como resultado de ausencia de docentes que sufran una discapacidad temporal. Para conformar el Banco de Docentes se tomará en cuenta en cada Distrito Educativo a los profesores de registro elegible, de acuerdo al nivel modalidad y área, a los profesores jubilados que estén en condiciones y disposición de participar y a nuevos profesores seleccionados entre los estudiantes de término de pedagogía de alto rendimiento académico.
9. Apoyar y fomentar que se consigne una partida presupuestaria cada año para jubilar y pensionar al personal docente y administrativo que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 451-08. La partida correspondiente al ejercicio fiscal del año 2013, es de 502.9 millones de pesos y así posibilitar la aplicación de la ley al personal beneficiado.
10. Fomentar el Plan de Retiro Complementario que permite a los docentes ser beneficiados con partidas económicas a partir del sueldo y los años en servicio, aportando el MINERD un 2% del salario bruto del personal que está sujeto a la ley 451-08. El monto consignado en el presupuesto para el año 2013 es de 443.9 millones de pesos .
11. Apoyar, fomentar y promover la política para el control del endeudamiento en términos personales de los empleados docentes y administrativos asociado a descuentos vía nómina, que establece un máximo de descuento para pago del endeudamiento a través de nómina y así garantizar una alta proporción del salario en el pago que se le hace mensualmente al personal.
12. Fomentar y promover la intervención denominada “COMPUMAESTRO” que a través de la asignación presupuestaria de 260 millones de pesos por parte del MINERD para complementar la compra de computadoras para los docente quienes como parte esencial del proceso enseñanza-aprendizaje puedan promover la integración de la tecnología de la información y la comunicación (TIC’s) en el aula.
13. Propiciar, impulsar y viabilizar una actualización y complementación pertinente del marco normativo en materia educativa, congruente con los cambios a que aspira y el modelo de gestión pedagógica e institucional.
14. Normalizar en lo inmediato, en términos financieros y operativos, el servicio de salud de la ARS SEMMA, con el fin de hacerla, en la práctica, financieramente auto sostenible y operativamente eficiente.
15. Introducir en el esquema financiero de la ARS SEMMA, la modalidad de cuota moderadora, con el fin de contribuir a la continuidad y sostenibilidad de las operaciones y servicios de la ARS.

El presente pacto entrará en vigor a partir de su suscripción, y sus firmantes acuerdan constituir, dentro de un plazo de treinta días, una **Comisión para la Instrumentación, Seguimiento y Evaluación del Funcionamiento del Pacto**.

En la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana, a los 5 días del mes de febrero del año dos mil trece (2013). ¿??