



31 de julio de 2020

Subsecretario asociado, subsecretaria para Asuntos Académicos y Programáticos, subsecretaria de Administración, secretario asociado de Educación Especial, secretarios auxiliares, directores de divisiones, institutos y oficinas, gerentes y subgerentes, directores ejecutivos, directores de áreas y programas, superintendentes regionales, superintendentes de escuelas, superintendentes auxiliares, facilitadores docentes, directores de escuela y maestros

[ENLACE FIRMADO](#)

Eligio Hernández Pérez, Ed. D.  
Secretario

**ENMIENDA A LA CARTA CIRCULAR NÚM. 06-2019-2020: POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE Y DOCENTE ADMINISTRATIVO**

El *Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal Docente y Docente Administrativo* se estableció para “fomentar el espíritu de responsabilidad y de servicio” y para mejorar (1) “la gestión de las escuelas”, (2) “el desempeño de los docentes [...]” y (3) “la gestión de los recursos humanos” (Ley núm. 85 de 2018, según enmendada). El propósito de la evaluación del desempeño del personal docente es identificar y reconocer las fortalezas y los logros. Además, se detectan las áreas de reto para brindar apoyo, seguimiento y desarrollo profesional para fortalecer las prácticas de enseñanza, liderazgo, administración y gerencia.

Sin embargo, por los múltiples retos que se enfrentan, debido a las emergencias causadas por los sismos y la pandemia del virus COVID-19 y, además, para cumplir con la Ley 85-2018, *supra*, se enmiendan las siguientes secciones:

**Disposiciones generales**

39. El secretario de Educación, en colaboración con la Subsecretaría de Administración, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y la Subsecretaría para Asuntos Académicos y Programáticos (SAAP), determinará suspender o aplazar el proceso de evaluación del desempeño del personal docente en situaciones extraordinarias (como limitaciones de personal o presupuesto) y de

emergencia por fuerza mayor (como eventos sísmicos, eventos atmosféricos, epidemias, pandemias, entre otros).

40. La SAAP, mediante memorando, tendrá la responsabilidad de divulgar el calendario de actividades del proceso de evaluación de desempeño del personal.

41. La SAAP determinará si reduce el proceso de evaluación a dos evaluaciones: la formativa y la sumativa, en situaciones extraordinarias o de emergencia por fuerza mayor.

42. En situaciones extraordinarias y de emergencia por fuerza mayor:

a. el proceso de evaluación –orientación, visita de observación (formativa), visita de evaluación final (sumativa) y las reuniones para discutir los hallazgos de cada visita– se realizarán mediante teleconferencia en *MS Teams* o llamada telefónica, según aplique;

b. los períodos para completar y someter las evaluaciones (ver punto 5 de las disposiciones generales en la carta circular) se mantendrán abiertos para proveer la flexibilidad operacional y de tiempo para favorecer que los evaluadores y los evaluados completen el proceso de evaluaciones de desempeño al cierre del año escolar.

1. Las visitas de observación (formativa) deberán realizarse durante el primer semestre.

2. La visita de evaluación final (sumativa) deberá realizarse durante el segundo semestre.

43. Los evaluadores notificarán con cinco días de antelación tanto las visitas de observación (formativa) como la visita de evaluación final (sumativa) a los evaluados.

44. Debido al cierre del proceso de evaluación de desempeño del personal docente y docente administrativo por el virus COVID-19<sup>1</sup>, el año escolar 2019-2020 no se contará y la frecuencia de las evaluaciones será de la siguiente manera:

<b>Personal permanente con nivel de ejecución ejemplar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Durante el segundo (2020-2021) y tercer año (2021-2022) después de la evaluación inicial:<ul style="list-style-type: none"><li>○ no será evaluado,</li><li>○ completará un mínimo de 15 horas de desarrollo profesional al año en áreas a actualizar o fortalecer en función del aprovechamiento académico de los estudiantes, para un total de 30 horas en dos años.</li></ul></li></ul>
--	---

<sup>1</sup> Ver memorando del secretario de Educación del 15 de abril de 2020, titulado: *CIERRE DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE Y DOCENTE ADMINISTRATIVO*.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al cuarto año (2022-2023), desde la evaluación inicial con nivel de ejecución ejemplar, será evaluado con el ciclo completo de visitas, nuevamente.</li> <li>• <b>A partir del resultado de 2022-2023</b>, se aplicará el proceso de evaluación descrito para el personal permanente, según el nivel de ejecución obtenido.</li> </ul>
<p><b>Personal permanente con nivel de ejecución competente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el segundo año (2020-2021) después de la evaluación inicial: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ no será evaluado,</li> <li>○ completará un mínimo de 15 horas de desarrollo profesional al año en las áreas de reto identificadas en la evaluación y en otras áreas que debe actualizar o fortalecer en función del aprovechamiento académico de los estudiantes.</li> </ul> </li> <li>• Al tercer año (2021-2022), desde la evaluación inicial con nivel de ejecución competente, será evaluado con el ciclo completo de visitas, nuevamente.</li> <li>• A partir del resultado de 2021-2022, se aplicará el proceso de evaluación descrito para el personal permanente, según el nivel de ejecución obtenido.</li> </ul>
<p><b>Personal permanente con niveles de ejecución mínimo e inadecuado</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Será evaluado anualmente con el ciclo completo de visitas.</li> <li>• Completará anualmente 15 horas o más de desarrollo profesional en las áreas de reto identificadas en la evaluación y en otras áreas que debe actualizar o fortalecer en función del aprovechamiento académico de los estudiantes.</li> <li>• A partir del resultado de 2020-2021, se aplicará el proceso de evaluación descrito para el personal permanente, según el nivel de ejecución obtenido.</li> </ul>
<p><b>El personal con estatus probatorio y transitorio (elegible o provisional)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Será evaluado con el ciclo completo de visitas, anualmente. Dicho personal completará 15 horas de desarrollo profesional al año en áreas que debe actualizar o fortalecer en función del aprovechamiento académico de los estudiantes.</li> </ul>

Se requiere el fiel cumplimiento de las normas establecidas en esta enmienda.

Anejo

## Anejo 2

### Esquema de la frecuencia de las evaluaciones y el proceso de apoyo, seguimiento y desarrollo profesional a base de los resultados de la evaluación

