



PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO PARA LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE 2015-2020



MÉXICO, D.F., 17 DE DICIEMBRE DE 2014

PRESENTACIÓN.....	5
1. FUNDAMENTO LEGAL	7
2. PRINCIPIOS DE EVALUACIÓN.....	8
3. POLÍTICA DE EVALUACIÓN.....	9
3.1. Coordinación con autoridades educativas	9
3.2. Regulación y supervisión de los procesos de evaluación.....	10
3.3. Validez técnica de las evaluaciones	10
3.4. Selección, capacitación y certificación de recursos humanos para la evaluación.....	11
3.5. Transparencia e imparcialidad en la realización de los procesos de evaluación y publicación de resultados	11
3.6. Información y comunicación.....	11
4. BASES CONCEPTUALES SOBRE LA EVALUACIÓN DOCENTE	12
5. ¿QUÉ Y PARA QUÉ SE VA A EVALUAR?	15
6. ORGANIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN.....	19
6.1. Consideraciones técnicas de los procesos de evaluación.....	20
7. OBJETIVOS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y METAS.....	23
7.1 Objetivos generales	23
7.2 Objetivos específicos	23
Ingreso al Servicio Profesional Docente.....	23
Promoción.....	24
Promoción en la Función.....	24
De otras Promociones en el Servicio	24
Reconocimiento en el Servicio.....	25
Permanencia en el Servicio.....	25
7.3. Líneas de Acción	25
a) Emisión de lineamientos y criterios técnicos	25
b) Planeación y desarrollo técnico de los instrumentos de evaluación	26
c) Gestión y operación de los procesos de evaluación	27
d) Supervisión y observación de los procesos de evaluación.....	29
7.4 Metas anuales 2015-2020.....	30
1. Ingreso al Servicio Profesional Docente.....	30
Metas 2015	30
Metas 2016	31
Metas 2017	32
Metas 2018	33
Metas 2019	35
Metas 2020	36

II. Promoción	37
a) Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión	37
Metas 2015	37
Metas 2016	38
Metas 2017	39
Metas 2018	40
Metas 2019	41
Metas 2020	41
b) Promoción en la Función	42
Metas 2016	42
Metas 2017	43
Metas 2018	44
Metas 2019	44
Metas 2020	45
III. De otras Promociones en el Servicio	46
a) Concurso de oposición para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica	
Pedagógica	46
Metas 2015	46
Metas 2016	47
Metas 2017	47
Metas 2018	48
Metas 2019	49
Metas 2020	50
b) Procesos de Promoción por incremento de horas	51
Metas 2016	51
Metas 2017	52
Metas 2018	52
Metas 2019	53
Metas 2020	53
c) Procesos de Promoción con cambio de categoría (EMS)	54
Metas 2016	54
Metas 2017	54
Metas 2018	55
Metas 2019	55
Metas 2020	56
IV. Reconocimiento en el Servicio	57
a) Procesos de Reconocimiento a Docentes y Técnico Docentes que se desempeñarán como	
Asesores Técnico Pedagógicos con carácter temporal; así como a Personal con cargos de Dirección	
que realizará funciones adicionales de Asesoría Técnica	57
Metas 2015	57
Metas 2016	58
Metas 2017	58
Metas 2018	59
Metas 2019	60
Metas 2020	61

<i>b) Procesos de Reconocimiento a Docentes y Técnico Docentes frente a grupo que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior</i>	62
Metas 2015	62
Metas 2016	62
Metas 2017	63
Metas 2018	64
Metas 2019	64
Metas 2020	65
<i>V. Permanencia en el Servicio</i>	66
5.1. Evaluación del desempeño	66
Metas 2015	66
Metas 2016	66
Metas 2017	67
Metas 2018	69
Metas 2019	69
Metas 2020	70
ANEXOS	72
<i>Anexo I. Calendario anual de evaluaciones 2015-2020.</i>	72
<i>a) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2015.</i>	72
<i>b) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2016.</i>	73
<i>c) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2017.</i>	74
<i>d) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2018.</i>	76
<i>e) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2019.</i>	77
<i>f) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2020.</i>	78
<i>g) Resumen de procesos de evaluación del SPD 2014-2020.</i>	79
<i>Anexo II. Mapeo de procesos y subprocesos</i>	80
<i>Anexo III. Calendario de actividades de las Evaluaciones del Servicio Profesional Docente.</i>	105
<i>Anexo IV. Catálogo de lineamientos 2015-2020</i>	144

Presentación

El Programa de Mediano Plazo para la Evaluación del Servicio Profesional Docente 2015-2020 (PMP-SPD), de acuerdo con la normatividad vigente (Art. 7 fracción II de la LGSPD), debe ser definido por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), en coordinación con las Autoridades Educativas competentes, y tiene como finalidad definir las bases jurídicas, conceptuales y metodológicas, así como las rutas de trabajo operativo para llevar a cabo los procesos de evaluación a los que se refiere la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD). Establece también los objetivos, las líneas de acción, las metas y el calendario de las actividades para cada uno de los procesos de evaluación y los subprocesos contenidos en ellos, mismos que serán desarrollados con base en los lineamientos correspondientes que el Instituto emitirá de acuerdo con el marco de sus atribuciones legales.

Este Programa es el resultado de diferentes definiciones estratégicas y tácticas tomadas de manera conjunta por el INEE y la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), a partir de las consultas y aportaciones realizadas por las diferentes autoridades educativas de educación básica y media superior del país, mismas que son el soporte para el trabajo técnico y de coordinación institucional que deberán de orientar la implementación de los procesos de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia establecidos en la LGSPD.

El documento está estructurado en siete apartados y un segmento de Anexos. En el apartado número uno, con el propósito de precisar los elementos normativos más relevantes que dan sustento al Programa de Mediano Plazo, se presenta el fundamento legal del mismo. Luego de ello, en el apartado dos, se mencionan los principios básicos que orientan la tarea del Instituto en materia de evaluación, los cuales deberán ser transversales a todos y cada uno de los procesos y subprocesos de evaluación que de ellos se deriven.

En el apartado número tres, se coloca y aborda al Servicio Profesional Docente como una de las acciones de evaluación que el INEE debe coordinar en el marco del Sistema Nacional de Evaluación Educativa (SNEE) y de la Política Nacional de Evaluación de la Educación (PNEE), es decir, el SPD forma parte de un proceso integral más amplio que busca instalar diversos mecanismos de diálogo, de construcción conjunta y de generación de espacios de aprendizaje e innovación; en función de ello, en el mismo apartado se plantean un conjunto de líneas de política necesarias y distintivas para concretar en forma exitosa lo que en este Programa se plantea.

En el apartado número cuatro, dada la relevancia del tema, se desarrollan algunos elementos conceptuales sobre la evaluación docente, específicamente aquella referida a su desempeño. Aquí se recuperan los principales enfoques, herramientas metodológicas e instrumentos considerados para ello.

Con base en las definiciones operativas de los procesos y subprocesos de evaluación, en el apartado número cinco se expone una descripción general sobre los procesos de evaluación, en tanto que en el apartado número seis se plantea la organización de los mismos.

En el apartado número siete, en función de la naturaleza de la evaluación y los fines que persigue¹, se definen los objetivos generales y específicos de este Programa alineados a los contenidos de la LGSPD y de cada uno de los procesos de evaluación que se desprenden de la misma. También se presentan las líneas de acción y las metas comprometidas para cada año durante el periodo 2015-2020.

Finalmente, se integra un segmento con diversos Anexos, a saber: a) Relación de evaluaciones del Servicio Profesional Docente por año; b) Mapeo de procesos y subprocesos, c) Calendario general de actividades para las evaluaciones del Servicio Profesional Docente; y d) Catálogo inicial de lineamientos 2015-2020.

¹ a) Concurso de oposición con fines de ingreso al SPD o promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión, y para el nombramiento como personal docente con funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, b) Evaluaciones adicionales para la asignación de incentivos, c) procesos de evaluación y establecimiento de requisitos con fines de reconocimiento en el servicio y d) evaluación del desempeño para efectos de permanencia y como coadyuvante (condición necesaria) para promoción en la función, promoción en el servicio y reconocimiento en el servicio.

1. Fundamento legal

El INEE tiene como función evaluar los componentes procesos y resultados del Sistema Educativo Nacional y concibe a dicha función como herramienta para la mejora de los elementos, procesos y resultados educativos, así como coadyuvante para la concreción del derecho a una educación obligatoria de calidad para todos. En este sentido enfatiza el carácter formativo de la evaluación sin perder de vista que el hacer educativo está inserto en condiciones de operación muy diversas.

El INEE es un organismo constitucional autónomo, creado el 26 de febrero de 2013 por la reforma al artículo 3º constitucional en su fracción IX. Como organismo público autónomo tiene la función de evaluar la calidad, el desempeño y resultados del sistema educativo nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior.

La Ley General de Educación (LGE), la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (LINEE) complementan el marco jurídico que armoniza la forma y el contenido de la educación obligatoria en México. La primera de ellas, tuvo reformas legales el 11 de septiembre de 2013 y las otras dos, que también son reglamentarias del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus fracciones III y IX, respectivamente, fueron publicadas en la misma fecha.

La Ley del Instituto y la Ley del Servicio Profesional Docente, establecen en sus artículos 28 fracción II y 7 fracción II, que en materia del Servicio Profesional Docente, para la Educación Básica y Media Superior, el Instituto tiene la atribución de definir los programas anual y de mediano plazo, conforme a los cuales se llevarán a cabo los procesos de evaluación de la materia; lo anterior en coordinación con las Autoridades Educativas competentes.

A las Autoridades Educativas federal y locales, de conformidad con el artículo 14 fracción I Bis de la LGE, les corresponde de manera concurrente, participar en las actividades tendientes a realizar evaluaciones para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente tanto en la educación básica, como en la educación media superior.

Por su parte, la Secretaría de Educación Pública (SEP), con base en el artículo 10 de la LGSPD, tiene la función específica de participar con el Instituto en la elaboración del programa anual conforme al cual se llevarán a cabo los procesos de evaluación para la Educación Básica, tomando en consideración las propuestas que en su caso reciba de las Autoridades Educativas Locales. Por lo que respecta a la Educación Media Superior, con fundamento en el artículo 9 fracción I, les corresponde a las Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados, participar con la Secretaría en la elaboración de los programas anual y de mediano plazo conforme al cual se llevarán a cabo los procesos de evaluación.

2. Principios de evaluación

La evaluación del Servicio Profesional Docente (SPD) deberá regirse por los principios que el INEE ha definido para orientar su actuación y darle sentido a las diferentes tareas que le atribuye la Constitución y las Leyes.

El primer principio subraya el propósito de la evaluación: **la mejora educativa**, el cual sostiene que la evaluación educativa debe permitir retroalimentar tanto a los sujetos evaluados como a las instituciones, los sistemas y los subsistemas que la gestionan, aportando elementos para saber lo que debe hacerse (qué lineamientos, directrices y acciones de política deben ejecutarse) para atender las causas que ocasionan las brechas en la atención educativa y en los resultados del Sistema Educativo Nacional.

El segundo principio alude a **la equidad** y supone que la evaluación permitirá orientar decisiones de política que apunten a revertir la tendencia natural de los sistemas e instituciones educativas a reproducir la desigualdad existente en el entorno social. Esto implica que a partir de la evaluación se tomen decisiones que ayuden a mejorar la equidad del sistema, lo cual podría traducirse, por ejemplo, en otorgar más apoyos a los docentes que trabajan en situaciones de desventaja o en contextos de alta vulnerabilidad. Es decir, la evaluación educativa debe tomar en cuenta el contexto en el que se realiza el proceso educativo.

El tercer principio señala que **la evaluación debe ser justa**, respetando en todo momento los derechos de las personas. Así, la evaluación de los docentes, como se indica en el calendario del SPD, establecerá tiempos de evaluación que permitan que por ejemplo, el docente que no ha alcanzado el puntaje mínimo en una primera evaluación lo logre en una segunda y tercera oportunidad. Esto se alcanzará en la medida en que las evaluaciones sean técnicamente sólidas y que las decisiones que derivan de ellas no trasciendan los propósitos para los cuales fueron diseñadas. En consecuencia, las evaluaciones tendrán que ser imparciales, objetivas, transparentes y pertinentes a las características o atributos que se busquen evaluar.

El cuarto principio subraya la necesidad de **reconocer, valorar y atender la diversidad**. Este principio sostiene que los sujetos educativos, incluso al interior de una misma escuela o aula, son diversos entre ellos, lo cual no puede verse como un problema ni como un pretexto para la homogeneización educativa. Así, la evaluación supondría tomar en cuenta las diferencias contextuales y culturales, tanto para orientar lo que se evalúa como la interpretación de la evaluación.

Finalmente, el quinto principio es el de **la participación** y señala que en la medida en que se logren consensos sociales y entre los sujetos evaluados respecto a lo que debe ser evaluado, cómo evaluarlo y qué hacer con los resultados de la evaluación, se logrará que la evaluación no solo sea aceptada, sino vista como una oportunidad para crecer y mejorar. Por ello, establecer un diálogo continuo con los actores clave de los procesos de evaluación ayudará a fijar prioridades y tiempos de la evaluación que permitan equilibrar y articular una evaluación con consecuencias, que a la vez sea justa y contribuya a la mejora del servicio profesional docente.

3. Política de Evaluación

El Programa de Mediano Plazo para la Evaluación del Servicio Profesional Docente 2015-2020 (PMP-SPD 2015-2020) tiene como referente central el derecho a la educación de calidad y su propósito es constituir un instrumento para orientar las actividades y tareas que conduzcan a mejorar las capacidades y competencias docentes, a partir de regular su ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el Servicio.

La evaluación del SPD no puede entenderse al margen de las acciones de evaluación que le corresponde coordinar al INEE, como cabeza del Sistema Nacional de Evaluación Educativa (SNEE), en conjunto con todos los actores que lo conforman. Al respecto, la legislación vigente define al SNEE como “un conjunto orgánico y articulado de instituciones, procesos, instrumentos, acciones y demás elementos que contribuyen al cumplimiento de sus fines, con el objeto de contribuir a garantizar la calidad de los servicios educativos prestados por el Estado y por los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios” (Ley del INEE, Artículos 11 y 12).

Por lo tanto, el mandato de establecer y vigilar la normatividad para llevar a cabo procesos de evaluación del Servicio Profesional Docente forma parte de ese proceso integral que busca instalar diversos mecanismos de diálogo, de construcción conjunta y de generación de espacios de aprendizaje e innovación. Así, el Programa de Mediano Plazo 2015-2020 se formula en coordinación con las distintas autoridades educativas quienes han sostenido un diálogo continuo y desarrollado de manera conjunta distintas actividades a partir de la publicación de las leyes secundarias de la reforma al Artículo 3º constitucional. Asimismo, se ha tomado en cuenta la experiencia y aprendizajes de mejora en la ejecución de los concursos para el otorgamiento de plazas en el nivel de educación básica y media superior del ciclo escolar 2014-2015.

En consecuencia, para la plena y exitosa concreción del Programa aquí planteado, habrá que asegurar y monitorear de manera permanente las siguientes líneas de política de evaluación que serán distintivas para satisfacer las demandas del SPD en el mediano plazo.

3.1. Coordinación con autoridades educativas

Los procesos de evaluación del SPD requieren favorecer la comunicación clara, fluida y oportuna entre los distintos niveles de autoridad, a fin de que cada uno aporte, desde sus respectivos ámbitos de competencia, su visión y experiencia en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las propuestas de trabajo que surjan en torno al proceso de evaluación del SPD. Cumplir con ese objetivo implica desarrollar acciones formales de comunicación con la finalidad de transparentar las decisiones y acciones centrales, así como desarrollar una interlocución permanente entre el INEE y las autoridades educativas.

Acompañando lo anterior, será también necesario construir un sistema complementario de relaciones horizontales por los que pase un amplio espectro de consultas, diálogos y diversas tareas de reflexión conjunta y trabajo colaborativo. Es decir, la coordinación con las autoridades educativas tendrá que consolidarse para que el esfuerzo técnico de evaluación que requiere la puesta en marcha del SPD –caracterizado por la transparencia, objetividad e imparcialidad–, se disemine en todo el país y se retroalimente frente a las condiciones locales donde se implementarán los procesos de evaluación.

3.2. Regulación y supervisión de los procesos de evaluación

A partir de la reforma educativa una de las nuevas atribuciones conferidas al INEE es normar y regular los procesos de evaluación educativa que se desarrollarán en distintos ámbitos del Sistema Educativo Nacional; y justo uno de ellos es el SPD. Lo anterior exige ir de la mano con los criterios de rigurosidad, pertinencia y validez técnica con la que se tienen que realizar las evaluaciones.

Con base en las atribuciones del Instituto establecidas en la LGSPD y la Ley del INEE, a este le corresponde emitir lineamientos, criterios técnicos y reglas generales para que las autoridades educativas realicen adecuadamente sus funciones de evaluación. Esta exigencia normativa tendrá que ser fundamentada con distintos estudios y consultas que permitan validar su pertinencia, alcance y efectividad de conformidad con los parámetros de calidad, equidad e imparcialidad exigidos por la Ley. Sin duda, en estos trabajos será de vital importancia la participación de los diferentes actores involucrados, empezando por los propios docentes, así como por las diferentes autoridades de educación básica y media superior del país.

Otra exigencia fundamental, que a su vez fortalece y da certeza a la tarea de regulación será la supervisión de la aplicación de los lineamientos establecidos, a efecto de que no solo existan garantías para que la normatividad y el derecho se respeten, sino para identificar las causas y factores que dificultan su adecuada implementación.

3.3. Validez técnica de las evaluaciones

Los procesos de evaluación del SPD deben mostrar que son válidos y confiables, a fin de permitir que el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia correspondan a los aspirantes o docentes que cumplan con las exigencias previstas en los procesos de evaluación. Todos los actores involucrados y en particular el INEE estarán obligados a garantizar que las evaluaciones que se realicen en el marco del SPD cumplan con los requisitos necesarios que aseguren su validez técnica, su pertinencia educativa y su congruencia en el uso de resultados. Para cada proceso de evaluación, los responsables de su diseño, aplicación y uso deberán documentar que las propuestas de instrumentos son técnicamente válidas.

3.4. Selección, capacitación y certificación de recursos humanos para la evaluación

La perspectiva de la evaluación que ha sido incorporada con la reforma educativa, coloca al factor humano como una de sus piezas fundamentales. Por lo que los lineamientos que emita el Instituto, en coordinación con las autoridades educativas, en materia de selección y capacitación de aplicadores, así como de certificación de evaluadores, deberán considerar los niveles de formación y desempeño pertinentes a las exigencias de los procesos de evaluación.

Aun cuando habrá que tomar en consideración las condiciones locales, será necesario realizar esfuerzos graduales para cumplir con las expectativas que la ley señala, por lo que tendrán que realizarse esfuerzos para fortalecer capacidades institucionales y formar los recursos humanos que se requieran en esas latitudes geográficas.

Con esta perspectiva el INEE emitirá criterios para la selección y capacitación de las figuras que participen en los diversos procesos del SPD, considerando las necesidades específicas técnicas, de gestión, logísticas y operativas que sean necesarias. A lo anterior habrá de sumarle la estrategia de capacitación y certificación de los especialistas en evaluación que promueva el Instituto, construida a partir de esquemas de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de competencias profesionales en la materia.

3.5. Transparencia e imparcialidad en la realización de los procesos de evaluación y publicación de resultados

Para cada uno de los procesos de evaluación involucrados en el SPD, será indispensable llevar a cabo un conjunto de actividades para informar con claridad a los docentes y demás interesados sobre las características, objetivos, bases, requerimientos, tiempos, lugares, etapas y publicación de resultados de los procesos de evaluación

Con la generación de reglas claras para el acceso a las plazas, promociones y reconocimientos, será necesario el desarrollo de una organización transparente y efectiva de las distintas actividades involucradas para que, además de acompañar a los procesos técnicos y a la gestión institucional del SPD, se genere un ambiente de certidumbre y legalidad para cumplir el imperativo legal de que ninguna plaza definitiva, incentivo, promoción o reconocimiento se otorgue al margen del mérito demostrable a través de la evaluación y de la normatividad aplicable lo cual abonará a la legitimidad de la nueva institucionalidad que se está construyendo para la mejora educativa en nuestro país.

3.6. Información y comunicación

La información y la comunicación facilitan el proceso de consulta, diálogo y trabajo entre los actores principales que participan en el proceso de evaluación del SPD. Toda la información que emane de las actividades calendarizadas para su implementación, debe fluir con la oportunidad necesaria entre la SEP, el INEE, las autoridades educativas locales y los organismos descentralizados.

El Instituto promoverá que la información que acopie el SPD sea debidamente registrada y utilizada para el análisis posterior, en virtud de que constituye una fuente de conocimiento estratégica para conducir el proceso de evaluación docente en ciclos posteriores. Por otra parte y de manera complementaria, será indispensable documentar los procesos llevados a cabo a nivel estatal a fin de contar con elementos para identificar buenas prácticas que sirvan para la mejora continua a través del intercambio de experiencias.

4. Bases conceptuales sobre la evaluación docente

La profesión docente ocupa un sitio cada vez más destacado en la investigación y el debate internacionales sobre la mejora educativa, puesto que se ha mostrado de manera reiterada la importancia del trabajo de los maestros para alcanzar los propósitos educativos. Sin embargo, los maestros hoy día se enfrentan a un alumnado cada vez más heterogéneo, a demandas de la sociedad de muy diversa índole, y a nuevas formas de interacción con el entorno. Los propios sistemas de formación docente, por su parte, atienden a una población que ha cambiado en su composición sociocultural y a nuevos dilemas en las perspectivas de la vocación magisterial.

Frente a esta situación, existe un consenso cada vez más generalizado en torno a que no puede lograrse una mejora sustantiva en la calidad de la educación, y en particular de los resultados del aprendizaje, en tanto no se cambien las prácticas pedagógicas de los docentes, lo cual se hará en la medida en que se desarrolle un cambio de fondo en su formación, sus condiciones de trabajo e incluso en su disposición y actitudes frente a los retos de su profesión.

Por tanto, la tarea de enseñar se vuelve un tema cada vez más complejo. Las circunstancias en las que los docentes toman decisiones día a día son muy variables. El proceso de enseñar requiere una profunda comprensión de los propósitos educativos, así como un amplio repertorio de estrategias pedagógicas. Son nutridas y variadas las consideraciones acerca de las competencias docentes fundamentales que conviene evaluar. Entre éstas se encuentran:

- Los conocimientos acerca de los fines y propósitos de la educación y de sus fundamentos filosóficos.
- Los conocimientos disciplinares, es decir, los que tienen que ver con la o las materias que el docente debe enseñar.
- Los conocimientos pedagógicos generales y su incorporación en la práctica docente, que se refieren fundamentalmente al grado en que el docente domina el conocimiento del desarrollo del niño y del adolescente; de cómo aprenden los alumnos; de las estrategias para la enseñanza y de gestión y organización en el aula.
- Los conocimientos de las didácticas específicas y su puesta en práctica, especialmente las de los campos disciplinarios que le corresponde enseñar.
- El conocimiento de sus alumnos y del contexto y comunidad en los que trabaja.

El quehacer docente comprende diferentes factores, entre ellos cabe señalar el nivel educativo, las características de los estudiantes, los contenidos y estrategias de enseñanza, los contextos socioculturales variados y se vincula a las condiciones en las que se enseña y en las que se aprende; por ello el “desempeño docente” es una actividad compleja que requiere de diversos instrumentos para poder ser evaluada.

El desempeño docente está muy relacionado con lo que el maestro(a) “hace” y lo que potencialmente “puede llegar a hacer” en su aula, en la escuela y en la comunidad donde trabaja. Desde este reconocimiento, la evaluación de desempeño docente debe centrarse en obtener evidencias que den cuenta de su actuación en el salón de clase y en otros espacios escolares.

En este marco, se busca que los resultados de la evaluación de desempeño docente contribuyan a la comprensión y análisis de factores que intervienen en los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Entre ellos, la puesta en práctica de las competencias pedagógicas y disciplinares que tiene el docente para: planear sus clases, desarrollar estrategias y situaciones de aprendizaje que faciliten la comprensión y manejo del contenido; lograr un ambiente agradable y respetuoso que propicie procesos de comunicación y de aprendizaje significativos; establecer el uso adecuado de recursos didácticos, identificar y evaluar las dificultades y los progresos en la construcción y apropiación de conocimientos por parte de los estudiantes.

Además, la evaluación de desempeño docente, implica obtener información sobre las condiciones físicas y materiales en las que se ejerce la docencia y la manera en que se vincula con distintas variables contextuales, a saber: las condiciones socioeconómicas, geográficas e institucionales. Como se sabe, un buen docente puede influir en lo que aprenden sus estudiantes, pero ese mismo “buen docente” obtiene resultados muy diversos según la historia académica previa de los estudiantes, la motivación y expectativas de éstos, entre otros factores.

Por todo lo anterior, se ha considerado que el enfoque de la evaluación del desempeño docente tenga un carácter formativo. La evaluación permite obtener evidencias para conocer y comprender los progresos y las dificultades que tienen los maestros a lo largo de su acción educativa y sólo tiene sentido, si sus resultados, se utilizan para retroalimentar la práctica docente. Permite, además, comparar el desempeño de los docentes contra los referentes expresados en un perfil, cotejar el progreso en el desempeño del docente a lo largo del tiempo y sustentar sus trayectorias formativas, así como los planes de mejora.

La utilidad de las herramientas metodológicas e instrumentos radica en que permiten recabar información válida y confiable para construir juicios fundados en el marco de un proceso sistemático. La selección y utilidad de estas herramientas e instrumentos está en función del objeto evaluado, del tipo de información que se desea recabar y de los usos que se darán a los resultados. Sin embargo, ninguno por sí solo cubre todas las necesidades de la evaluación, por lo que en muchas ocasiones es necesario combinar varios instrumentos o herramientas a la vez.

Así, las evaluaciones suelen ser realizadas a través de diversas herramientas metodológicas: pruebas escritas, observación y registro del comportamiento de los docentes y de sus intervenciones en la clase, entrevistas, portafolio de evidencias, que es una colección de muestras de las actividades y estrategias educativas, así como ejercicios de autoevaluación. A esto habría que agregar los conocimientos disciplinares y pedagógicos que requieren las tareas propias del ejercicio docente. Entre los referentes para la evaluación que destacan en la evaluación del desempeño docente se encuentra el plan de clase, en el que se plasman intencionalidades, estrategias, actividades, recursos, medios, procedimientos metodológicos, programación de tiempos y formas de evaluación. Son documentos que reflejan formas de pensar, de organizar, de generar soluciones y propiciar los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como de valorar lo logrado.

La puesta en práctica del plan de clase, implica la interacción y mediación del proceso de enseñanza y aprendizaje. Una de las técnicas que permiten evaluar esta interacción del proceso de enseñanza y aprendizaje es la observación, aunque ésta debe ser manejada con mucho cuidado porque está muy asociada con las visitas de inspección o de supervisión escolar. En contraste, la observación como herramienta teórico-metodológica implica la creación de espacios y prácticas de aprendizaje, así como la producción de nuevos saberes.

Es indispensable que la evaluación del desempeño docente construya una mirada abarcadora que permita, además de incluir observación en el aula, contar con información del contexto en el que se desempeña el docente, de tal manera que lo observado no quede reducido a sólo uno de los espacios en los que el docente desarrolla su práctica. Por ello, es necesario contar con otra de las herramientas metodológicas que es muy útil por el tipo de información que permite recabar: la entrevista.

La importancia de la entrevista como instrumento para la evaluación, radica en el hecho de que en un proceso de diálogo permite que los actores involucrados proporcionen los datos relativos al contexto cultural, así como sobre sus opiniones, deseos y actitudes; elementos que por su misma naturaleza es muy difícil conocer de otra manera. El portafolio de evidencias es otra de las herramientas metodológicas que ofrece distintos aspectos de evaluación. En él se integran los documentos y materiales que de modo conjunto muestran el alcance y la calidad del ejercicio de los profesores. Tales evidencias deben elegirse justificadamente para evitar que sea sólo un acopio de información que no tenga trascendencia respecto a los objetivos buscados en un portafolio de formación: la reflexión y la autoevaluación como forma de mejorar la práctica docente. La evaluación por medio del portafolio no se concibe tanto como un resultado sino como un proceso.

Por otra parte, la autoevaluación es una estrategia importante para promover la reflexión sobre la propia práctica docente, porque ofrece la posibilidad de que los docentes comparen sus prácticas contra los estándares de desempeño a lograr, fortaleciendo su capacidad de autorregulación. Resulta además complementaria a los procesos de documentación del portafolio

de evidencias, favoreciendo el seguimiento longitudinal de sus progresos en relación con las diferentes dimensiones del desempeño docente expresadas en un perfil.

Una vez que el evaluador ha sido capaz de utilizar las diferentes herramientas para evaluar el actuar de un docente, es momento de conjuntar los resultados obtenidos de cada una de las herramientas y hacer un análisis de los hallazgos para, al final, generar un informe de salida.

Para que los resultados obtenidos mediante los instrumentos de evaluación puedan servir a la mejora de la práctica educativa, requieren ser organizados, interpretados, contextualizados y comunicados de manera eficaz a los distintos usuarios. Las buenas decisiones en educación dependerán en gran parte de contar con información clara, confiable y oportuna.

Para cubrir el carácter formativo de la evaluación del desempeño docente es necesario entregar a los profesores información que les ayude a fortalecer sus prácticas y, por tanto, les permita lograr un mayor avance en el aprendizaje de sus estudiantes.

Todo lo anterior forma parte de la agenda de reflexión y trabajo del Instituto y de las Autoridades Educativas, y debe inspirar la normativa que se emita a través de lineamientos, así como las distintas decisiones que se tomen para orientar la operación y supervisión de los procesos de evaluación previstos en la implementación del Servicio Profesional Docente.

5. ¿Qué y para qué se va a evaluar?

La Reforma Educativa ha contemplado una trayectoria profesional para el docente que comprende cuatro procesos clave: 1) Ingreso; 2) Promoción; 3) Reconocimiento y 4) Permanencia. Cada uno de ellos con sus propias variantes. En lo concerniente al Ingreso, el artículo 4 fracción XIV de la Ley General del Servicio Profesional Docente lo define como el proceso de acceso formal al Servicio Profesional Docente; mismo que se llevará a cabo tanto para Educación Básica como para Media Superior, mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, con sujeción a los términos y criterios establecidos del artículo 21 al 25 de la misma Ley. El ingreso permite identificar a aquellas personas que cuenten con el perfil idóneo para enfrentar con calidad y eficacia los retos de la tarea de la enseñanza. La evaluación debe considerar por ello que son egresados noveles, con poca experiencia en el aula y una formación escolar sólida.

Por su parte, dicha Ley define en su artículo 4 fracción de XXVIII a la Promoción como el acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos, el cual se encuentra desarrollado en los artículos 26 al 44 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, en sus modalidades 1) A cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión, 2) En la Función y 3) Otras Promociones.

El docente que aspira a la promoción deberá mostrar en su evaluación que cuenta con un saber y un saber hacer que le ha permitido mejorar su práctica, que ha demostrado profesionalidad en el desempeño² de sus distintas actividades y ha puesto en juego su ética profesional.

En el contexto de los procesos de Evaluación, también se encuentra el concerniente al Reconocimiento, el cual se define en el artículo 4 fracción XXIX de la citada Ley como las distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional que se otorgan al personal que destaque en el desempeño de sus funciones; el cual se desglosa en los artículos 45 a 51 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, en los que se determinan las especificaciones, términos y condiciones para el desarrollo del mismo, en correlación con las diversas disposiciones en materia educativa. En general, el reconocimiento en el servicio permite identificar aquellos docentes y personal con funciones de dirección y supervisión que han destacado en su desempeño; parte de la premisa que el hacer docente es individual pero también colaborativo, de tal manera que la evaluación puede ser de orden colectivo.

La Ley también prevé el otorgamiento de incentivos, apoyos y experiencias de desarrollo profesional, por lo que la evaluación en este caso debe considerar aquellos aspectos de la trayectoria profesional que destaquen por su calidad y su compromiso profesional.

Por último, se regula la Permanencia, cuyo alcance consiste en la continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales, conforme a lo establecido por el artículo 4 fracción XXII de la propia Ley, mismo proceso que se encuentra regulado detalladamente en los artículos 52 a 54 de la Ley General del Servicio Profesional Docente. En general, la permanencia en el servicio atiende a la necesidad de asegurar que el docente y el personal con funciones de dirección y supervisión cumplen con el perfil y el compromiso profesional que requiere un sistema escolar que debe garantizar el derecho a la educación para todos con calidad y equidad. Con base en lo anterior, en la Tabla 1 se sintetiza cada uno de los procesos establecidos en la LGSPD, considerando sus objetivos y los subprocesos que involucra.

² La evaluación del desempeño es coadyuvante (condición necesaria) para los procesos de: a) Promoción en la función, b) Otras promociones en el servicio y c) Reconocimiento en el servicio. No así para la promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión.

Tabla 1. Definición de Procesos de Evaluación del Servicio Profesional Docente (LGSPD)

Procesos	¿Qué es?	Objetivos	¿Mediante qué se hace?
1. Ingreso al Servicio Profesional Docente	Acceso formal al Servicio Profesional Docente (Artículo 4, fracción XIV de la LGSPD).	a) Garantizar la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes ingresen al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.	Concursos de oposición ^{3,4}
1.1. Evaluaciones a los Docentes de Nuevo Ingreso (1ª y 2ª)	Acción que se realiza para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con las exigencias propias de la función docente (Artículo 22 de la LGSPD).	a) Garantizar que los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados favorecen en la práctica el aprendizaje de los alumnos y cumplen con las exigencias propias de su función.	Evaluación del desempeño
2. Promoción	Acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos (Artículo 4, fracción XXVIII de la LGSPD).	---	Según la modalidad y fines que persiga puede hacerse mediante: a) concurso de oposición, b) evaluaciones adicionales a la evaluación del desempeño y c) evaluación del desempeño
2.1. Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión	Acceso a cargos de dirección o supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados (Artículo 26 de la LGSPD).	a) Garantizar la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes habiendo ejercido como docentes un mínimo de dos años, realizarán las funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.	Concursos de oposición ⁵

³ Preferentemente anuales (Art. 21 de la LGSPD).

⁴ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 21, fracción I, inciso c de la LGSPD).

⁵ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD).

2.2. Promoción en la Función con incentivos	Acceso a los apoyos en dinero o en cualquier otra modalidad por el que se otorga o reconoce al personal del Servicio Profesional Docente para elevar la calidad educativa y reconocer los méritos (Artículo 4, fracción XII de la LGSPD)	a) Fomentar y motivar el desarrollo profesional, el mejoramiento en el desempeño y la idoneidad de conocimientos, capacidades y aptitudes del Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica de Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.	Evaluaciones adicionales a las evaluaciones del desempeño ⁶
3.1. De otras Promociones en el Servicio: Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica	Acceso a un nombramiento como Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica (Artículo 41 de la LGSPD)	a) Garantizar la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes realizarán las tareas de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.	Concursos de oposición
3.2. De otras Promociones en el Servicio: Promoción por incremento de horas	Acceso a horas adicionales (Artículo 42 de la LGSPD)	a) Impulsar el desarrollo de los docentes y técnico docentes, en el desempeño de su función, mediante el incremento de horas, en atención a las necesidades educativas y de conformidad con las estructuras ocupacionales de los centros de trabajo, en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.	Evaluación del desempeño ⁷
4. Reconocimiento en el Servicio: Asesoría Técnica Pedagógica, Asesoría Técnica a tareas de dirección a otras escuelas y Tutoría	Acceso a distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional del personal docente, técnico docente y con funciones de dirección y supervisión que destaquen en el desempeño de sus funciones (Artículo 4, fracción XXIX de la LGSPD).	a) Fomentar el desarrollo de docentes, técnico docentes y personal con funciones de dirección y supervisión en distintas funciones según sus intereses, capacidades o en atención a las necesidades del Sistema.	Selección mediante procesos de evaluación y establecimiento de requisitos que conforme a los lineamientos expida el Instituto
5. Permanencia en el Servicio	Continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales (Artículo 4, fracción XXVII de la LGSPD).	Medir la calidad y resultados de la función docente, técnico docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnico Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica.	Evaluación del desempeño

Fuente: Construido con base en Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD).

⁶ A ella sólo podrán acceder quienes hayan obtenido un resultado destacado en la evaluación del desempeño (Artículo 38, fracción I de la LGSPD).

⁷ Sólo podrá participar el personal en servicio y que previamente haya realizado la evaluación del desempeño (Artículo 43 de la LGSPD).

6. Organización de los procesos de evaluación

La evaluación del desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección y supervisión en Educación Básica y Media Superior deberá llevarse a cabo de manera parsimoniosa y progresiva hasta cubrir a la población total, a lo largo de un periodo de tiempo no mayor al contemplado en la Ley.

El Instituto tiene las atribuciones que le confiere la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) en el Capítulo VIII, Art. 52, relativo a la evaluación del desempeño docente, en el que se establece que el Instituto determinará su periodicidad considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años.

Lo que aquí se propone es que además de los concursos de oposición para el ingreso al servicio docente y para ocupar cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, junto con los procesos de evaluación para el reconocimiento en funciones para el personal Docente, Técnico Docente, así como Directores y Supervisores, la evaluación de desempeño inicie en 2015 con aquellos grupos de profesores que serán integrados a partir de los criterios que definan de manera conjunta el INEE y la Secretaría de Educación Pública. En estos grupos se dará prioridad a aquellos docentes que decidan participar en los procesos de evaluación con fines de promoción en la función u otras promociones en el servicio que marca la ley del SPD (Cap. V al VI) dado que dicha evaluación constituye un requisito para la participación en estos procesos.

Asimismo, se llevará a cabo la evaluación de desempeño del personal que ejerza funciones de dirección y supervisión en un primer grupo que será definido de manera conjunta por las autoridades educativas y el Instituto.

Durante este mismo año, se llevará a cabo la primera evaluación de los docentes de nuevo ingreso al servicio público (2014-2015), con la finalidad de hacer un diagnóstico de necesidades de formación y ofrecerles una oferta formativa para el fortalecimiento de sus capacidades y poder evaluarlos en su segundo año, para determinar su ingreso formal al servicio.

A partir de 2016 se continuará con la evaluación del desempeño docente con fines de permanencia en el servicio, considerando la experiencia obtenida en el ciclo anterior, a efecto de garantizar que el proceso de evaluación mantenga los estándares de calidad técnica requeridos, dentro del periodo establecido en la ley. Igualmente, durante el primer semestre del 2016 se desarrollarán las evaluaciones que se juzguen pertinentes correspondientes a la promoción en la función e incremento de horas en educación básica y media superior, y promoción con cambio de categoría en educación media superior. En este mismo año, con fines de permanencia, se continuará con la evaluación de desempeño al grupo de personal que corresponda de educación básica y media superior que ejerza funciones de dirección y supervisión.

Con base en lo anterior, a partir de 2017 se realizarán las evaluaciones de desempeño para los grupos de docentes, directores y supervisores restantes, y hacia el 2018 se habrán completado todas y cada una de las evaluaciones previstas en la LGSPD de manera regular, de modo tal que hacia el año 2019 se logrará la institucionalización de todas las evaluaciones y sus mecanismos de gestión y operación, con lo cual se contará con los primeros resultados vinculados con la permanencia, la promoción y el reconocimiento en el servicio profesional docente en educación básica y media superior. Con estas acciones de evaluación se habrá instalado la primera generación del SPD en el marco de la Reforma Educativa actual y se iniciará la siguiente para los años subsecuentes.

6.1. Consideraciones técnicas de los procesos de evaluación

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados en la LGSPD será indispensable garantizar la validez de las evaluaciones que se lleven a cabo como parte de los procesos de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia. La validez de una evaluación dependerá de la definición precisa de lo que se pretende evaluar, del propósito que la guía y del uso que se hace de los resultados de la misma.

La LGSPD plantea en su Artículo 14, que para alcanzar los propósitos del Servicio Profesional Docente, deben desarrollarse perfiles, parámetros e indicadores que sirvan como referente para la buena práctica profesional. Estos deberán permitir, al menos, lo siguiente:

Definir los aspectos principales que abarcan las funciones de docencia, dirección y supervisión respectivamente, incluyendo en el caso de la función docente, la planeación, el dominio de los contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la evaluación de los alumnos, el logro de aprendizaje de los alumnos, la colaboración en la escuela y el diálogo con los padres de familia o tutores; (Párrafo II, Artículo 14).

Identificar características básicas de desempeño del Personal del Servicio Profesional Docente en contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados adecuados de aprendizaje y desarrollo de todos en un marco de inclusión (Párrafo III, Artículo 14);

Establecer niveles de competencia para cada una de las categorías que definan la labor de quienes realizan las funciones de docencia, dirección y supervisión, a efecto de que dicho personal, las escuelas, las zonas escolares y, en general, los distintos responsables de la educación en el sistema educativo, cuenten con referentes para la mejora continua y el logro de los Perfiles, parámetros e indicadores idóneos. (Párrafo V, Artículo 14).

Para contribuir al cumplimiento de estas disposiciones de la LGSPD, el Instituto elaborará y hará públicos criterios técnicos sobre la forma en que se deberán atender estos aspectos y requerimientos.

Todas las evaluaciones incluidas en el presente Programa de Mediano Plazo 2015-2020 deberán cumplir con los criterios técnicos que ha definido el Instituto, los cuales serán actualizados periódicamente. Asimismo, deberán basarse en los perfiles elaborados por la SEP, así como en los parámetros e indicadores validados y aprobados por el instituto. Para ello se considerará un esquema de evaluación no compensatorio, el cual establece el requisito de demostrar suficiencia en todos los aspectos que demanda la función docente, así como la de supervisión, dirección y asesoría técnica pedagógica.

En particular, para la evaluación del desempeño docente, por la importancia que tendrá para que los docentes puedan permanecer, promoverse y ser reconocidos en el Servicio Profesional, es preciso que además se asegure el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Partir de un marco de referencia de la buena enseñanza o de la enseñanza eficaz que incluya los perfiles, parámetros e indicadores de desempeño; y que haga explícitos los fundamentos teóricos y se aporten evidencias de su validez, pertinencia y viabilidad, para los propósitos que persigue la LGSPD.
- b) Para cada perfil, se deberán hacer explícitas las dimensiones del desempeño de los profesores que se deberán evaluar, así como cada uno de los componentes: parámetros e indicadores.
- c) Describir cada uno de los niveles de competencia, para poder ubicar a los profesores en un continuo de capacidades que distinguen a los profesores noveles de los expertos.
- d) Precisar los instrumentos y mecanismos necesarios para recolectar la información del desempeño docente: observación de clase, portafolios, encuestas y pruebas objetivas, entre otros.
- e) Definir de manera precisa, cómo se va a calificar el desempeño de los docentes, así como los pesos que tendrán las distintas dimensiones en la puntuación final, con la cual se determinará su nivel alcanzado.
- f) Aportar evidencias de que en las distintas etapas del diseño del proceso de evaluación del desempeño y de su instrumentación participaron diversos grupos de especialistas con los perfiles que los califican para el desarrollo de las tareas encomendadas.
- g) Aportar evidencias de que los instrumentos y mecanismos de la evaluación del desempeño, se probaron antes de su implementación definitiva.
- h) Aportar diferentes evidencias de la validez del proceso y de los instrumentos que lo conforman: de constructo, de criterio, de contenido, de ausencia de sesgo y de los niveles de desempeño.

En el caso de la evaluación de desempeño de las funciones de supervisión, dirección y asesoría técnica, se deberá tener un esquema equivalente al de la evaluación del desempeño docente antes descrita.

Para hacer efectivo el enfoque formativo de la evaluación del desempeño, las autoridades educativas deberán desarrollar y fortalecer la oferta de formación y actualización de profesores que responda a las necesidades detectadas en las evaluaciones y que les brinde mejores condiciones para enfrentar con éxito los procesos de evaluación de su desempeño con fines de permanencia, reconocimiento y promoción que le ofrece la LGSPD.

Para una adecuada interpretación y uso de los resultados de las evaluaciones que se realicen, se tendrán que realizar levantamientos de información del contexto en el que docentes y otras figuras del sistema educativo desempeñan sus funciones. La información deberá proporcionar datos personales relativos a la historia profesional, familiar y de formación de los sustentantes; condiciones escolares de infraestructura, organización y gestión de la escuela; sus condiciones de trabajo, y los elementos socioeconómicos y culturales del entorno en el que se ubica la escuela y la zona escolar⁸.

También se desarrollarán estudios e investigaciones sobre la validez de las estrategias de evaluación de desempeño que se utilicen, con la finalidad de realizar mejoras tanto a los instrumentos como a los procesos de evaluación que se establezcan en el marco del Servicio Profesional Docente. Así también estudios que permitan utilizar la información del contexto para identificar los factores y las condiciones que afectan a las prácticas docentes.

Además de los aspectos técnicos antes mencionados, se deberá demostrar la factibilidad para llevar a cabo todas las evaluaciones contenidas en este Programa de Mediano Plazo. Con el concurso de las autoridades educativas y del Instituto, cada uno en el ámbito de sus respectivas competencias, será necesario que se disponga del personal capacitado para el diseño y desarrollo de instrumentos y de otras tareas para evaluar el desempeño y que se desarrolle la logística para llevar a cabo el reclutamiento, la capacitación, la certificación y la contratación de los evaluadores para la evaluación del desempeño. De igual forma, deberán de proveerse las herramientas tecnológicas pertinentes y suficientes para los procesos de aplicación, calificación y tratamiento de datos.

⁸ El Instituto publicará oportunamente un documento en el que se definirán a detalle los elementos de contexto que se tomarán en cuenta, así como los instrumentos y procedimientos que se utilizarán para estos fines.

7. Objetivos, líneas de acción y metas

7.1 Objetivos generales

- Establecer las bases conceptuales, organizacionales y programáticas que aseguren la correcta implementación de los procesos de evaluación establecidos en la LGSPD en el mediano plazo, considerando metas anuales para los procesos de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia.
- Generar una imagen detallada de las diferentes tareas técnicas, operativas y de supervisión que exigirá la implementación del SPD que sirva como orientación a sus diferentes actores involucrados, así como a la sociedad en general para reconocer y dar seguimiento a las metas trazadas.

7.2 Objetivos específicos

Las distintas acciones y metas establecidas en el Programa de Mediano Plazo 2015-2020 tendrán que coadyuvar al logro de lo que la LGSPD establece para cada uno de los procesos de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia, así como de los subprocesos de evaluación que de ellos se derivan. Así, este programa contribuye al logro de los siguientes objetivos específicos:

Ingreso al Servicio Profesional Docente

- a) Garantizar mediante Concursos de oposición la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes ingresen al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados⁹.
- b) Garantizar mediante la evaluación del desempeño que los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados favorecen en la práctica el aprendizaje de los alumnos y cumplen con las exigencias propias de su función.

⁹ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 21, fracción I, inciso c de la LGSPD).

- c) Otorgar los apoyos necesarios a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados para que alcancen un nivel suficiente de desempeño.

Promoción

Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión

- a) Garantizar mediante Concursos de oposición la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes habiendo ejercido como docentes un mínimo de dos años, realizarán las funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

Promoción en la Función

- a) Fomentar y motivar mediante evaluaciones adicionales a las evaluaciones del desempeño, el desarrollo profesional, el mejoramiento en el desempeño y la idoneidad de conocimientos, capacidades y aptitudes del Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica de Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados¹⁰.

De otras Promociones en el Servicio

- a) Garantizar mediante Concursos de oposición¹¹ la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes realizarán las tareas de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.
- b) Impulsar la formación y la experiencia profesionales del personal docente y técnico docente de la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados con base en los resultados de las Evaluaciones del desempeño.

¹⁰ A ella sólo podrán acceder quienes hayan obtenido un resultado destacado en la evaluación del desempeño (Artículo 38, fracción I de la LGSPD).

¹¹ Sólo podrá participar el personal en servicio y que previamente haya realizado la evaluación del desempeño (Artículo 43 de la LGSPD).

Reconocimiento en el Servicio

- a) Propiciar el reconocimiento, a través de procesos de evaluación, a personal docente, técnico docente y con funciones de dirección y supervisión que destaquen en su desempeño y en el cumplimiento de su responsabilidad, a efecto de que puedan desarrollarse en distintas funciones según sus intereses, capacidades o en atención a las necesidades del Sistema en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

Permanencia en el Servicio

- a) Medir mediante la evaluación del desempeño, la calidad y resultados de la función docente, técnico docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnico Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

7.3. Líneas de Acción

A continuación se describen las líneas principales de acción que serán desarrolladas y cuidadas en los procesos de evaluación del Servicio Profesional Docente. Estas se clasifican en cuatro: 1) emisión de lineamientos y criterios técnicos; 2) planeación y desarrollo técnico de los instrumentos de evaluación; 3) gestión y operación de los procesos de evaluación; y 4) supervisión y observación de los procesos de evaluación.

a) Emisión de lineamientos y criterios técnicos¹²

- ⇒ Se emitirán los lineamientos para los concursos de ingreso al servicio docente de educación básica y media superior correspondientes a cada ciclo escolar y a los concursos extraordinarios que se determinen cada año.
- ⇒ Para los concursos de oposición a cargos con funciones de dirección y de supervisión en educación básica y media superior se emitirán los lineamientos respectivos para cada

¹² Para dar cuenta de los Lineamientos que el INEE, en pleno ejercicio de sus atribuciones, deberá emitir entre 2015 y 2020, véase el anexo IV que se incluye en este documento.

- ciclo escolar, así como los correspondientes a los concursos extraordinarios que se determinen cada año.
- ⇒ Para regular los procesos concernientes a las evaluaciones de desempeño y adicionales para la promoción en la función, se emitirán los lineamientos correspondientes a educación básica y media superior para cada a cada ciclo escolar.
 - ⇒ Se emitirán los lineamientos para regular los procesos de evaluación relativos a otras promociones en el servicio, tanto para las funciones de asesoría técnica pedagógica como para acceder a horas adicionales y reconocimiento al mérito. Estos lineamientos se expedirán para la educación básica y media superior en cada ciclo escolar.
 - ⇒ Para los procesos de reconocimiento en el servicio se emitirán los lineamientos para educación básica y media superior.
 - ⇒ Se emitirán los lineamientos para regular la evaluación del desempeño de docentes, directivos, supervisores y asesores técnicos pedagógicos de educación básica y media superior, que será la base para la determinación de la permanencia en el servicio profesional docente.
 - ⇒ Serán objeto de regulación mediante lineamientos todos los subprocesos de orden técnico, operativo y de gestión que garanticen la objetividad, transparencia e imparcialidad de las evaluaciones que se realicen. Entre ellos deberán contemplarse los siguientes: a) pre-registro y registro, b) sedes (acceso, condiciones de las aulas, mobiliario y equipo, herramientas digitales, servicios y equipo de emergencia), c) aplicación de instrumentos de evaluación (disponibilidad y resguardo de materiales, inicio y término del examen, responsabilidades del coordinador de la sede de aplicación, responsabilidades de los coordinadores de aplicación en sede, responsabilidades de los aplicadores, d) conformación de listas de p relación y e) evento público de asignación de plazas.
 - ⇒ Se emitirán los criterios técnicos para regular y orientar las distintas tareas de elaboración de instrumentos, procesamiento y análisis de resultados, así como los procedimientos para la calificación y definición de los niveles de desempeño correspondientes.
 - ⇒ Para regular la participación de diferentes actores que participarán en los procesos de aplicación de instrumentos, observación y supervisión, se emitirán lineamientos y procedimientos correspondientes para la determinación de perfiles, selección, acreditación y asignación de funciones.

b) Planeación y desarrollo técnico de los instrumentos de evaluación

- ⇒ Para el desarrollo de los instrumentos que se utilicen en las evaluaciones para el ingreso, promoción y permanencia serán considerados los criterios de precisión y estabilidad de la medición, así como la equidad de la evaluación. Esto a efecto de establecer las variables fundamentales que se considerarán para todos los instrumentos y las medidas que deberán de implementarse para garantizar dichos estándares, antes de la emisión de resultados.

- ⇒ Se enfatizarán los protocolos de validez de sesgo en el desarrollo y diseño de los instrumentos, buscando trabajar más en los aspectos cualitativos que deben atenderse.
- ⇒ Con la finalidad de garantizar los estándares de evaluación establecidos, será necesario mejorar los controles de calidad en la administración de los instrumentos.
- ⇒ Las evaluaciones de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia deberán cumplir con los Criterios Técnicos para el desarrollo y uso de instrumentos de evaluación educativa que defina el Instituto. De acuerdo a ellos, el INEE deberá asesorar y en su caso, supervisar su diseño y aplicación.
- ⇒ En la elaboración de los instrumentos de evaluación deberá de preverse, además de la elaboración de las tareas evaluativas o reactivos, el diseño e implementación de las fases piloto correspondientes. Además de validar la pertinencia y confiabilidad de los ítems o reactivos, también deberán de considerarse los tiempos de aplicación y otras variables de contexto que la afecten.
- ⇒ Deberá de garantizarse que los Comités de Validación verifiquen que los instrumentos de evaluación se hayan modificado de acuerdo a las recomendaciones emitidas por los especialistas.
- ⇒ Se realizará el análisis psicométrico del instrumento con el objetivo de verificar que cuenta con la calidad técnica necesaria para proporcionar resultados confiables y acordes con el objetivo de la evaluación.
- ⇒ La instancia responsable del desarrollo de los instrumentos de evaluación deberá documentar los protocolos, algoritmos y reglas de calificación, así como la manera correcta de interpretar los resultados.
- ⇒ Se elaborarán informes técnicos de los instrumentos de evaluación, incluyendo los aspectos sustantivos documentados de cada una de las fases del proceso de desarrollo del instrumento de evaluación. Además deberá contener recomendaciones para mejorar la calidad técnica del instrumento de evaluación.
- ⇒ Respecto de la información de los resultados que se haga pública, esta deberá incluir descripciones breves del propósito y las características del instrumento, precisando lo que busca medir, las interpretaciones, conclusiones y decisiones que pueden basarse en sus resultados, así como cualquier información que ayude a evitar interpretaciones y usos inapropiados de los resultados.

c) Gestión y operación de los procesos de evaluación

- ⇒ El Instituto, de manera coordinada con la CNSPD, deberá de generar los mecanismos que permitan validar los procedimientos, manuales, guías y cualquier otro material de apoyo a las evaluaciones de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia. En particular será indispensable revisar y validar manuales de operación del pre-registro y registro de aspirantes; manuales de operación de los procesos en la fase de aplicación; y los

- manuales de operación de los procesos en la fase de conformación de listas de prelación y asignación de plazas.
- ⇒ Para el caso sedes de aplicación, éstas deberán de definirse con suficiente antelación evitando en lo posible cambios de última hora, a efecto de garantizar certidumbre en los sujetos a ser evaluados.
 - ⇒ Deberá de asegurarse que las sedes de aplicación cumplan con las condiciones de acceso, infraestructura, equipamiento y otras que se consideren necesarias.
 - ⇒ Asimismo, se revisará y validará el protocolo para atender situaciones imprevistas respecto a las sedes, que incluya: canales de comunicación, toma de decisiones, generación de apoyos y acondicionamientos de nuevas sedes, entre otros.
 - ⇒ Se establecerán procedimientos y se supervisará su aplicación para que todos los materiales y productos que deriven del proceso de evaluación sean resguardados con los criterios de seguridad adecuados. Cuando se utilicen hojas de respuesta, se vigilará que su traslado se realice con la oportunidad, transparencia y medidas de seguridad necesarias.
 - ⇒ Deberá garantizarse que la información que se proporcione a las personas evaluadas sea oportuna, clara y suficiente, en especial en temas como los siguientes: a) características y contenido del instrumento; b) uso que se dará a los resultados; c) lugar, hora y duración de la aplicación del instrumento; d) materiales de apoyo para resolver el instrumento y e) requisitos.
 - ⇒ En todos los casos tendrá que revisarse y validarse la duración de la aplicación de instrumentos evitando que altere el rendimiento potencial de los sujetos a evaluar.
 - ⇒ Se asegurará que las instrucciones y el diseño gráfico de los materiales permita que sean legibles y adecuados, cuidando que no afecte la capacidad de lectura y comprensión de los sujetos a evaluar.
 - ⇒ A partir de la definición de diversos procedimientos de control, deberá de garantizarse la calidad de la impresión, el ensamblaje y el empaquetamiento de los materiales, con la finalidad de asegurar un flujo temporal efectivo de las tareas de aplicación y, con ello, evitar re-aplicaciones.
 - ⇒ En el caso de evaluaciones en línea, deberán de asegurarse las condiciones adecuadas de infraestructura, equipamiento y recursos tecnológicos especiales (computadoras, MP3, CD, etc.).
 - ⇒ Se desarrollarán las tareas de planeación y organización necesarias para que la selección y capacitación se realicen con suficiente anticipación, en particular del personal que funja como coordinadores de sede, coordinadores de aplicación y aplicadores.
 - ⇒ Igualmente, será necesario prever con antelación los tiempos y movimientos más adecuados para el reclutamiento, acreditación y asignación de observadores y supervisores

d) Supervisión y observación de los procesos de evaluación

- ⇒ En todas las evaluaciones que se realicen se definirán estrategias y procedimientos de supervisión que permitan garantizar su adecuado desarrollo, actuar con oportunidad ante situaciones críticas y documentar el cumplimiento de la normatividad aplicable.
- ⇒ Se deberán comunicar de forma oportuna y adecuada los alcances de la supervisión que desarrolle el INEE a la CNSPD, a las autoridades locales y a las organizaciones de la sociedad civil.
- ⇒ En los procesos de supervisión se distinguirán las diversas etapas que comprendan las evaluaciones, así como las áreas de verificación normativa. Entre otros, deberán considerarse las siguientes: a) pre-registro y registro; b) sedes (acceso, condiciones de las aulas, mobiliario y equipo, herramientas digitales, servicios y equipo de emergencia); c) aplicación de instrumentos de evaluación (disponibilidad y resguardo de materiales, inicio y término del examen, responsabilidades del coordinador de la sede de aplicación, responsabilidades de los coordinadores de aplicación en sede, responsabilidades de los aplicadores; d) conformación de listas de prelación; y e) evento público de asignación de plazas.
- ⇒ Para cada proceso de supervisión se establecerá el protocolo correspondiente, asignando responsabilidades de los distintos actores para dar respuesta oportuna en su caso a las situaciones o incidencias que puedan surgir.
- ⇒ Se desarrollarán acciones de capacitación a los supervisores y observadores considerando, entre otros, los siguientes aspectos: las características de la evaluación a aplicar; el contexto social y político en el que se realizará; el despliegue de prácticas para desarrollar las principales habilidades del supervisor y técnicas de registro y comunicación para la toma de decisiones.
- ⇒ Se pondrán en marcha estrategias de seguimiento que garanticen el cumplimiento de los planes de supervisión.
- ⇒ Se organizará un sistema de comunicación eficaz del Instituto con los supervisores, a fin de que se atienda de manera oportuna a los informes y requerimientos, en particular a aquellos que precisen tomar decisiones, en los procesos críticos de registro, aplicación y asignación de plazas.
- ⇒ Se desarrollarán acciones para que el proceso de observación por parte de la sociedad civil, sea más transparente, planeado, organizado y controlado.
- ⇒ La convocatoria, selección, capacitación, seguimiento y evaluación del proceso de observación, se apegará a la normatividad establecida, definiendo con claridad los requisitos de participación, las competencias de cada actor, los canales de comunicación y enlace, así como los informes y reportes, que acerca de la observación, deberán presentar todos los responsables del proceso: los ciudadanos que participan, las organizaciones y el INEE.
- ⇒ Se deberán establecer y comunicar líneas de acción claras respecto a las responsabilidades de las organizaciones acreditadas y los observadores.

- ⇒ El Instituto desarrollará sus capacitaciones técnicas, así como los recursos de apoyo informativos y formativos, que orienten la operación del proceso.
- ⇒ Se deberá asegurar que todos los observadores y las organizaciones que hayan sido acreditados se responsabilicen de la entrega, en tiempo y forma, de los informes escritos que solicite el Instituto. El INEE deberá dar seguimiento al cumplimiento de esta entrega.

7.4 Metas anuales 2015-2020

A continuación se presentan las metas por año divididas en cada uno de los procesos de evaluación establecidos en la LGSPD. Cabe destacar que en el Anexo I se presenta una tabla resumen de los procesos de evaluación que se desarrollarán entre 2015 y 2020, así como su desglose en números por año.

I. Ingreso al Servicio Profesional Docente

Metas 2015

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición¹³.

¹³ Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica, cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 21, fracción I, inciso c de la LGSPD). Para el Ingreso al Servicio en la Educación Media Superior, las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio... (Art. 21, fracción II, inciso c de la LGSPD).

6. Asignación con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición, de la totalidad de las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas disponibles y las que se generen durante el ciclo escolar respectivo, de origen estatal y federal, correspondientes a funciones docentes y técnico docentes en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la primera Evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2014-2015¹⁴.
8. Asignación e implementación de apoyos y programas pertinentes al Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente, con base en los resultados de la primera evaluación del desempeño y a fin de fortalecer sus capacidades, conocimientos y competencias.

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición¹⁵.
6. Asignación con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición, de la totalidad de las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas disponibles

¹⁴ Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán dicha evaluación al término del primer año escolar (Art. 22 de la LGSPD).

¹⁵ Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica, cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 21, fracción I, inciso c de la LGSPD). Para el Ingreso al Servicio en la Educación Media Superior, las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio... (Art. 21, fracción II, inciso c de la LGSPD).

y las que se generen durante el ciclo escolar respectivo, de origen estatal y federal, correspondientes a funciones docentes y técnico docentes en la Educación Básica y Media Superior.

7. Realización de la primera Evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2015-2016¹⁶.
8. Asignación e implementación de apoyos y programas pertinentes al Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente, con base en los resultados de la primera evaluación del desempeño y a fin de fortalecer sus capacidades, conocimientos y competencias.
9. Realización de la segunda Evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2014-2015¹⁷.
10. Expedición de nombramientos definitivos por permanencia con base en los resultados de la segunda evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente.

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.

¹⁶ Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán dicha evaluación al término del primer año escolar (Art. 22 de la LGSPD).

¹⁷ La Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado realizará dicha evaluación al término de un periodo de dos años; cuando se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado (Art. 22 de la LGSPD).

5. Realización del Concurso de Oposición¹⁸.
6. Asignación con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición, de la totalidad de las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas disponibles y las que se generen durante el ciclo escolar respectivo, de origen estatal y federal, correspondientes a funciones docentes y técnico docentes en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2016-2017¹⁹.
8. Asignación e implementación de apoyos y programas pertinentes al Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente, con base en los resultados de la primera evaluación del desempeño y a fin de fortalecer sus capacidades, conocimientos y competencias.
9. Realización de la segunda Evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2015-2016²⁰.
10. Expedición de nombramientos definitivos por permanencia con base en los resultados de la segunda evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente.

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.

¹⁸ Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica, las Convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de la LGSP y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar. Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 21, fracción I, inciso c de la LGSPD). Para el Ingreso al Servicio en la Educación Media Superior, las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio y a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de la LGSPD (Art. 21, fracción II, inciso c de la LGSPD).

¹⁹ Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán dicha evaluación al término del primer año escolar (Art. 22 de la LGSPD).

²⁰ La Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado realizará dicha evaluación al término de un periodo de dos años; cuando se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado (Art. 22 de la LGSPD).

2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición²¹.
6. Asignación con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición, de la totalidad de las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas disponibles y las que se generen durante el ciclo escolar respectivo, de origen estatal y federal, correspondientes a funciones docentes y técnico docentes en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2017-2018²².
8. Asignación e implementación de apoyos y programas pertinentes al Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente, con base en los resultados de la primera evaluación del desempeño y a fin de fortalecer sus capacidades, conocimientos y competencias.
9. Realización de la segunda Evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2016-2017²³.

²¹ Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica, las Convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de la LGSP y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar. Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 21, fracción I, inciso c de la LGSPD). Para el Ingreso al Servicio en la Educación Media Superior, las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio y a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de la LGSPD (Art. 21, fracción II, inciso c de la LGSPD).

²² Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán dicha evaluación al término del primer año escolar (Art. 22 de la LGSPD).

²³ La Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado realizará dicha evaluación al término de un periodo de dos años; cuando se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado (Art. 22 de la LGSPD).

10. Expedición de nombramientos definitivos por permanencia con base en los resultados de la segunda evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente.

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición²⁴.
6. Asignación con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición, de la totalidad de las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas disponibles y las que se generen durante el ciclo escolar respectivo, de origen estatal y federal, correspondientes a funciones docentes y técnico docentes en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2018-2019 en Educación Básica y Media Superior.²⁵

²⁴ Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica, las Convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de la LGSP y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar. Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 21, fracción I, inciso c de la LGSPD). Para el Ingreso al Servicio en la Educación Media Superior, las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio y a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de la LGSPD (Art. 21, fracción II, inciso c de la LGSPD).

²⁵ Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán dicha evaluación al término del primer año escolar (Art. 22 de la LGSPD).

8. Asignación e implementación de apoyos y programas pertinentes al Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente, con base en los resultados de la primera evaluación del desempeño y a fin de fortalecer sus capacidades, conocimientos y competencias.
9. Realización de la segunda Evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2017-2018²⁶.
10. Expedición de nombramientos definitivos por permanencia con base en los resultados de la segunda evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente.

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición²⁷.
6. Asignación con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición, de la totalidad de las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas disponibles

²⁶ La Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado realizará dicha evaluación al término de un periodo de dos años; cuando se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado (Art. 22 de la LGSPD).

²⁷ Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica, las Convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de la LGSP y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar. Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 21, fracción I, inciso c de la LGSPD). Para el Ingreso al Servicio en la Educación Media Superior, las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio y a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de la LGSPD (Art. 21, fracción II, inciso c de la LGSPD).

y las que se generen durante el ciclo escolar respectivo, de origen estatal y federal, correspondientes a funciones docentes y técnico docentes en la Educación Básica y Media Superior.

7. Realización de la primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2019-2020 en Educación Básica y Media Superior.²⁸
8. Asignación e implementación de apoyos y programas pertinentes al Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente, con base en los resultados de la primera evaluación del desempeño y a fin de fortalecer sus capacidades, conocimientos y competencias.
9. Realización de la segunda Evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2018-2019²⁹.
10. Expedición de nombramientos definitivos por permanencia con base en los resultados de la segunda evaluación del desempeño del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente.

II. Promoción

a) Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión

Metas 2015

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.

²⁸ Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán dicha evaluación al término del primer año escolar (Art. 22 de la LGSPD).

²⁹ La Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado realizará dicha evaluación al término de un periodo de dos años; cuando se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado (Art. 22 de la LGSPD).

3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición³⁰.
6. Asignación de los cargos con funciones de Dirección³¹ y Supervisión³², sujetos a concurso durante el ciclo escolar respectivo, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.

³⁰ Para la Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión en la Educación Básica, cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD). Para la Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión en la Educación Media Superior: Las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio... (Art. 26, fracción II, inciso c de la LGSPD).

³¹ a) En la Educación Básica la Promoción a una plaza con funciones de dirección dará lugar a un Nombramiento, sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, dentro del cual el personal de que se trate deberá cursar los programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar determinados por la Autoridad Educativa Local. Durante el periodo de inducción las Autoridades Educativas Locales brindarán las orientaciones y los apoyos pertinentes para fortalecer las capacidades de liderazgo y gestión escolar (Art. 27 de la LGSPD); b) En la Educación Media Superior la Promoción a una plaza con funciones de dirección dará lugar a un Nombramiento por Tiempo Fijo. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados determinarán la duración de los nombramientos conforme a las disposiciones aplicables. Los nombramientos a cargos con funciones de dirección podrán ser renovables, para lo cual se tomarán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño a que se refiere el artículo 52 de esta Ley y demás requisitos y criterios que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados señalen. (Art. 28 de la LGSPD).

³² a) En la Educación Básica la promoción a una plaza con funciones de supervisión dará lugar a un Nombramiento Definitivo. El personal deberá participar en los procesos de formación que determinen las Autoridades Educativas Locales (Art. 29 de la LGSPD); b) En la Educación Media Superior la Promoción a una plaza con funciones de supervisión dará lugar a un Nombramiento por Tiempo Fijo. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados determinarán su duración. Dichos nombramientos podrán ser renovables, para lo cual se tomarán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño a que se refiere el artículo 52 de esta Ley y demás requisitos y criterios que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados señalen (Art. 30 de la LGSPD).

3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición³³.
6. Asignación de los cargos con funciones de Dirección y Supervisión, sujetos a concurso durante el ciclo escolar respectivo, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición.
6. Asignación de los cargos con funciones de Dirección y Supervisión, sujetos a concurso durante el ciclo escolar respectivo, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.

³³ Para la Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión en la Educación Básica, cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD). Para la Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión en la Educación Media Superior: Las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio... (Art. 26, fracción II, inciso c de la LGSPD).

7. Realización de la evaluación del desempeño del personal directivo en la Educación Básica, promovido mediante Concurso de Oposición en el ciclo escolar 2015-2016 ³⁴.
8. Expedición de Nombramiento Definitivo por permanencia, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición.
6. Asignación de los cargos con funciones de Dirección y Supervisión, sujetos a concurso durante el ciclo escolar respectivo, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la evaluación del desempeño del personal directivo en la Educación Básica, promovido mediante Concurso de Oposición en el ciclo escolar 2016-2017.
8. Expedición de Nombramiento Definitivo por permanencia, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

³⁴ Al término del periodo de inducción (dos años), la Autoridad Educativa Local evaluará el desempeño del personal para determinar si cumple con las exigencias propias de la función directiva. Si el personal cumple con dichas exigencias, se le otorgará Nombramiento Definitivo. Cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de las funciones de dirección, el personal volverá a su función docente en la Escuela en que hubiere estado asignado (Art. 27 de la LGSPD).

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición.
6. Asignación de los cargos con funciones de Dirección y Supervisión, sujetos a concurso durante el ciclo escolar respectivo, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la evaluación del desempeño del personal directivo en la Educación Básica, promovido mediante Concurso de Oposición en el ciclo escolar 2017-2018.
8. Expedición de Nombramiento Definitivo por permanencia, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.

3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición.
6. Asignación de los cargos con funciones de Dirección y Supervisión, sujetos a concurso durante el ciclo escolar respectivo, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la evaluación del desempeño del personal directivo en la Educación Básica, promovido mediante Concurso de Oposición en el ciclo escolar 2018-2019.
8. Expedición de Nombramiento Definitivo por permanencia, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

b) Promoción en la Función

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de las Evaluaciones adicionales para la Promoción en la función del personal del Servicio Profesional Docente.
2. Publicación del Programa anual de Promoción en la Función para la asignación de incentivos adicionales, permanentes o temporales, al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones adicionales.
4. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo las Evaluaciones adicionales en la Educación Básica y Media Superior.
5. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.

6. Realización de las Evaluaciones adicionales a las evaluaciones del desempeño³⁵.
7. Asignación de incentivos al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica, que obtenga los puntajes más altos en las evaluaciones del desempeño y adicionales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de las Evaluaciones adicionales para la Promoción en la función del personal del Servicio Profesional Docente.
2. Publicación del Programa anual de Promoción en la Función para la asignación de incentivos adicionales, permanentes o temporales, al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones adicionales.
4. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo las Evaluaciones adicionales en la Educación Básica y Media Superior.
5. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
6. Realización de las Evaluaciones adicionales a las evaluaciones del desempeño³⁶.
7. Asignación de incentivos al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica, que obtenga los puntajes más altos en las evaluaciones del desempeño y adicionales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

³⁵ A ella sólo podrán acceder quienes hayan obtenido un resultado destacado en la evaluación del desempeño (Artículo 38, fracción I de la LGSPD).

³⁶ A ella sólo podrán acceder quienes hayan obtenido un resultado destacado en la evaluación del desempeño (Artículo 38, fracción I de la LGSPD).

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de las Evaluaciones adicionales para la Promoción en la función del personal del Servicio Profesional Docente.
2. Publicación del Programa anual de Promoción en la Función para la asignación de incentivos adicionales, permanentes o temporales, al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones adicionales.
4. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo las Evaluaciones adicionales en la Educación Básica y Media Superior.
5. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
6. Realización de las Evaluaciones adicionales a las evaluaciones del desempeño³⁷.
7. Asignación de incentivos al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica, que obtenga los puntajes más altos en las evaluaciones del desempeño y adicionales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de las Evaluaciones adicionales para la Promoción en la función del personal del Servicio Profesional Docente.
2. Publicación del Programa anual de Promoción en la Función para la asignación de incentivos adicionales, permanentes o temporales, al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones adicionales.

³⁷ Ídem.

4. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo las Evaluaciones adicionales en la Educación Básica y Media Superior.
5. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
6. Realización de las Evaluaciones adicionales a las evaluaciones del desempeño³⁸.
7. Asignación de incentivos al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica, que obtenga los puntajes más altos en las evaluaciones del desempeño y adicionales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de las Evaluaciones adicionales para la Promoción en la función del personal del Servicio Profesional Docente.
2. Publicación del Programa anual de Promoción en la Función para la asignación de incentivos adicionales, permanentes o temporales, al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones adicionales.
4. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo las Evaluaciones adicionales en la Educación Básica y Media Superior.
5. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
6. Realización de las Evaluaciones adicionales a las evaluaciones del desempeño³⁹.

³⁸ A ella sólo podrán acceder quienes hayan obtenido un resultado destacado en la evaluación del desempeño (Artículo 38, fracción I de la LGSPD).

³⁹ A ella sólo podrán acceder quienes hayan obtenido un resultado destacado en la evaluación del desempeño (Artículo 38, fracción I de la LGSPD).

7. Asignación de incentivos al Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica, que obtenga los puntajes más altos en las evaluaciones del desempeño y adicionales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

III. De otras Promociones en el Servicio

a) Concurso de oposición para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica

Metas 2015

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición⁴⁰ para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición⁴¹.
6. Asignación de los cargos con funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de en la Educación Básica y Media Superior.

⁴⁰ El Concurso de oposición se realizará de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo IV de la LGSPD.

⁴¹ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD).

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición⁴² para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición⁴³.
6. Asignación de los cargos con funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición⁴⁴ para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.

⁴² El Concurso de oposición se realizará de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo IV de la LGSPD.

⁴³ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD).

⁴⁴ El Concurso de oposición se realizará de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo IV de la LGSPD.

5. Realización del Concurso de Oposición⁴⁵.
6. Asignación de los cargos con funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la evaluación del desempeño del Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, promovido mediante Concurso de Oposición en el ciclo escolar 2015-2016⁴⁶.
8. Expedición de Nombramiento Definitivo por permanencia, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición⁴⁷ para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición⁴⁸.

⁴⁵ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD).

⁴⁶ El personal seleccionado estará sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, a cursos de actualización profesional y a una evaluación para determinar si cumple con las exigencias propias de la función. Durante el periodo de inducción el personal recibirá Incentivos temporales y continuará con su plaza docente. En caso de que acredite la suficiencia en el nivel de desempeño correspondiente al término del periodo de inducción, la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado otorgará el Nombramiento Definitivo con la categoría de Asesor Técnico Pedagógico prevista en la estructura ocupacional autorizada (Art. 31 de la LGSPD).

⁴⁷ El Concurso de oposición se realizará de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo IV de la LGSPD.

⁴⁸ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD).

6. Asignación de los cargos con funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la evaluación del desempeño del Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, promovido mediante Concurso de Oposición en el ciclo escolar 2016-2017⁴⁹.
8. Expedición de Nombramiento Definitivo por permanencia, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición⁵⁰ para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición⁵¹.
6. Asignación de los cargos con funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.

⁴⁹ El personal seleccionado estará sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, a cursos de actualización profesional y a una evaluación para determinar si cumple con las exigencias propias de la función. Durante el periodo de inducción el personal recibirá Incentivos temporales y continuará con su plaza docente. En caso de que acredite la suficiencia en el nivel de desempeño correspondiente al término del periodo de inducción, la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado otorgará el Nombramiento Definitivo con la categoría de Asesor Técnico Pedagógico prevista en la estructura ocupacional autorizada (Art. 31 de la LGSPD).

⁵⁰ El Concurso de oposición se realizará de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo IV de la LGSPD.

⁵¹ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD).

7. Realización de la evaluación del desempeño del Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, promovido mediante Concurso de Oposición en el ciclo escolar 2017-2018⁵².
8. Expedición de Nombramiento Definitivo por permanencia, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del Concurso de Oposición⁵³ para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del Concurso de Oposición.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación para la Promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización del Concurso de Oposición⁵⁴.
6. Asignación de los cargos con funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de los Concursos de Oposición en la Educación Básica y Media Superior.
7. Realización de la evaluación del desempeño del Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, promovido mediante Concurso de Oposición en el ciclo escolar 2018-2019⁵⁵.

⁵² El personal seleccionado estará sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, a cursos de actualización profesional y a una evaluación para determinar si cumple con las exigencias propias de la función. Durante el periodo de inducción el personal recibirá Incentivos temporales y continuará con su plaza docente. En caso de que acredite la suficiencia en el nivel de desempeño correspondiente al término del periodo de inducción, la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado otorgará el Nombramiento Definitivo con la categoría de Asesor Técnico Pedagógico prevista en la estructura ocupacional autorizada (Art. 31 de la LGSPD).

⁵³ El Concurso de oposición se realizará de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo IV de la LGSPD.

⁵⁴ Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (Art. 26, fracción I, inciso c de la LGSPD).

⁵⁵ El personal seleccionado estará sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, a cursos de actualización profesional y a una evaluación para determinar si cumple con las exigencias propias de la función. Durante el periodo de inducción el personal recibirá Incentivos temporales y continuará con su plaza docente. En caso de que acredite la suficiencia

8. Expedición de Nombramiento Definitivo por permanencia, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

b) Procesos de Promoción por incremento de horas

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación de los docentes y técnico docentes susceptibles al incremento de horas, conforme a los resultados del proceso de evaluación del desempeño.
6. Asignación de las plazas y la adscripción, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

en el nivel de desempeño correspondiente al término del periodo de inducción, la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado otorgará el Nombramiento Definitivo con la categoría de Asesor Técnico Pedagógico prevista en la estructura ocupacional autorizada (Art. 31 de la LGSPD).

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación de los docentes y técnico docentes susceptibles al incremento de horas, conforme a los resultados del proceso de evaluación del desempeño.
6. Asignación de las plazas y la adscripción, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación de los docentes y técnico docentes susceptibles al incremento de horas, conforme a los resultados del proceso de evaluación del desempeño.

6. Asignación de las plazas y la adscripción, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación de los docentes y técnico docentes susceptibles al incremento de horas, conforme a los resultados del proceso de evaluación del desempeño.
6. Asignación de las plazas y la adscripción, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para los Procesos de Promoción por incremento de horas a Docentes y Técnico Docentes en la Educación Básica y Media Superior.

4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación de los docentes y técnico docentes susceptibles al incremento de horas, conforme a los resultados del proceso de evaluación del desempeño.
6. Asignación de las plazas y la adscripción, con estricto apego a las listas de prelación emanadas de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

c) Procesos de Promoción con cambio de categoría (EMS)

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación del Personal del Servicio Profesional Docente susceptible a Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior conforme a los resultados del proceso de Evaluación del desempeño.
6. Asignación cambio de categoría, con estricto apego a los resultados de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.

3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación del Personal del Servicio Profesional Docente susceptible a Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior conforme a los resultados del proceso de Evaluación del desempeño.
6. Asignación cambio de categoría, con estricto apego a los resultados de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación del Personal del Servicio Profesional Docente susceptible a Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior conforme a los resultados del proceso de Evaluación del desempeño.
6. Asignación cambio de categoría, con estricto apego a los resultados de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.

3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación del Personal del Servicio Profesional Docente susceptible a Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior conforme a los resultados del proceso de Evaluación del desempeño.
6. Asignación cambio de categoría, con estricto apego a los resultados de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de los Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Determinación del Personal del Servicio Profesional Docente susceptible a Procesos de Promoción con cambio de categoría en Educación Media Superior conforme a los resultados del proceso de Evaluación del desempeño.
6. Asignación cambio de categoría, con estricto apego a los resultados de la Evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.

IV. Reconocimiento en el Servicio

a) Procesos de Reconocimiento a Docentes y Técnico Docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos con carácter temporal; así como a Personal con cargos de Dirección que realizará funciones adicionales de Asesoría Técnica

Metas 2015

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
5. Selección de docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y del personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
6. Otorgamiento de reconocimientos al personal que se desempeñará como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
5. Selección de docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y del personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
6. Otorgamiento de reconocimientos al personal que se desempeñará como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica

2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
5. Selección de docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y del personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
6. Otorgamiento de reconocimientos al personal que se desempeñará como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica

4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
5. Selección de docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y del personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
6. Otorgamiento de reconocimientos al personal que se desempeñará como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica
5. Selección de docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y del personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica

6. Otorgamiento de reconocimientos al personal que se desempeñará como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y reconocimiento al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
5. Selección de docentes y técnicos docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y del personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.
6. Otorgamiento de reconocimientos al personal que se desempeñará como Asesores Técnico Pedagógicos en Educación Básica y Media Superior; y al personal con cargos de Dirección que realizará funciones de Asesoría Técnica.

b) Procesos de Reconocimiento a Docentes y Técnico Docentes frente a grupo que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior

Metas 2015

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
5. Selección docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
6. Otorgamiento de reconocimientos docentes, técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.

3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
5. Selección docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
6. Otorgamiento de reconocimientos docentes, técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
5. Selección docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
6. Otorgamiento de reconocimientos docentes, técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
5. Selección docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
6. Otorgamiento de reconocimientos docentes, técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.

4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
5. Selección docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
6. Otorgamiento de reconocimientos docentes, técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
3. Publicación de los lineamientos y criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo el proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario de actividades y de los lineamientos y criterios técnicos del proceso de reconocimiento a docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
5. Selección docentes y técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.
6. Otorgamiento de reconocimientos docentes, técnicos docentes que realizarán la tutoría al personal sujeto a evaluación en Educación Básica y Media Superior.

V. Permanencia en el Servicio

5.1. Evaluación del desempeño

Metas 2015

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de la Evaluación del Desempeño con para la Permanencia en el Servicio de docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones del desempeño.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del desempeño, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización de la Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior⁵⁶.
6. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia.
7. Organización y asignación de apoyos de tutoría y formación continua, a Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados insuficientes en la evaluación del desempeño como primera oportunidad para la permanencia.

Metas 2016

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de la Evaluación del Desempeño con para la Permanencia en el Servicio de docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.

⁵⁶ En función de las condiciones de factibilidad para la implementación de las evaluaciones, durante el primer semestre de 2016 se podrá llevar a cabo una segunda fase para completar la primera evaluación del desempeño para docentes, técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que, perteneciendo al ciclo escolar 2015-2016, no hayan sido evaluados en 2015.

2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones del desempeño.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del desempeño en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización de la Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
6. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia.
7. Organización y asignación de apoyos de tutoría y formación continua, a Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados insuficientes en la evaluación del desempeño como primera oportunidad para la permanencia.
8. Realización de la Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
9. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia.
10. Organización y asignación de apoyos de tutoría y formación continua, a Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados insuficientes en la evaluación del desempeño como segunda oportunidad para la permanencia.

Metas 2017

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de la Evaluación del Desempeño con para la Permanencia en el Servicio de docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones del desempeño.

3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del desempeño, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos publicados y criterios técnicos.
5. Realización de la Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
6. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia.
7. Organización y asignación de apoyos de tutoría y formación continua, a Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados insuficientes en la evaluación del desempeño como primera oportunidad para la permanencia.
8. Realización de la Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
9. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia.
10. Organización y asignación de apoyos de tutoría y formación continua, a Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados insuficientes en la evaluación del desempeño como segunda oportunidad para la permanencia.
11. Realización de la Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
12. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia.

Metas 2018

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de la Evaluación del Desempeño con para la Permanencia en el Servicio de docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones del desempeño.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del desempeño, en la Educación Básica y Media Superior.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización de la Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
6. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia.
7. Organización y asignación de apoyos de tutoría y formación continua, a Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados insuficientes en la evaluación del desempeño como segunda oportunidad para la permanencia.
8. Realización de la Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
9. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia.

Metas 2019

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de la Evaluación del Desempeño con para la Permanencia en el Servicio de docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.

2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones del desempeño 2019-2020.
3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del desempeño, en la Educación Básica y Media Superior, para el ciclo escolar 2019-2020.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización de la Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
6. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia.
7. Organización y asignación de apoyos de tutoría y formación continua, a Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados insuficientes en la evaluación del desempeño como segunda oportunidad para la permanencia.
8. Realización de la Evaluación del Desempeño para la Permanencia al grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados satisfactorios en la evaluación de desempeño 2015.
9. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia.

Metas 2020

1. Realización de análisis, estudios o consultas que apoyen la planeación, congruencia y pertinencia del diseño, implementación y seguimiento de la Evaluación del Desempeño con para la Permanencia en el Servicio de docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.
2. Publicación del calendario anual de actividades para la implementación de las Evaluaciones del desempeño 2018-2019.

3. Publicación de los Lineamientos y Criterios técnicos correspondientes para llevar a cabo la evaluación del desempeño, en la Educación Básica y Media Superior, para el ciclo escolar 2018-2019.
4. Ejecución del calendario anual y de los Lineamientos y criterios técnicos publicados.
5. Realización de la Evaluación del Desempeño para la Permanencia al grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados satisfactorios en la evaluación de desempeño 2016.
6. Publicación de los dictámenes de permanencia, con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia.
7. Realización de la Evaluación del Desempeño para la Permanencia al grupo de Docentes, Técnico docentes en servicio y quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior, que obtuvieron resultados no satisfactorios en la evaluación de desempeño 2019.

Anexos

Anexo I. Calendario anual de evaluaciones 2015-2020.

a) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2015

2015 (21 evaluaciones)

INGRESO (4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EB) 2. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EMS) 3. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2014-2015 (EB) 4. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2014-2015 (EMS)
PROMOCIÓN (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EB) 2. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EMS) 3. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EB) 4. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EMS) 5. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EB) 6. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EMS)
RECONOCIMIENTO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 2. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 3. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 4. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 5. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EB) 6. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EMS)
PERMANENCIA (5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes y Técnico Docentes en servicio (EB) 2. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 3. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 4. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 5. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos)

b) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2016

2016 (33 evaluaciones)

INGRESO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EB) 2. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EMS) 3. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2015-2016 (EB) 4. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2015-2016 (EMS) 5. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2014-2015 (EB) 6. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2014-2015 (EMS)
PROMOCIÓN (11)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EB) 2. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EMS) 3. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EB) 4. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EMS) 5. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EB) 6. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EMS) 7. Promoción en la función con cambio de categoría (EMS) 8. Promoción en la función con incentivos (EB) 9. Promoción en la función con incentivos (EMS) 10. Promoción por incremento de horas (EB) 11. Promoción por incremento de horas (EMS)
RECONOCIMIENTO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 2. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 3. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 4. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 5. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EB) 6. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EMS)
PERMANENCIA (10)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EB) 2. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 3. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 4. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 5. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos) 6. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EB) 7. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 8. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 9. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 10. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos)

c) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2017

2017 (40 evaluaciones)

INGRESO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EB) 2. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EMS) 3. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2016-2017 (EB) 4. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2016-2017 (EMS) 5. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2015-2016 (EB) 6. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2015-2016 (EMS)
PROMOCIÓN (13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EB) 2. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EMS) 3. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EB) 4. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EMS) 5. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EB) 6. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EMS) 7. Promoción en la función con cambio de categoría (EMS) 8. Promoción en la función con incentivos (EB) 9. Promoción en la función con incentivos (EMS) 10. Promoción por incremento de horas (EB) 11. Promoción por incremento de horas (EMS) 12. Evaluación del desempeño a los Docentes promovidos a ATP en 2015 (EB) 13. Evaluación del desempeño a los Docentes promovidos a ATP en 2015 (EMS)
RECONOCIMIENTO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 2. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 3. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 4. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 5. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EB) 6. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EMS)
PERMANENCIA (15)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EB) 2. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 3. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 4. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 5. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos) 6. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EB) 7. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 8. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 9. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 10. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos) 11. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EB) 12. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS)

	<ol style="list-style-type: none">13. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB)14. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB)15. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos)
--	--

d) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2018

2018 (35 evaluaciones)

INGRESO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EB) 2. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EMS) 3. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2017-2018 (EB) 4. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2017-2018 (EMS) 5. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2016-2017 (EB) 6. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2016-2017 (EMS)
PROMOCIÓN (13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EB) 2. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EMS) 3. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EB) 4. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EMS) 5. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EB) 6. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EMS) 7. Promoción en la función con cambio de categoría (EMS) 8. Promoción en la función con incentivos (EB) 9. Promoción en la función con incentivos (EMS) 10. Promoción por incremento de horas (EB) 11. Promoción por incremento de horas (EMS) 12. Evaluación del desempeño a los Docentes promovidos a ATP en 2016 (EB) 13. Evaluación del desempeño a los Docentes promovidos a ATP en 2016 (EMS)
RECONOCIMIENTO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 2. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 3. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 4. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 5. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EB) 6. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EMS)
PERMANENCIA (10)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EB) 2. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 3. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 4. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 5. Evaluación del Desempeño como segunda oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos) 6. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EB) 7. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 8. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 9. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 10. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al segundo grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos)

e) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2019

2019 (35 evaluaciones)

INGRESO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EB) 2. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EMS) 3. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2018-2019 (EB) 4. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2018-2019 (EMS) 5. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2017-2018 (EB) 6. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2017-2018 (EMS)
PROMOCIÓN (13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EB) 2. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EMS) 3. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EB) 4. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EMS) 5. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EB) 6. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EMS) 7. Promoción en la función con cambio de categoría (EMS) 8. Promoción en la función con incentivos (EB) 9. Promoción en la función con incentivos (EMS) 10. Promoción por incremento de horas (EB) 11. Promoción por incremento de horas (EMS) 12. Evaluación del desempeño a los Docentes promovidos a ATP en 2017 (EB) 13. Evaluación del desempeño a los Docentes promovidos a ATP en 2017 (EMS)
RECONOCIMIENTO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 2. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 3. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 4. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 5. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EB) 6. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EMS)
PERMANENCIA (10)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EB) 2. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 3. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 4. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 5. Evaluación del Desempeño como tercera oportunidad para la Permanencia al tercer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos) 6. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Docentes y Técnico Docentes en servicio (EB)* 7. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Docentes y Técnico Docentes en servicio (EMS)* 8. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Directores en servicio (EB)* 9. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Directores en servicio definitivos (EMS)* 10. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Supervisores en servicio (EB)*

* Incluye al personal con resultados satisfactorios en la evaluación del desempeño 2015.

f) Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2020

2020 (35 evaluaciones)

INGRESO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EB) 2. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EMS) 3. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2018-2019 (EB) 4. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2018-2019 (EMS) 5. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2017-2018 (EB) 6. Segunda Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2017-2018 (EMS)
PROMOCIÓN (13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EB) 2. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EMS) 3. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EB) 4. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EMS) 5. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EB) 6. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EMS) 7. Promoción en la función con cambio de categoría (EMS) 8. Promoción en la función con incentivos (EB) 9. Promoción en la función con incentivos (EMS) 10. Promoción por incremento de horas (EB) 11. Promoción por incremento de horas (EMS) 12. Evaluación del desempeño a los Docentes promovidos a ATP en 2018 (EB) 13. Evaluación del desempeño a los Docentes promovidos a ATP en 2018 (EMS)
RECONOCIMIENTO (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 2. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 3. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EB) 4. Selección de ATD temporales (Procesos de evaluación y establecimiento de requisitos en EMS) 5. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EB) 6. Selección de Asesores Técnicos a tareas de dirección en otras escuelas (EMS)
PERMANENCIA (10)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Docentes y Técnico Docentes en servicio (EB)* 2. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Docentes y Técnico Docentes en servicio (EMS)* 3. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Directores en servicio (EB)* 4. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Directores en servicio definitivos (EMS)* 5. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Supervisores en servicio (EB)* 6. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Docentes y Técnico Docentes en servicio con resultados no satisfactorios en 2019 (EB)** 7. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Docentes y Técnico Docentes en servicio con resultados no satisfactorios en 2019 (EMS)** 8. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Directores en servicio con resultados no satisfactorios en 2019 (EB)** 9. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Directores en servicio definitivos con resultados no satisfactorios en 2019 (EMS)** 10. Evaluación del Desempeño con fines de permanencia para Supervisores en servicio con resultados no satisfactorios en 2019 (EB)**

* Incluye al personal con resultados satisfactorios en la evaluación del desempeño 2016 y de nuevo ingreso 2014-2015 que ingresaron formalmente al servicio en 2016.

g) Resumen de procesos de evaluación del SPD 2014-2020

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Proceso							
Ingreso	2	4	6	6	6	6	6
Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión	1	6	6	8	8	8	8
Promoción en la función	---	---	2	2	2	2	2
Otras promociones: Incremento de horas	---	---	2	2	2	2	2
Promoción por cambio de categoría	---	---	1	1	1	1	1
<i>Subtotal de Promoción</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>13</i>
Reconocimiento	4	6	6	6	6	6	6
Permanencia	-	5	10	15	10	10	10
Total	7	21	33	40	35	35	35

Anexo II. Mapeo de procesos y subprocesos

Según la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, artículo 27 y la Ley General del Servicio Profesional Docente, artículo 7, en materia del Servicio Profesional Docente, el Instituto tiene las atribuciones de regulación y supervisión de los procesos de evaluación, en coordinación con las Autoridades Educativas Competentes. Por su parte a las Autoridades Educativas federal y locales, de conformidad con el artículo 14 fracción I Bis de la Ley General de Educación (LGE), les corresponde de manera concurrente, participar en las actividades tendientes a realizar evaluaciones para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente tanto en la educación básica, como en la educación media superior.

De acuerdo con lo anterior, a continuación se presenta en forma detallada el mapeo de procesos y sub-procesos, en el cual se precisan las acciones que deberán realizarse así como la distribución de responsabilidades entre las autoridades competentes para desarrollar las evaluaciones establecidas en la legislación correspondiente.

Proceso 1. Ingreso al Servicio Profesional Docente (Concurso de Oposición)

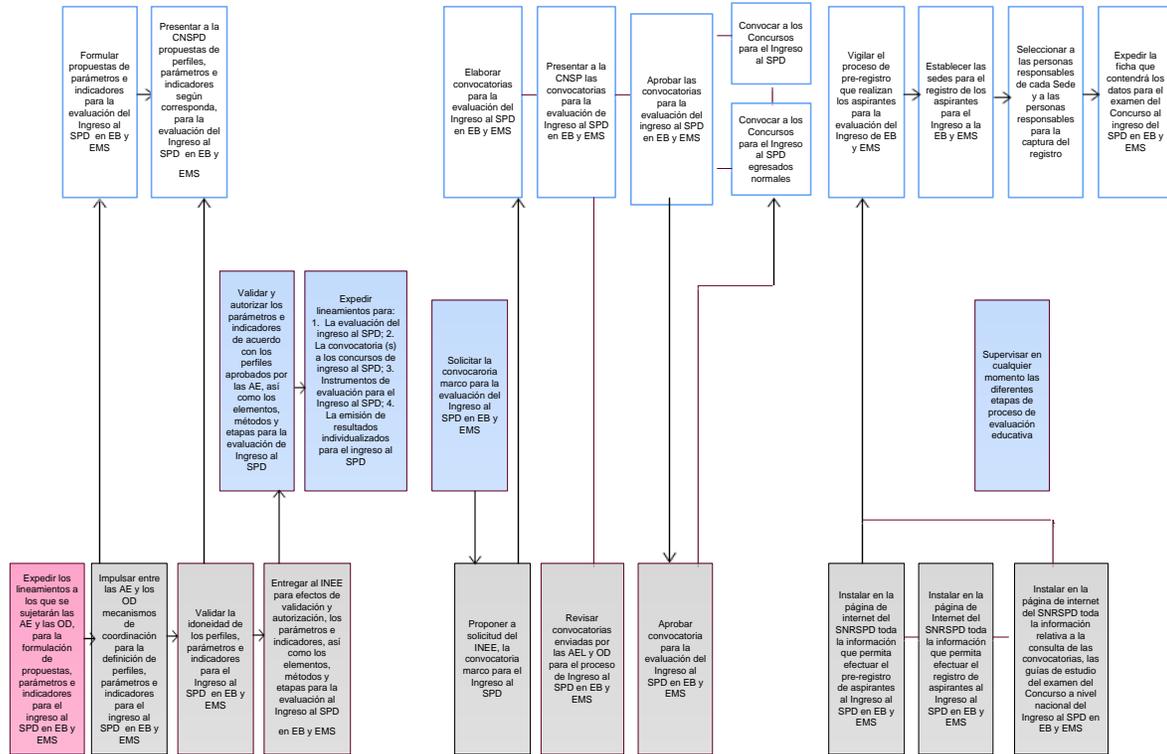
Subproceso 1.1. Validación y autorización de parámetros e indicadores; elementos, métodos y etapas de evaluación e instrumentos de evaluación

Subproceso 1.2. Emisión de convocatoria

Subproceso 1.3. Pre-registro y registro

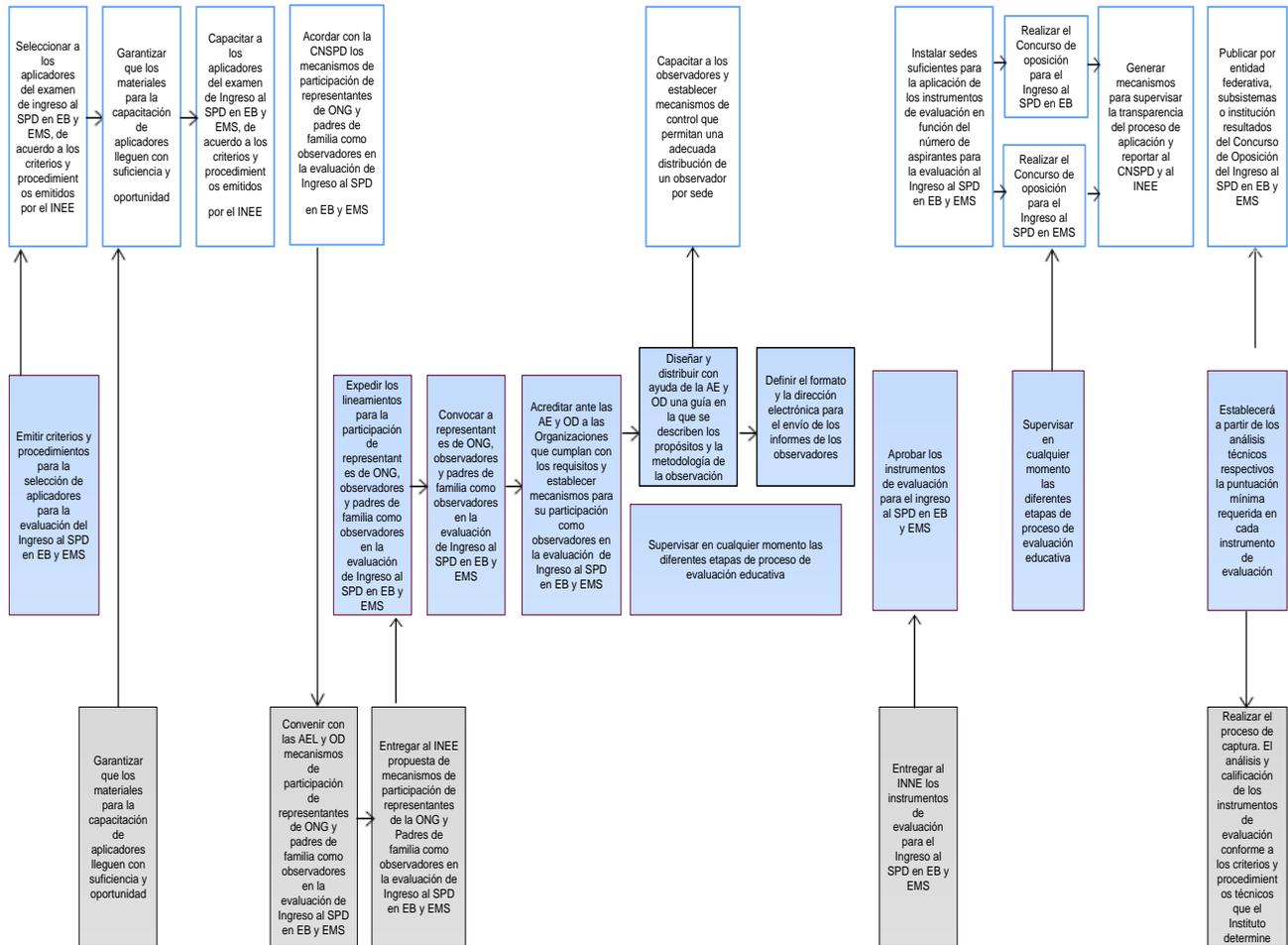
A.
E.
L.
Y
O.
D.

C
N
S
P
D

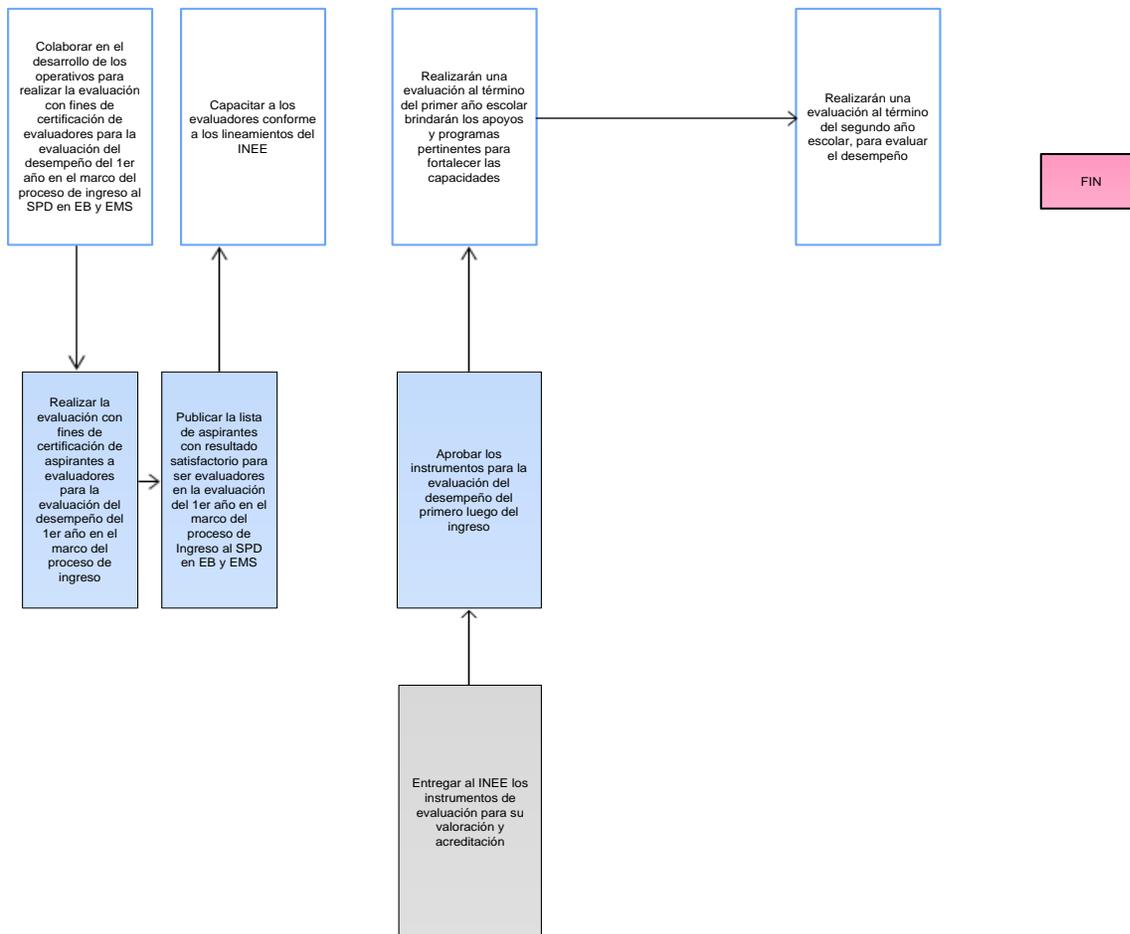


Subproceso 1.4. Aplicación de instrumento
 (Acreditación y capacitación de observadores)

Subproceso 1.4. Aplicación de instrumento (Procesos y
 organización de la aplicación)



Subproceso 1.6. Evaluación del desempeño
al primero y segundo año de ingreso
(Aplicación de instrumentos para la
evaluación del desempeño del primero y
segundo año)

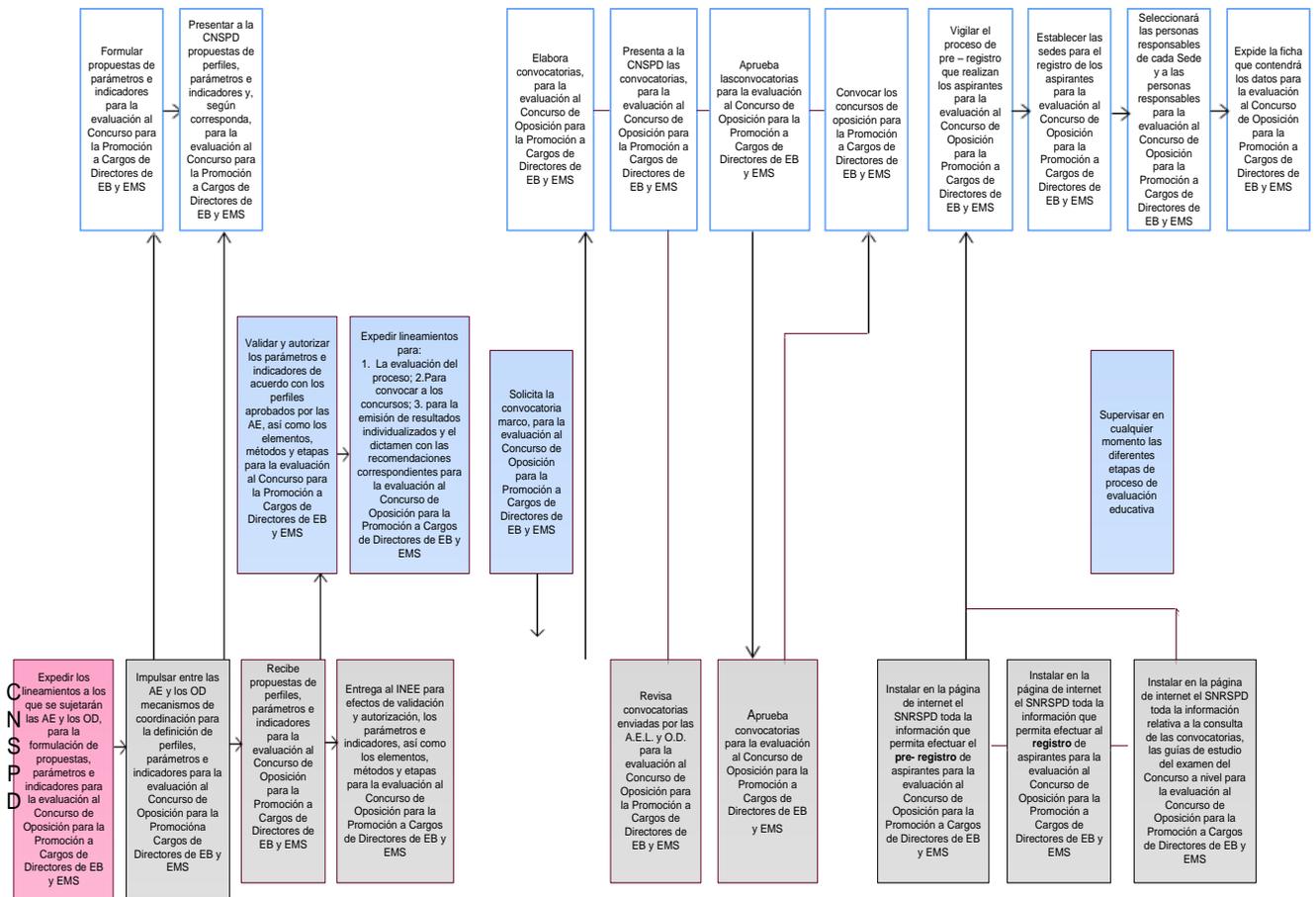


Proceso 2.1. Evaluación para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección

Subproceso 2.1.1. Validación y autorización de parámetros e indicadores; elementos, métodos y etapas de evaluación e instrumentos de evaluación

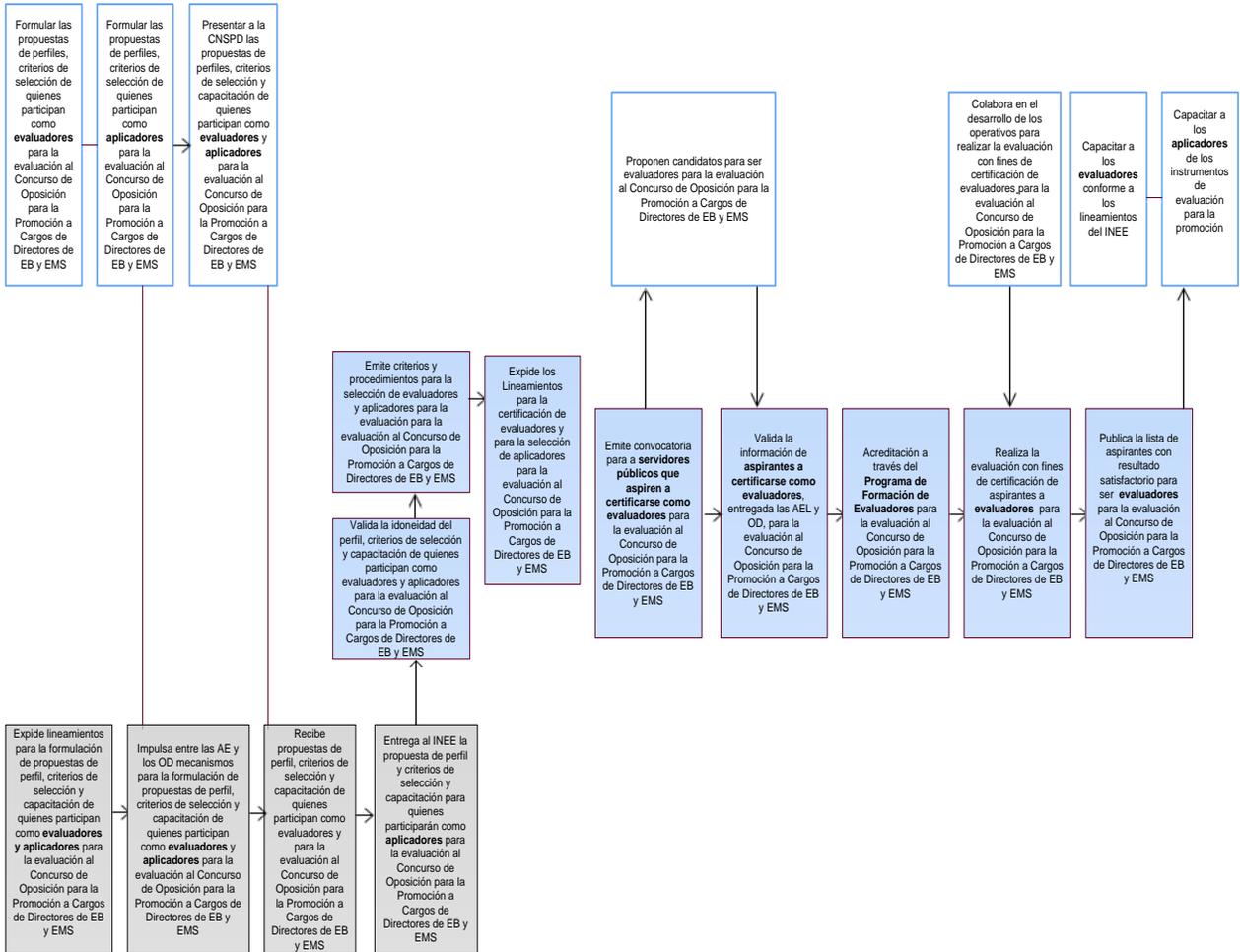
Subproceso 2.1.2. Emisión de convocatoria

Subproceso 2.1.3. Pre-registro y registro



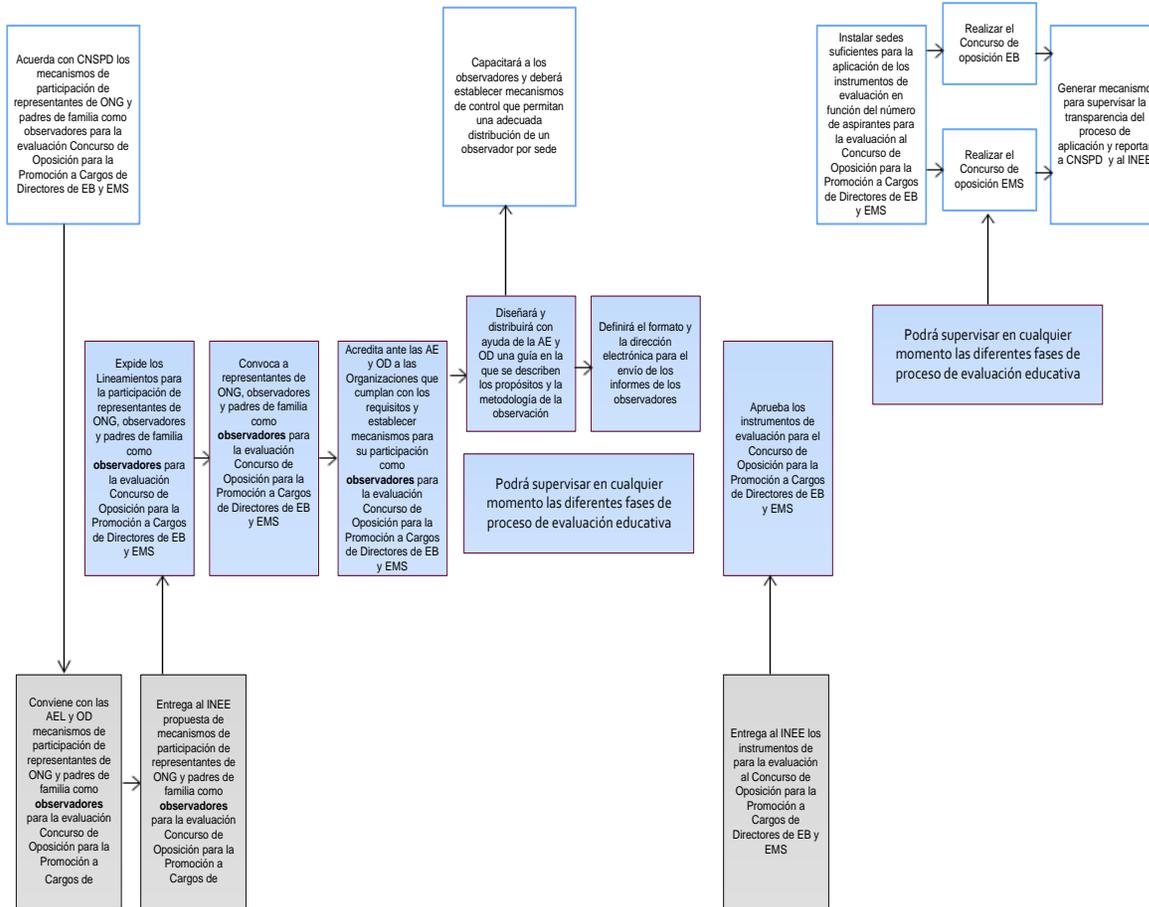
Subproceso 2.1.4. Aplicación de instrumento (Selección de aplicadores y certificación de evaluadores)

Subproceso 2.1.4. Aplicación de instrumento (Selección de aplicadores y certificación de evaluadores)

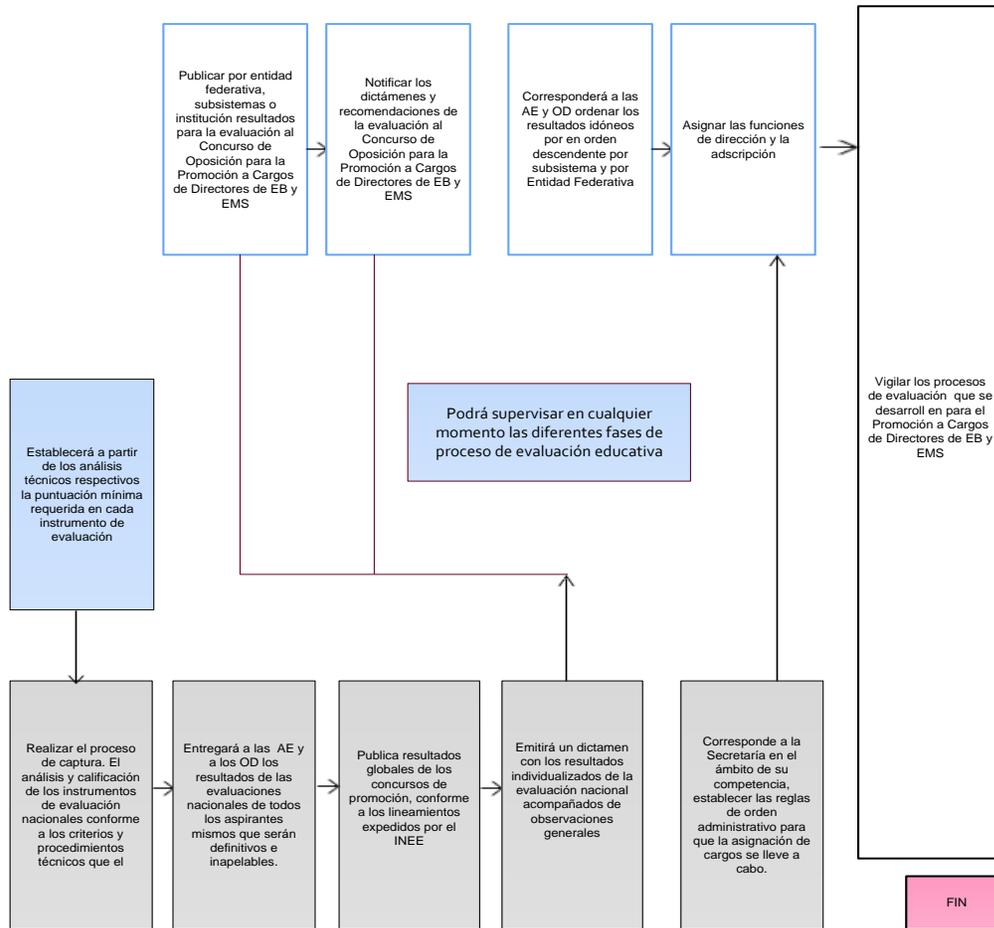


Subproceso 2.1.4. Aplicación de instrumento
 (acreditación y capacitación de observadores)

Subproceso 2.1.4. Aplicación de instrumento
 (procesos y organización de la aplicación)



Subproceso 2.1.5. Emisión de los resultados

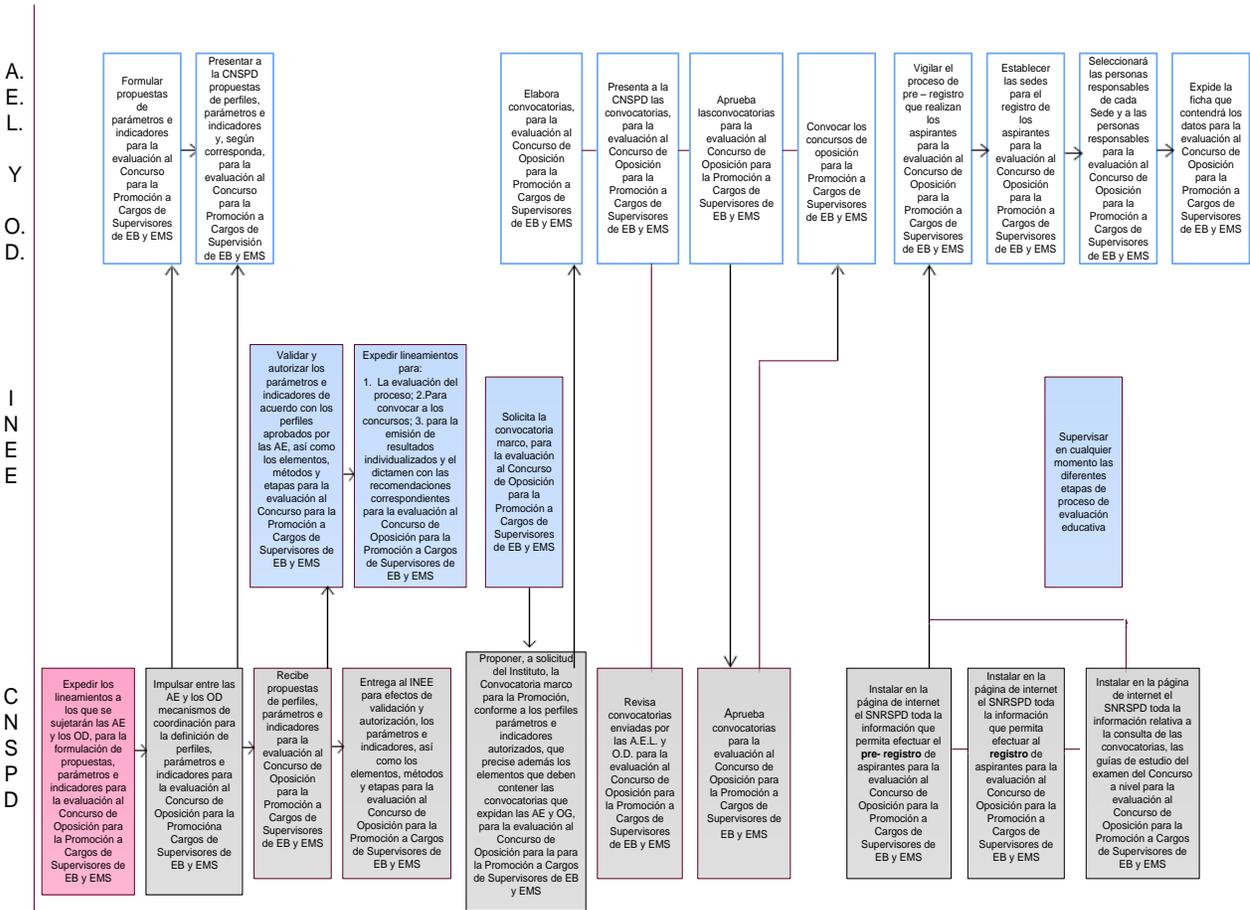


Proceso 2.2. Evaluación para la Promoción a Cargos con Funciones de Supervisión

Subproceso 2.2.1. Validación y autorización de parámetros e indicadores; elementos, métodos y etapas de evaluación e instrumentos de evaluación

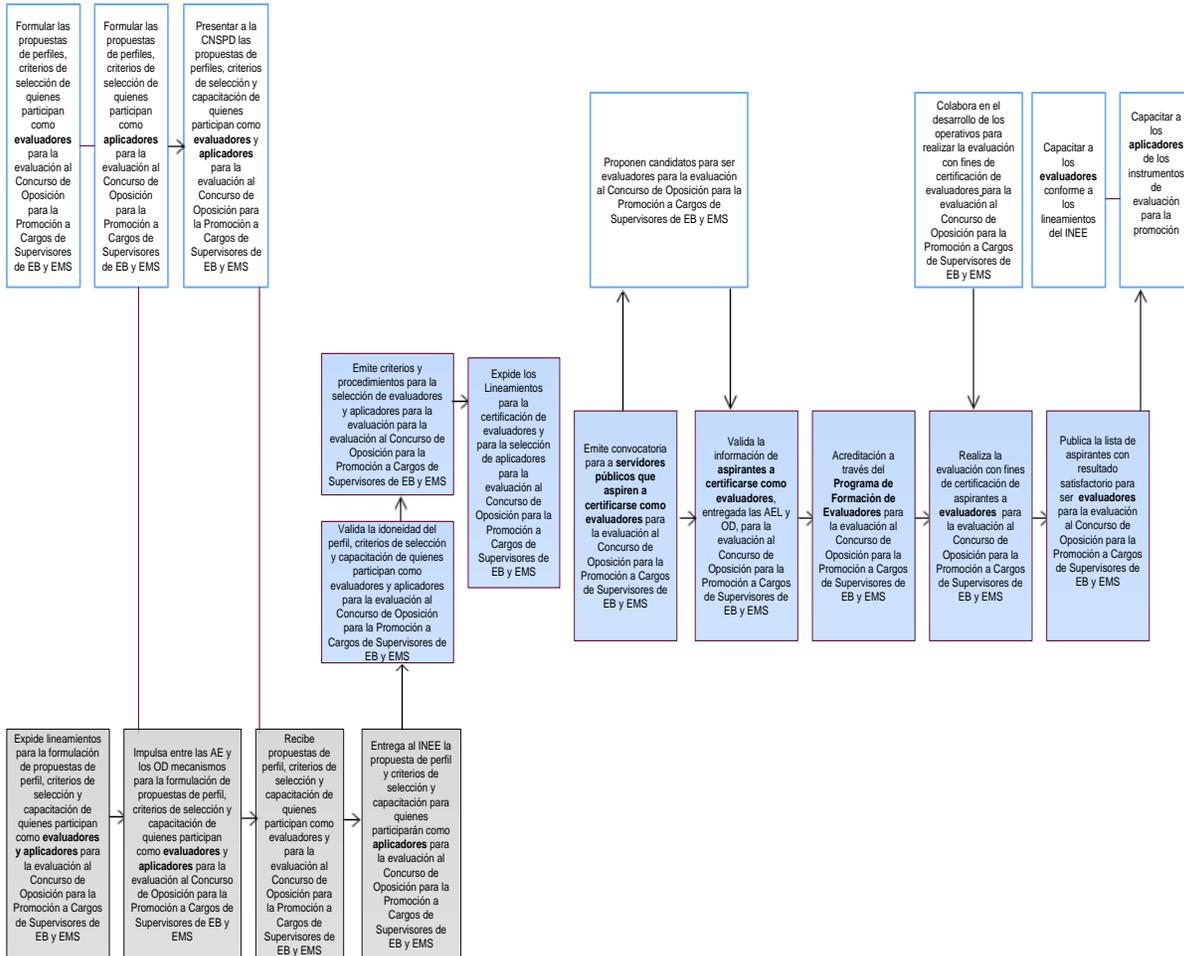
Subproceso 2.2.2. Emisión de convocatoria

Subproceso 2.2.3. Pre-registro y registro

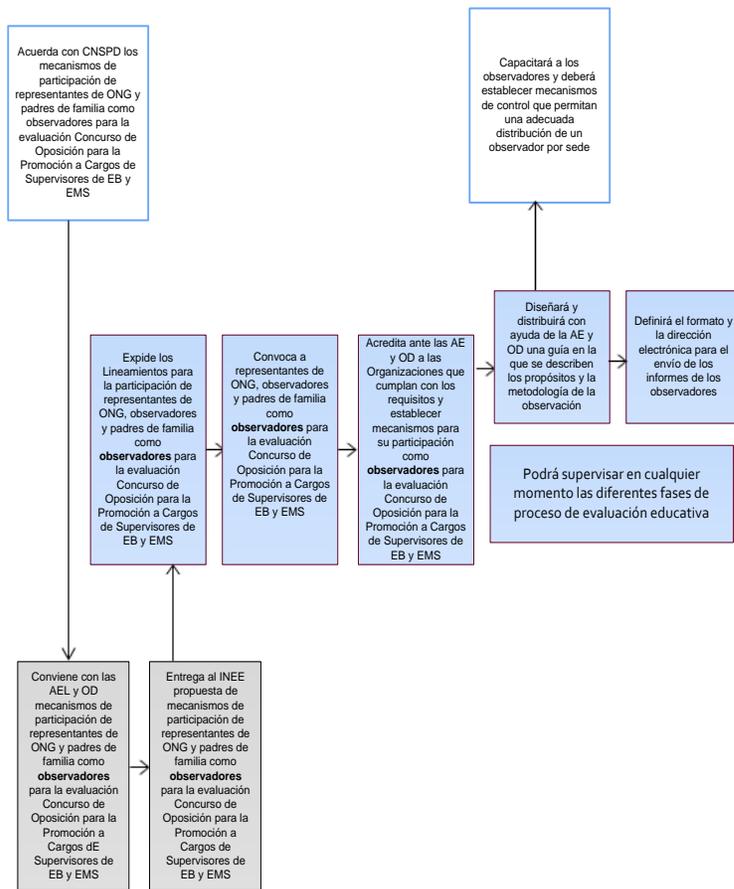


Subproceso 2.2.4. Aplicación de instrumento (Selección de aplicadores y certificación de evaluadores)

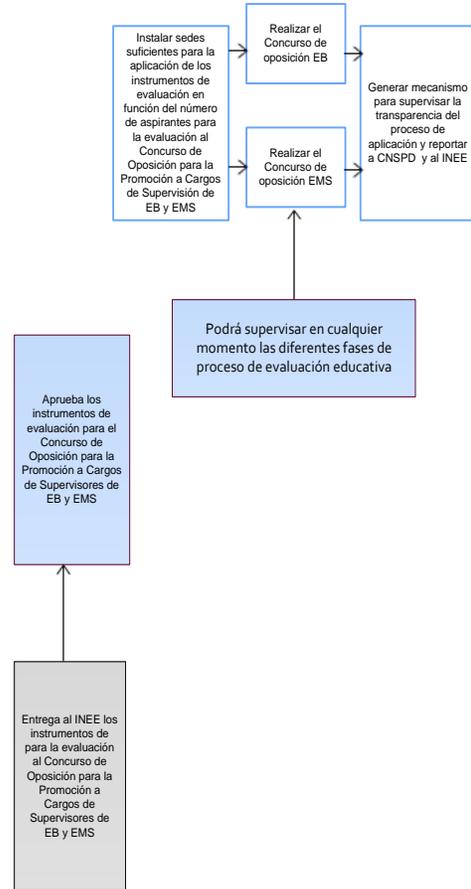
Subproceso 2.2.4. Aplicación de instrumento (Selección de aplicadores y certificación de evaluadores)



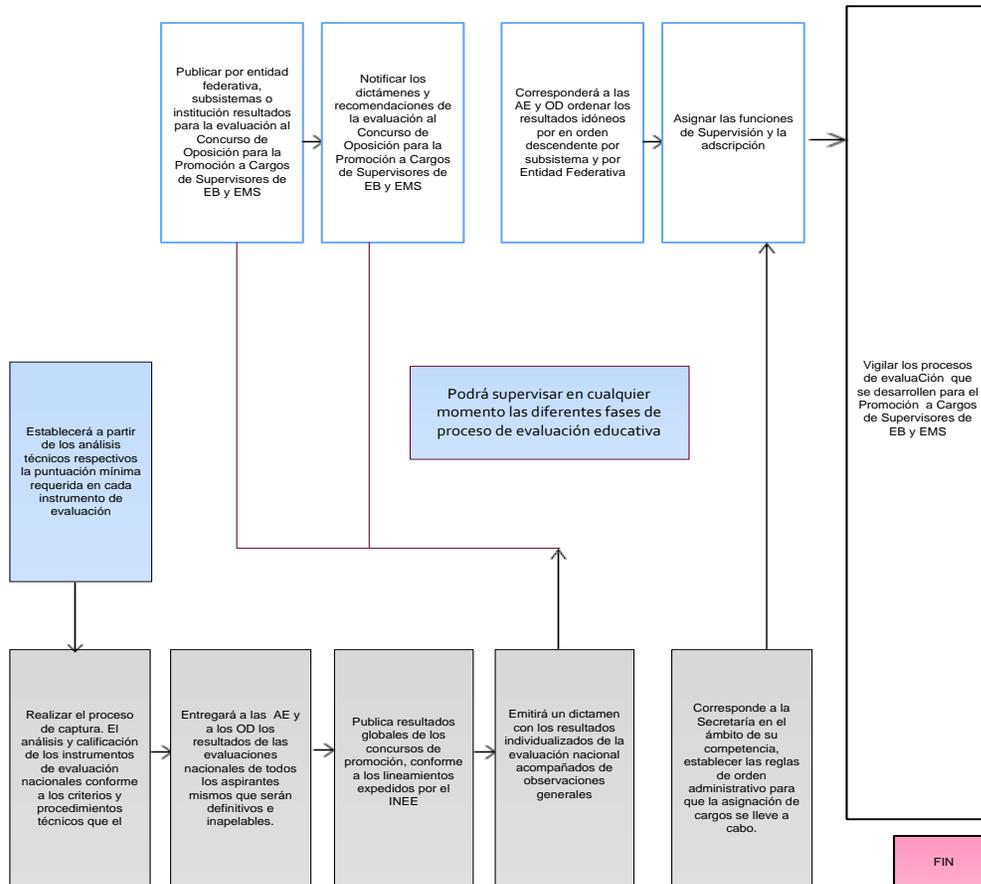
Subproceso 2.2.4. Aplicación de instrumento
 (acreditación y capacitación de observadores)



Subproceso 2.1.4. Aplicación de instrumento
 (procesos y organización de la aplicación)



Subproceso 2.1.5. Emisión de los resultados

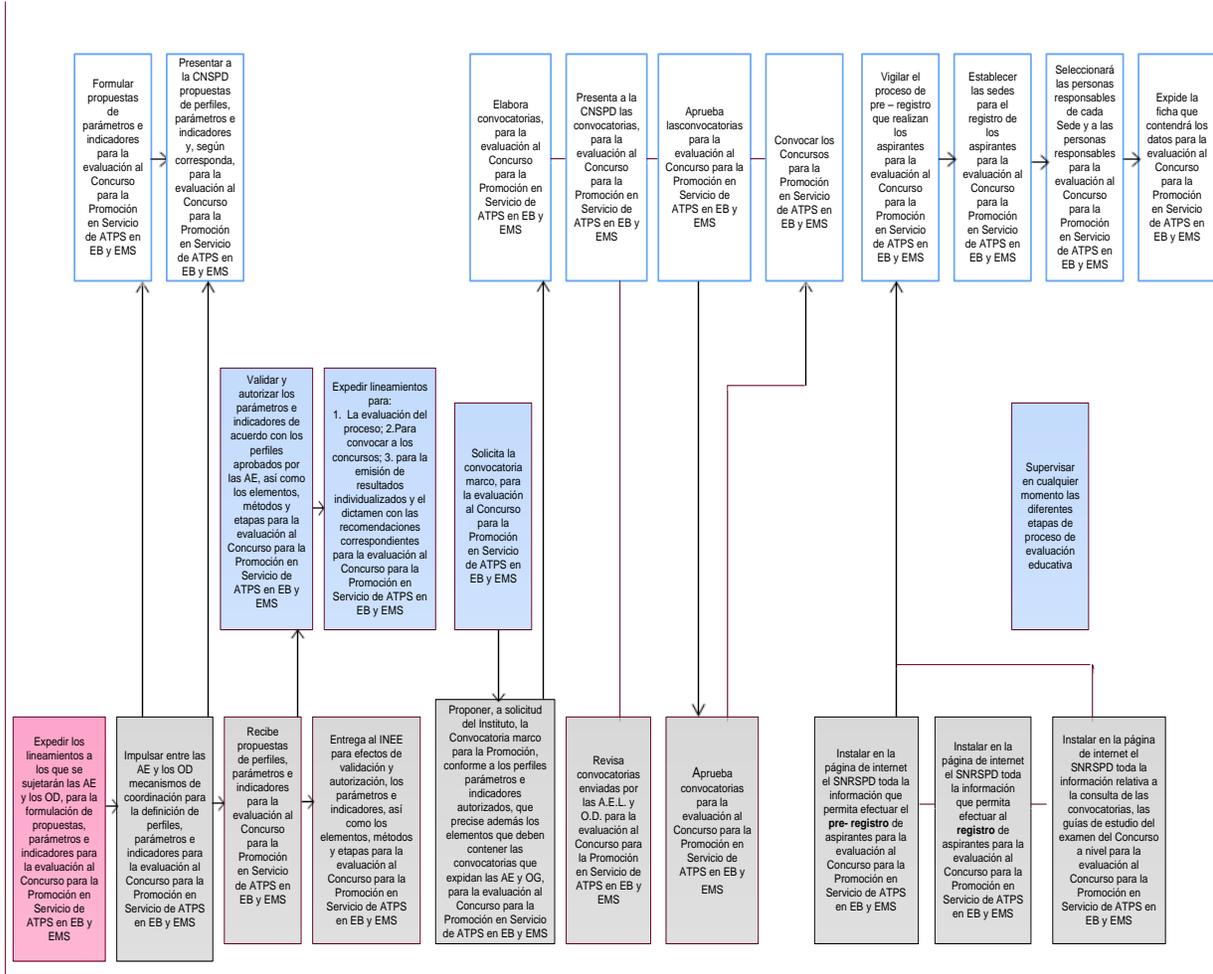


Proceso 2.3. Otras promociones en el Servicio: Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica

Subproceso 2.3.1. Validación y autorización de parámetros e indicadores; elementos, métodos y etapas de evaluación e instrumentos de evaluación

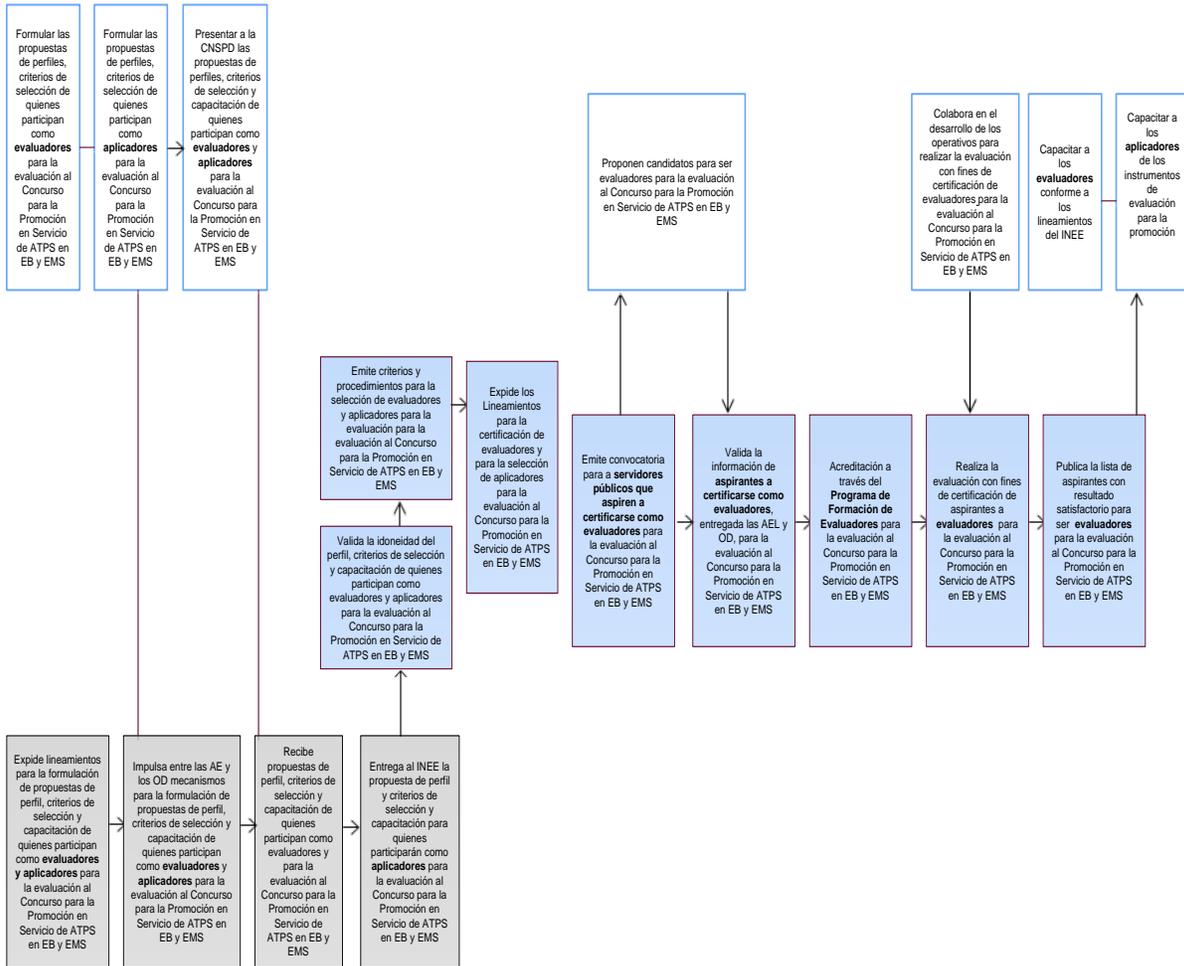
Subproceso 2.3.2. Emisión de convocatoria

Subproceso 2.3.3. Pre-registro y registro



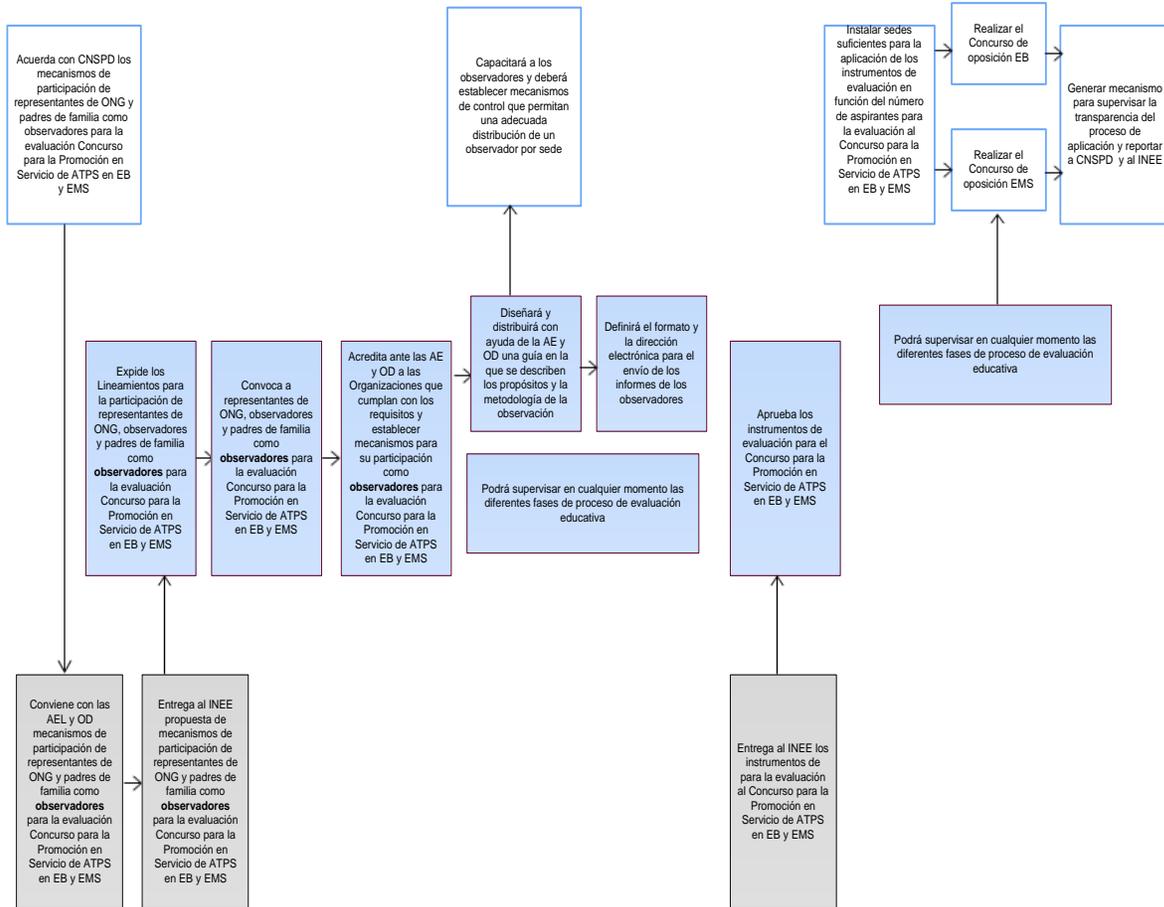
Subproceso 2.3.4. Aplicación de instrumento (Selección de aplicadores y certificación de evaluadores)

Subproceso 2.3.4. Aplicación de instrumento (Selección de aplicadores y certificación de evaluadores)

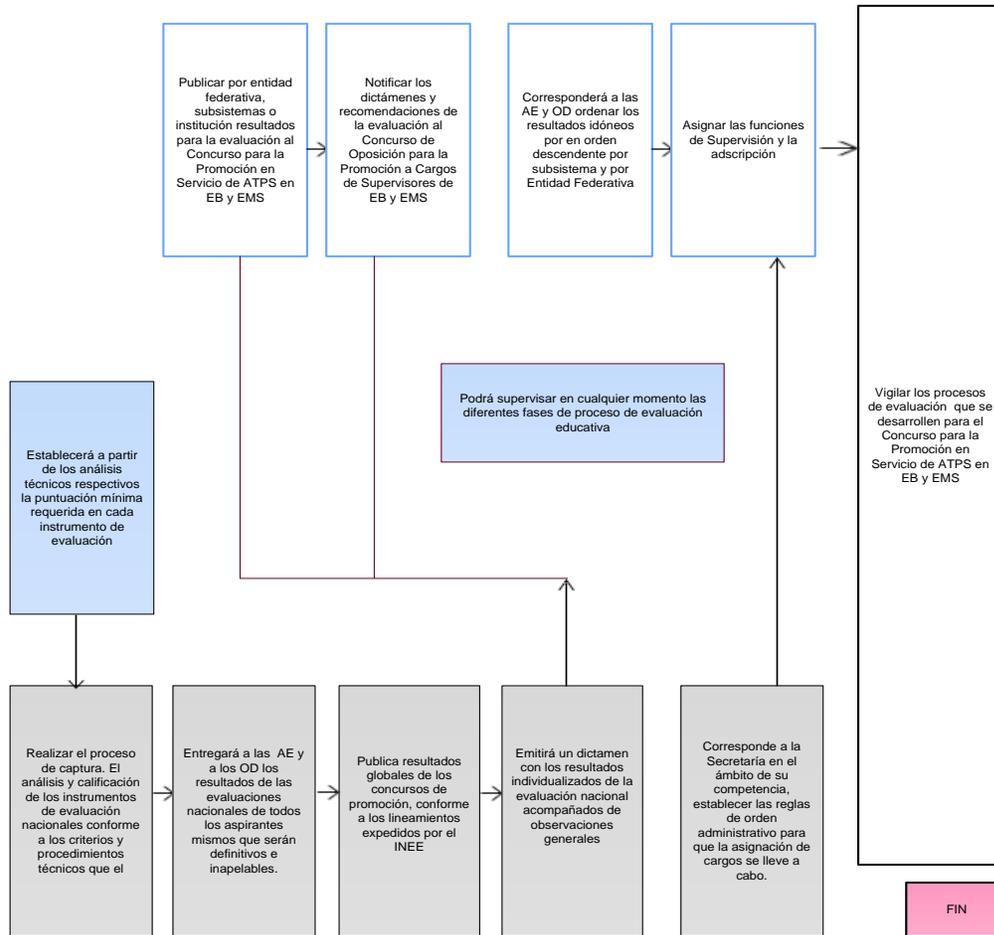


Subproceso 2.3.4. Aplicación de instrumento
 (acreditación y capacitación de observadores)

Subproceso 2.1.4. Aplicación de instrumento
 (procesos y organización de la aplicación)



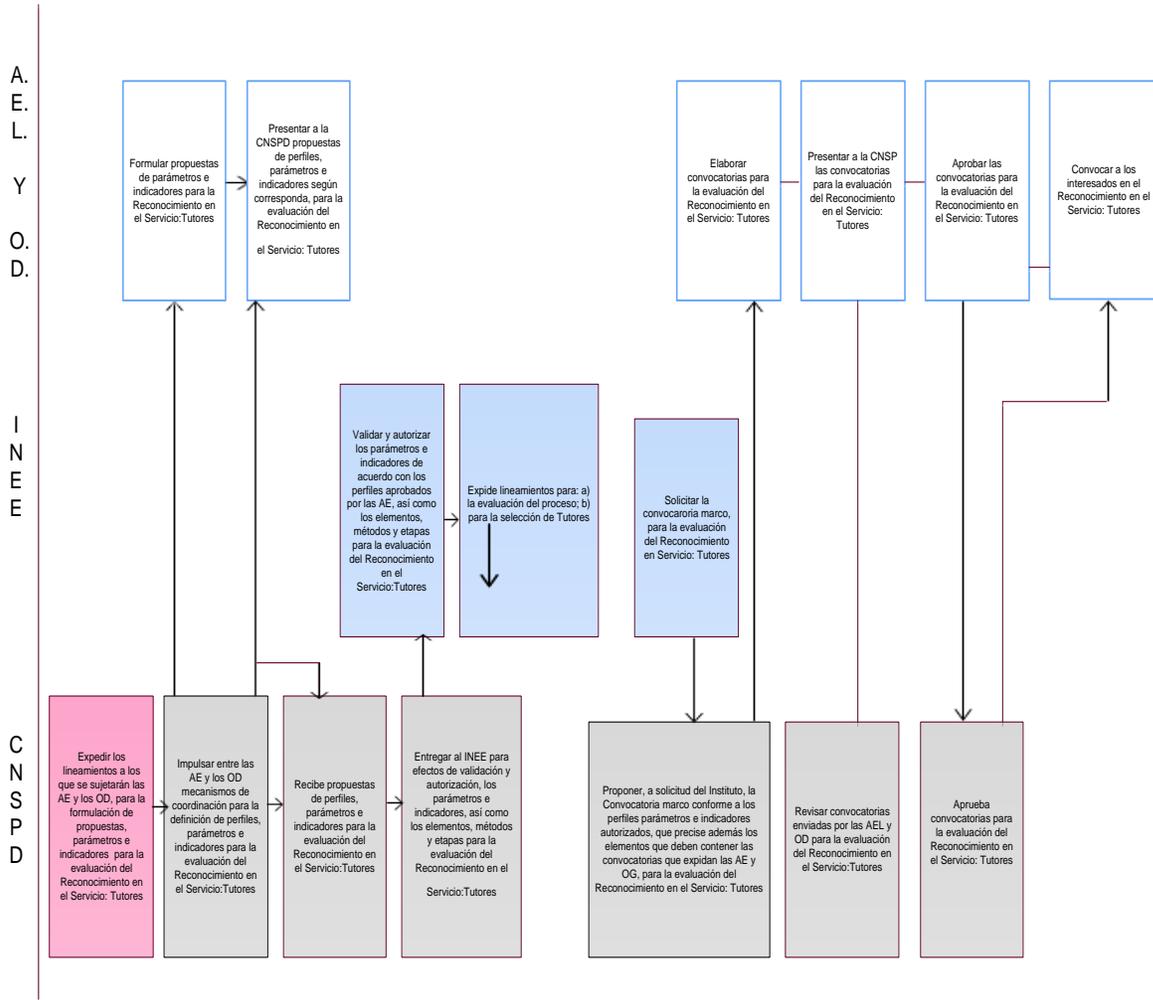
Subproceso 2.1.5. Emisión de los resultados



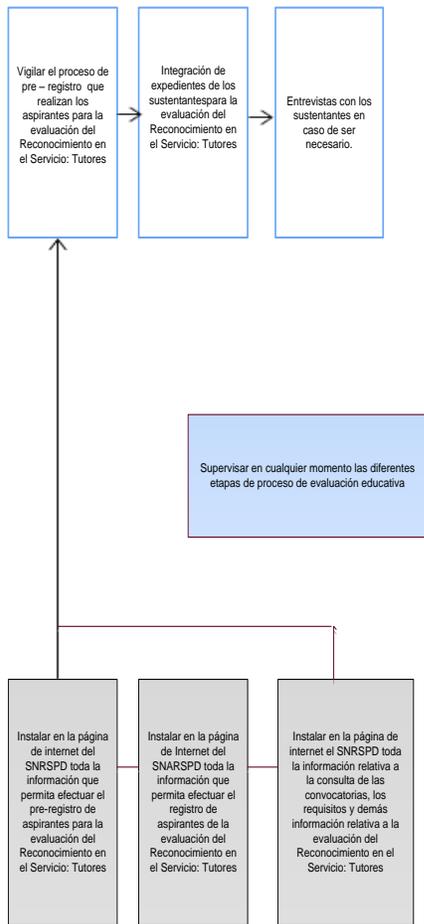
Proceso 3.1. Reconocimiento en el Servicio: Tutores

Subproceso 3.1.1. Validación y autorización de parámetros e indicadores; elementos, métodos y etapas de evaluación e instrumentos de evaluación.

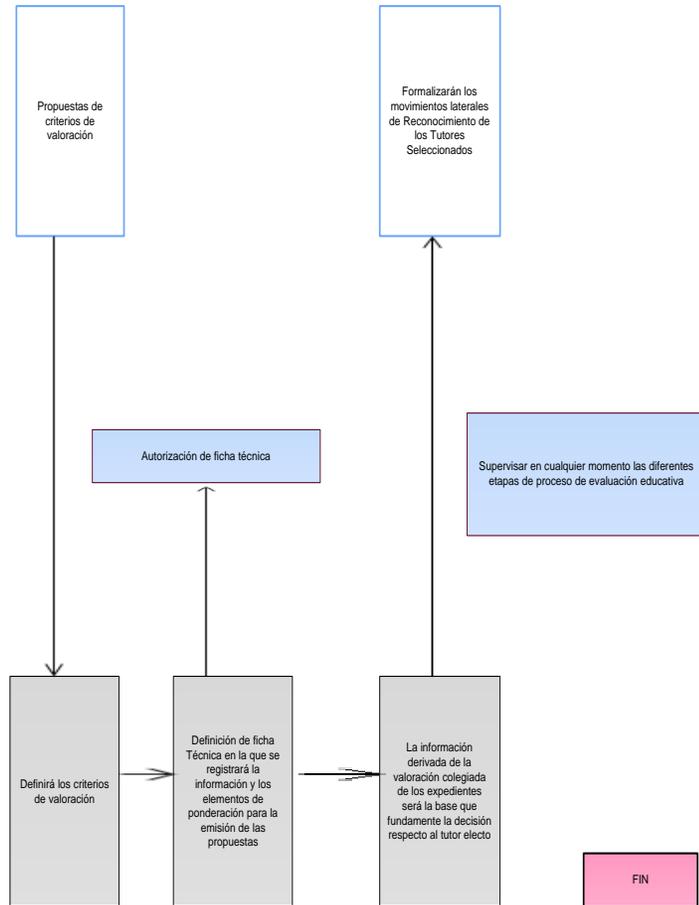
Subproceso 3.1.2. Emisión de convocatoria



Subproceso 3.1.3. Pre-registro y registro



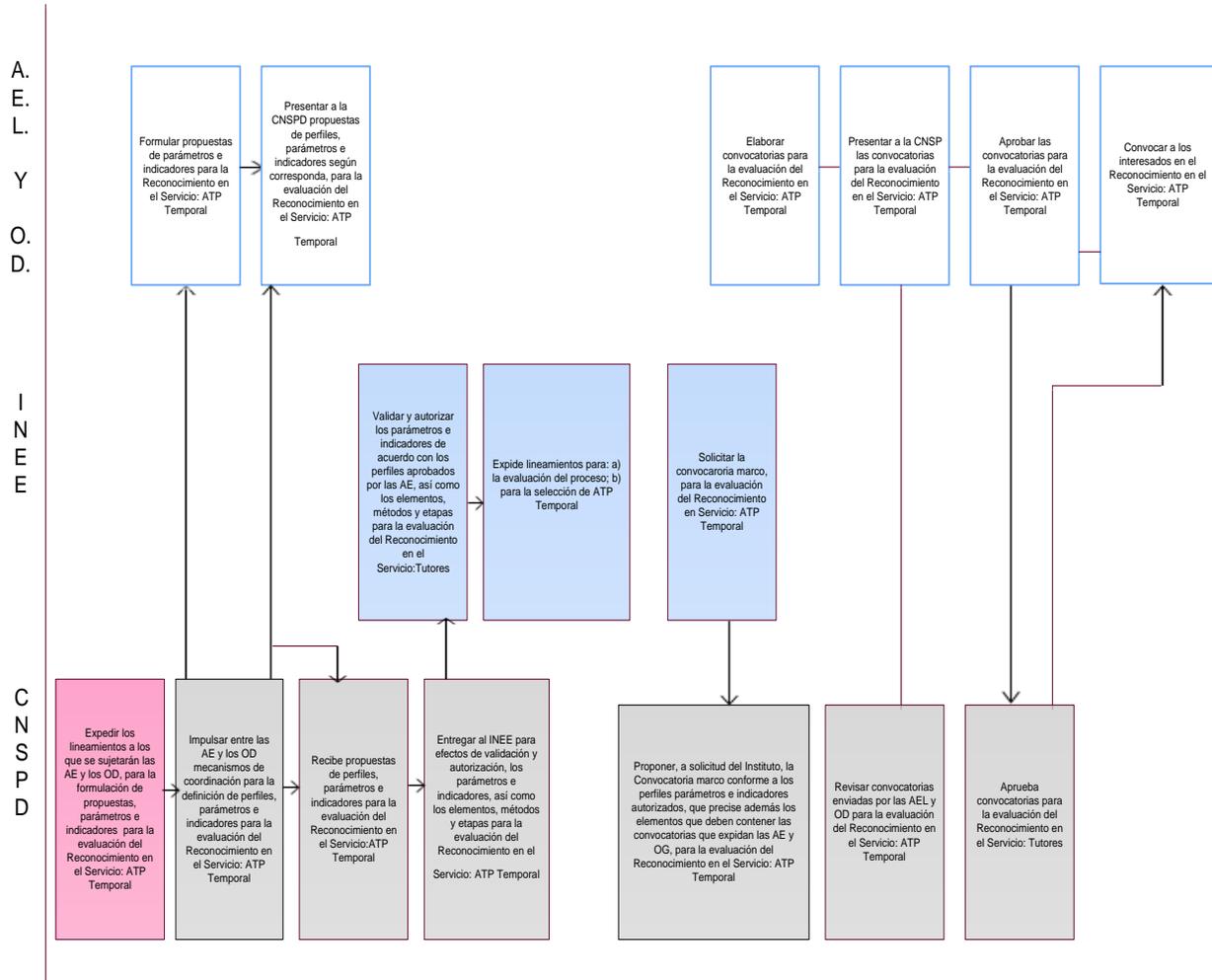
Subproceso 3.1.4. Aplicación de instrumento
 Subproceso 3.1.5. Emisión de resultados



Proceso 3. Reconocimiento en el Servicio: ATP Temporal.

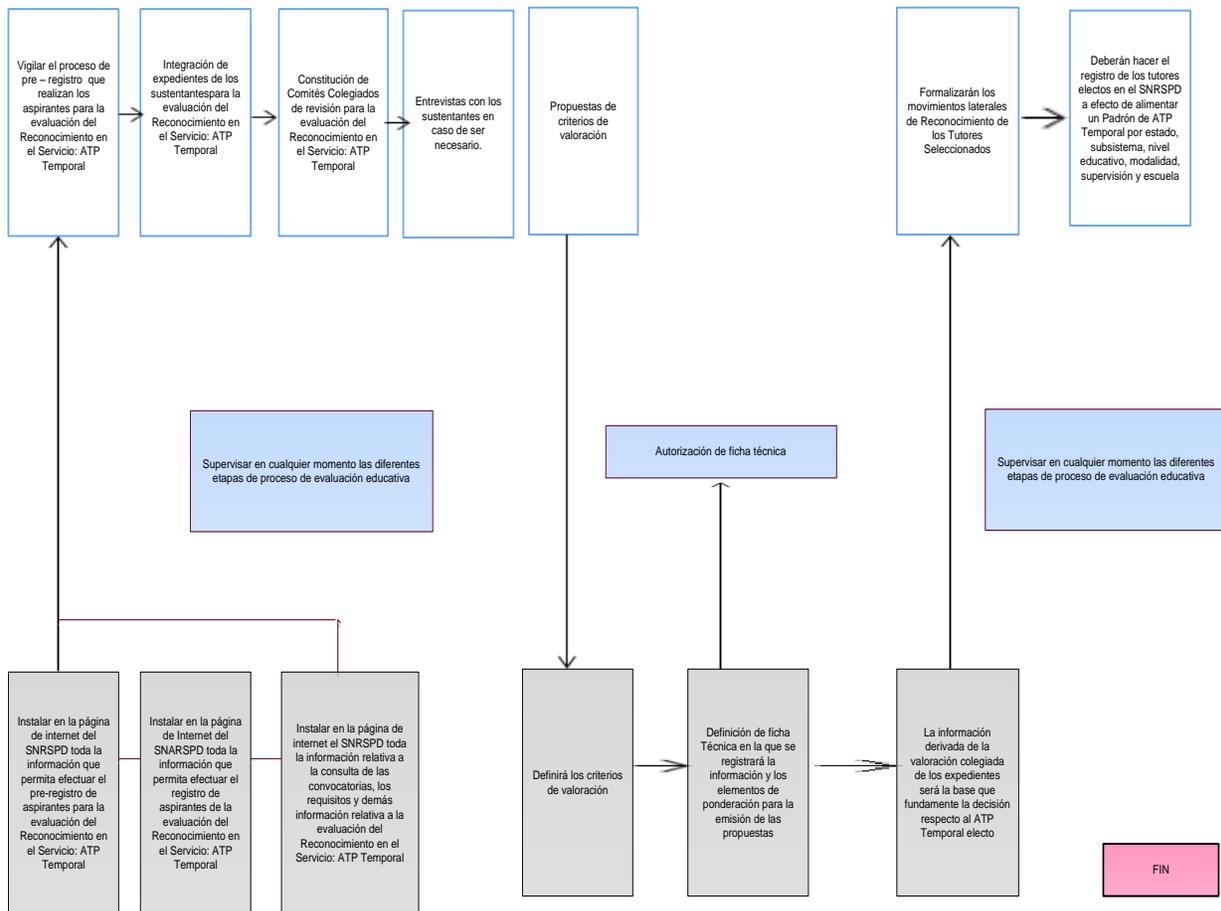
Subproceso 3.2.1. Validación y autorización de parámetros e indicadores; elementos, métodos y etapas de evaluación e instrumentos de evaluación.

Subproceso 3.2.2. Emisión de convocatoria



Subproceso 3.2.3. Pre-registro y registro

Subproceso 3.2.4. Aplicación de instrumento
 Subproceso 3.2.5. Emisión de resultados

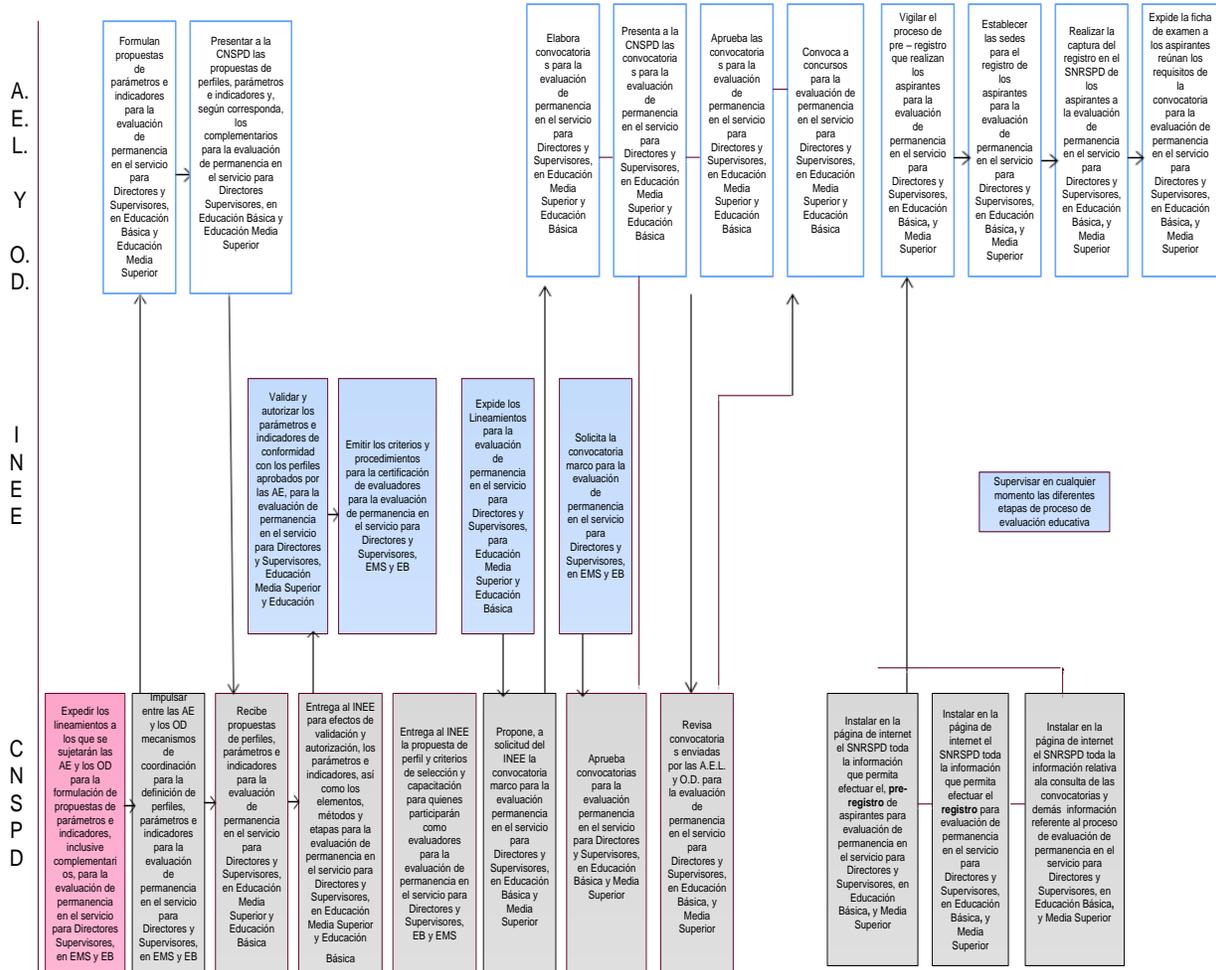


Proceso 4. Evaluación de Permanencia en el servicio Directores y Supervisores (Evaluación de desempeño).

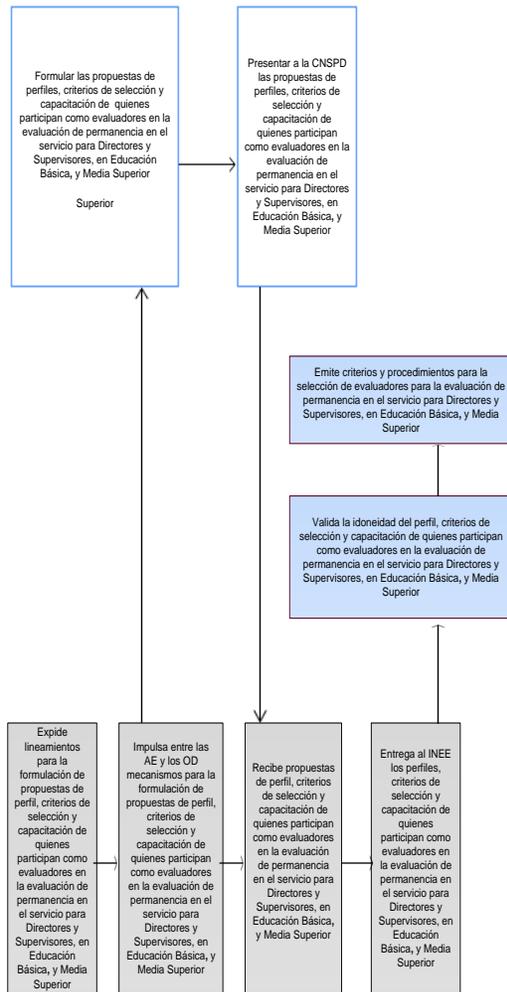
Subproceso 4.1. Validación y autorización de parámetros e indicadores; elementos, métodos y etapas de evaluación e instrumentos de evaluación

Subproceso 4.2. Emisión de convocatorias para la evaluación del desempeño y evaluaciones adicionales.

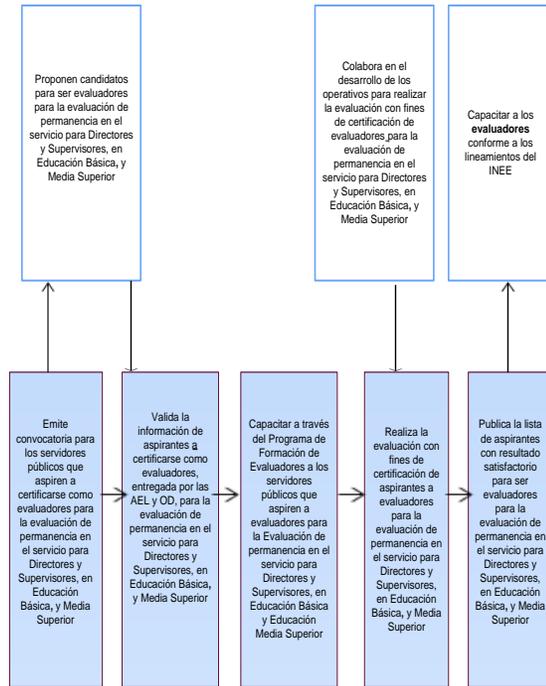
Subproceso 4.3. Pre-registro y registro para la evaluación del desempeño y evaluaciones adicionales.



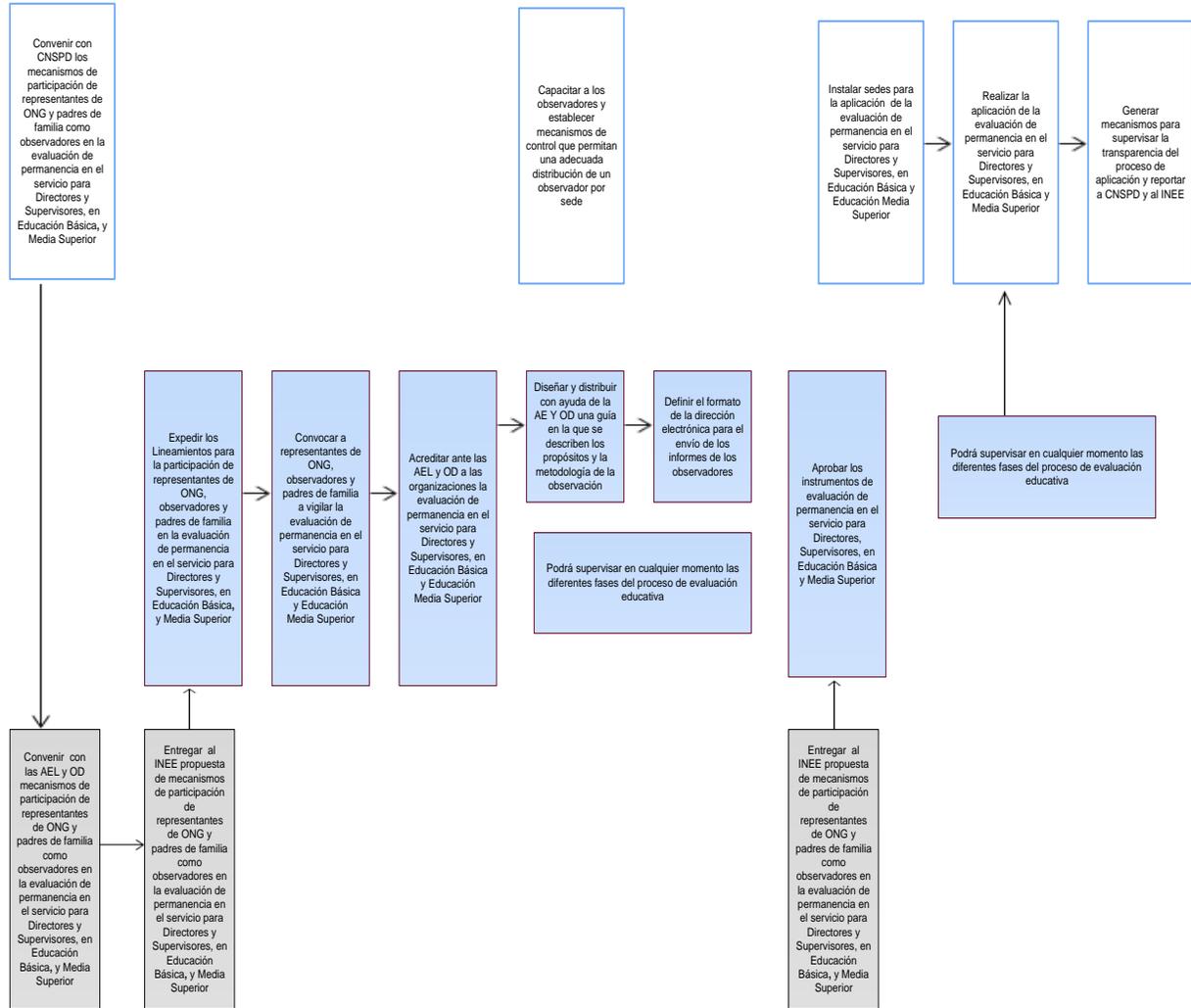
Subproceso 4.4. Aplicación de instrumento para la evaluación del desempeño y evaluaciones adicionales (Capacitación y certificación de evaluadores)



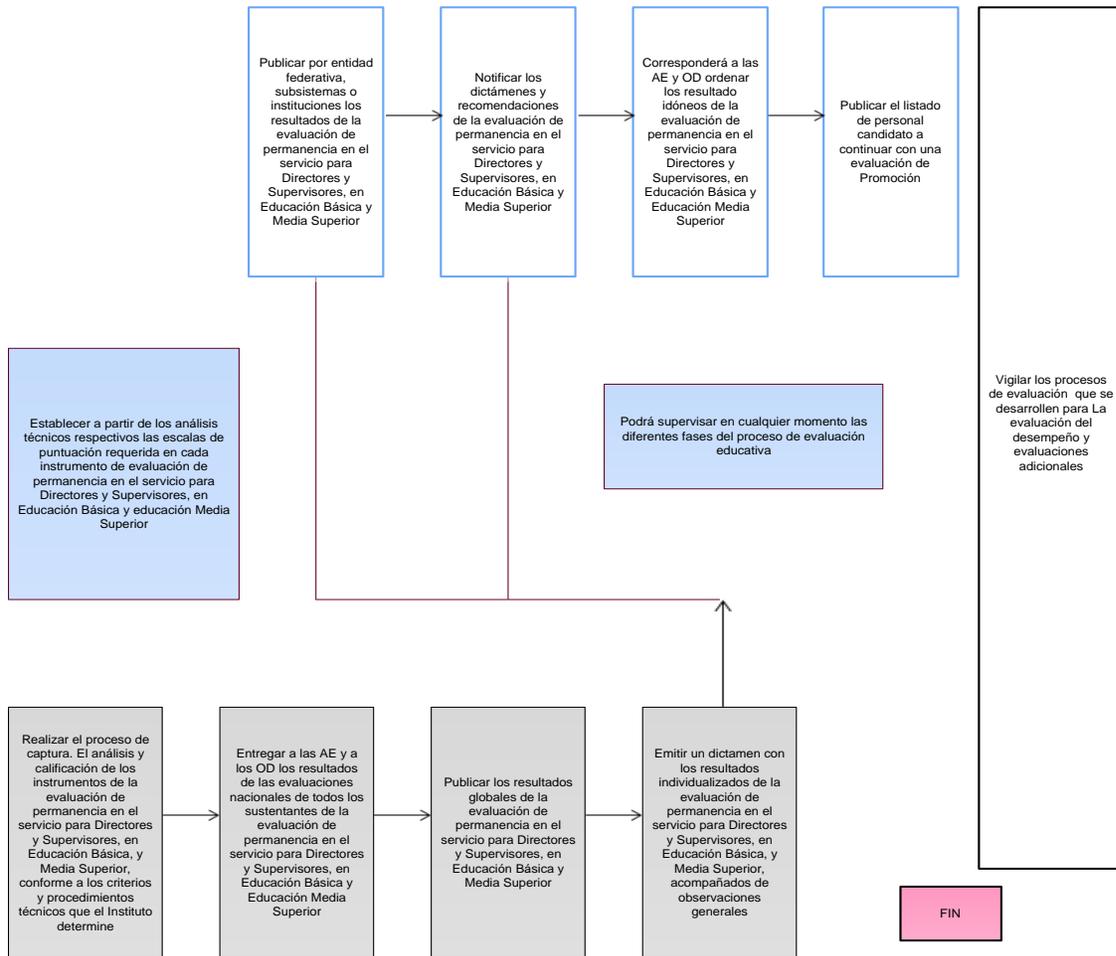
Subproceso 4.4. Aplicación de instrumento para la evaluación del desempeño y evaluaciones adicionales (Capacitación y certificación de evaluadores)



Subproceso 4.4. Aplicación de instrumento para la evaluación del desempeño y evaluaciones adicionales (acreditación y capacitación de observadores).



Subproceso 4.5. Emisión de resultados para la evaluación del desempeño y evaluaciones adicionales



N°	Acción	Ley	Fundamento legal	Autoridad responsable	2014 Trimestres:				2015 Trimestres:				2016 Trimestres:				2017 Trimestres:				2018 Trimestres:				2019 Trimestres:				2020 Trimestres:			
					1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
6	Presentar a la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente las propuestas de actualización de perfiles, parámetros e indicadores y, según corresponda, los complementarios, para el Ingreso al Servicio Profesional Docente, en Educación Básica y Media Superior.	LGSPD	Art. 8, fracción I y Art. 9, fracciones II y III	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados					X				X				X				X				X				X			
7	Entregar al Instituto para efectos de validar, los parámetros e indicadores para el Ingreso al Servicio Profesional Docente, formulados con base en los perfiles autorizados, correspondientes a Educación Básica y Media Superior.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción VII Art. 7, fracción VII	Secretaría de Educación Pública					X				X				X				X				X				X			
8	Entregar al Instituto para efectos de aprobación, la propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos para el Ingreso al Servicio Profesional Docente, correspondientes a Educación Básica y Media Superior.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción VIII Art. 7, fracción VIII	Secretaría de Educación Pública					X				X				X				X				X				X			
9	Validar y autorizar los parámetros e indicadores actualizados para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Media Superior y su idoneidad en relación con los diferentes tipos de entornos.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracciones IV y VII Art. 7, fracciones IV y VII	INEE					X				X				X				X				X				X			
10	Autorizar y aprobar las etapas, aspectos, métodos e instrumentos actualizados para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Media Superior y su idoneidad en relación con los diferentes tipos de entornos.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción VIII Art. 7, fracción VIII	INEE					X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	X		
11	Actualizar, en su caso, los criterios y procedimientos para la selección de los aplicadores en los procesos de evaluación de Ingreso al Servicio Profesional Docente.	LINEE	Art. 28, fracción III inciso c)	INEE					X	X							X	X							X	X			X	X		
12	Expedir y actualizar los Lineamientos para convocar los concursos de Ingreso al Servicio Profesional Docente, en Educación Básica y Media Superior.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción III, inciso a) Art. 7, fracción III, inciso a)	INEE					X				X	X			X	X							X	X			X	X		

1.2. Evaluación al Personal de Nuevo Ingreso

N°	Acción	Ley	Fundamento legal	Autoridad responsable	2014 Trimestres:				2015 Trimestres:				2016 Trimestres:				2017 Trimestres:				2018 Trimestres:				2019 Trimestres:				2020 Trimestres:					
					1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°		
1	Entregar al Instituto para efectos de aprobación, la propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos.	LGSPD	Art. 10, fracción IV	Secretaría de Educación Pública					X					X					X						X					X				
2	Expedir los lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su primer año escolar.	LGSPD	Art.7 fracción I y III y Art. 22	INEE					X					X					X						X					X				
3	Emitir los criterios y procedimientos para la selección de los aplicadores en los procesos de evaluación al Personal de Nuevo Ingreso.	LINEE	Art. 28, fracción III, inciso c)	INEE					X					X					X						X					X				
4	Presentar al Instituto los instrumentos y mecanismos para la evaluación de los docentes y técnicos docentes al término del primer año escolar.	LGSPD	Art. 7, fracción VIII	Secretaría de Educación Pública						X					X					X						X					X			
5	Aprobar los instrumentos y mecanismos para la evaluación de los docentes y técnico docentes que se realizará al término del primer año escolar.	LGSPD	Art. 7, fracción VIII	INEE						X					X					X						X					X			
6	Seleccionar y capacitar a los aplicadores de los instrumentos y mecanismos de evaluación que se realizarán al término del primer año escolar.	LGSPD	Art. 8, fracción III y 9, fracción VII	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados						X					X					X						X					X			
7	Aplicar la evaluación que se realizará al término del primer año escolar a los docentes de Educación Básica que ingresaron hasta el 16 de enero de 2015.	LGSPD	Art. 22, párrafo tercero	Autoridades Educativas Locales							X					X					X						X					X		
8	Aplicar la evaluación que se realizará al término del primer año escolar a los docentes de Educación Media Superior que ingresaron hasta el 16 de febrero de 2015.	LGSPD	Art. 22, párrafo tercero	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados							X					X					X						X					X		

2. Promoción

2.1. Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y Supervisión

N°	Acción	Ley	Fundamento legal	Autoridad responsable	2014 Trimestres:				2015 Trimestres:				2016 Trimestres:				2017 Trimestres:				2018 Trimestres:				2019 Trimestres:				2020 Trimestres:			
					1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
1	Actualizar, en su caso, los lineamientos a los que se sujetarán las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados para la formulación de las propuestas de parámetros e indicadores, inclusive complementarios, para la Promoción a cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Media Superior.	LGSPD	Art. 10, fracción X	Secretaría de Educación Pública				X				X				X				X									X			
2	Impulsar entre las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados mecanismos de coordinación para la definición y actualización de perfiles, parámetros e indicadores para la Promoción a cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Media Superior.	LGSPD	Art. 10, fracción XI	Secretaría de Educación Pública				X				X				X				X								X				
3	Presentar a la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente las propuestas de perfiles, parámetros e indicadores y, según corresponda, los complementarios, para la Promoción a cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Básica y Media Superior	LGSPD	Art. 8, fracción I y 9, fracciones II y III	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados				X	X			X				X				X							X	X				
4	Entregar al Instituto para efectos de aprobación, los parámetros e indicadores para la Promoción a cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión, formulados con base en los perfiles autorizados, correspondientes a Educación Básica y Media Superior.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción IV Art. 7, fracción IV	Secretaría de Educación Pública					X				X			X				X							X					
5	Validar y autorizar los parámetros e indicadores de conformidad con los perfiles para la Promoción a cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Básica y Media Superior y su idoneidad en relación con los diferentes tipos de entornos.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracciones IV y VII Art. 7, fracciones IV y VII	INEE					X				X			X				X						X		X				

N°	Acción	Ley	Fundamento legal	Autoridad responsable	2014 Trimestres:				2015 Trimestres:				2016 Trimestres:				2017 Trimestres:				2018 Trimestres:				2019 Trimestres:				2020 Trimestres:							
					1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°				
6	Formular el programa para que el personal en Educación Media Superior pueda obtener incentivos adicionales, permanentes o temporales, en la misma función.	LGSPD	Art. 37 Décimo Primero Transitorio	Secretaría de Educación Pública						X				X				X				X				X				X				X		
7	Expedir el programa y los mecanismos para que el personal en la Educación Básica, pueda obtener incentivos adicionales, permanentes o temporales, en la misma función.	LGSPD	Art. 34, 35, 36, 37, 38, 39 y Décimo Primero Transitorio	Secretaría de Educación Pública						X				X				X				X				X				X						
8	Expedir el programa y los mecanismos para que el personal en la Educación Media Superior, pueda obtener incentivos adicionales, permanentes o temporales, en la misma función.	LGSPD	Art. 34, 35 y 36	Secretaría de Educación Pública						X				X				X				X				X				X						
9	Entregar al Instituto las propuestas de instrumentos de evaluación, en su caso, para las evaluaciones adicionales a las de desempeño, para la promoción en la función.	LGSPD	Art. 10 fracción IV	Secretaría de Educación Pública											X				X				X				X				X					
10	Aprobar los instrumentos para las evaluaciones adicionales a las de desempeño, para la Promoción en la misma función del personal en Educación Básica y Media Superior	LGSPD	Art. 7, fracción VIII y IX	INEE												X				X				X				X				X				

3.2. Reconocimiento de Docentes y Técnico Docentes que se desempeñarán como Asesores Técnico Pedagógicos

N°	Acción	Ley	Fundamento legal	Autoridad responsable	2014 Trimestres:				2015 Trimestres:				2016 Trimestres:				2017 Trimestres:				2018 Trimestres:				2019 Trimestres:				2020 Trimestres:			
					1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
1	Expedir y actualizar los lineamientos para los movimientos laterales, a través de evaluación, del personal docente y técnico docente que realizará funciones de Asesoría Técnica Pedagógica de manera temporal en Educación Básica y Media Superior.	LGSPD LINEE	Art. 7, fracción III, 46, 47 Art. 28, fracción III	INEE					X				X				X			X				X				X				
2	Emitir y actualizar el marco general para la organización y funcionamiento de las funciones de Asesoría Técnica Pedagógica de manera temporal.	LGSPD	Art. 45, 48 y 51	Secretaría de Educación Pública					X				X				X			X				X				X				
3	Expedir y actualizar los Lineamientos para el Reconocimiento en Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, tanto en la Educación Básica y en la Educación Media Superior	LGSPD	Art. 8, fracción VII Art. 9, fracción XI Art. 10, fracción IX	Secretaría de Educación Pública					X				X				X			X				X				X				
4	Expedir convocatoria para el proceso de selección de docentes y técnico docentes, por requisitos y evaluación, para realizar funciones de Asesoría Técnica Pedagógica de manera temporal en Educación Básica y Media Superior.	LGSPD	Art. 45, 48 y 51	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados						X				X				X			X				X				X			
5	Evaluar a los aspirantes a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica de manera temporal, de conformidad con los Lineamientos expedidos por el Instituto	LGSPD	Art. 45, 48 y 51	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados							X				X				X			X				X				X		
6	Determinar listas de prelación de Asesores Técnico Pedagógicos temporales seleccionados con base en la evaluación y, en su caso, por requisitos.	LGSPD	Art. 45, 48 y 51	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados							X				X				X					X					X			
7	Designar a los Asesores Técnico Pedagógicos temporales que acompañarán y apoyarán a los docentes, técnicos docentes y personal con cargo de Dirección y operar los movimientos laterales	LGSPD	Art. 45, 48 y 51	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados							X				X				X					X				X				

N°	Acción	Ley	Fundamento legal	Autoridad responsable	2014 Trimestres:				2015 Trimestres:				2016 Trimestres:				2017 Trimestres:				2018 Trimestres:				2019 Trimestres:				2020 Trimestres:							
					1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°				
14	Selección de candidatos al Examen de Certificación de Evaluadores (CERTEV)	LINEE	Art. 28, fracción III, inciso d)	INEE							X				X				X				X				X				X					
15	Aplicar evaluaciones para evaluadores	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción III, inciso d) Art. 7, fracción III, inciso d) y 52 último párrafo	INEE							X				X				X				X				X				X					
16	Emisión de resultados y expedición de constancia de evaluador.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción III, inciso d) Art. 7, fracción III, inciso d) y 52 último párrafo	INEE							X				X				X				X				X				X					
17	Seleccionar a los evaluadores que participarán en la evaluación del desempeño.	LGSPD	Art. 8, fracción II y 9, fracción VI	Autoridades Educativas Autoridades Educativas Locales, y Organismos Descentralizados							X				X				X				X				X				X					
18	Impulsar entre las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados mecanismos de coordinación para la actualización de perfiles, parámetros e indicadores para la evaluación del desempeño en Educación Media Superior	LGSPD	Art. 10, fracción XI	Secretaría de Educación Pública						X				X				X					X				X				X					
19	Presentar a la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente las propuestas de perfiles, parámetros e indicadores, para la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior.	LGSPD	Art. 8, fracción XVII y 9, fracciones II y III	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados					X	E	M	S			X	E	M	S			X	E	M	S			X	E	M	S			X	E	M	S
20	Entregar al Instituto para efectos de validación y autorización, los parámetros e indicadores	LGSPD LINEE	Art. 7, fracciones IV y VII Art. 28, fracciones IV y VII	Secretaría de Educación Pública					X	E	M	S			X	E	M	S			X	E	M	S			X	E	M	S			X	E	M	S

N°	Acción	Ley	Fundamento legal	Autoridad responsable	2014 Trimestres:				2015 Trimestres:				2016 Trimestres:				2017 Trimestres:				2018 Trimestres:				2019 Trimestres:				2020 Trimestres:			
					1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
28	Convocar con base en los criterios que definan de común acuerdo la SEP y el INEE, al personal del ciclo escolar 2015-2016 que participará en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior	LGSPD	Art. 7, fracción III, inciso b)	Secretaría de Educación Pública, INEE						X				X				X				X				X				X		
29	Registrar al personal que participará en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior	LGSPD	Art. 8, fracción V y 9, fracción IX	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados						X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	X	
30	Desarrollar las pruebas piloto correspondientes y realizar los ajustes a los instrumentos que se aplicarán para la evaluación del desempeño	LGSPD	Art. 55 y 56	Secretaría de Educación Pública							X				X				X				X				X				X	
31	Entregar al Instituto los instrumentos para la evaluación del desempeño en Educación Básica y Educación Media Superior	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción VIII Art. 7, fracción VIII	Secretaría de Educación Pública							X				X				X				X				X				X	
32	Aprobar los instrumentos para la evaluación del desempeño en Educación Básica y Educación Media Superior	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción VIII Art. 7, fracción VIII	INEE							X				X				X				X				X				X	
33	Aplicar las evaluaciones del desempeño en Educación Básica y Educación Media Superior	LGSPD	Art. 52	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados						X	X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	X	
34	Publicar los resultados del proceso de evaluación del desempeño en Educación Básica y Educación Media Superior	LGSPD	Art.7, fracción III, inciso h)	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados										X	X				X				X				X				X	

5.2. Regularización, segunda y tercera evaluación del desempeño

N°	Acción	Ley	Fundamento legal	Autoridad responsable	2014 Trimestres:				2015 Trimestres:				2016 Trimestres:				2017 Trimestres:				2018 Trimestres:				2019 Trimestres:				2020 Trimestres:			
					1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
1	Expedir y actualizar los Lineamientos generales para el otorgamiento de los apoyos de tutoría y formación continua, al personal que obtuvo resultado insuficiente en la primera y segunda evaluaciones de Permanencia	LGSPD	Art. 10, fracc. VIII y IX, y 53	Secretaría de Educación Pública					X		X				X				X				X				X				X	
2	Organizar y ofrecer los apoyos de tutoría y formación continua, al personal que obtuvo resultado insuficiente en la primera y segunda evaluaciones de Permanencia	LGSPD	Art. 8, fracc. VIII, 9, fracc. XII y XIII, 53 y 54	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Expedir y actualizar los lineamientos y criterios para evaluar al personal que obtuvo resultado insuficiente en la primera y segunda evaluaciones de Permanencia	LGSPD	Art. 7, fracc.III	INEE							X				X				X				X				X				X	
4	Aplicar la segunda y tercera evaluaciones al personal que obtuvo resultado insuficiente en la primera o segunda evaluaciones de Permanencia	LGSPD	Art. 8, fracc. V, 9, fracc. IX, y 53	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados															X				X				X				X	
5	Formular y proporcionar los resultados individualizados de la segunda y tercera evaluaciones de Permanencia	LGSPD	Art. 52 y 53	Secretaría de Educación Pública, Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados															X				X				X				X	

Anexo IV. Catálogo de lineamientos 2015-2020

a) Ingreso:

1. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2015-2016.
2. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2015-2016.
3. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2016-2017.
4. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2016-2017.
5. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2017-2018.
6. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2017-2018.
7. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2018-2019.
8. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2018-2019.
9. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2019-2020.
10. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2019-2020.
11. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2015-2016.
12. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2015-2016.
13. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2016-2017.
14. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2016-2017.
15. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2017-2018.

16. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2017-2018.
17. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2018-2019.
18. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2018-2019.
19. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2019-2020.
20. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2019-2020.
21. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2015-2016.
22. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2015-2016.
23. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2016-2017.
24. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2016-2017.
25. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2017-2018.
26. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2017-2018.
27. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2018-2019.
28. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2018-2019.

29. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para el ciclo escolar 2019-2020.
30. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2019-2020.
31. Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su primer año escolar para el ciclo escolar 2015-2016
32. Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su primer año escolar para el ciclo escolar 2016-2017
33. Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su primer año escolar para el ciclo escolar 2017-2018
34. Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su primer año escolar para el ciclo escolar 2018-2019
35. . Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su primer año escolar para el ciclo escolar 2019-2020
36. Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su segundo año escolar para el ciclo escolar 2016-2017
37. Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su segundo año escolar para el ciclo escolar 2017-2018
38. Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su segundo año escolar para el ciclo escolar 2018-2019
39. Lineamientos y criterios para evaluar a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso, en su segundo año escolar para el ciclo escolar 2019-2020

b) Promoción

b.1. Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión:

1. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2015-2016.
2. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2015-2016.
3. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2015-2016.
4. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2015-2016.
5. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2016-2017.

6. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2016-2017.
7. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2016-2017.
8. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2016-2017.
9. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2017-2018.
10. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2017-2018.
11. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2017-2018.
12. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2017-2018.
13. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2018-2019.
14. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2018-2019.
15. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2018-2019.
16. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2018-2019.
17. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2019-2020.
18. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2019-2020.
19. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, para el ciclo escolar 2019-2020.
20. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2019-2020.
21. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2015-2016.
22. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2015-2016.
23. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2016-2017.

24. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2016-2017.
25. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2017-2018.
26. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2017-2018.
27. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2018-2019.
28. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2018-2019.
29. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2019-2020.
30. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2019-2020.
31. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2015-2016.
32. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2015-2016.
33. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2016-2017.
34. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2016-2017.
35. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2017-2018.
36. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2017-2018.

37. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2018-2019.
38. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2018-2019.
39. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Básica, 2019-2020.
40. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Dirección (Directores) en Educación Media Superior, 2019-2020.
41. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2015-2016.
42. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2015-2016.
43. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2016-2017.
44. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2016-2017.
45. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2017-2018.
46. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2017-2018.
47. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2018-2019.
48. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2018-2019.
49. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2019-2020.

50. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación de la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2019-2020.
51. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2015-2016.
52. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2015-2016.
53. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2016-2017.
54. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2016-2017.
55. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2017-2018.
56. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2017-2018.
57. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2018-2019.
58. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2018-2019.
59. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Básica, 2019-2020.
60. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisores) en Educación Media Superior, 2019-2020.

c) Promoción en el servicio:

1. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Básica, 2015-2016.
2. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Básica, 2016-2017.
3. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Básica, 2017-2018.
4. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Básica, 2018-2019.
5. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Básica, 2019-2020.
6. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2015-2016.
7. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2016-2017.
8. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2017-2018.
9. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2018-2019.
10. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2019-2020.
11. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2015-2016.
12. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2016-2017.
13. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2017-2018.
14. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2018-2019.

15. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Básica, 2019-2020.
16. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Media Superior, 2015-2016.
17. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Media Superior, 2016-2017.
18. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Media Superior, 2017-2018.
19. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Media Superior, 2018-2019.
20. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del proceso de promoción a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Media Superior, 2019-2020.
21. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2015-2016.
22. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2016-2017.
23. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2017-2018.
24. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2018-2019.
25. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes del proceso de promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2019-2020.
26. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2015-2016.
27. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2016-2017.
28. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2017-2018.
29. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2018-2019.

30. Lineamientos para la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia como observadores en los procesos de evaluación para la promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 2019-2020.

d) Reconocimiento:

1. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Básica en el ciclo escolar 2015-2016.
2. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Media Superior en el ciclo escolar 2015-2016.
3. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Básica en el ciclo escolar 2016-2017.
4. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Media Superior en el ciclo escolar 2016-2017.
5. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Básica en el ciclo escolar 2017-2018.
6. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Media Superior en el ciclo escolar 2017-2018.
7. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Básica en el ciclo escolar 2018-2019.
8. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Media Superior en el ciclo escolar 2018-2019.
9. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Básica en el ciclo escolar 2019-2020.
10. Lineamientos para la selección de tutores que acompañarán al personal docente y técnico docente de nuevo ingreso en Educación Media Superior en el ciclo escolar 2019-2020.
11. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para el reconocimiento a funciones de tutorías al interior del centro escolar en Educación Básica, 2016-2017.
12. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para el reconocimiento a funciones de tutorías al interior del centro escolar en Educación Básica, 2017-2018.
13. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para el reconocimiento a funciones de tutorías al interior del centro escolar en Educación Básica, 2018-2019.
14. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para el reconocimiento a funciones de tutorías al interior del centro escolar en Educación Básica, 2019-2020.
15. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para el reconocimiento a funciones de tutorías al interior del centro escolar en Educación Media Superior, 2016-2017.
16. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para el reconocimiento a funciones de tutorías al interior del centro escolar en Educación Media Superior, 2017-2018.
17. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para el reconocimiento a funciones de tutorías al interior del centro escolar en Educación Media Superior, 2018-2019.

18. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para el reconocimiento a funciones de tutorías al interior del centro escolar en Educación Media Superior, 2019-2020.
19. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a funciones de tutorías dentro de la zona escolar en Educación Básica, 2016-2017.
20. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a funciones de tutorías dentro de la zona escolar en Educación Básica, 2017-2018.
21. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a funciones de tutorías dentro de la zona escolar en Educación Básica, 2018-2019.
22. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a funciones de tutorías dentro de la zona escolar en Educación Básica, 2019-2020.
23. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a funciones de tutorías dentro de la zona escolar en Educación Media Superior, 2016-2017.
24. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a funciones de tutorías dentro de la zona escolar en Educación Media Superior, 2017-2018.
25. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a funciones de tutorías dentro de la zona escolar en Educación Media Superior, 2018-2019.
26. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a funciones de tutorías dentro de la zona escolar en Educación Media Superior, 2019-2020.
27. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Básica, para el ciclo escolar 2015-2016.
28. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Básica, para el ciclo escolar 2016-2017.
29. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Básica, para el ciclo escolar 2017-2018.
30. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Básica, para el ciclo escolar 2018-2019.
31. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Básica, para el ciclo escolar 2019-2020.
32. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2015-2016.
33. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2016-2017.
34. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2017-2018.
35. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2018-2019.
36. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del reconocimiento a Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporal en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2019-2020.
37. Lineamientos para la selección de personal con funciones de dirección que aspiren a desempeñar tareas de Asesoría Técnica en otras escuelas para el ciclo escolar 2015-2016.

38. Lineamientos para la selección de personal con funciones de dirección que aspiren a desempeñar tareas de Asesoría Técnica en otras escuelas para el ciclo escolar 2016-2017.
39. Lineamientos para la selección de personal con funciones de dirección que aspiren a desempeñar tareas de Asesoría Técnica en otras escuelas para el ciclo escolar 2017-2018.
40. Lineamientos para la selección de personal con funciones de dirección que aspiren a desempeñar tareas de Asesoría Técnica en otras escuelas para el ciclo escolar 2018-2019.
41. Lineamientos para la selección de personal con funciones de dirección que aspiren a desempeñar tareas de Asesoría Técnica en otras escuelas para el ciclo escolar 2019-2020.

e) Permanencia:

1. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Básica 2015-2016.
2. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Básica 2016-2017.
3. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Básica 2017-2018.
4. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Básica 2018-2019.
5. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Básica 2019-2020.
6. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Media Superior 2015-2016.
7. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Media Superior 2016-2017.
8. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Media Superior 2017-2018.
9. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Media Superior 2018-2019.
10. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en Educación Media Superior 2019-2020.
11. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Básica 2015-2016.
12. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Básica 2016-2017.
13. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Básica 2017-2018.
14. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Básica 2018-2019.
15. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Básica 2019-2020.

16. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Media Superior 2015-2016.
17. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Media Superior 2016-2017.
18. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Media Superior 2017-2018.
19. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Media Superior 2018-2019.
20. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de dirección en Educación Media Superior 2019-2020.
21. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Básica 2015-2016.
22. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Básica 2016-2017.
23. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Básica 2017-2018.
24. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Básica 2018-2019.
25. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Básica 2019-2020.
26. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Media Superior 2015-2016.
27. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Media Superior 2016-2017.
28. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Media Superior 2017-2018.
29. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Media Superior 2018-2019.
30. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Media Superior 2019-2020.
31. Lineamientos para definir los criterios de selección y capacitación de quienes participarán como evaluadores en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2015-2016.
32. Lineamientos para definir los criterios de selección y capacitación de quienes participarán como evaluadores en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2016-2017.
33. Lineamientos para definir los criterios de selección y capacitación de quienes participarán como evaluadores en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2017-2018.

34. Lineamientos para definir los criterios de selección y capacitación de quienes participarán como evaluadores en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2018-2019.
35. Lineamientos para definir los criterios de selección y capacitación de quienes participarán como evaluadores en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2019-2020.
36. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del desempeño para Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2015-2016.
37. . Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del desempeño para Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2016-2017.
38. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del desempeño para Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2017-2018.
39. Lineamientos para la emisión de los resultados individualizados y el dictamen con las recomendaciones correspondientes a la evaluación del desempeño para Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2018-2019.
40. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones de supervisión en Educación Media Superior 2019-2020.



Instituto Nacional para la
Evaluación de la Educación

México

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Avenida Barranca del Muerto N° 341, Col. San José Insurgentes, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03900, México, D.F.

Tel.: (55) 5482 -0900 www.inee.edu.mx