

**Informe y Dictamen Técnico de la revisión del Perfil, parámetros e indicadores
para el desempeño de personal docente con funciones de Dirección en
Educación Media Superior
Ciclo escolar 2018 - 2019**

26 de abril, 2018

I. Marco Normativo

La Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), junto con la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y la Ley General de Educación (LGE), forman parte de la legislación secundaria que regula la modificación a los artículos 3º y 73º constitucionales que se publicaron en febrero de 2013, con motivo de la iniciativa del ejecutivo federal para emprender una reforma educativa.

Con la reforma al artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con la aprobación de la Ley del INEE se establece al Instituto como organismo público autónomo, confiriéndole nuevas facultades en materia de evaluación educativa, particularmente respecto al Servicio Profesional Docente (SPD). Se llevó a cabo el proceso conforme a lo señalado en el artículo 7º, fracciones IV, V y VII de la LGSPD; al INEE le corresponden, entre otras, las siguientes atribuciones:

- IV. Autorizar los parámetros e indicadores para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia, así como las etapas, aspectos y métodos de evaluaciones obligatorios.
- V. Asesorar a las Autoridades Educativas en la formulación de sus propuestas para mantener actualizados los parámetros e indicadores de desempeño para docentes, directivos y supervisores.
- VII. Validar la idoneidad de los parámetros e indicadores, de conformidad con los perfiles aprobados por las Autoridades educativas, en relación con la función correspondiente en la Educación Básica y Media Superior, para diferentes tipos de entornos.

En el artículo 57, fracción II de la LGSPD se establece que debe observarse un procedimiento específico para la definición de los perfiles, parámetros e indicadores para el ingreso, promoción, permanencia y reconocimiento del Servicio Profesional Docente, en Educación Media Superior, el procedimiento es el siguiente:

- a) El Instituto solicitará las Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados una propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles autorizados por éstos;
- b) Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados elaborarán y enviarán al Instituto la propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles autorizados por éstos.

- c) El Instituto llevará a cabo pruebas de validación que aseguren la idoneidad de los parámetros e indicadores propuestos.
- d) El Instituto autorizará los parámetros e indicadores correspondientes, de no existir observaciones derivadas de las pruebas de validación;
- e) En caso de que el Instituto formule observaciones, éstas serán remitidas a la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado que corresponda, quienes atenderán las observaciones formuladas por el Instituto o expresarán las justificaciones correspondientes y remitirán al Instituto la propuesta de parámetros e indicadores que en su opinión deban autorizarse. El Instituto autorizará los parámetros e indicadores, incorporando en su caso las adecuaciones correspondientes.

Antecedentes

- a) La Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) entregó al Instituto mediante oficio número CNSPD/1055/2017, el Perfil, parámetros e indicadores para el desempeño del personal Docente con funciones de Dirección en Educación Media Superior, Ciclo escolar 2018 - 2019, el 16 de noviembre de 2017. Se llevó a cabo una primera revisión y se integró una tabla con las observaciones y recomendaciones que fue enviada el 08 de diciembre de 2017. La CNSPD solicitó al Instituto una sesión de retroalimentación y asesoría para la atención de las observaciones, la cual tuvo lugar el 26 de febrero de 2018, a la que asistió personal de la COSDAC y la CNSPD. La última versión ajustada con base en las observaciones y sugerencias discutidas en esta sesión, fue entregada al Instituto el 23 de abril del presente, para el proceso de verificación.

II. Procedimiento de validación

La revisión realizada se llevó a cabo conforme a los criterios que se describen en la siguiente tabla:

Criterios para validar	Parámetros	Indicadores
Congruencia	El contenido del parámetro corresponde con la dimensión del perfil.	El contenido del indicador corresponde con el parámetro.
Pertinencia	El parámetro es útil, adecuado y procedente para valorar la dimensión.	El indicador es útil, adecuado y procedente para valorar el parámetro

Generalización	Es el grado de independencia del parámetro respecto del lugar o condiciones culturales, sociales o laborales.	Es el grado de independencia del indicador respecto del lugar o condiciones culturales, sociales o laborales.
Suficiencia	El parámetro contiene la información necesaria para evaluar un aspecto de la dimensión.	El indicador contiene la información necesaria para evaluar un aspecto del parámetro.
Claridad	Es la precisión con que se expresa el parámetro y presenta acciones observables susceptibles de ser evaluadas.	Es la precisión con que se expresa el indicador y presenta acciones observables susceptible de ser evaluadas.

La revisión de parámetros e indicadores fue realizada por el personal de la Dirección General para la Evaluación de Docentes y Directivos (DGEDD) y por un Comité académico conformado por especialistas que se encuentran desempeñando la función.

El procedimiento para la validación de los parámetros e indicadores fue el siguiente:

- b) **Conformación de los comités de especialistas.** Se convocó a diez directores de distintos subsistemas y regiones del país, que fungieron como especialistas, a fin de integrar un comité para la revisión de los parámetros e indicadores.
- c) **Capacitación del personal técnico y de los especialistas.** Se realizó con la finalidad de asegurar la comprensión del propósito de la tarea, el procedimiento para la revisión de los parámetros e indicadores, el rol de los especialistas en la revisión técnica, y para la unificación de la interpretación de los criterios técnicos a partir de los cuales se realiza la revisión técnica.
- d) **Revisión de los parámetros e indicadores del perfil.** La revisión técnica se llevó a cabo por integrantes del personal técnico del INEE y especialistas en la función de dirección. Los resultados de la revisión se registraron en el formato dispuesto para tal propósito, de acuerdo con los criterios arriba descritos. Es importante destacar que se llevó a cabo un análisis para contrastar los parámetros e indicadores de este perfil con el correspondiente al proceso de Promoción, con el propósito de identificar si había una progresión en términos del nivel de dominio de conocimientos y habilidades requeridos para la realización de la función.
- e) **Integración de las observaciones.** Las observaciones producto de la revisión de los parámetros e indicadores del perfil, fueron integradas junto con sugerencias de mejora en una tabla para su entrega a la CNSPD.
- f) **Retroalimentación a la CNSPD.** Se tuvieron dos sesiones de retroalimentación y asesoría sobre los parámetros e indicadores, para alinearlos con los de los perfiles de promoción, y para incluir información relacionada con los procesos de gestión del Padrón de Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior (PC-SINEMS), que debe llevar a cabo el Director.

III. Resultado de la validación de parámetros e indicadores

La CNSPD, entregó el 23 de abril del presente la versión final del Perfil, parámetros e indicadores para el desempeño del personal Docente con funciones de Dirección en Educación Media Superior, Ciclo escolar 2018 - 2019. En el Anexo se presenta la relación de observaciones y recomendaciones producto de la revisión técnica, así como el estatus de su atención.

Los parámetros e indicadores del perfil se organizan en cinco dimensiones: a) la reflexión sobre su desarrollo profesional; b) la gestión de procesos de evaluación docente, formación continua y modelo educativo; c) la gestión del ambiente escolar; d) la gestión y administración de recursos; e) los resultados de la gestión de dirección y la nueva planeación.

En el proceso de revisión se identificó la ausencia de acciones considerados por el PC-SINEMS, que debe realizar el Director de un plantel, tales como: diseñar programas de mantenimiento, fomentar prácticas relacionadas con el Programa de Protección Civil, retroalimentar a los docentes en su desempeño, monitorear el funcionamiento de las tutorías y academias, promover el uso y diseño de materiales didácticos y bibliográficos, así como gestionar programas para la atención a estudiantes y del personal que tienen a su cargo. A partir de las observaciones, la CNSPD incluyó indicadores que responden a estas acciones considerados en el PC-SINEMS.

Por otra parte, se identificó una falta de progresión en las habilidades y conocimientos considerados en el perfil de desempeño, respecto del perfil de Promoción a cargos con funciones de dirección en la Educación Media Superior. Se identificaron parámetros e indicadores con los mismos conocimientos y habilidades en ambos perfiles, sin establecer diferencia en términos de demanda cognitiva esperada entre un docente que aspira al cargo de director y un director que se encuentra en el ejercicio de la función. Como parte de esta alineación, se solicitó incluir indicadores sobre liderazgo en el perfil del desempeño, en virtud de que en el perfil de promoción existen dos parámetros sobre liderazgo. En respuesta a las observaciones realizadas, la CNSPD realizó ajustes a los parámetros e indicadores del perfil de desempeño, con lo cual se logró la alineación entre perfiles, con una progresión en los conocimientos y habilidades establecidos en los parámetros e indicadores de ambos perfiles.

IV. Dictamen Técnico

Con base en lo expuesto, se considera que los parámetros e indicadores correspondientes al *Perfil, parámetros e indicadores para el desempeño del personal Docente con funciones de Dirección en Educación Media Superior, Ciclo escolar 2018-2019*, cumple con los criterios establecidos por el Instituto, por lo que se recomienda su autorización.

ANEXO

Observaciones realizadas al Perfil, parámetros e indicadores para el desempeño del personal Docente con funciones de Dirección en Educación Media Superior, Ciclo escolar 2018-2019

No	Observaciones	Sugerencias	Estatus
1.	<p>Parámetros que no son adecuados y procedentes para valorar la dimensión:</p> <p>4.2: La acción del parámetro “Establece estrategias” no es suficiente para lo que se pretende medir del desempeño de un director</p>	<p>4.2: Modificar la acción del parámetro para que sea de mayor nivel cognitivo. Se sugiere “Aplica”.</p>	Atendida
2.	<p>Parámetros que no contienen la información necesaria:</p> <p>1.1: Falta un indicador que haga referencia a la eficiencia terminal.</p> <p>Además, en el parámetro no se especifica que la acción planteada está en función del proyecto de plan de mejora.</p> <p>1.2: En el parámetro no se especifica que la acción planteada está en función del proyecto de plan de mejora.</p> <p>2.1: El parámetro refiere a la “mejora del plantel”, lo cual es demasiado amplio para el contenido que se presenta en los indicadores.</p> <p>3.1: En los 3 indicadores establecidos de este parámetro, no se contemplan otros actores que influyen en la "construcción de ambientes escolares propicios para el aprendizaje"</p> <p>5.4: El parámetro dice “seguimiento integral del plantel”, lo cual es demasiado amplio para el contenido que se presenta en los indicadores.</p>	<p>1.1: Agregar un indicador que evalúe las metas planteadas sobre la eficiencia terminal.</p> <p>Además, es necesario que en el parámetro se haga alusión al último Plan de mejora Continua del plantel.</p> <p>1.2: Es necesario que en el parámetro se haga alusión al último Plan de mejora Continua del plantel.</p> <p>2.1: Modificar la redacción para que sea más específico, en función de los indicadores.</p> <p>3.1: Se propone la creación del indicador 3.1.4, que contemple al "Personal de apoyo a la educación (disponible en el subsistema)".</p> <p>5.4: Modificar la redacción para que sea más específico, en función de los indicadores. Se sugiere modificar por “seguimiento integral del plan de mejora continua”.</p>	Atendida
3.	<p>Parámetros cuya acción cognitiva no es congruente con sus respectivos indicadores:</p> <p>3.1: La acción del parámetro “Identifica programas”, no es congruente con las de los indicadores “Propone estrategias”.</p>	<p>3.1: Modificar la acción del parámetro para que sea congruente con los indicadores. Se sugiere “Determina estrategias”.</p>	Atendida

	<p>3.4: El verbo del parámetro (Promueve) es de menor nivel de generalización que uno de los indicadores (Propone).</p> <p>5.2: La acción del parámetro "Diseña nuevas estrategias" no es congruente con lo que se solicita en los indicadores.</p>	<p>3.4: Modificar el verbo del parámetro para que no sea de menor nivel de generalización. Se sugiere "Propone".</p> <p>5.2: Modificar la acción del parámetro, para que sea congruente con lo que se evalúa en los indicadores (el establecimiento de estrategias).</p>	
<p>4.</p>	<p>Indicadores que no contienen la información necesaria para evaluar un aspecto del parámetro:</p> <p>1.1.1: El término "aprovechamiento escolar" puede entenderse de diversas formas en los diferentes subsistemas.</p> <p>1.1.4: El término "gestión administrativa" puede aplicar de diferentes formas, de acuerdo con las funciones del director en cada subsistema.</p> <p>2.1.3: El indicador no precisa que las evaluaciones sean internas, pues son en las que tienen injerencia los directores.</p> <p>3.2.1: No es claro cuál es la finalidad de la acción propuesta en el indicador, ya que ésta podría aplicar a otras figuras.</p> <p>3.2.3: No es claro cuál es la finalidad de la acción propuesta en el indicador, ya que ésta podría aplicar a otras figuras.</p> <p>3.3.1: La acción del indicador "Acuerda" no es clara, puesto que no se especifica con quién(es) se realizan los acuerdos.</p> <p>3.3.2: La acción del indicador "Acuerda" no es clara, puesto que no se especifica con quién(es) se realizan los acuerdos.</p> <p>3.4.1: El término "prácticas sociales" no es claro, y puede entenderse de diversas formas en los diferentes subsistemas.</p> <p>3.4.2: El término "prácticas sociales" no es claro, y puede entenderse de diversas formas en los diferentes subsistemas.</p>	<p>1.1.1: Agregar información para aclarar este término. Por ejemplo "(Índices de aprobación y reprobación)".</p> <p>1.1.4: Agregar información para aclarar este término.</p> <p>2.1.3: Precisar en el indicador que las evaluaciones a aplicar solo pueden ser internas.</p> <p>3.2.1: Especificar la finalidad de la acción para la función directiva. Se sugiere agregar "a través de diversas instancias del plantel", después del verbo "Identifica".</p> <p>3.2.3: Especificar la finalidad de la acción para la función directiva. Se sugiere agregar al final: "Para atender las necesidades individuales de los estudiantes".</p> <p>3.3.1: Especificar con cuales figuras se realizan los acuerdos.</p> <p>3.3.2: Especificar con cuales figuras se realizan los acuerdos.</p> <p>3.4.1: Utilizar un término que sea común para los diversos subsistemas. Se sugiere sustituir por "Actividades complementarias".</p> <p>3.4.2: Utilizar un término que sea común para los diversos subsistemas. Se sugiere</p>	<p>Atendida</p>

	<p>3.5.1: No es clara la función del contenido del paréntesis en el indicador.</p> <p>3.5.2: No es clara la función del contenido del paréntesis en el indicador.</p> <p>3.5.3: No es clara la función del contenido del paréntesis en el indicador.</p> <p>5.4.1: El término "indicadores de evaluación" es confuso.</p>	<p>sustituir por "Actividades complementarias".</p> <p>3.5.1: Especificar en el indicador que el contenido del paréntesis son agentes o actores entre los que se pueden presentar conflictos. Se sugiere agregar "entre los diversos actores" antes del paréntesis.</p> <p>3.5.2: Especificar en el indicador que el contenido del paréntesis son agentes o actores entre los que se pueden presentar conflictos.</p> <p>3.5.3: Especificar en el indicador que el contenido del paréntesis son agentes o actores entre los que se pueden presentar conflictos. Se sugiere agregar "entre los diversos actores" antes del paréntesis.</p> <p>5.4.1: Cambiar el término por uno que sea claro para todos los sustentantes. Se sugiere "criterios de evaluación".</p>	
<p>5.</p>	<p>Indicadores que no son útiles, adecuados y procedentes para valorar el parámetro:</p> <p>3.4.3: El contenido de este indicador no es congruente con el parámetro. Si este indicador se alinea al parámetro, evaluaría lo mismo que el 3.4.2</p> <p>4.2.1: El contenido de este indicador está implícito en el indicador 4.2.5, por lo que se estaría evaluando dos veces.</p> <p>4.2.2: La acción del indicador "Propone" no corresponde con el proceso de evaluación puesto que no aplica de igual forma para los diversos subsistemas.</p> <p>4.2.3: La acción del indicador "Propone" no corresponde con el proceso de evaluación puesto que no aplica de igual forma para los diversos subsistemas.</p>	<p>3.4.3: Eliminar el indicador.</p> <p>4.2.1: Eliminar el indicador.</p> <p>4.2.2: Modificar la acción para que sea congruente con el proceso y los diferentes subsistemas. Se sugiere cambiar "Propone" por "Describe".</p> <p>4.2.3: Modificar la acción para que sea congruente con el proceso y los diferentes subsistemas. Se sugiere cambiar "Propone" por "Describe".</p>	<p>Atendida</p>
<p>6.</p>	<p>Indicadores que no reflejan acciones observables:</p> <p>1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4 y 1.1.5: La acción "Demuestra el alcance de las metas" es una acción que se evalúa con</p>	<p>1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4 y 1.1.5: Modificar la acción planteada en los indicadores o</p>	<p>Atendida</p>

	<p>evidencia documental, por lo que no es una acción observable con los instrumentos planteados para este proceso de evaluación.</p> <p>2.2.4: La acción “Participa en eventos” es una acción que se evalúa con evidencia documental, por lo que no es una acción observable con los instrumentos planteados en el EAMI.</p> <p>3.3.1, 3.3.2 y 3.5.2: La acción “Acuerda las estrategias” no es una acción observable con los instrumentos planteados para este proceso de evaluación.</p> <p>3.6.3: La acción “Ejecuta actividades” no es claramente observable y cuantificable.</p>	<p>contemplar otros instrumentos de evaluación.</p> <p>2.2.4: Modificar la acción planteada en los indicadores o contemplar otros instrumentos de evaluación.</p> <p>3.3.1, 3.3.2 y 3.5.2: Modificar la acción planteada en los indicadores, la redacción de éstos, o contemplar otros instrumentos de evaluación.</p> <p>3.6.3: Modificar la acción planteada en el indicador o la redacción de éste.</p>	
	<p>Falta de congruencia entre la dimensión, los parámetros y los indicadores</p> <p>4.1: Ni en la dimensión 4, ni en este parámetro se hace referencia a las “necesidades del plantel”, lo cual se especifica en los indicadores 4.1.1, 4.1.2 y 4.1.3.</p> <p>4.2: En este parámetro se incluye el “marco ético”, lo cual no está presente en la dimensión, ni se retoma en los indicadores.</p> <p>2.2.4: Este indicador no es congruente con lo especificado en el parámetro ni en la dimensión.</p> <p>Dimensión 5: Ni en esta dimensión, ni en los parámetros 5.1, 5.2, 5.3 y 5.4 se hace referencia al “Proyecto de plan de mejora”, lo cual se presenta en 12 indicadores de esta dimensión.</p>	<p>4.1: Modificar el contenido del parámetro, y en su caso, la dimensión, para que sean congruentes con los indicadores propuestos.</p> <p>4.2: Valorar la pertinencia del “marco ético”, ya que en la dimensión y los indicadores solo se hace referencia al marco normativo. Además, verificar que exista un “marco ético” para todos los subsistemas.</p> <p>2.2.4. Reformular el indicador para ajustarse al parámetro y dimensión, o ampliar éstos para que contemplen la formación continua del director.</p> <p>Dimensión 5: Especificar en la dimensión y los parámetros señalados que el referente para los contenidos a evaluar es el “Proyecto de plan de mejora”.</p>	<p>Atendida</p>
<p>7.</p>	<p>Redacción poco clara de los parámetros, dimensiones e indicadores</p> <p>Dimensión 1: En la dimensión se hace referencia al “último plan de mejora del plantel”, mientras que en los indicadores 1.1.1,</p>	<p>Dimensión 1: Modificar los indicadores señalados, ya que “Proyecto” se puede interpretar como un producto preliminar, lo cual no es congruente con la acción de los</p>	<p>Atendida</p>

	<p>1.1.2 y 1.1.3 se señala “Proyecto de plan de mejora”, lo cual no es congruente entre sí.</p> <p>2.3: La acción del parámetro “Da seguimiento” no es clara.</p>	<p>indicadores “Demuestra el alcance de las metas”.</p> <p>2.3: Modificar la redacción del parámetro.</p>	
8.	<p>La portada contiene información que no corresponde con este proceso. Dice: “Concurso de oposición...”</p>	<p>Ajustar la información que se presenta en la portada, de manera que sea congruente con este proceso de evaluación.</p>	Atendida
9.	<p>El contenido de la “Presentación” es el mismo que aparece en el PPI de promoción, del 20 de enero de 2017; lo cual no es congruente con la evaluación del desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los Lineamientos que se citan no están vigentes. 	<p>Elaborar un texto de presentación del PPI acorde con la evaluación del desempeño, que consideré la normatividad vigente y el proceso de construcción que se llevó a cabo.</p>	Atendida
10.	<p>El uso de la expresión “Resultados de la gestión” en la denominación de algunas Dimensiones no es consistente con el contenido de sus parámetros e indicadores, ya que éstos se orientan a “establecer”, “proponer”, “aplicar procesos o normatividad” a “identificar”, “analizar”; entre otros, sin hacer un vínculo con productos obtenidos o derivados de la gestión.</p>	<p>Verificar que la denominación de las Dimensiones sea congruente con el contenido de sus respectivos parámetros e indicadores.</p>	Atendida
11.	<p>La organización de ciertos tópicos en el PPI resulta confusa, por ejemplo: de acuerdo con el contenido del parámetro 1.1 y sus respectivos indicadores, se orientan hacia un proceso de diagnóstico al solicitar la identificación de áreas de oportunidad; sin embargo, éste se encuentra desvinculado con el tema de Planeación que se aborda hasta la Dimensión 5.</p>	<p>Organizar los temas o tópicos del PPI con un sentido lógico.</p>	Atendida
12.	<p>No se observa una progresión clara, respecto al PPI de promoción. Por ejemplo, la dimensión 2 del PPI de promoción y la dimensión 5 del PPI de desempeño coinciden en el tema de <u>planeación</u>; sin embargo, no se observa una progresión respecto al nivel de profundidad de conocimientos, habilidades, adaptación a contextos, variedad de estrategias...</p> <p>Se advierten cambios en los tópicos que abordan, se omite el seguimiento a egresados, difusión de logro de metas, instrumentos y métodos de seguimiento, ya no se alude a la temporalidad de las estrategias: corto, mediano y largo plazo.</p>	<p>Establecer una progresión clara entre el PPI de promoción y el PPI de desempeño.</p>	Atendida

13.	El indicador 3.5.3 tiene un nivel de complejidad o jerarquización mayor que el parámetro 3.5	Se sugiere modificar el nivel de complejidad del parámetro que contemple a los indicadores asociados.	Atendida
14.	Los nombres de los funcionarios públicos de las unidades de la SEP no están actualizados.	Actualizar nombres de funcionarios públicos.	Atendida
15.	El índice y la presentación del documento carecen de información.	Concluir apartados del documento incorporando información precisa y clara respecto a la evaluación del desempeño del director en la EMS.	Atendida
16.	La redacción de las dimensiones no es homogénea. Las dimensiones 1 y 2 comienzan con un verbo; dimensiones 3, 4 y 5 comienzan con un artículo.	Homogeneizar la redacción de las cinco dimensiones.	Atendida
17.	Se identifica que la noción de liderazgo incluida en el perfil de promoción está ausente en el de desempeño.	Valorar la pertinencia de fortalecer e impulsar el liderazgo del director a través de indicadores que permitan dar cuenta de ello.	Atendida.
18.	Derivado de la revisión del acuerdo 449 de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) y del Manual para evaluar planteles que solicitan ingresar y permanecer en el Padrón de Buena Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior (versión 4.0) (Anexo 1), existen otros aspectos, como los que se mencionan a continuación, que deberían verse reflejados en el perfil: <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar programas de mantenimiento (plantel en general, infraestructura, equipamiento, biblioteca, etc.) • Fomentar acciones relacionadas con el Programa de Protección Civil (prevención de riesgos, higiene y seguridad etc.) • Retroalimentar a los docentes de su desempeño. • Monitorear el funcionamiento de las tutorías y academias. • Promover el uso y diseño de materiales didácticos y bibliográficos. • Gestionar acciones para la atención a estudiantes con discapacidad y necesidades especiales. 	Considerar los aspectos mencionados en el contenido del documento con el propósito de que éste contemple aquellas acciones o ámbitos en los que tiene injerencia el director de un plantel del EMS.	Atendida.
19.	En el documento hay errores de redacción. Pág. 12, 15 y 16	Realizar los ajustes de redacción necesarios para que sea claro el contenido del documento.	Atendido

20.	“Gestionar” es un acción presente en parámetros e indicadores que alude a “llevar adelante una iniciativa o un proyecto, ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una actividad económica u organismo”; sin embargo, la intervención del director dentro de un plantel de EMS, para la evaluación del desempeño, debe enfocarse en los productos o resultados obtenidos derivados de su intervención como líder del plantel.	Revisar si el verbo “gestionar” aborda el contenido que se pretende evaluar.	Atendida
Dimensión 1			
21.	En el indicador 1.1.2 se utiliza el término “Sistema Nacional de Bachillerato”, el cual no está vigente.	Modificar el término a “Padrón de Buena Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior”, que es el que actualmente aplica.	Atendida
22.	El indicador 1.2.1 tiene el mismo contenido del indicador 1.2.1 de promoción.	Modificar el contenido del indicador de manera que en el Perfil de desempeño, se exprese un mayor nivel de complejidad en el ejercicio de la función del director de EMS.	Atendida.
23.	En el indicador 1.2.2 se hace referencia a “la mejora de su desempeño académico”, lo cual no es congruente con la función directiva.	Valorar la pertinencia de conservar el fragmento señalado en el contenido del indicador.	Atendida.
24.	El contenido del indicador 1.3.3. “Reconoce la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación como herramientas para el desarrollo profesional en la función.”, del perfil de promoción ya no se retoma en el Perfil de desempeño.	Verificar la pertinencia de incluir la evaluación de acuerdo a los agentes para la mejora del desempeño del director.	Atendida.
Dimensión 2			
25.	El contenido del indicador 2.2.3 es similar al del indicador 1.2.1	Verificar si el contenido del indicador es más pertinente en la dimensión 2 (Gestiona los procesos de la evaluación docente, formación continua y modelo educativo) o en la dimensión 1 (reflexiona sobre su desarrollo profesional).	Atendida.
26.	En el parámetro 2.3 no se incorpora algún indicador que refiera al trabajo colegiado, el cual es un elemento sustancial para la aplicación del modelo educativo y de los programas de estudio.	Valorar la pertinencia de incorporar un indicador referente al trabajo colegiado.	Atendida.
27.	El indicador 2.3.1 no expresa con suficiente claridad si “los elementos que integran el modelo educativo” se refieren a los del subsistema en el que labora el director.	Precisar el contenido del indicador.	Atendida.
Dimensión 3			
28.	El indicador 3.5.1. tiene el mismo contenido que el indicador 4.5.1 del perfil de promoción.	Modificar el contenido del indicador de manera que en el Perfil de desempeño, se	Atendida.

		expresen un mayor nivel de complejidad en el ejercicio de la función del director de EMS.	
	Dimensión 4		
29.	El parámetro 4.1 tiene otra fuente.	Homogeneizar fuente con el resto del documento.	Atendida.
	Dimensión 5		
30.	El parámetro 5.6 omite los “mecanismos para el seguimiento de estrategias para mejora del plantel”	Valorar la incorporación del fragmento señalado para completar el contenido del indicador.	Atendida.
31.	El contenido del parámetro 5.2, sus respectivos indicadores y los indicadores 4.1.1 y 4.1.5 indican acciones de un nivel inferior para considerarse en una evaluación de desempeño, que implica la utilización de conocimiento para la realización de tareas.	Se sugiere que el contenido del parámetro y los indicadores se ajuste de manera que en el Perfil de desempeño, se exprese un mayor nivel de complejidad en el ejercicio de la función del director de EMS.	Justificación.
32.	El contenido del indicador 4.1.5 no es claro debido a que no especifica lo que se espera logre o realice el director de EMS.	Se sugiere realizar los ajustes pertinentes para que el indicador especifique con claridad lo que el Director deberá lograr o realizar.	Atendida.