

Modelo de Evaluación del Desempeño 2017 de docentes y directivos

Dra. Yolanda E. Leyva Barajas
Directora General para la Evaluación de Docentes y Directivos
Unidad de Evaluación del Sistema Educativo Nacional

Ciudad de México, 18 y 19 de mayo de 2017

Breve Marco conceptual

¿Qué es un marco de la buena enseñanza?

Los marcos de la buena enseñanza se diseñan a partir de **perfiles que describen lo que es un buen docente** para:

fortalecimiento de la profesión docente

el desarrollo profesional

la evaluación del desempeño de los actores educativos

Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia, Escocia, Francia, Chile, Perú, Colombia y **México** han definido **marcos de desempeño docente**

¿Para qué sirven los marcos de desempeño?

Entre los principales fines para los que se han utilizado los marcos son:

Orientar la planeación y evaluación de la formación docente inicial y continua

Evaluar y supervisar las prácticas docentes e institucionales

Orientar la acreditación, el concurso, selección y promoción de los actores educativos durante su carrera profesional.

También pueden servir para:

Crear modelos de evaluación formativa

Orientar modelos de asesoría y acompañamiento para los profesores

Comunicar y difundir cuáles son los principales conocimientos, habilidades y valores asociados a la buena enseñanza

¿Qué son los estándares?

Los estándares son construcciones de referencia útiles para realizar acciones en algún ámbito.

Son elaborados y acordados entre personas con el conocimiento y la autoridad para hacerlo.

Son informaciones sistematizadas y disponibles que dan seguridad para actuar

Generan confianza de que lo que esperamos que vaya a ocurrir, efectivamente ocurrirá.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño pretende acercarse a una evaluación auténtica, donde **las tareas reproducen las condiciones de ejecución y las demandas que se producen en el trabajo en el aula.**

En las evaluaciones bajo este enfoque, las evidencias aportadas integran los elementos y los procesos que pertenecen al trabajo cotidiano del docente, se trata de que **el docente documente las prácticas que realiza día a día frente a grupo** (Monereo, 2006).

El método de evaluación a través de prácticas genuinas, como los proyectos, constituyen sistemas de evaluación auténticos, ya que **los evaluados ponen en juego todas las competencias desarrolladas para responder a una demanda real.**

Autenticidad en las tareas de evaluación implica que se presentan situaciones extraídas de la práctica cotidiana que se produce en el aula; el método de evaluación puede conjugarse con **el análisis de la toma de decisiones de los docentes ante las diversas situaciones de enseñanza.**

El Servicio Profesional Docente



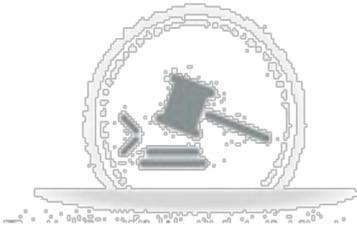
Los propósitos de la formación y desarrollo profesional docente

La Reforma Educativa y la orientación hacia la calidad del Sistema Educativo Mexicano



Marco normativo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA



El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria.

- Materiales y métodos educativos,
- Organización escolar
- Infraestructura educativa
- Idoneidad de los docentes y los directivos.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN



- Establece que todo individuo tiene derecho a recibir educación de calidad
- Integra al SEN el Servicio Profesional Docente (SPD)

LEY GENERAL DEL SPD



- Reglamenta las reformas a los artículos 3º y 73º constitucionales.
- Busca asegurar la institucionalización del SPD

LEY DEL INEE



- Establece su autonomía como organismo público
- Garantiza atribuciones para evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del SEN en todas sus modalidades.

Ámbitos de responsabilidad de la evaluación

SEP

- Definir los **Perfiles, parámetros e indicadores (PPI)**
- Elaborar las **Etapas, aspectos, métodos e instrumentos (EAMI)** para la evaluación de los procesos de Ingreso, Promoción y Desempeño de docentes y de personal con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.
- Planificar y organizar las evaluaciones

INEE

- Definir los procesos de evaluación a que se refiere la **LGSPD**
- Emitir los **lineamientos y los criterios técnicos** acerca de cómo realizar los procesos de evaluación
- Validar los parámetros e indicadores de los **PPI, los EAMI y los Instrumentos de evaluación**
- Supervisar la aplicación de las evaluaciones
- Supervisar los procesos de calificación antes de la emisión de los reportes individuales de resultados

AEE

- Contribuir con la SEP en la **propuesta de elementos para la definición de los PPI.**
- Implementar los procesos de evaluación en las entidades.
- Proponer los **perfiles complementarios**, así como instrumentos para las evaluaciones adicionales

Caracterización de la formación en servicio en la LGSPD



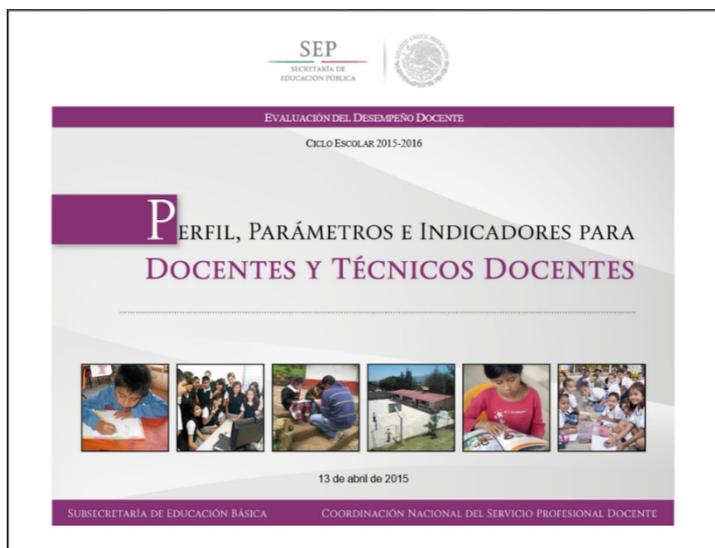
La formación en servicio y la evaluación del personal educativo en el marco de la Reforma Educativa

Formación y Desarrollo Profesional		
Procesos transversales	Ruta individual	Ruta colectiva
Formación en servicio	<p>Modalidad de formación de acuerdo al proceso</p> <ol style="list-style-type: none"> Ingreso: acompañamiento del tutor (2 años) Promoción a la función directiva y ATPs: Programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar y actualización (2 años) Permanencia (en caso de insuficiencia): <ul style="list-style-type: none"> Primera oportunidad: Programa de regularización con esquema de tutoría (1 año) Segunda oportunidad: Programa de regularización con esquema de tutoría (1 año) 	<p>Programa de desarrollo de capacidades para la evaluación</p> <ol style="list-style-type: none"> Acciones formativas para el logro de la mejora escolar: <ul style="list-style-type: none"> Intercambiar experiencias, compartir proyectos, problemas y soluciones con la comunidad de docentes y el trabajo en conjunto entre las escuelas de cada zona escolar. SATE- Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela Consejo Técnico Escolar: Sistema Básico de Mejora y Estrategia Global de Mejora Escolar
Evaluación	<p>Procesos</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingreso Promoción Permanencia 	<ol style="list-style-type: none"> Evaluación interna de escuelas Autoevaluación, seguimiento <p>Tipo de evaluación: Formativa</p>

Marco general de una educación de calidad

Perfiles, Parámetros e Indicadores (PPI)

Ley General del Servicio Profesional Docente. Artículo. 14



Dimensión 1

Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.

Dimensión 2

Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.

Dimensión 3

Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje

Dimensión 4

Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.

Dimensión 5

Un docente que fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

Etapas, aspectos, métodos e instrumentos



Aspectos, Etapas y Métodos. Proceso de Evaluación para el Ingreso a cargos con funciones docentes y técnico docentes en Educación Media Superior

I. Introducción

La Ley General del Servicio Profesional Docente en su artículo 10, fracción IV, establece como atribución de la Secretaría de Educación Pública proponer al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación las etapas, aspectos y métodos que comprenderán los procesos de evaluación obligatorios a los que refiere la Ley, en consonancia con las propuestas realizadas por las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados en Educación Media Superior. De acuerdo a lo establecido en la Ley, los Lineamientos iniciales específicos para llevar a cabo la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Educación Media Superior y lineamientos iniciales específicos 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, señalan en el artículo 12 que corresponde al Instituto aprobar las etapas, aspectos, métodos e instrumentos, congruentes con los parámetros e indicadores autorizados y pertinentes para la evaluación del ingreso al Servicio.

De conformidad con las fracciones II, III, IV y VI del artículo 12 de los Lineamientos referidos, y con la finalidad de avanzar en la atención de esta atribución, en este documento se describen las etapas, aspectos y métodos que comprenden los procesos de evaluación obligatorios para el concurso de ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Media Superior.

II. Descripción general del Concurso de Oposición para el Ingreso a cargos con funciones docentes y técnico docentes en Educación Media Superior

El Concurso de Oposición para el Ingreso a la Educación Media Superior, es público y abierto, y tiene como finalidad garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades de los aspirantes para el ingreso al servicio público educativo; y se realizará en los términos establecidos por la Ley General del Servicio Profesional Docente; los Lineamientos iniciales generales para llevar a cabo la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Educación Media Superior; los Lineamientos iniciales generales 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; los Lineamientos iniciales específicos para llevar a la evaluación del ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Educación Media Superior; y los lineamientos iniciales específicos 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 (LINEE-01-15); emitidos por el Instituto.

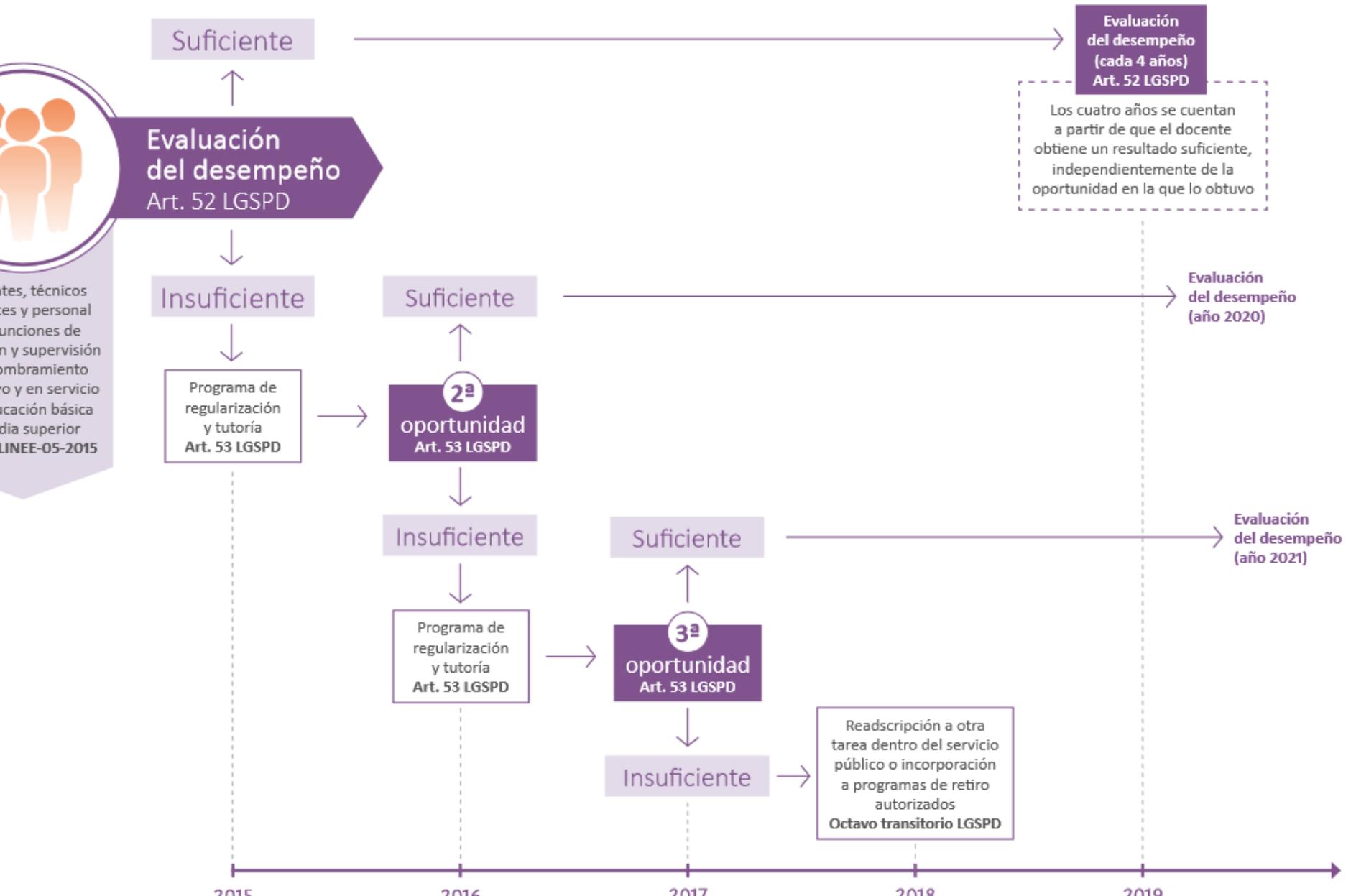


E TAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS. PROCESO DE EVALUACIÓN PARA EL INGRESO A LA EDUCACIÓN BÁSICA

23 de marzo de 2015

Evaluación del desempeño docente

Nombramiento definitivo en servicio



Antecedentes

Evaluación de Desempeño

Revisión técnica de los procesos de la evaluación de desempeño en 2015

» En cumplimiento de sus atribuciones, en 2015, el INEE llevó a cabo la revisión y dictamen técnico de los procesos de evaluación del desempeño docente:

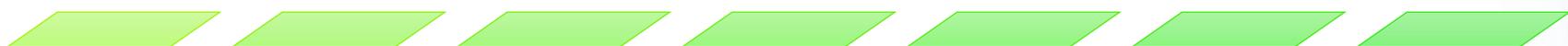


El INEE llevó a cabo estudios sobre la Evaluación del Desempeño Docente 2015

Resultados de la Encuesta de Satisfacción de los Docentes sobre la Evaluación del Desempeño 2015 (**10, 435 docentes en 31 entidades federativas**).



Análisis y evaluación de su implementación 2015-2016 (OREALC –UNESCO) (**854 docentes y 183 entrevistas en 16 entidades federativas**).



Consulta con docentes que participaron en la primera Evaluación del Desempeño 2015 (**40 grupos focales con la participación de 410 docentes en 10 estados**).



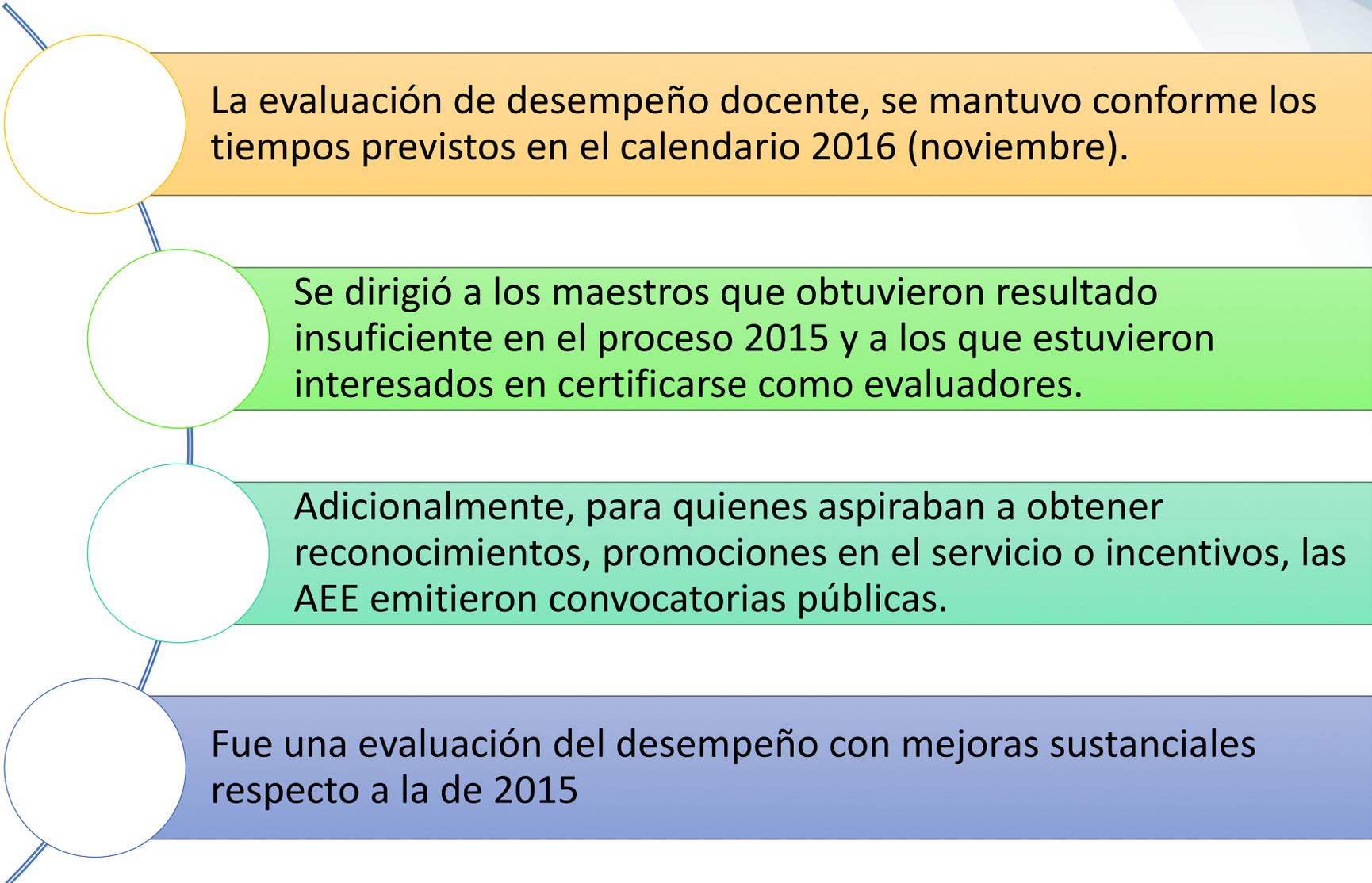
Encuesta de satisfacción de los docentes que participaron al término de su segundo año de ingreso al SPD 2016 (**2,897 docentes de 28 entidades federativas**).



Sistematización de dudas e inquietudes recibidas en el INEE 2015-2016 (**1,198 registros de evaluación del desempeño docente en especial de Oaxaca, Guerrero, Michoacán y Ciudad de México**).



Evaluación de desempeño en 2016



La evaluación de desempeño docente, se mantuvo conforme los tiempos previstos en el calendario 2016 (noviembre).

Se dirigió a los maestros que obtuvieron resultado insuficiente en el proceso 2015 y a los que estuvieron interesados en certificarse como evaluadores.

Adicionalmente, para quienes aspiraban a obtener reconocimientos, promociones en el servicio o incentivos, las AEE emitieron convocatorias públicas.

Fue una evaluación del desempeño con mejoras sustanciales respecto a la de 2015

Evaluación de desempeño

Tercer grupo, Segunda y Tercera Oportunidad
2017-2018

La evaluación debe mejorar de manera continua

Como resultado de los procesos de validación técnica, supervisión y de estudios de validez a partir de los resultados del primer proceso de evaluación de desempeño, el INEE:



Comparación entre modelos de evaluación de desempeño

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 2015 y 2016

ETAPA 1	Reporte de cumplimiento de responsabilidades profesionales por la autoridad inmediata superior. » Se realiza fuera de una sede de aplicación
ETAPA 2	Expediente de evidencias de enseñanza. Se califica con RÚBRICA » Se realiza fuera de una sede de aplicación
ETAPA 4	Planeación didáctica argumentada. Se califica con RÚBRICA » Aplicación en sede en una fecha y tiempo determinado
ETAPA 3	Examen de conocimientos y competencias didácticas, basado en casos. EXAMEN NACIONAL » Aplicación en sede y fecha determinadas



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 2017

ETAPA 1	Informe de responsabilidades profesionales. Dos cuestionarios, uno lo responde la autoridad inmediata superior, y el otro el propio docente evaluado. » Se realiza fuera de una sede de aplicación
ETAPA 2	Proyecto de enseñanza que integra la planeación e implementación de una secuencia didáctica, y la reflexión en torno al logro de los aprendizajes esperados. Se califica con RÚBRICA » Se realiza de manera cercana a la escuela durante 8 semanas
ETAPA 3	Examen de conocimientos pedagógicos, así como curriculares o disciplinares. EXAMEN NACIONAL » Aplicación en sede y fecha determinadas

Acciones de diseño y desarrollo

Personal del Instituto, brindó asesoría directa a la CNSPD para la actualización y autorización de:



- Perfiles, parámetros e indicadores (PPI)
- Etapas, aspectos, métodos e instrumentos (EAMI)

En el Instituto se desarrollaron los siguientes apoyos para la fase de diseño y desarrollo de los instrumentos:



- Estudio de validez de los instrumentos de Respuesta Construida
- Orientaciones metodológicas para la elaboración de cuestionarios de la Etapa 1 y de instrumentos de la etapa 2.
- Prototipo de tareas evaluativas y rúbrica
- Orientaciones para la construcción del curso de apoyo para la etapa 2. Proyecto de enseñanza

Etapas para la evaluación de desempeño de docentes y de personal con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica

- **Informe de responsabilidades profesionales**
2 Cuestionarios
- Uno respondido por la autoridad superior inmediata
- Otro por la persona evaluada.

Etapa 1

- **Proyecto -práctica profesional-**
- Momento 1.
Elaboración del Plan de trabajo
- Momento 2.
Intervención (Desarrollo del plan de trabajo)
- Momento 3.
Análisis y reflexión sobre la intervención

Etapa 2

- **Examen de conocimientos y habilidades de la función**
- Exámenes diferenciados por Tipo, nivel y modalidad (disciplina o área de especialidad).

Etapa 3

Etapa 1

Informe de Responsabilidades Profesionales

Etapa 1. Informe de responsabilidades profesionales

**Docentes
(EB y EMS)**

Un cuestionario es respondido por el **docente** y el otro por el **Director** o autoridad superior inmediata.

**Directores
(EB)**

Un cuestionario es respondido por el **Director** y el otro por el **Supervisor** o autoridad superior inmediata.

**Supervisores
(EB)**

Un cuestionario es respondido por el **Supervisor** y el otro por el **Jefe de Sector, o** autoridad superior inmediata.

**ATP
(EB)**

Un cuestionario es respondido por el **ATP** y el otro por el **Supervisor** o autoridad superior inmediata.

Etapa 2

*Proyecto de la práctica
profesional*

Momentos y productos de la Etapa 2. *Proyecto de práctica profesional*

Los momentos del proyecto serán guiados por tareas evaluativas

Los productos serán calificados por evaluadores certificados, a partir de rúbricas

- Planeación didáctica a partir del diagnóstico del grupo, escuela y contexto.

Momento 1.
Elaboración del diagnóstico y de la planeación

Momento 2.
Intervención

- Evidencias de su intervención.

- Texto de análisis reflexivo de su práctica profesional

Momento 3.
Elaboración de texto de reflexión y análisis de su práctica

Sobre la presentación del Proyecto de Enseñanza:

Se presenta a través de una plataforma electrónica

La plataforma tendrá las instrucciones generales para el desarrollo del Proyecto y las tareas evaluativas.

Se resolverá cada momento del Proyecto de enseñanza en el orden establecido

No existe una duración preestablecida para cada momento, no obstante deberá estar **concluido en 8 semanas**.

Una vez que se ha concluido un momento, el docente podrá consultar la información que presentó pero no modificarla.

Etapa 2. Proyecto de enseñanza Docente (8 semanas)

Momento 1.

Elaboración de diagnóstico y de planeación didáctica

- Diagnóstico del grupo y descripción de las características del contexto escolar, familiar y socio cultural.
- Elaboración de una secuencia didáctica de 3 a 5 sesiones, a partir de un aprendizaje esperado y acorde con las características del grupo y del contexto

Momento 2.

Intervención docente

- Implementación de las actividades planteadas.
- Selección de 3 productos representativos del desempeño del grupo que den cuenta del desarrollo de la secuencia y de su intervención.

Momento 3.

Análisis y reflexión sobre su práctica

- Elaboración de un texto de análisis reflexivo de su práctica docente, que aporte argumentos de sus decisiones durante la intervención.
- Las evidencias deberán soportar las reflexiones de los docentes.

Etapa 2. Proyecto de Gestión escolar Director (8 semanas)

Momento 1.

Elaboración de un Plan de trabajo de gestión

- Elabora un plan de trabajo acorde con el Diagnóstico y prioridades identificadas en el CTE. (Incluye: Propósitos, características del centro escolar, ámbitos de gestión, estrategia de trabajo y acciones de seguimiento).

Momento 2. Desarrollo de plan de trabajo de gestión

- El Director **gestionará las actividades de su plan de trabajo**. Durante el desarrollo seleccionará 4 evidencias que aporten información sobre las acciones de su gestión orientado al cumplimiento de los propósitos.

Momento 3. Análisis y reflexión de su gestión directiva

- **Elaboración de un texto de análisis reflexivo** de su práctica directiva, que aporte argumentos de sus decisiones.
- Las evidencias deberán soportar las reflexiones de los directores.

Etapa 2. Proyecto de Gestión escolar del Subdirector Académico

Momento 1.

Elaboración de un Plan de trabajo de gestión

- Elabora un plan de trabajo desde el ámbito de su función, acorde con el Diagnóstico y prioridades identificadas en el CTE. (Incluye: Propósitos, características del centro escolar, ámbitos de gestión, estrategia de trabajo y acciones de seguimiento).

Momento 2. Desarrollo de plan de trabajo de gestión

- El subdirector académico (Coordinador de actividades académicas) **ejecutará su plan de trabajo**. Durante el desarrollo seleccionará 4 evidencias de mayor relevancia que den cuenta de su intervención hacia el logro de las metas establecidas.

Momento 3. Análisis y reflexión de su gestión

- Elaboración de un texto de análisis reflexivo de su práctica de gestión académica, que aporte argumentos de sus decisiones.
- Las evidencias deberán soportar las reflexiones de los subdirectores académicos.

Etapa 2. Proyecto de Gestión escolar del Subdirector de Gestión

Momento 1.

Elaboración de un Plan de trabajo de gestión

- Elabora un plan de trabajo desde el ámbito de su función, acorde con el Diagnóstico y prioridades identificadas en el CTE. (Incluye: Propósitos, características del centro escolar, ámbitos de gestión, estrategia de trabajo y acciones de seguimiento).

Momento 2. Desarrollo de plan de trabajo de gestión

- El subdirector de gestión **ejecutará su plan de trabajo**. Durante el desarrollo seleccionará 4 evidencias de mayor relevancia que den cuenta de su intervención.

Momento 3. Análisis y reflexión de su gestión directiva

- Elaboración de un texto de análisis reflexivo de su práctica de gestión que aporte argumentos de sus decisiones.
- Las evidencias deberán soportar las reflexiones de los subdirectores de gestión.

Etapa 2. Proyecto de asesoría y acompañamiento a las escuelas

Supervisor (8 semanas)

Momento 1.

Elaboración de un Plan de asesoría y acompañamiento a las escuelas

- Elaboración de un plan, a partir de una prioridad educativa del CTZ (Consejo Técnico de Zona), o de un diagnóstico de la zona escolar y su seguimiento en una escuela seleccionada. *(Incluye ámbito de gestión, características del centro escolar, estrategias y seguimiento)*

Momento 2. Desarrollo de plan de asesoría y acompañamiento

- El supervisor realizará las actividades de su plan de trabajo y seleccionará 4 evidencias de mayor relevancia de sus acciones de asesoría y seguimiento a la escuela seleccionada.

Momento 3. Análisis y reflexión de su práctica de supervisión

- Ejercicio de análisis reflexivo de su intervención de asesoría y acompañamiento a la escuela seleccionada, que aporte argumentos de sus decisiones.
- Las evidencias deberán soportar las reflexiones de los supervisores.

Etapa 2. Proyecto de asesoría y acompañamiento a las escuelas

Jefe de sector (8 semanas)

Momento 1.

Elaboración de un Plan de trabajo

- Elaboración de un Plan de trabajo, a partir de una prioridad educativa identificada en el CTS (Consejo Técnico de Sector), o de un diagnóstico del sector y su seguimiento al trabajo de una zona. *(Incluye ámbito de gestión, características de la zona, estrategias y seguimiento)*

Momento 2. Desarrollo de plan de trabajo

- El Jefe de Sector realizará las actividades de su plan de trabajo y seleccionará 4 evidencias de mayor relevancia de sus actividades de seguimiento a una zona escolar.

Momento 3. Análisis y reflexión de su práctica de Jefe de sector

- Ejercicio de análisis reflexivo de su intervención de gestión que aporte argumentos de sus decisiones.
- Las evidencias deberán soportar las reflexiones de los jefes de sector.

Etapa 2. Proyecto de intervención

Asesor técnico pedagógico (8 semanas)

Momento 1. Elaboración del Plan de trabajo de asesoría

- Elaboración de un plan de trabajo de asesoría y acompañamiento a un docente, en el ámbito de su especialidad. El plan de trabajo (*incluye diagnóstico del centro escolar, objetivos, acciones, recursos y estrategias de seguimiento a la asesoría*).

Momento 2. Desarrollo del Plan de trabajo de asesoría

- Realiza las actividades del Plan de trabajo y seleccionará 4 evidencias de su intervención de la asesoría proporcionada a un docente.

Momento 3. Análisis y reflexión sobre la asesoría realizada

- Texto de análisis y reflexión sobre el trabajo de asesoría desarrollado que aporte argumentos de sus decisiones durante la intervención.
- Las evidencias deberán soportar las reflexiones de los ATP.

Etapa 3

Exámenes

Etapa 3. Exámenes de docentes

EB

Examen de conocimientos pedagógicos y curriculares

6 Exámenes diferenciados por nivel:

Preescolar, Primaria, Secundaria general (Materias estatales), Telesecundaria, E. Especial, E. Física

Secundaria

Examen de conocimientos pedagógicos, curriculares y disciplinares

9 exámenes (30% de la estructura conocimientos disciplinares).
(Esp, Mat, Quí, Fís, Bio, Hist, Geo, FCE y Tec)

EMS

- 1) Ex. de conocimientos pedagógicos y curriculares
- 2) Ex. de conocimientos disciplinares

1 Examen común
20 exámenes diferenciados por asignatura

Etapa 3. Exámenes de personal con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica

Directores

Examen de conocimientos curriculares y de normatividad

Son 4 exámenes diferenciados por nivel. (Preescolar, Primaria, Secundaria, E. Especial)

Supervisores

Examen de conocimientos curriculares y de normatividad

Son 5 exámenes diferenciados por nivel. (Preescolar, Primaria, Secundaria, E. Especial, E. Física)

ATP

Examen de conocimientos y habilidades para la asesoría técnica pedagógica

Son 8 exámenes diferenciados por nivel y área de especialidad. (Lenguaje y Matemáticas)

Aspectos pendientes de la evaluación de desempeño

Por definir

- Modelo de calificación
- Sistema de equivalencias entre modelos

Por desarrollar (Ya están diseñados)

- Instrumentos de la Etapa 3
- Guías de estudio (Contienen información de las 3 etapas)
- Modulo de formación de evaluadores certificados para calificar el proyecto de enseñanza (Lo tendrán que tomar todos los evaluadores certificados)
- Manual de calificación para el evaluador certificado
- Lineamientos de asignación de proyectos a los evaluadores
- Curso de formación para la etapa 2. Proyecto de Enseñanza EMS

Por operar (Ya están diseñados y desarrollados)

- Cursos de formación para la etapa 2. Proyecto de Enseñanza EB

The logo for the Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) consists of the letters 'INEE' in a bold, dark blue, sans-serif font. The 'I' and 'N' are solid dark blue, while the 'E's are a lighter shade of blue.

Instituto Nacional para la
Evaluación de la Educación
México

 /INEEmx

www.inee.edu.mx

 @INEEmx

 **INEEMÓVIL**
Aplicación móvil gratuita

 App Store  Google play

Av. Barranca del Muerto no. 341, Colonia San José Insurgentes, Del. Benito Juárez,
C.P. 03900, Ciudad de México, Tel. 5482 0900