

# **Evaluación de Ingreso, Desempeño, Promoción y Reconocimiento en el marco del Servicio Profesional Docente**

Curso-Taller Periodistas  
Chetumal, Q. Roo  
Agosto, 2015



# Temáticas

1. Propósitos y beneficios del SPD
  2. Actores, atribuciones y tareas en el SPD
  3. El marco de calidad del SPD: Perfiles, parámetros e indicadores.
  4. Sobre el ingreso al servicio: concurso de oposición, evaluación diagnóstica al término del primer año y evaluación al segundo año.
  5. Promoción a cargos de dirección, supervisión, asesor técnico pedagógico.
  6. La evaluación del desempeño: Reconocimiento y Permanencia en el Servicio.
  7. Selección, formación y certificación de los evaluadores.
  8. Formación continua, actualización y desarrollo profesional
  9. Derechos, obligaciones y sanciones
  10. Usos de la información y datos estadísticos
- 

# **PROPÓSITOS Y BENEFICIOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE (SPD)**



# Marco normativo

## CONSTITUCIÓN POLÍTICA



-El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de los aprendizajes de los educandos.

## LEY GENERAL DE EDUCACIÓN



-Establece que todo individuo tiene derecho a recibir educación de calidad y todos los habitantes, la misma oportunidad de acceso al SEN.  
-Integra al sistema educativo nacional, el Servicio profesional Docente.

## LEY GENERAL DEL SPD



-Reglamenta las reformas a los artículos 3º y 73º constitucionales.  
-Busca asegurar la institucionalización del SPD y contribuir a que la EB y EMS, impartida por el Estado, tenga la calidad que la sociedad demanda.

## LEY DEL INEE



-Establecer su autonomía como organismo público  
- Garantizar atribuciones para evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del Sistema Educativo Nacional, en todas sus modalidades.

# Atribuciones del INEE en el SPD (Art. 7 LGSPD)

Definir en coordinación con las Autoridades Educativas los **programas de anual y mediano plazo de los procesos de evaluación.**

Expedir los lineamientos para llevar a cabo las funciones de **evaluación.**

Autorizar y validar los **perfiles, parámetros e indicadores.**

Aprobar y validar las etapas, aspectos, métodos e instrumentos de **evaluación.**

Supervisar los procesos de evaluación y la emisión de los resultados **previstos en el Servicio.**

**¿QUÉ ES EL SERVICIO PROFESIONAL  
DOCENTE?**

---

## EL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

Conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

## PROCESOS Y MECANISMOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

### INGRESO



- Es el proceso de acceso formal al Servicio Profesional Docente.

### 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.

### RECONOCIMIENTO



- Reconocimiento son las distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional que se otorgan al personal que destaca en el desempeño de sus funciones.

### PERMANENCIA



- Continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a derechos constitucionales.
- Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados deberán evaluar desempeño docente de los que ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior.

## PROCESOS TRANSVERSALES



### EVALUACIÓN

- Consiste en la acción de emitir juicios de valor que resultan de comparar los resultados de una medición u observación de componentes, procesos o resultados del Sistema Educativo Nacional con un referente previamente establecido.



### FORMACIÓN

- Acciones diseñadas y ejecutadas por las Autoridades Educativas y las instituciones de educación superior para proporcionar al personal del Servicio Profesional Docente las bases teórico-prácticas de la pedagogía y demás ciencias de la educación. Comprende *Actualización* y *Capacitación*.



# Propósitos de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD)

Mejorar, en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país.

Estimular el reconocimiento a la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.

Garantizar la formación, capacitación y actualización continua a través de políticas, programas y acciones específicas.

# Beneficios del SPD

- ✓ Asegurar la **idoneidad** de los conocimientos y capacidades del Personal del SPD.
- ✓ Estimular el **reconocimiento** a la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.
- ✓ Asegurar un **nivel suficiente** de desempeño en sus funciones.

# Beneficios del SPD

- ✓ Garantizar la **formación, capacitación y actualización** continua del Personal del SPD.
- ✓ Desarrollar un programa de **estímulos e incentivos** que favorezca el desempeño eficiente y contribuya al **reconocimiento**.
- ✓ Contribuir a la **mejora de la calidad de la educación** y el progreso del país.

# **ACTORES, ATRIBUCIONES Y TAREAS EN EL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE**



# Actores





# Docentes y Técnico Docentes de EB

## Docentes generales por nivel educativo

- Preescolar
- Primaria
- Secundaria

## Docentes por modalidad, especialidad o servicio educativo

- Indígena (Preescolar, Primaria)
- Especial
- Física
- Telesecundaria
- Segunda Lengua: Inglés (Preescolar, Primaria y Secundaria)
- Asignatura Francés (Secundaria)
- Asignatura Estatal (Secundaria)
- Tecnología Educativa Secundaria
- Artes Visuales Secundaria
- Danza Secundaria
- Música Secundaria
- Teatro Secundaria

## Técnicos docentes

- Maestro de taller Lectura y Escritura (Preescolar, Primaria y Secundaria)
- Acompañante de Música (Preescolar, Educación Especial)
- Maestro de enseñanza Artística (Primaria)
- Maestro de Taller (Primaria, Educación Indígena, Misiones Culturales)
- Promotor de TIC (Primaria)
- Maestro de Música (Educación Indígena)
- Tutor de Albergue Rural (Primaria)
- Maestro de Aula de Medios (Secundaria)



# Docentes y Técnico Docentes de EMS

## Campo Disciplinar **Comunicación**

- Informática
- Lectura y Expresión Oral
- Literatura
- Etimología Grecolatina

## Campo Disciplinar **Ciencias Sociales**

- Administración
- Derecho
- Economía
- Historia
- Metodología de la Investigación
- Sociología Política

## Campo Disciplinar **Humanidades**

- Humanidades
- Historia del Arte

## Campo Disciplinar **Ciencias Experimentales**

- Biología
- Ciencias de la Salud
- Física
- Geografía
- Psicología
- Química

## Campo Disciplinar **Matemáticas**

- Matemáticas
- Dibujo

# Personal con Funciones de Dirección en EB



## Dirección

- Directores Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Especial
- Subdirectores Educación Preescolar, Primaria y Secundaria
- Coordinador de Actividades Educación Secundaria

## Supervisor

- Jefe de Sector Educación Preescolar, Primaria y Telesecundaria
- Supervisor Educación Preescolar, Primaria, Secundaria, Especial, Física y Básica Adultos
- Jefe de Enseñanza Educación Secundaria

## Asesor Técnico Pedagógico

- ATP Educación Preescolar, Primaria, Secundaria, Especial y Física

# Personal con Funciones de Dirección en EMS



## Dirección

- Director
- Subdirector Académico
- Subdirector Administrativo
- Jefe de Departamento Académico
- Jefe de Departamento Administrativo

## Asesor Técnico Pedagógico

## Supervisor

# Atribuciones de las instancias involucradas en la Evaluación del Servicio Profesional Docente

## SEP

(Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente)

- Definir el perfil, parámetros e indicadores, así como las etapas métodos e instrumentos para la evaluación.

## INEE

- Emitir los lineamientos y los criterios técnicos acerca de cómo realizar los procesos de evaluación y su validación.

## Autoridades Educativas Locales

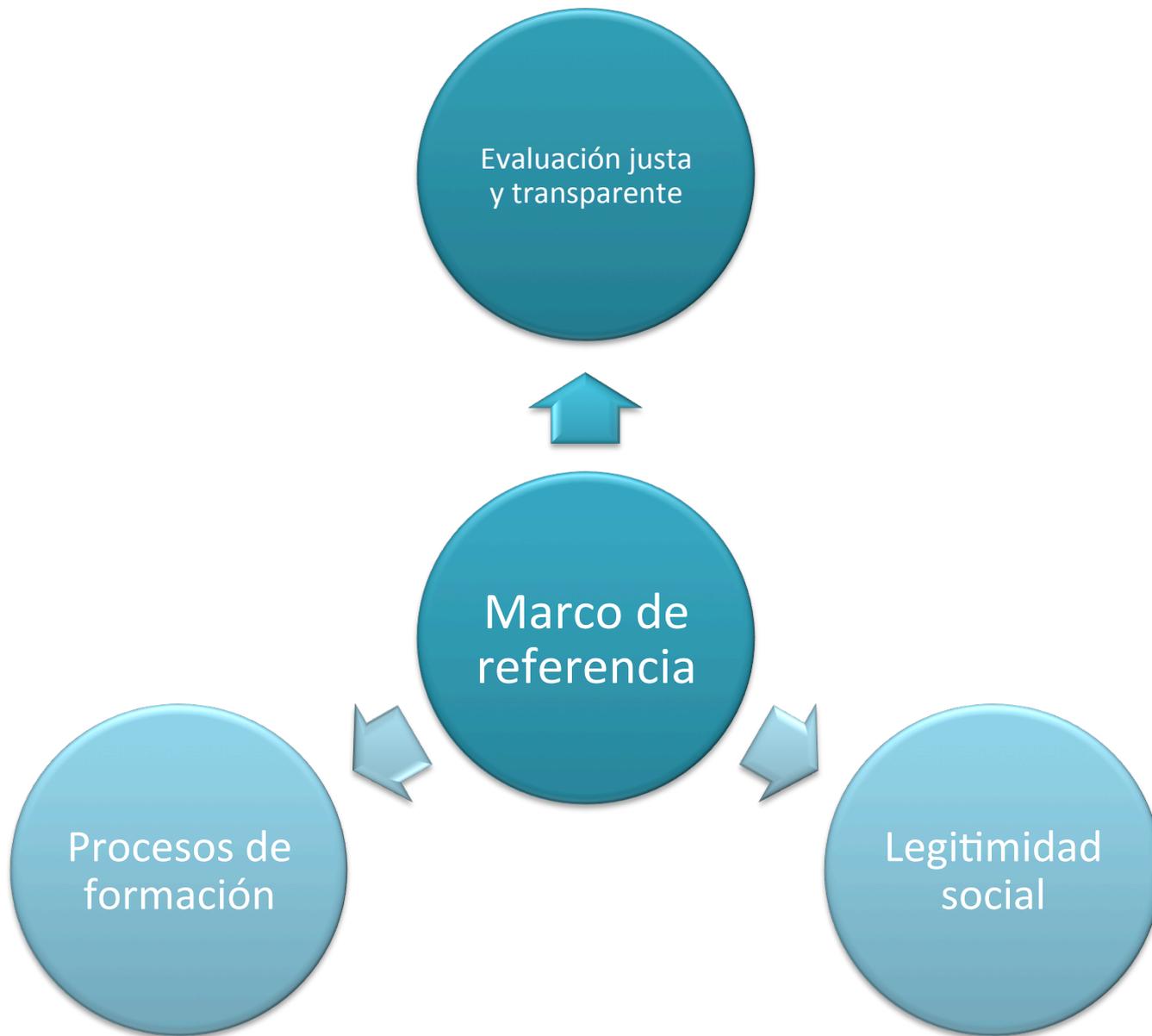
- Implementar los procesos de evaluación de las entidades.
- Proponen parámetros e indicadores de las evaluaciones complementarias.

# **MARCO DE CALIDAD DEL SPD: PERFILES, PARÁMETROS E INDICADORES.**



# Marco General de una Educación de Calidad

“Al conjunto de perfiles, parámetros e indicadores que se establecen a fin de servir como referentes para los concursos de oposición y la evaluación obligatoria para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación”.

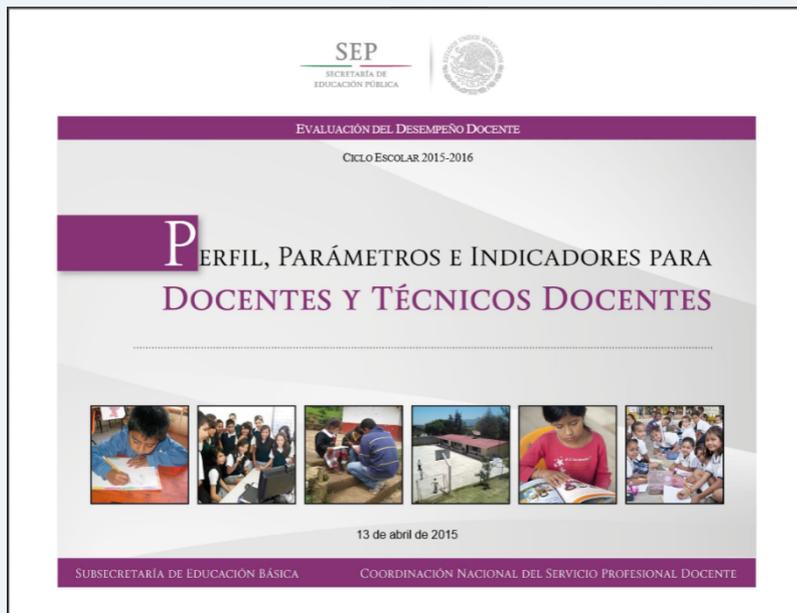


# Perfiles, Parámetros e Indicadores (PPI)

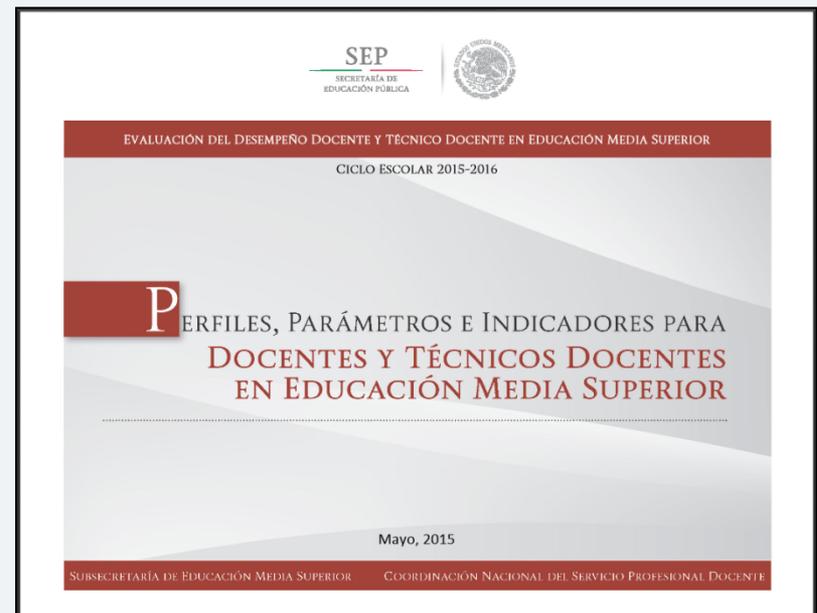
Perfil: conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente.

Ley General del Servicio Profesional Docente. Art.4 fracción XX

## Educación Básica EB



## Educación Media Superior EMS



# Dimensiones de los PPI Docentes y Técnicos docentes

## Educación Básica

### 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.

## Educación Media Superior

### Dimensión 1

Adapta los conocimientos sobre la disciplina que imparte y los procesos de enseñanza - aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes.

### Dimensión 2

Planifica los procesos de formación, enseñanza aprendizaje y evaluación atendiendo al enfoque basado en competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales.

### Dimensión 3

Organiza y desarrolla su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

### Dimensión 4

Vincula el contexto sociocultural y escolar con el proceso de enseñanza - aprendizaje.

### Dimensión 5

Construye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo atendiendo el marco normativo y ético.

# Dimensiones

## Personal con funciones de dirección EB

### Directores Preescolar, Primaria, Secundaria y Especial

1

Un director que conoce a la escuela y el trabajo en el aula, así como las formas de organización y funcionamiento de la escuela para lograr que todos los alumnos aprendan

2

Un director que ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela

3

Un director que se reconoce como profesional que mejora continuamente para asegurar un servicio educativo de calidad

4

Un director que asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo, a fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad

5

Un director que conoce el contexto social y cultural de la escuela y establece relaciones de colaboración con la comunidad, la zona escolar y otras instancias, para enriquecer la tarea educativa.

### Subdirectores Preescolar, Primaria y Secundaria

1

Un subdirector que conoce cómo aprenden los alumnos, los propósitos educativos, las prácticas docentes, así como el trabajo en el aula y en la escuela para lograr que todos los alumnos aprendan

2

Un subdirector que apoya una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela

3

Un subdirector que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los miembros de la comunidad escolar

4

Un subdirector que conoce y asume los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo, a fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad

5

Un subdirector que reconoce el contexto social y cultural de la escuela y establece relaciones de colaboración con las familias, la comunidad y se vincula con ella para enriquecer su función

### Coordinador de Actividades Secundaria

1

Un coordinador que conoce las prácticas de los docentes y el trabajo en el aula para contribuir a que todos los alumnos aprendan

2

Un coordinador que organiza el trabajo docente orientado hacia la mejora de las prácticas educativas

3

Un coordinador que se reconoce como profesional que mejora continuamente para asesorar a docentes y directivos en su práctica profesional

4

Un coordinador que asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo para brindar una educación de calidad a los alumnos.

5

Un coordinador que reconoce el contexto social y cultural de la escuela para enriquecer las prácticas educativas que promueve

# Dimensiones

## Supervisión Educación Básica

### Jefe de Sector Preescolar, Primaria y Telesecundaria

1

Un jefe de sector que conoce el sentido de su función, los propósitos educativos y las prácticas del personal docente, directivo, de asesoría técnica pedagógica y de supervisión, así como los requerimientos de desarrollo profesional

2

Un jefe de sector que impulsa la autonomía de gestión de las escuelas; coordina, apoya y da seguimiento al trabajo del personal docente, directivo, de asesoría técnica pedagógica y de supervisión, y es el vínculo con las autoridades educativas para garantizar el logro educativo de todos los alumnos

3

Un jefe de sector que se reconoce como profesional que mejora continuamente, tiene disposición para el estudio y para emplear las Tecnologías de la Información y la Comunicación con fines de aprendizaje, intercambio académico y gestión escolar

4

Un jefe de sector que conoce, asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo, a fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad

5

Un jefe de sector que reconoce la diversidad de los contextos sociales y culturales de las escuelas y promueve las relaciones de colaboración entre ellas, con las familias, las comunidades y otras instancias para garantizar el derecho de los alumnos a una educación de calidad

### Supervisor Preescolar, Primaria, Secundaria, Especial, Física y Adultos

1

Un supervisor que conoce el sentido de su función, los propósitos educativos y las prácticas que propician aprendizajes

2

Un supervisor que impulsa el desarrollo profesional del personal docente y la autonomía de gestión de las escuelas; coordina, apoya y da seguimiento al trabajo de los docentes, directivos y asesores técnico pedagógicos, y establece el enlace con las autoridades educativas para garantizar el logro educativo de todos los alumnos

3

Un supervisor que se reconoce como profesional que mejora continuamente, tiene disposición para el estudio y para emplear las Tecnologías de la Información y la Comunicación con fines de aprendizaje, intercambio académico y gestión escolar

4

Un supervisor escolar que conoce, asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo, a fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad

5

Un supervisor que reconoce la diversidad de los contextos sociales y culturales de las escuelas y promueve las relaciones de colaboración entre ellas, con las familias, las comunidades y otras instancias para garantizar el derecho de los alumnos a una educación de calidad

### Jefe de Enseñanza Secundaria

1

Un jefe de enseñanza que conoce a los adolescentes, el currículo y la disciplina de enseñanza para fomentar prácticas docentes centradas en los alumnos y sus necesidades

2

Un jefe de enseñanza que proporciona asesoría académica especializada y propicia el desarrollo profesional de los docentes para contribuir a la mejora de las prácticas de enseñanza y la autonomía de gestión de las escuelas.

3

Un jefe de enseñanza que se reconoce como profesional que mejora continuamente para asesorar académicamente, fomentar el desarrollo profesional y dar seguimiento a los maestros de la asignatura, de modo que se garantice el derecho de los alumnos a una educación secundaria de calidad

4

Un jefe de enseñanza que conoce, asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo, a fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad

5

Un jefe de enseñanza que reconoce la diversidad de los contextos sociales y culturales de las escuelas, y promueve las relaciones de colaboración entre los maestros de la asignatura, las comunidades y otras instancias para garantizar el derecho de los alumnos a una educación de calidad

# Dimensiones

## Asesor Técnico Pedagógico Educación Básica

### Asesor Técnico Pedagógico Preescolar, Primaria, Secundaria, Especial y Física

1

Un asesor técnico pedagógico que sabe cómo aprenden los alumnos y lo que deben aprender, y conoce las prácticas de los docentes y los maestros de taller de lectura y escritura para brindar una asesoría orientada al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza del lenguaje oral y escrito

2

Un asesor técnico pedagógico que organiza y pone en práctica la asesoría a docentes y a maestros de taller de lectura para que brinden mejores oportunidades de aprendizaje del lenguaje oral y escrito a sus alumnos

3

Un asesor técnico pedagógico que se reconoce como profesional que mejora continuamente para asesorar a docentes y maestros de taller de lectura en su práctica profesional

4

Un asesor técnico pedagógico que asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo para brindar una educación de calidad a los alumnos

5

Un asesor técnico pedagógico que se vincula con la comunidad en que está ubicada la escuela, con diferentes agentes educativos y con los integrantes de la zona escolar para enriquecer los aprendizajes de los alumnos

# Dimensiones. Personal con Funciones Directivas, Supervisores y de Asesor Técnico Pedagógico EMS

## Dirección (Director)

1

Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional

2

Organiza metas, estrategias y métodos de planeación para la mejora del plantel

3

Conoce los elementos de evaluación de la práctica docente y del plantel, complementando la función directiva

4

Demuestra habilidades para promover un ambiente escolar propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes

5

Demuestra habilidades para administrar los recursos del plantel, conforme al marco normativo vigente

## Asesor Técnico Pedagógico

1

Reconoce las características de la práctica docente, el trabajo colegiado y el modelo educativo vigente

2

Demuestra habilidades para orientar la mejora de la práctica educativa de los docentes

3

Estructura estrategias que fortalezcan la función como asesor técnico pedagógico

4

Estructura un plan de colaboración considerando a los agentes educativos que participan en el proceso académico para el logro de los objetivos de enseñanza de la escuela

5

Considera las disposiciones legales y principios éticos para el desempeño de la función de asesoría

## Supervisor

1

Explica los propósitos y la organización de la Educación Media Superior en el ámbito de su competencia como supervisor.

2

Asesora al personal directivo en el funcionamiento y organización del plantel a su cargo para el cumplimiento de los fines y propósitos de la Educación Media Superior

3

Diseña estrategias que fortalezcan la mejora de su función como supervisor

4

Asesora en el establecimiento de vínculos con los agentes de los diversos contextos escolares, sociales, culturales, económicos e institucionales para la mejora de los planteles.

5

Asume las disposiciones legales en la generación de ambientes éticos en el ejercicio de su función

# Ejemplo Educación Básica

Evaluación del Desempeño Docente. Ciclo Escolar 2015-2016  
PERFIL, PARÁMETROS E INDICADORES PARA DOCENTES

## EDUCACIÓN PRIMARIA

Dimensión del perfil	Parámetros	Indicadores
<b>1</b>  Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender	1.1 Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.	1.1.1 Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para organizar su intervención docente.
		1.1.2 Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.
		1.1.3 Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para organizar su intervención docente.
		1.1.4 Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.
	1.2 Analiza los propósitos educativos y enfoques didácticos de la educación primaria para su práctica docente.	1.2.1 Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para organizar su intervención docente.
		1.2.2 Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para poner en práctica su intervención docente.
		1.2.3 Explica las características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir de los enfoques didácticos de las asignaturas de educación primaria.
	1.3 Analiza los contenidos de aprendizaje del currículo vigente para su práctica docente.	1.3.1 Identifica los campos de formación en que se inscriben los contenidos de aprendizaje de la educación primaria para su práctica docente.
		1.3.2 Explica la elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente para el logro de los propósitos educativos de la educación primaria.

# Ejemplo Educación Media Superior

Perfil, Parámetros e Indicadores para la Evaluación del Desempeño en las Funciones Docentes en el Campo Disciplinar  
Comunicación en la Educación Media Superior

## COMUNICACIÓN

DIMENSIÓN	PARAMETRO	INDICADORES	
<p style="text-align: center;"><b>1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CONOCIMIENTOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCION DOCENTE</b></p> <p>Adapta los conocimientos sobre la disciplina que imparte y los procesos de enseñanza - aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes.</p>	1.4. Utiliza los procesos de construcción del conocimiento, enseñanza - aprendizaje basados, en el modelo por competencias aplicados en su práctica docente.	1.1.1. Aplica el modelo basado en competencias para el logro del aprendizaje significativo.	
		1.1.2. Aplica técnicas y estrategias de enseñanza - aprendizaje con base en la transversalidad entre las asignaturas del plan de estudios correspondiente.	
	1.2. Argumenta la naturaleza, métodos y congruencia de los saberes de la asignatura o módulo que imparte.		1.2.1. Organiza el contenido teórico-metodológico para el logro de los propósitos de las asignaturas del campo disciplinar de comunicación.
			1.2.2. Diseña estrategias para el proceso de enseñanza - aprendizaje de las asignaturas del campo disciplinar de comunicación.
			1.2.3. Fomenta el uso de modelos de comunicación como herramientas analíticas para el aprendizaje significativo de los estudiantes.
			1.2.4. Identifica el propósito de los tipos de comunicación en diversos contextos en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.
			1.2.5. Elabora distintos tipos de textos siguiendo el uso normativo de la lengua para el aprendizaje significativo de los estudiantes.
			1.2.6. Argumenta la importancia social, económica y política que tienen los temas abordados en su asignatura de acuerdo a su contexto.
	1.3. Identifica las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes para su formación académica.		1.3.1. Identifica las características de aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con la modalidad en la que imparte para su formación académica.
			1.3.2. Identifica las necesidades de formación de los estudiantes, de acuerdo al perfil de egreso establecido en la Educación Media Superior para orientar su formación académica.
	1.4. Diseña estrategias de evaluación de los aprendizajes de acuerdo con el marco normativo vigente.		1.4.1. Establece estrategias de evaluación, para verificar el logro de los objetivos de aprendizaje.
			1.4.2. Selecciona instrumentos de evaluación con base en los diferentes momentos y agentes que intervienen en el proceso educativo.
			1.4.3. Utiliza los resultados de la evaluación para la retroalimentación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

# **SOBRE EL INGRESO AL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE**



# Sobre el Ingreso al Servicio Profesional Docente

Concurso de oposición

```
graph TD; A[Concurso de oposición] --> B[Evaluación diagnóstica]; B --> C[Evaluación al Segundo año];
```

Evaluación diagnóstica

Evaluación al Segundo año



# Sobre el Ingreso al Servicio

Proceso	¿Qué es?	Objetivo
Ingreso al Servicio Profesional Docente.	Acceso formal al Servicio Profesional Docente. (Artículo 4, fracción XIV de la LGSPD)	Garantizar la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes ingresen al SPD en la EB y EMS que imparta el Estado y sus organismos descentralizados.



# Evaluación diagnóstica docentes que ingresaron al SPD

Proceso	¿Qué es?	Objetivo
Evaluaciones a los Docentes de Nuevo ingreso (1ª)	Evaluación para brindar los apoyos y programas pertinentes para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del docente. (Artículo 22 de la LGSPD)	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 la exigencias propias de su función.

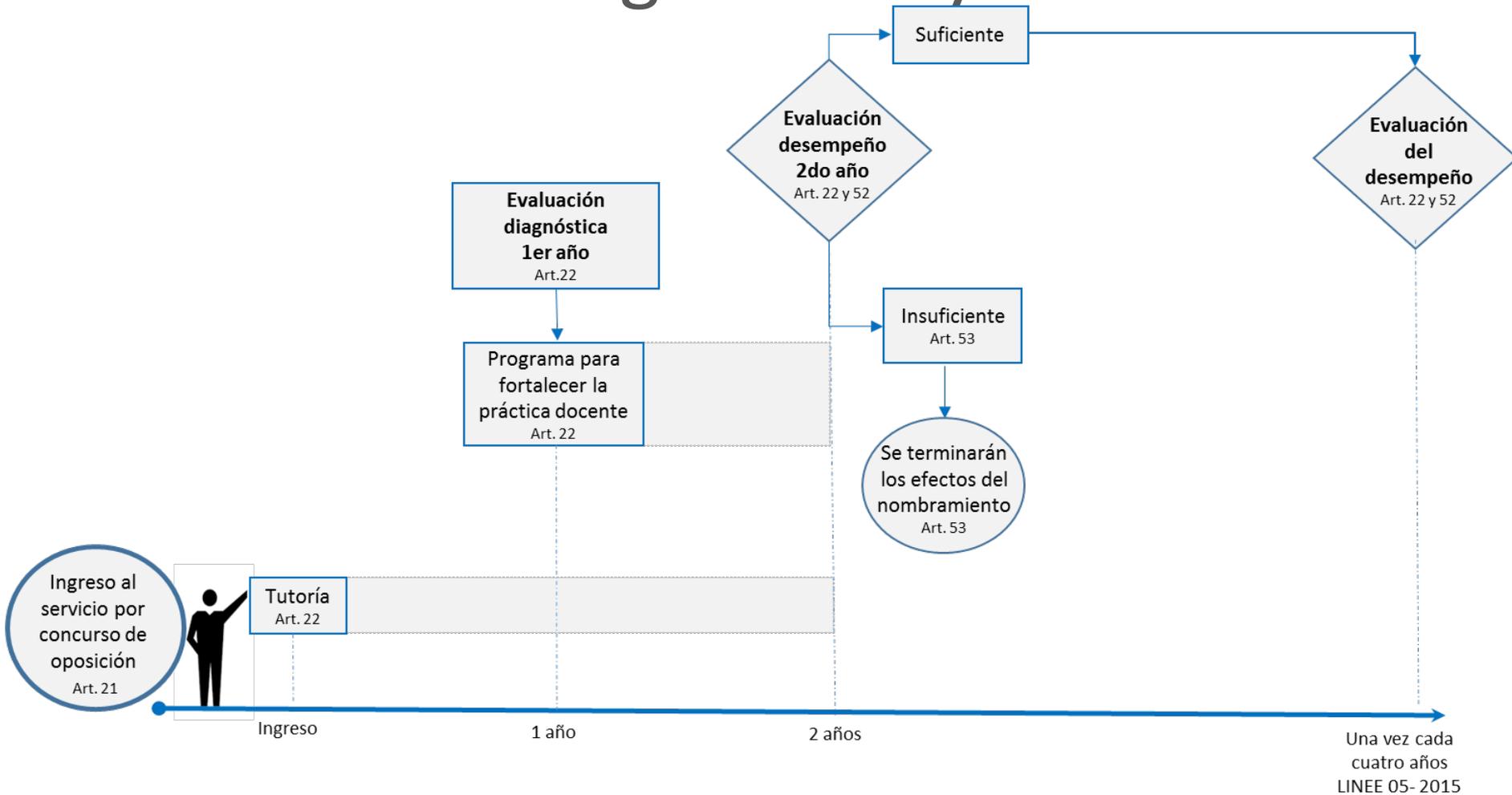


# Evaluación diagnóstica docentes que ingresaron al SPD

Proceso	¿Qué es?	Objetivo
Evaluaciones a los Docentes de Nuevo ingreso (2ª)	Acción que se realiza para determinar si el docente en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos en general, si cumple con las exigencias propias de la función docente. (Artículo 22 de la LGSPD)	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.

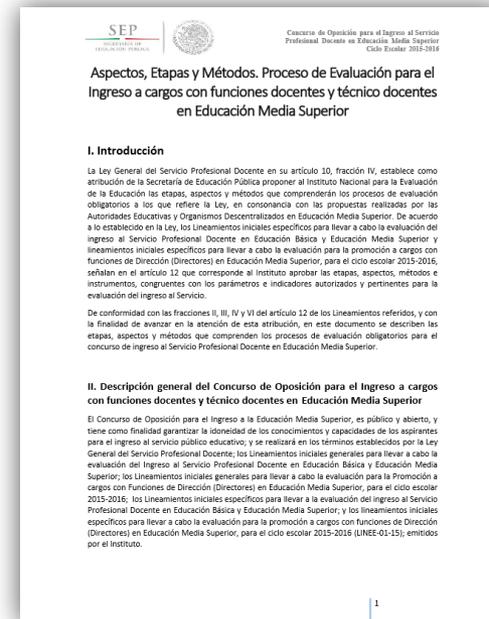
# Evaluación Docente

## Nuevo Ingreso EB y EMS



# Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos

Es un documento que describe las fases y etapas del concurso de oposición para el ingreso. Especifica los aspectos de los PPI que se evaluarán y describe los instrumentos.



# Aspectos del perfil asociado con los instrumentos a emplear



SEP  
SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA

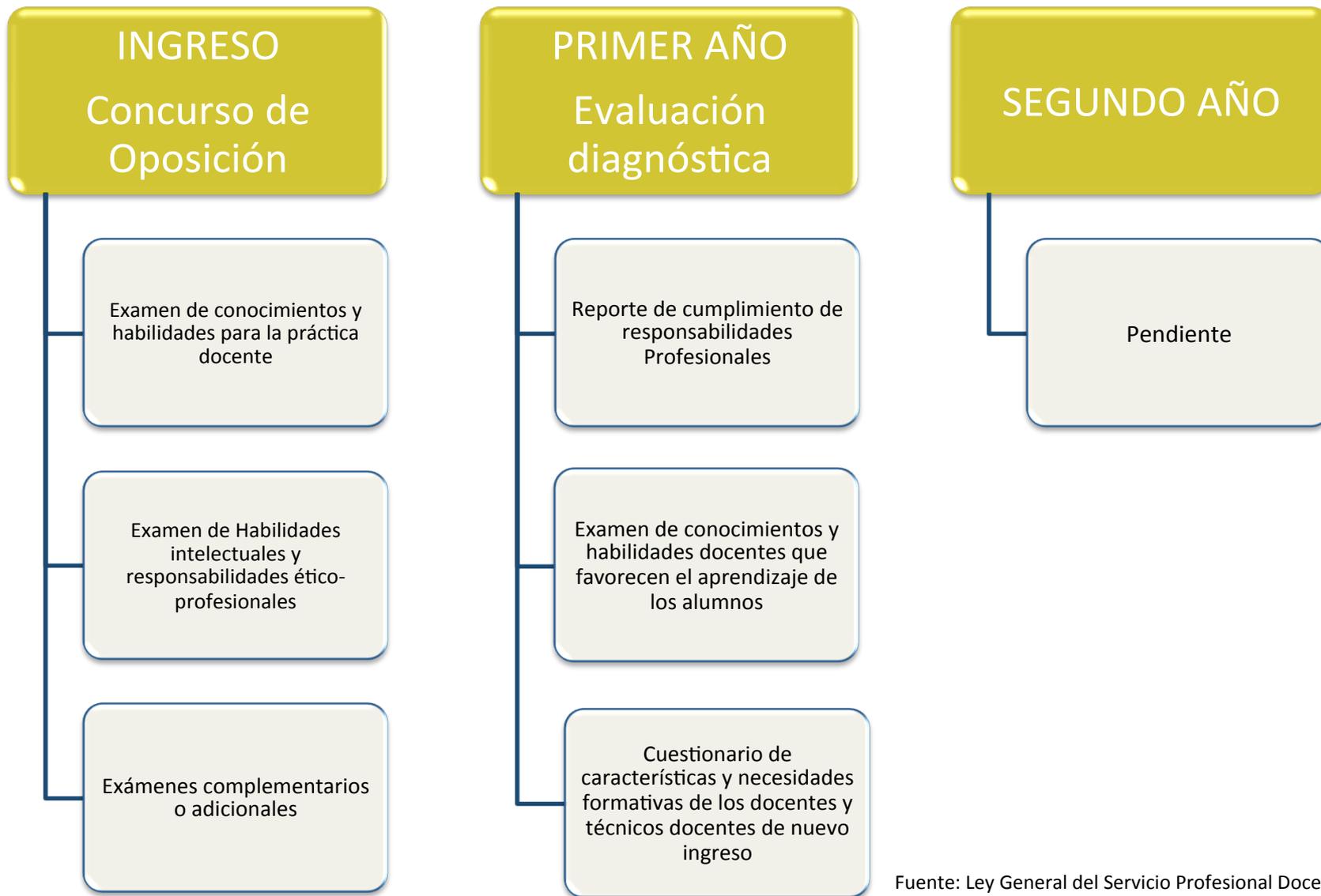
Concurso de oposición para el ingreso a la Educación Básica. Ciclo Escolar 2015-2016

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

Tabla 1. Aspectos a evaluar en los Exámenes nacionales en relación con el Perfil Docente

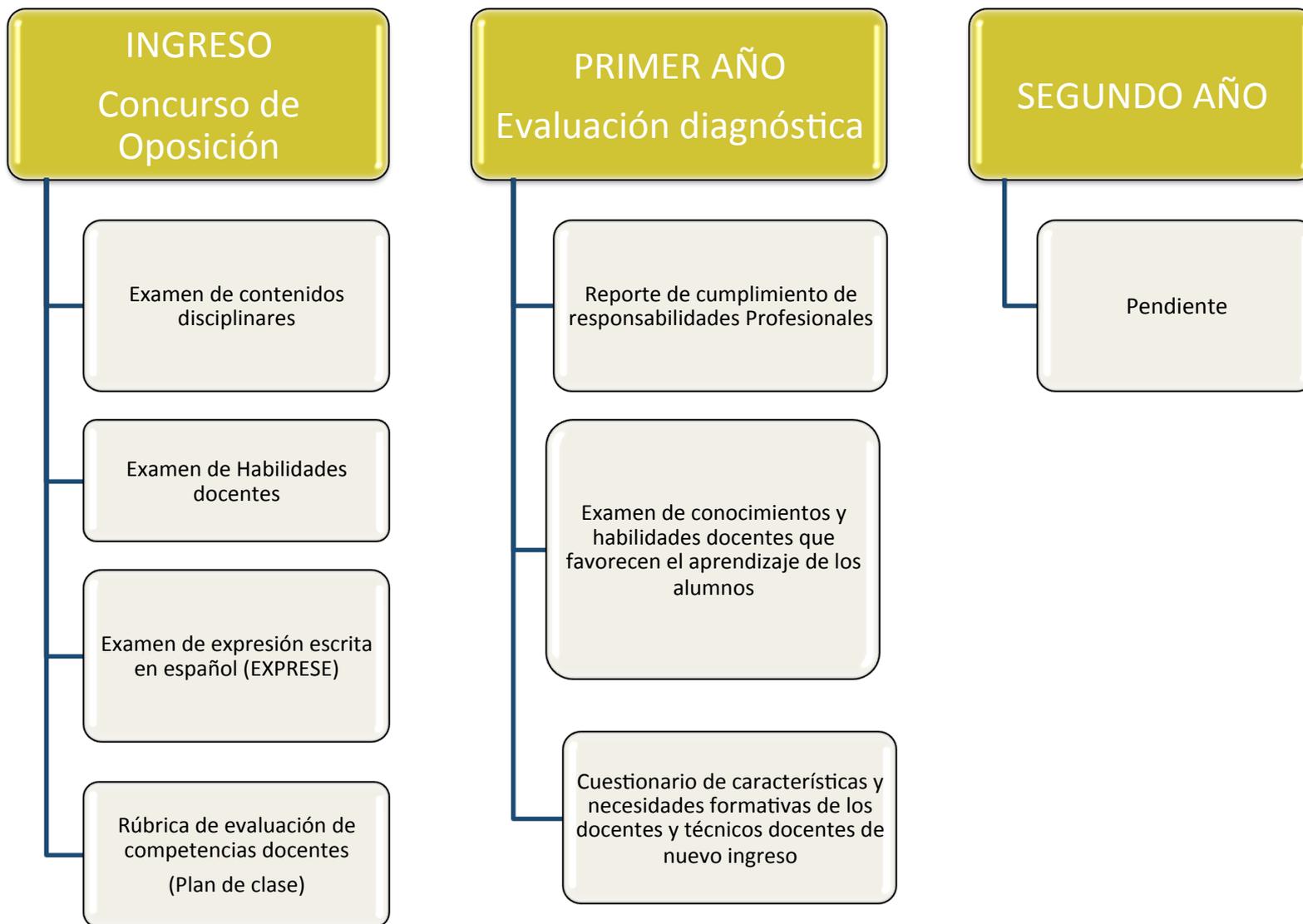
Perfil Docente		Examen
<b>Dimensión 1.</b> Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.		Examen nacional de conocimientos y habilidades para la práctica docente
1.1	Reconoce los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos.	
1.2	Identifica los propósitos educativos y los enfoques didácticos.	
1.3	Reconoce los contenidos del currículum vigente.	
<b>Dimensión 2.</b> Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo, y realiza una intervención didáctica pertinente.		
2.1	Define formas de organizar la intervención docente para el diseño y el desarrollo de situaciones de aprendizaje.	
2.2	Determina cuándo y cómo diversificar estrategias didácticas.	
2.3	Determina estrategias de evaluación del proceso educativo con fines de mejora.	
2.4	Determina acciones para la creación de ambientes favorables al aprendizaje en el aula y en la escuela.	
<b>Dimensión 3.</b> Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.		Examen nacional de habilidades intelectuales y responsabilidades ético profesionales
3.1	Explica la finalidad de la reflexión sistemática sobre la propia práctica profesional.	
3.2	Considera al estudio y al aprendizaje profesional como medios para la mejora de la práctica educativa.	
3.3	Se comunica eficazmente con sus colegas, los alumnos y sus familias.	
<b>Dimensión 4.</b> Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.		
4.1	Reconoce que la función técnico docente debe ser ejercida con apego a los fundamentos legales, los principios filosóficos y las finalidades de la educación pública mexicana.	
4.2	Determina acciones para establecer un ambiente de inclusión y equidad, en el que todos los alumnos se sientan respetados, apreciados, seguros y con confianza para aprender.	
4.3	Reconoce la importancia de que el docente tenga altas expectativas sobre el aprendizaje de todos sus alumnos.	
4.4	Reconoce el sentido de la intervención docente para asegurar la integridad de los alumnos en el aula y en la escuela, y un trato adecuado a su edad.	
<b>Dimensión 5.</b> Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta el vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.		
5.1	Distingue los factores asociados a la gestión escolar que contribuyen a la calidad de los resultados educativos.	
5.2	Reconoce acciones para aprovechar los apoyos que brindan padres de familia e instituciones cercanas a la escuela para la mejora de los aprendizajes.	
5.3	Reconoce las características culturales y lingüísticas de la comunidad y su vínculo con la práctica educativa.	

# Instrumentos Educación Básica



Fuente: Ley General del Servicio Profesional Docente

# Instrumentos Educación Media Superior



# **PROMOCIÓN EN EL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE**



Promoción a  
cargos de  
Dirección y  
Supervisión

Promoción  
en la  
Función

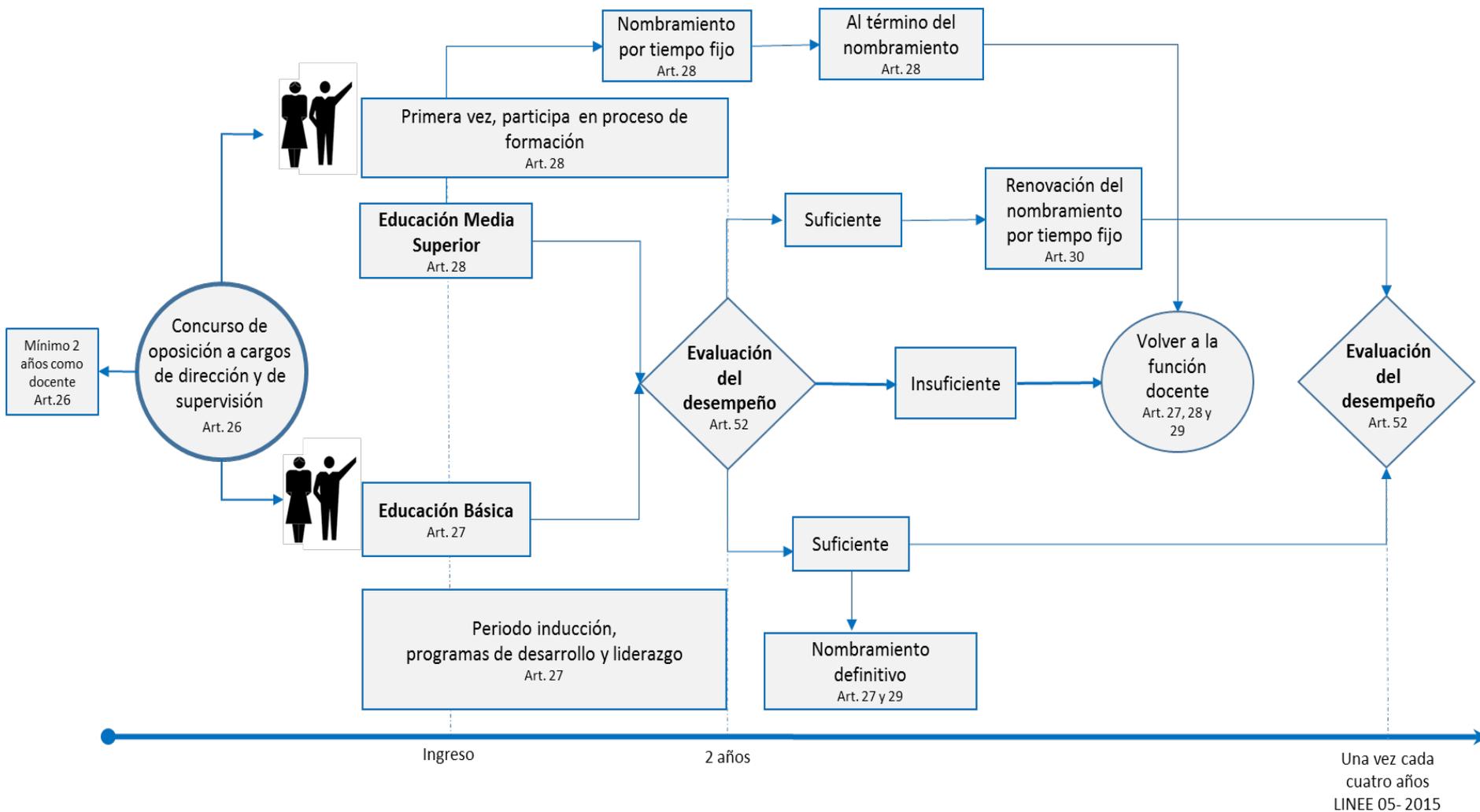
Promoción  
funciones de  
Asesor  
Técnico  
Pedagógico

Promoción  
asignación  
de horas  
adicionales

# Promoción a otra función

Proceso	¿Qué es?	Objetivo
Promoción a cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión.	Acceso a cargos de dirección o supervisión en la EB y EMS que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados (Artículo 26 de la LGSPD)	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 EB y EMS.

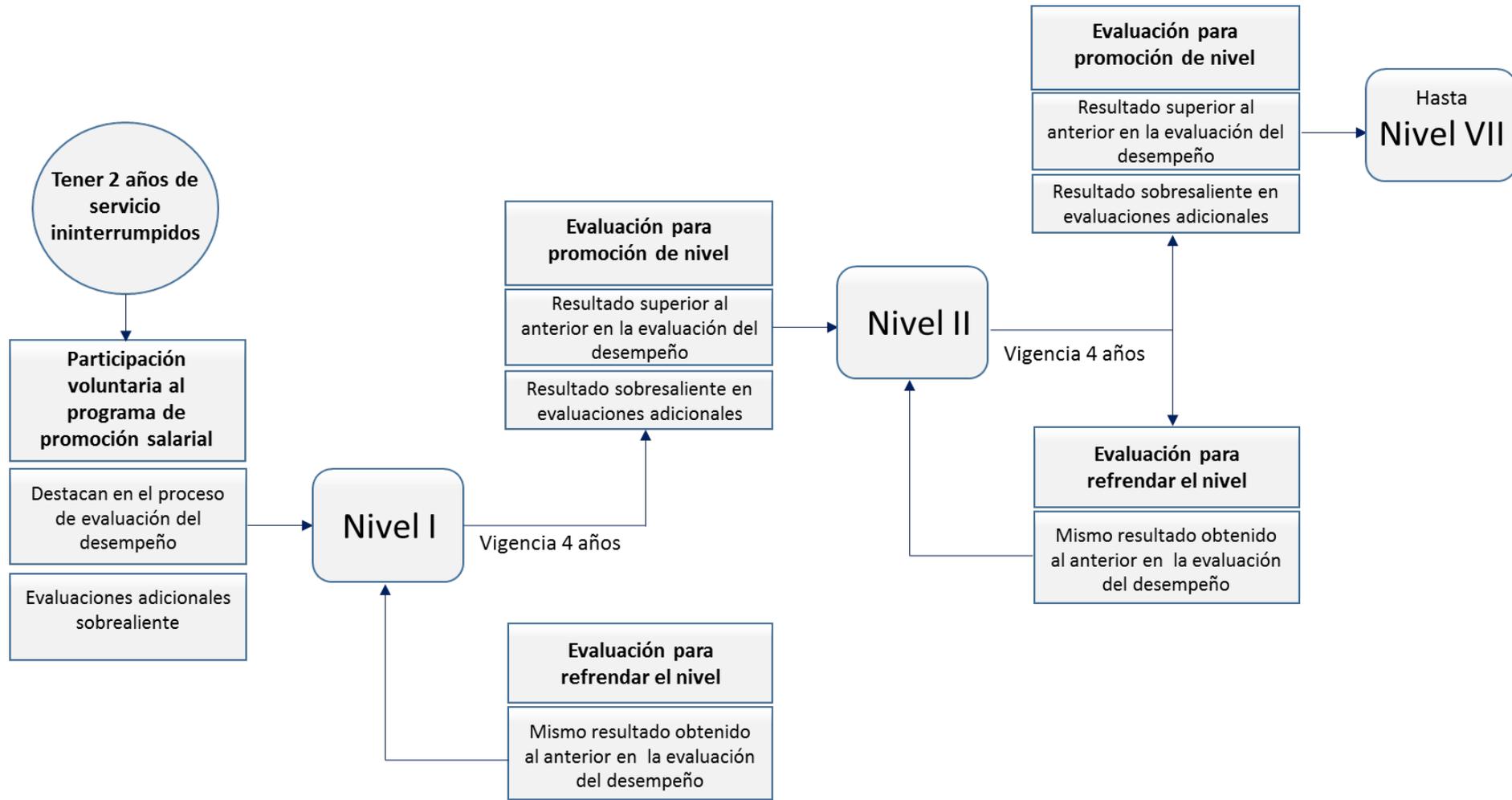
# Promoción a otra función EB y EMS



# Promoción en la función

Proceso	¿Qué es?	Objetivo	¿Mediante qué se hace?
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 SPD para elevar la calidad educativa y/ o reconocer los méritos. (Artículo 4, fracción XII de la LGSPD)	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 (a ella sólo podrán acceder quienes hayan obtenido un resultado destacado en la evaluación del desempeño. Artículo 38, fracción I de la LGSPD)

# Promoción en la función Educación Básica



# De otras Promociones: Asesor Técnico Pedagógico

Proceso	¿Qué es?	Objetivo	¿Mediante qué se hace?
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 LGSPD)	Garantizar la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes realizarán las tareas de ATP en la EB y EMS.	Concursos de oposición.

# De otras Promociones: Incremento de horas

Proceso	¿Qué es?	Objetivo	¿Mediante qué se hace?
De otras Promociones en el Servicio: Promoción por incremento de horas.	Acceso a horas adicionales. (Artículo 42 de la LEGSPD)	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 EB y EMS.	Evaluación del desempeño (sólo podrá participar el personal en servicio y que previamente haya realizado la evaluación del desempeño. (Artículo 43 de la LGSPD)

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:  
RECONOCIMIENTO Y PERMANENCIA EN  
EL SERVICIO**

---

# Evaluación del desempeño

Proceso	¿Qué es?	Objetivo
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 ATP o cualquier otra de naturaleza académica.

# Evaluación del Desempeño Docentes

## 1ra. fase

- Notificación a la autoridad inmediata de docentes y técnicos docentes que serán evaluados.
- Notificación a docentes y técnicos docentes que serán evaluados.
- Registro

## 2da. fase

### EB

**Etapa 1.** Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.

**Etapa 2.** Expediente de evidencias de enseñanza.

**Etapa 3.** Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.

**Etapa 4.** Planeación didáctica argumentada.

**Etapa 5.** Examen complementario. Segunda lengua Inglés.

### EMS

**Etapa 1.** Informe de cumplimiento de responsabilidades.

**Etapa 2.** Expediente de evidencias de enseñanza.

**Etapa 3.** Evaluación de conocimientos actualizados de la asignatura que imparte y de competencias didácticas

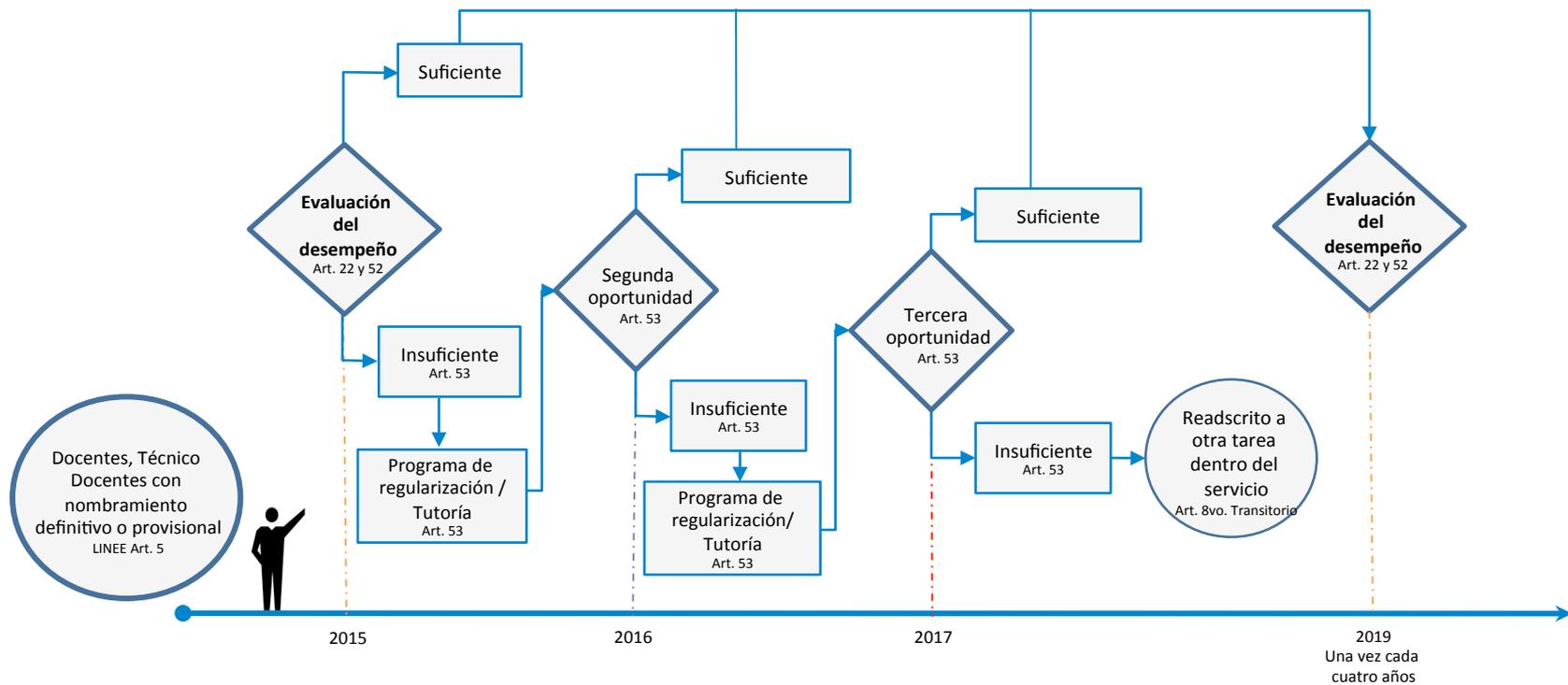
**Etapa 4.** Planeación didáctica argumentada o constancia CERTIDEMS/ECODEMS.

## 3ra. fase

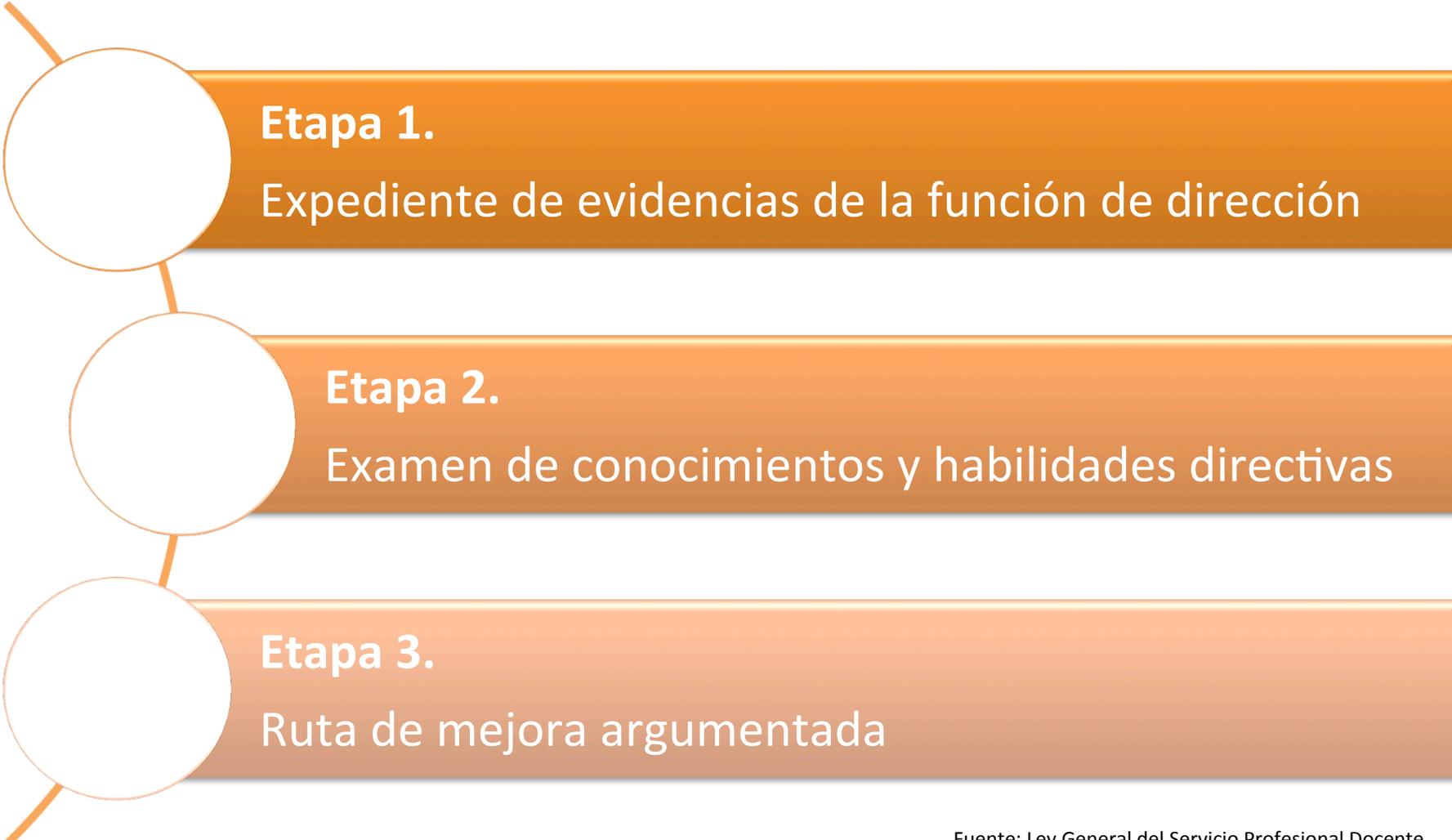
- Calificación.
- Entrega y difusión de resultados
- Entrega del informe individualizado a los docentes

# Evaluación del desempeño Docente.

## Permanencia EB y EMS



# Evaluación del Desempeño Cargos de Dirección. Educación Básica



## Etapa 1.

Expediente de evidencias de la función de dirección

## Etapa 2.

Examen de conocimientos y habilidades directivas

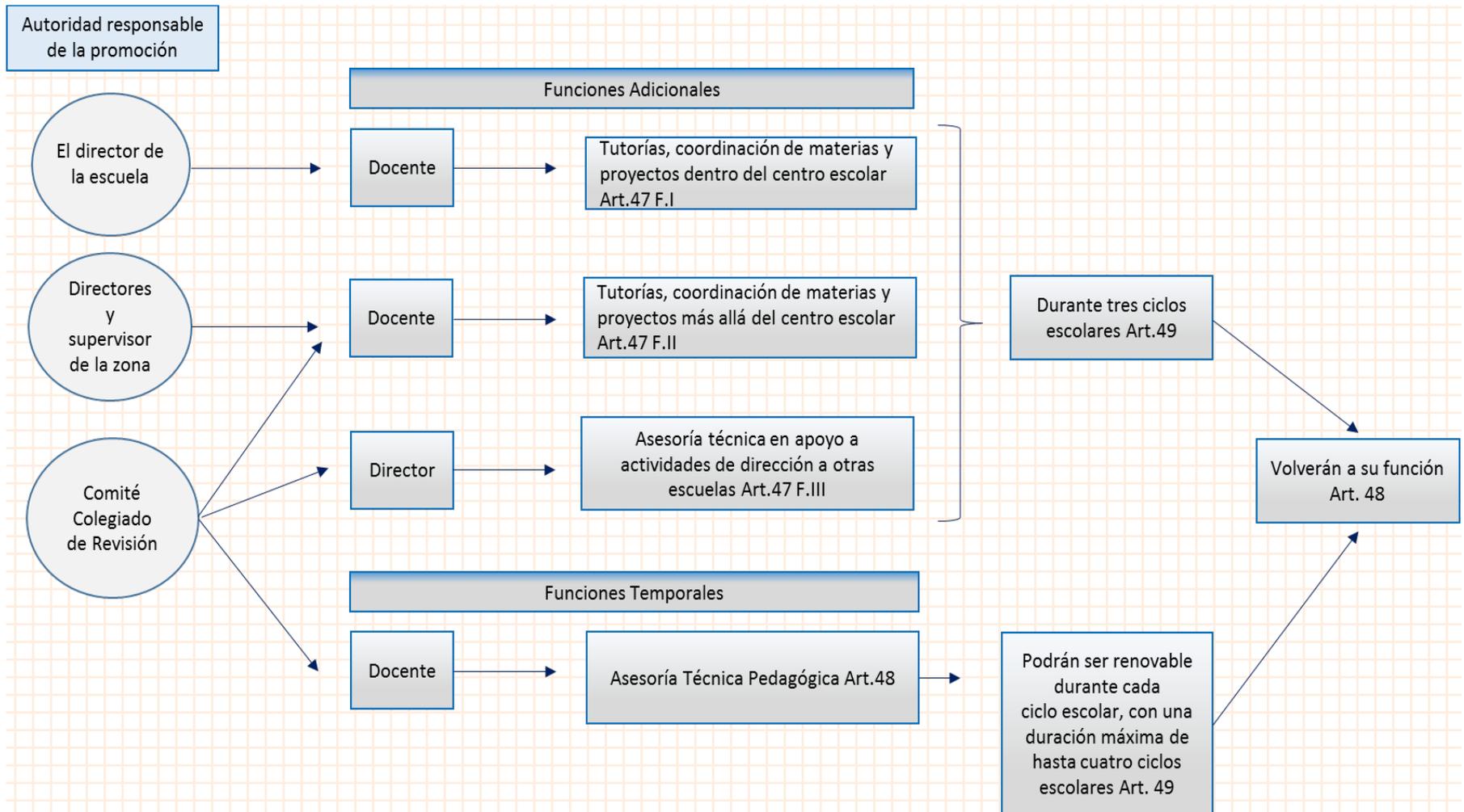
## Etapa 3.

Ruta de mejora argumentada

# Reconocimiento

Proceso	¿Qué es?	Objetivo	¿Mediante qué se hace?
Reconocimiento en el Servicio: ATP y Tutoría.	Acceso a distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional del personal docente, TD y con funciones de dirección y supervisión que destaquen en el desempeño de sus funciones. (Artículo 4, fracción XXIX de la LGSPD)	Fomentar el desarrollo de docentes, TD y personal con funciones de dirección y supervisión en distintas funciones según sus intereses, capacidades o en atención las necesidades del Sistema.	Selección mediante procesos de evaluación y establecimiento de requisitos que conforme a los lineamientos expida el Instituto.

# Reconocimiento Movimientos laterales



# **SELECCIÓN, FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LOS EVALUADORES**



# Selección de evaluadores

## ¿Quiénes pueden participar?

\*Docentes

\*Técnicos docentes

\*Personal con funciones de Dirección, Supervisión y ATP en EB y EMS

\*Jubilados.

\*Docentes o académicos de educación superior en activo.

LINEE-03-2015 Art.3

# Selección de evaluadores

## ¿Cuáles son los requisitos?

- Estudios de nivel superior
- Tres años en el nivel, tipo, modalidad educativa, asignatura o función en la que busque ser evaluador.
- No ocupar cargo o representación sindical.
- Aspirantes de Educación Superior, conocimiento o experiencia afín al nivel, tipo, modalidad educativa, asignatura o función en la que busque ser evaluador
- Personal jubilado, no exceder los cinco años de haberse jubilado.
- Disponibilidad para realizar las tareas del Programa de Capacitación.

LINEE-03-2015 Art.4

# Selección de evaluadores

## ¿Cómo es el proceso?

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados, emitirán la convocatoria con los requisitos y el procedimiento para el ingreso al Programa de Capacitación de Evaluadores correspondiente.

LINEE-03-2015 Art.5

# Capacitación de evaluadores

Programas de  
capacitación de  
evaluadores.

LINEE-03-2015 Art.11

AE seleccionan las  
Instituciones Formadoras  
que impartan Programas de  
Capacitación de  
Evaluadores. Dictaminadas y  
supervisadas INEE

LINEE-03-2015 Art.12

LINEAMIENTOS para la selección y capacitación de evaluadores que participarán en la evaluación del desempeño en educación básica y media superior para el ciclo escolar 2015-2016.

# Certificación de evaluadores

## Modalidades

1) La de los aspirantes que hayan cursado el Programa de Capacitación de Evaluadores establecido por el Instituto.

2) La de los aspirantes que habiendo justificado su formación y conocimiento en el campo de la evaluación del desempeño.

LINEE-03-2015 Art.5

# Certificación de evaluadores

## Vigencia

Dos años, a partir de su otorgamiento y podrá ser renovada a petición expresa del evaluador con la aprobación de la Autoridad Educativa competente.

LINEE-03-2015 Art.11

# Certificación de evaluadores

El Instituto coordina la integración e implementación del Registro de Evaluadores Certificados, con la finalidad de controlar la inscripción, seguimiento y desempeño de los mismos.

LINEE-03-2015 Art.20

**FORMACIÓN CONTINUA,  
ACTUALIZACIÓN Y DESARROLLO  
PROFESIONAL**



# Formación continua, actualización y desarrollo profesional

I. Favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación

II. Ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo personal

III. Ser pertinente con las necesidades de la escuela y de la zona escolar

IV. Responder, en su dimensión regional, a los requerimientos que el personal solicite para su desarrollo profesional

V. Tomar en cuenta las evaluaciones internas de las escuelas en la región que se trate

VI. Atender a los resultados de las evaluaciones externas

(LGSPD, Art. 60)

# Formación continua, actualización y desarrollo profesional

## Nuevo ingreso

Acompañamiento de un tutor designado y Programas y apoyos pertinentes a sus necesidades.

## Permanencia

Programas de regularización pertinentes a sus necesidades.

## Reconocimiento

Facilitar experiencia profesionales que propicien el reconocimiento (tutorías, movimientos laterales).

# **PRINCIPALES FUENTES DE CONSULTA**





# CRITERIOS Y LINEAMIENTOS EN EL MARCO DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

[Marco Normativo](#)

[Criterios](#)

[Lineamientos](#)

[Programa Anual](#)

[Calendarios](#)

[Calendarios  
SEP - INEE](#)

[Proceso de observación  
2015 - 2016](#)

[Bases de datos de resultados](#)

[Informe de supervisión y  
observación 2014-2015](#)

# Sitios de Interés

- Servicio Profesional Docente

<http://servicioprofesionaldocente.sep.gov.mx/>

[http://sems.gov.mx/orientacion\\_spd](http://sems.gov.mx/orientacion_spd)

- Instituto Nacional para la Evaluación Educativa

<http://www.inee.edu.mx/>

Call center SPD (01-55) 5015-0110





Av. Barranca del Muerto 341  
Col. San José Insurgentes  
Deleg. Benito Juárez, CP. 03900  
México, D.F. Tel. 5482 0900

[www.inee.edu.mx](http://www.inee.edu.mx)

