

SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

# Curso-Taller

**Programa de Promoción en la Función  
por Incentivos en Educación Básica**



# Bienvenida

Con la finalidad de fortalecer la difusión del programa de Promoción en la Función por Incentivos, que sustituye a Carrera Magisterial, entre el Magisterio de Educación Básica, se presenta este curso-taller.

El objetivo fundamental es contribuir y mejorar el conocimiento y comprensión del Programa por parte del personal con funciones docentes, técnico-docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica interesado en participar en él, así como de aquellos vinculados con su operación en las entidades federativas.

El curso-taller consiste en una exposición didáctica, mediante una presentación gráfica, de cada uno de los diez capítulos que integran el programa de Promoción en la Función por Incentivos.

Cada módulo del curso taller inicia con la presentación de los aspectos más relevantes de los capítulos del Programa y, en algunos casos, se aportan elementos contextuales para facilitar la comprensión de los temas que se exponen.

Una vez cubierta la exposición de cada capítulo del Programa y con el propósito de reforzar el conocimiento adquirido, al final de cada módulo se incluye un ejercicio de evaluación para corroborar su comprensión. Éste considera reactivos de opción múltiple, relación de enunciados y preguntas de falso o verdadero, entre otros. En todos los casos se ofrece un cuadro con las respuestas correctas para cada ejercicio.

De este modo, el magisterio individualmente tendrá la oportunidad de valorar lo aprendido e identificar donde es necesario detenerse para revisar con mayor detalle el tema.



# Índice

Módulo I. Marco Legal

Módulo II. Principios Rectores

Módulo III. Objetivos

Módulo IV. Distribución de Competencias

Módulo V. Procesos de Evaluación



# Índice

 Módulo VI. Participantes

 Módulo VII. Incentivos

 Módulo VIII. Asignación de Incentivos

 Módulo IX. Trayectorias e Incidencias

 Módulo X. Generales



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



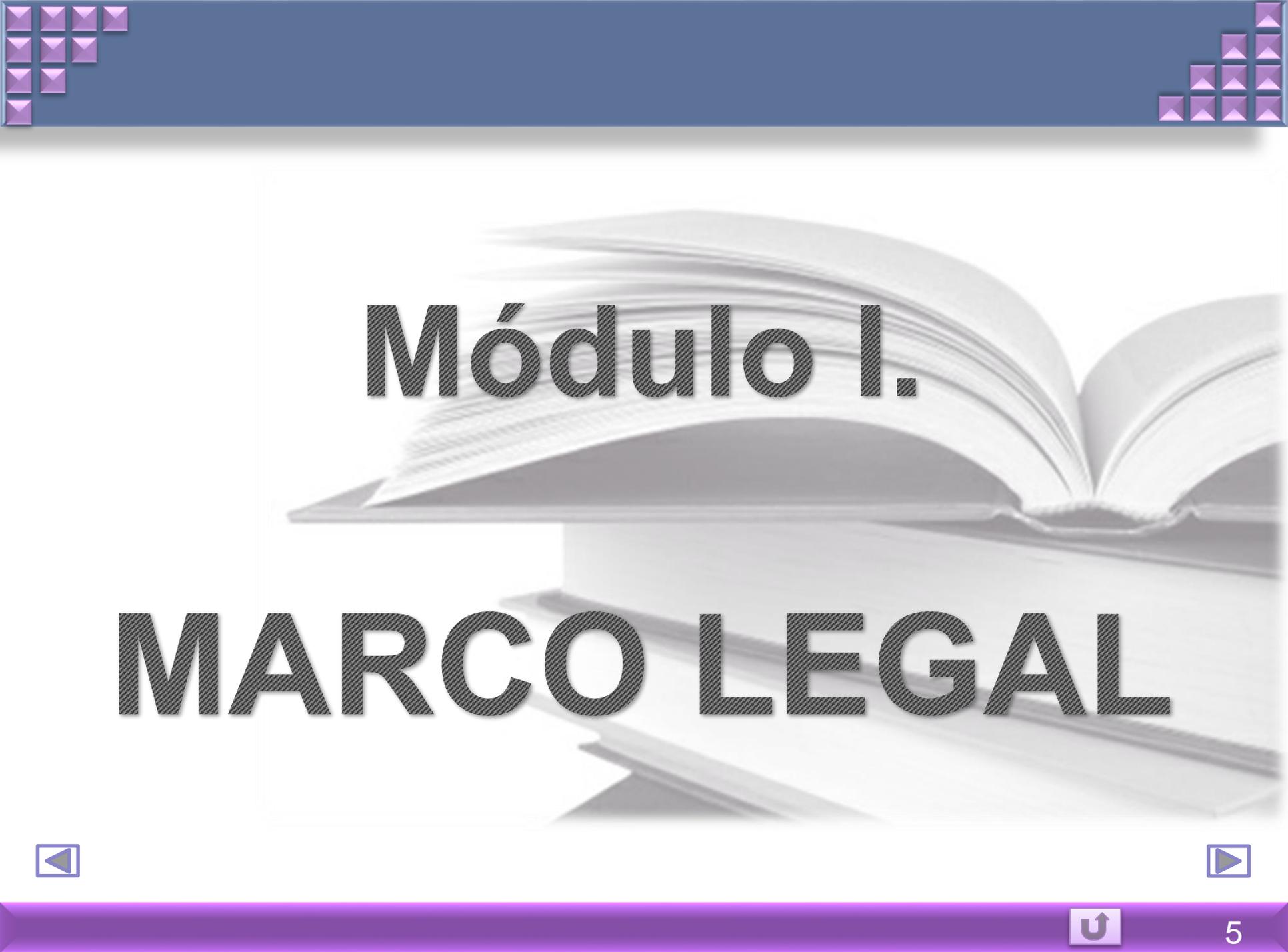
CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

Curso-Taller

Módulo I

Programa de Promoción en la Función por  
Incentivos en Educación Básica

 [www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)



# Módulo I.

# MARCO LEGAL



# Marco Legal

## **Propósito:**

*Dar a conocer, mediante una síntesis, el soporte legal que fundamenta la creación del programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Educación.
- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.



# Marco Legal

A diferencia de los sistemas de estímulos anteriores para el Magisterio de Educación Básica, el programa de Promoción en la Función por Incentivos, se fundamenta en:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículos 3º y 73)**
- **Ley General de Educación**
- **Ley General del Servicio Profesional Docente**
- **Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación**



# Marco Legal

Comenzaremos a revisar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual en sus artículos 3º y 73 establece, entre otros aspectos, que el acceso al servicio docente y las diferentes promociones se llevarán a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan; la creación del Sistema Nacional de Evaluación Educativa y del Servicio Profesional Docente.



## Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**Artículo 3°** **II.** El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria (...), y la idoneidad de los docentes y los directivos para el máximo logro de aprendizaje en los educandos.



**III.** El acceso al servicio docente y la promoción, se llevarán a cargo mediante concursos de oposición. La ley reglamentaria fijará los criterios, los términos y condiciones de la evaluación obligatoria para el acceso, la promoción el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación.



## Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**Artículo 3° IX.** Para garantizar la prestación de servicios educativos de calidad, se crea el Sistema Nacional de Evaluación Educativa.

**La Coordinación de dicho sistema estará a cargo del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.**

### Para ello deberá:

- Diseñar y realizar las mediciones que correspondan a componentes, procesos o resultados del sistema.
- Expedir los lineamientos a los que se sujetarán las autoridades educativas
- Generar y difundir información relevante.



# Marco Legal

## Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**Artículo 73 XXV.** Para establecer el Servicio Profesional Docente en términos del artículo 3° de esta Constitución (...)

TRANSITORIOS

**QUINTO.** Para el debido cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 3° y 73, fracción XXV, de esta Constitución, el Congreso de la Unión, y las autoridades competentes deberán prever al menos lo siguiente:

II. El uso de la evaluación del desempeño docente (...). La evaluación de los maestros debe tener, como primer propósito, el que ellos y el sistema educativo cuenten con referentes bien fundamentados para la reflexión y el diálogo conducentes a una mejor práctica profesional. El sistema educativo deberá otorgar los apoyos necesarios para que los docentes puedan, prioritariamente, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades.



## Ley General de Educación

**Artículo 21 XXV.** Para ejercer la docencia en instituciones establecidas por el Estado, los maestros deberán satisfacer los requisitos que, en su caso, señalen las autoridades competentes (...)

*(...) Las autoridades educativas, de conformidad con lo que establece la Ley General del Servicio Profesional Docente, establecerán la permanencia de los maestros frente a grupo, con la posibilidad para éstos de ir obteniendo mejores condiciones y mayor reconocimiento social.*

*Las autoridades educativas otorgarán:*

- ✓ *Reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas.*
- ✓ *Establecerán mecanismos de estímulos a la labor docente con base en la evaluación.*

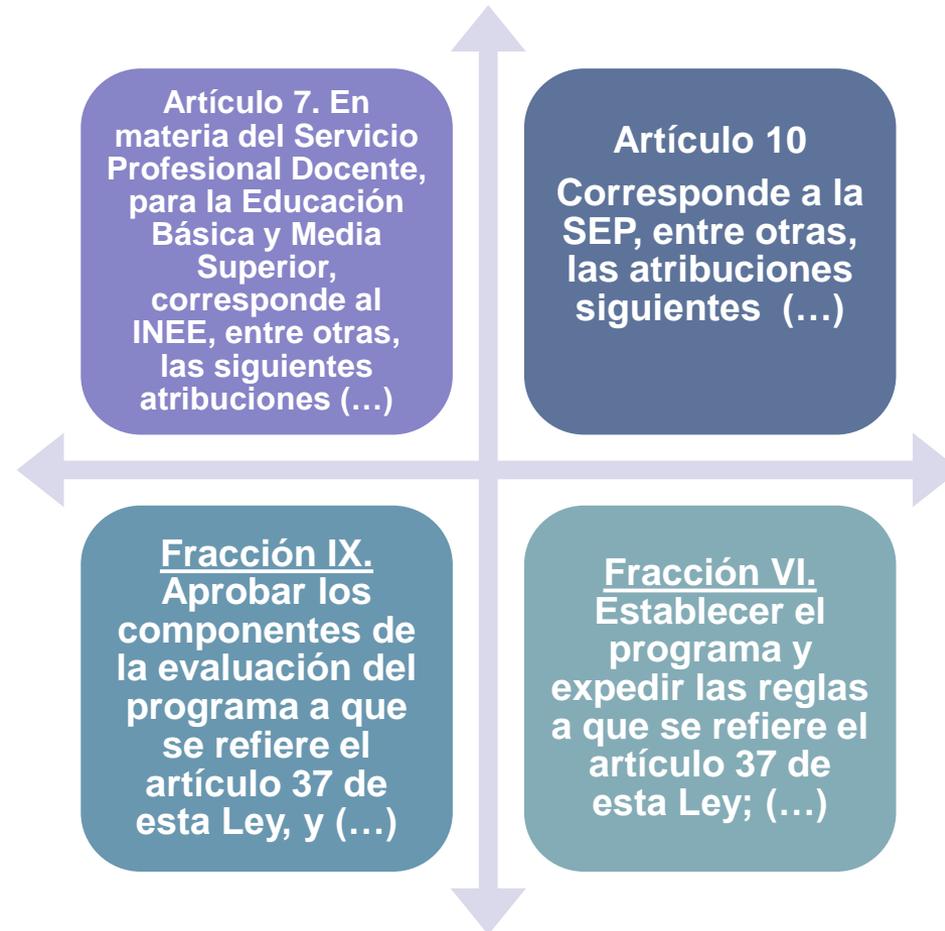


# Marco Legal

## Ley General del Servicio Profesional Docente

### Capítulo III

De la distribución  
de competencias



## Ley General del Servicio Profesional Docente

### Capítulo V

### De la Promoción en la Función

#### Artículo 34

Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto regular las promociones distintas a las previstas para cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica y Media Superior

#### Artículo 35

La Promoción del personal a que se refiere el presente Capítulo no implicará un cambio de función y podrá ser permanente o temporal con posibilidad de hacerse permanente



## Ley General del Servicio Profesional Docente

### Capítulo V

### De la Promoción en la Función

#### Artículo 36

Las promociones a que se refiere este Capítulo deberán incluir los criterios siguientes:

- I. Abarcar diversos aspectos que motiven al personal Docente o Personal con Funciones Directivas y de Supervisión.
- II. Considerar Incentivos temporales o permanentes;
- III. Ofrecer mecanismos de acceso al desarrollo profesional;
- IV. Fomentar el mejoramiento en el desempeño (...);
- V. Garantizar la idoneidad de conocimientos, capacidades y aptitudes (...);
- VI. Generar incentivos para atraer al Personal Docente con buen desempeño (...)

#### Artículo 37

Las Autoridades Educativas Locales operarán conforme a las reglas que emita la Secretaría, un programa para que el personal de Educación Básica pueda obtener incentivos adicionales, permanentes o temporales (...).



# Marco Legal

## Ley General del Servicio Profesional Docente

### Capítulo V

### De la Promoción en la Función

#### Artículo 38

Serán beneficiarios del Programa a que se refiere el artículo anterior quienes:

- I. Destaquen en los procesos de evaluación de desempeño (...)
- II. Se sometan a los procesos de evaluación adicionales (...)
- III. Reúnan las demás condiciones que se establezcan en el programa.

#### Artículo 39

En el programa a que se refiere el artículo 37 se establecerá el nivel de acceso y los sucesivos niveles de avance, de acuerdo con lo autorizado por la Secretaría (...). Los beneficios del Programa tendrán una vigencia hasta de cuatro años cuando se trate de una incorporación al primer nivel.

#### Artículo 40

Quienes participen en alguna forma de Promoción en la función distinta a lo establecido en este Capítulo, autoricen o efectúen algún pago o contraprestación u obtengan algún beneficio, incurrirán en responsabilidad y serán acreedores a las sanciones correspondientes.



# Marco Legal

## Ley General del Servicio Profesional Docente

### Título Cuarto.

### De las Condiciones Institucionales

### CAPÍTULO I

### De la Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional

(...)

**Artículo 60.** La oferta de formación continua deberá:

- I. Favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación;
- II. Ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo del 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 de que se trate y,
- VI. Atender a los resultados de las evaluaciones externas que apliquen las Autoridades Educativas, los Organismos Descentralizados y el Instituto.

# Marco Legal

## Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación

En materia de Servicio Profesional Docente, para la educación básica y media superior que imparta el Estado, corresponden al Instituto las atribuciones siguientes:

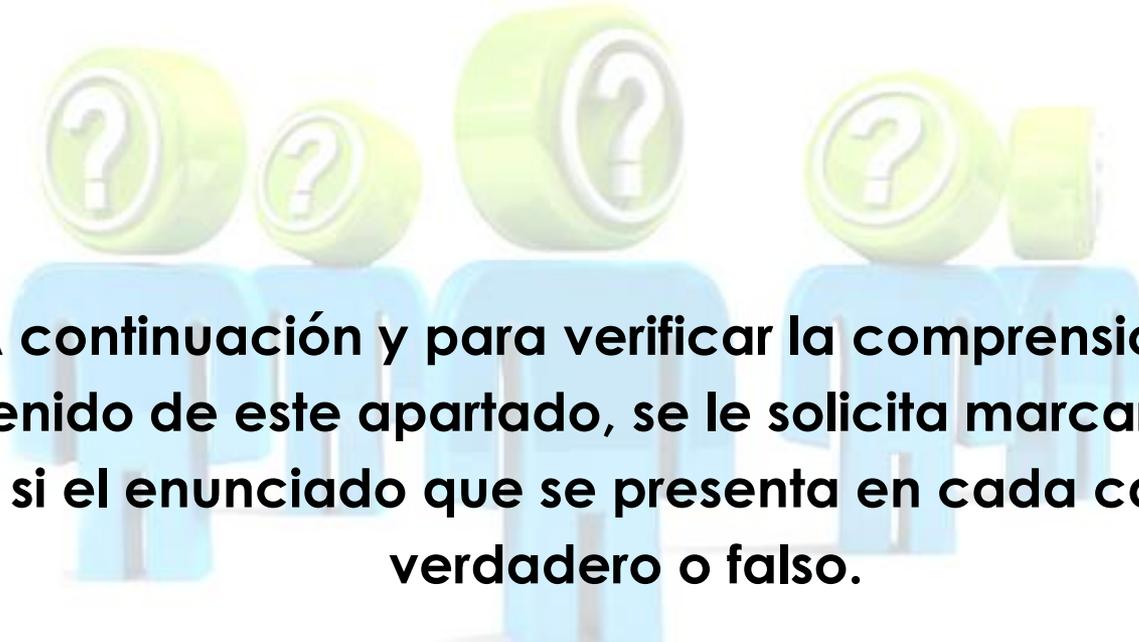


### Artículo 28

Aprobar los componentes de la evaluación del programa a que se refiere el artículo 37 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, y (...)



# Evaluación



**A continuación y para verificar la comprensión del contenido de este apartado, se le solicita marcar con una X si el enunciado que se presenta en cada caso es verdadero o falso.**



# Evaluación

1. Para garantizar la prestación de servicios educativos de calidad, se crea el Sistema Nacional de Evaluación Educativa. El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación será responsable de coordinar dicho sistema.

Verdadero

Falso

2. Corresponde a la SEP: Establecer el Programa y expedir las reglas a que se refiere el artículo 37 de la Ley.

Verdadero

Falso



# Evaluación

3. Corresponde al INEE: Aprobar los componentes de la evaluación del programa a que se refiere el artículo 37 de la Ley.

Verdadero

Falso

4. La Evaluación del Desempeño se debe aplicar a escuelas particulares.

Verdadero

Falso



# Evaluación

5. En el Programa de Promoción en la Función por Incentivos participa el Magisterio de Educación Básica de los sostenimientos de origen Federal, Federalizado y Estatal.

Verdadero

Falso

6. Las reglas de este Programa se fundamentan en Acuerdos específicos de carácter laboral.

Verdadero

Falso



# Evaluación



Las siguientes preguntas se refieren al capítulo V de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Indique en el espacio de la columna del lado derecho, el numeral del artículo que corresponde al contenido del enunciado.



# Evaluación

7.-  
Artículo 34

8.-  
Artículo 35

9.-  
Artículo 39

10.-  
Artículo 40

a) \_\_\_\_\_ Quienes participen en alguna forma de Promoción en la función distinta a lo establecido en este Capítulo, autoricen o efectúen algún pago o contraprestación u obtengan algún beneficio, incurrirán en responsabilidad y serán acreedores a las sanciones correspondientes.

b) \_\_\_\_\_ La Promoción del personal a que se refiere el presente Capítulo no implicará un cambio de función y podrá ser permanente o temporal con posibilidad de hacerse permanente

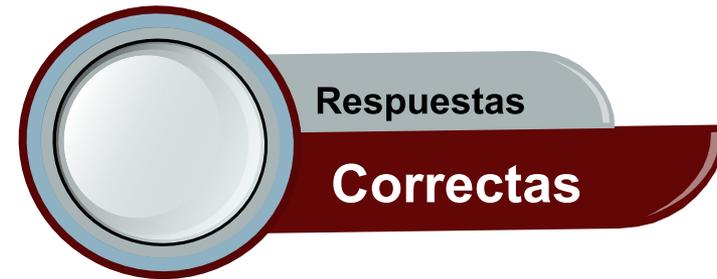
c) \_\_\_\_\_ Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto regular las promociones distintas a las previstas para cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica y Media Superior

d) \_\_\_\_\_ En el programa a que se refiere el artículo 37 se establecerá el nivel de acceso y los sucesivos niveles de avance, de acuerdo con lo autorizado por la Secretaría (...). Los beneficios del Programa tendrán una vigencia hasta de cuatro años cuando se trate de una incorporación al primer nivel.



# Resultados

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados:



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

Curso-Taller

Módulo II

# Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)





# Módulo II.

# PRINCIPIOS

# RECTORES



# Principios Rectores

## **Propósito:**

*Identificar de forma resumida los aspectos fundamentales que rigen la Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.



# Principios Rectores

- 1  Reglas, operación y supervisión del programa de la Promoción en la Función por Incentivos.
- 2  Impulsa la calidad de la educación.
- 3  Resultados destacados.
- 4  Participación voluntaria e individual.
- 5  Acceso, confirmación y ascenso en el programa de Promoción en la Función por Incentivos no implica cambio de función.
- 6  Incentivos temporales o permanentes.
- 7  Zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas.
- 8  Procesos de Evaluación del Desempeño.
- 9  Participación en promociones y reconocimientos.
- 10  Personal incorporado al Programa de Carrera Magisterial.



# Principios Rectores

Los principios rectores enfatizan los rasgos fundamentales del programa de Promoción en la Función por Incentivos



La SEP, a través de la CNSPD, es la instancia responsable de emitir las reglas para la operación, así como de la supervisión del programa de Promoción en la Función por Incentivos.



# Principios Rectores

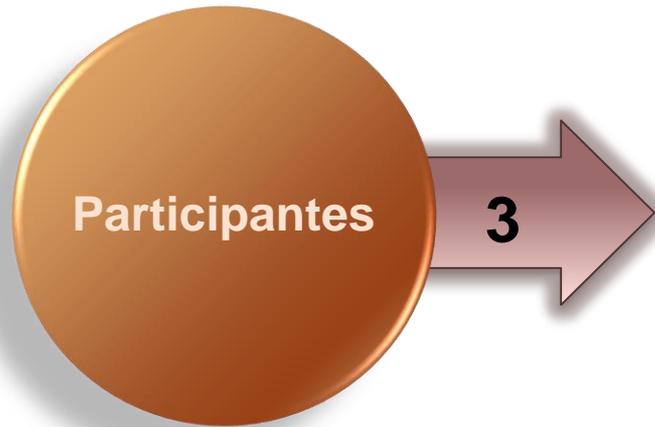
Propósito

2

El SPD, mediante la Promoción en la Función por Incentivos, impulsa la calidad de la educación, así como el compromiso y la constancia del personal, además del desempeño destacado y sobresaliente en sus funciones.



# Principios Rectores



Quienes participan deberán realizar las siguientes funciones:

- Docentes
- Técnico docentes
- Dirección
- Supervisión
- Asesoría técnica pedagógica

Serán acreedores de incentivos económicos, al obtener resultados destacados en la Evaluación del Desempeño y sobresalientes en la Evaluación Adicional.



# Principios Rectores



Quien participe debe tomar en cuenta que lo hará de manera voluntaria e individual y por lo tanto será responsable de conocer y cumplir las reglas que rigen el Programa

Acceder al primer nivel de Incentivos, confirmarlo o ascender a los subsecuentes, no implica un cambio de función. Los participantes se desarrollaran profesionalmente, mejorarán su práctica educativa, así como sus condiciones de vida.



# Principios Rectores



Características de los incentivos:

- Económico
- Temporal o permanente, al obtener el permanente, se puede conservar durante toda la vida laboral
- Independiente al sueldo
- Repercute en el aguinaldo y la prima vacacional
- Se considera para efectos de la seguridad social (pensiones)



# Principios Rectores

Privilegio al personal que labora en condiciones desfavorables

7

Quienes laboren en centros de trabajo ubicados en zonas de alta pobreza y alejados de las zonas urbanas y alcancen resultados con nivel de bueno en la Evaluación del Desempeño y satisfactorios en la Evaluación Adicional, recibirán porcentajes mayores de incentivos, en los términos establecidos en este Programa.



# Principios Rectores

Asignación de  
incentivos y  
financiamiento

8

La asignación de los incentivos estará sujeta a:

- Los resultados de la Evaluación del Desempeño
- Los resultados de la Evaluación Adicional
- El presupuesto anual disponible (Federal y Estatal)

El Programa operará a partir de:

- El presupuesto regularizable de Carrera Magisterial
- Presupuesto regularizable del propio Programa
- Recursos que se autoricen adicionalmente



# Principios Rectores



Los beneficiarios de este Programa, también podrán optar por participar en las diferentes promociones y reconocimientos establecidos en la LGSPD.

A la entrada en vigor del Programa, la situación de quienes ostentan estímulos de Carrera Magisterial queda como sigue:

- Conservarán el monto del estímulo con las repercusiones aprobadas
- Dicho monto no tendrá modificación alguna durante su vida laboral



# Evaluación



**A continuación deberá resolver las siguientes preguntas, seleccionando si es falsa o verdadera la situación que se plantea:**



# Principios Rectores - Evaluación

1. La SEP a través de la CNSPD, es la responsable de emitir las reglas para la operación del Programa.

Verdadero

Falso

2. Participa en el Programa el personal con funciones docentes, técnico docentes, de Dirección, de Supervisión y de Asesoría Técnico Pedagógica.

Verdadero

Falso

3. La participación en el Programa es obligatoria.

Verdadero

Falso



# Principios Rectores - Evaluación

4. También participa personal de Educación Media Superior.

Verdadero

Falso

5. Los incentivos son económicos y de otra naturaleza.

Verdadero

Falso

6. Los participantes que laboran en zonas de alta pobreza y alejados de las zonas urbanas recibirán el mismo incentivo que los que laboran en otras condiciones.

Verdadero

Falso



# Principios Rectores - Evaluación

7. El Programa operará solo con los recursos que se le autoricen anualmente.

Verdadero

Falso

8. Quienes accedan al Programa no podrán participar en otras promociones o reconocimientos que se hayan establecido en la LGSPD.

Verdadero

Falso

9. El personal incorporado en Carrera Magisterial conserva su estímulo al entrar en vigor el Programa de Promoción en la Función por Incentivos.

Verdadero

Falso



# Principios Rectores - Evaluación

10. El acceso al primer nivel de incentivos, la confirmación y ascenso a los subsecuentes, no implican cambio en la función.

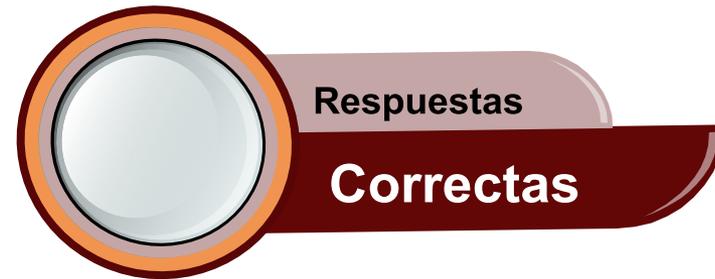
Verdadero

Falso



# Resultados

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados:



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

Curso-Taller

Módulo III

Programa de Promoción en la Función por  
Incentivos en Educación Básica

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)

# Módulo III.

# OBJETIVOS



# Objetivos

## **Propósito:**

*Conocer los aspectos fundamentales de los objetivos del programa de Promoción en la Función por Incentivos, puesto que sintetizan la orientación y las características del Programa.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.



# Objetivos

Mejorar la calidad de la educación



Eficacia y eficiencia del servicio educativo



Mejorar las condiciones de vida y valoración social



Impulsar el desarrollo profesional



Reconocer al personal con resultados destacados en las evaluaciones



**Objetivos del Programa**

Haga click en cada nivel



# Objetivos

Contribuir a la mejora, en un marco de inclusión y diversidad, de la calidad de la educación, al impulsar el logro de resultados óptimos en el aprendizaje de los alumnos de Educación Básica.



# Objetivos



Fortalecer la práctica profesional al asegurar, con base en los procesos de evaluación, la prestación eficaz y eficiente del servicio educativo.



# Objetivos



Impulsar el desarrollo profesional del personal en funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, a partir del resultado de sus evaluaciones.



# Objetivos

Otorgar niveles de incentivos al personal docente, técnico docente, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, con resultados destacados y sobresalientes en sus evaluaciones, e impulsar su mejora continua.



# Objetivos

Mejorar las condiciones de vida y la valoración social de los participantes de la Promoción en la Función por Incentivos que demuestren calidad en la prestación de sus servicios, compromiso en el desempeño de su labor educativa y vocación magisterial.



# Evaluación



En el siguiente ejercicio, según su criterio, deberá ordenar de mayor a menor importancia, las siguientes aseveraciones derivadas del contenido de los objetivos del Programa.



# Evaluación

Anote en el paréntesis los numerales del 1 al 9, donde 1 es la más importante y 9 la de menor importancia

- ( ) Otorgar niveles de incentivos al personal de Educación Básica.
- ( ) Mejorar las condiciones de vida y la valoración social de los participantes.
- ( ) Fortalecer la práctica profesional del magisterio.
- ( ) Asegurar la prestación eficaz y eficiente del servicio educativo.
- ( ) Otorgar incentivos a quienes demuestren compromiso y vocación magisterial.
- ( ) Contribuir a la mejora de la calidad de la educación.
- ( ) Impulsar el logro de resultados óptimos en el aprendizaje de los alumnos.
- ( ) Promover el desarrollo profesional de los docentes.
- ( ) Reconocer a quien demuestre calidad en la prestación de sus servicios.



# Respuestas

El ejercicio anterior puso en práctica su capacidad de reflexión, por lo que se recomienda analizar sus respuestas y discutir las en grupo.



**SEP**

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



**CNSPD**  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

**Curso-Taller**

**Módulo IV**

**Programa de Promoción en la Función por  
Incentivos en Educación Básica**

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)

# Módulo IV.

# DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS



# Distribución de Competencias

## **Propósito:**

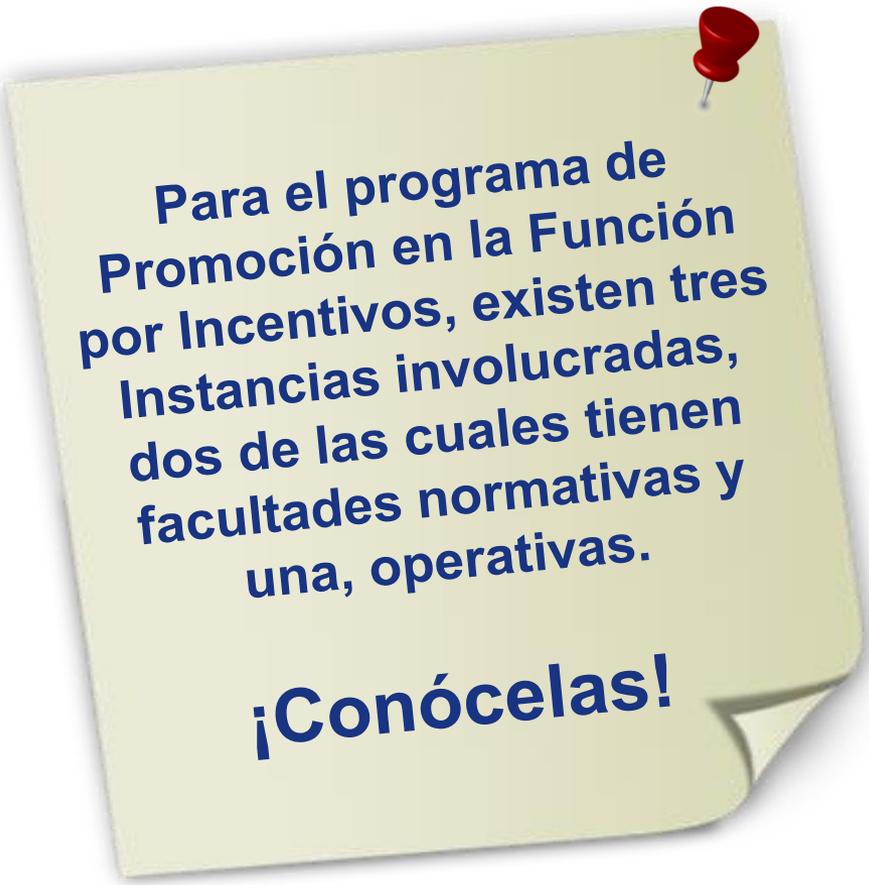
*En este módulo se detallan las atribuciones que tendrán, de acuerdo a la LGSPD y a la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (LINEE), **la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD)**, el **Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)** y a las **Autoridades Educativas Locales (AEL)**, en la operación del programa de Promoción en la Función por Incentivos.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Decreto de Creación de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.



# Distribución de Competencias



**Para el programa de Promoción en la Función por Incentivos, existen tres Instancias involucradas, dos de las cuales tienen facultades normativas y una, operativas.**

**¡Conócelas!**



# Distribución de Competencias



# Distribución de Competencias



1. Establecer el programa de Promoción en la Función por Incentivos y sus reglas de operación.
2. Determinar perfiles para la Evaluación del Desempeño.
3. Establecer mecanismos de coordinación con las AEL para la definición de parámetros e indicadores.
4. Determinar la relación de escuelas y personal ubicado en localidades de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas.



# Distribución de Competencias



5. Diseñar instrumentos para la Evaluación del Desempeño y Evaluación Adicional.
6. Emitir la Convocatoria Marco.
7. Aplicar la Evaluación del Desempeño y Adicional.
8. Establecer mecanismo para la participación de observadores en los procesos de evaluación, en el marco del Programa.
9. Integrar base de datos con el registro de los participantes
10. Publicar los resultados del personal sujetos a la Promoción en la Función.



# Distribución de Competencias



11. Poner a disposición de los participantes los resultados individualizados.
12. Notificar a las AEL el impacto presupuestal de los resultados.
13. Supervisar que el pago del incentivo, se asigne a quien haya acreditado el derecho y registrar bajas.
14. Controlar los registros del personal que accedió, confirmó, ascendió, lo perdió o causó baja del servicio público educativo.



# Distribución de Competencias

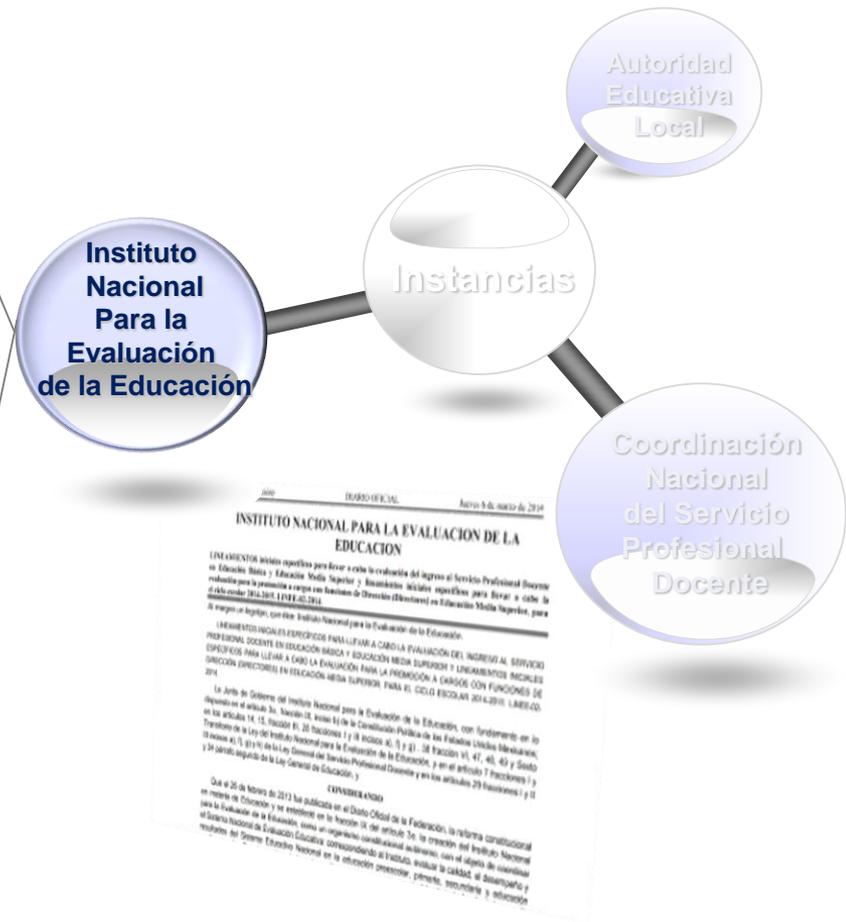


15. Impulsar con las AEL los programas de desarrollo profesional.
16. Determinar anualmente los montos y su distribución a los Estados de los recursos autorizados al programa.
17. Promover con las AEL el cumplimiento de los derechos que asisten al personal de sostenimiento estatal.
18. Revisar periódicamente las reglas del Programa.
19. Las demás que le correspondan y otras disposiciones aplicables.



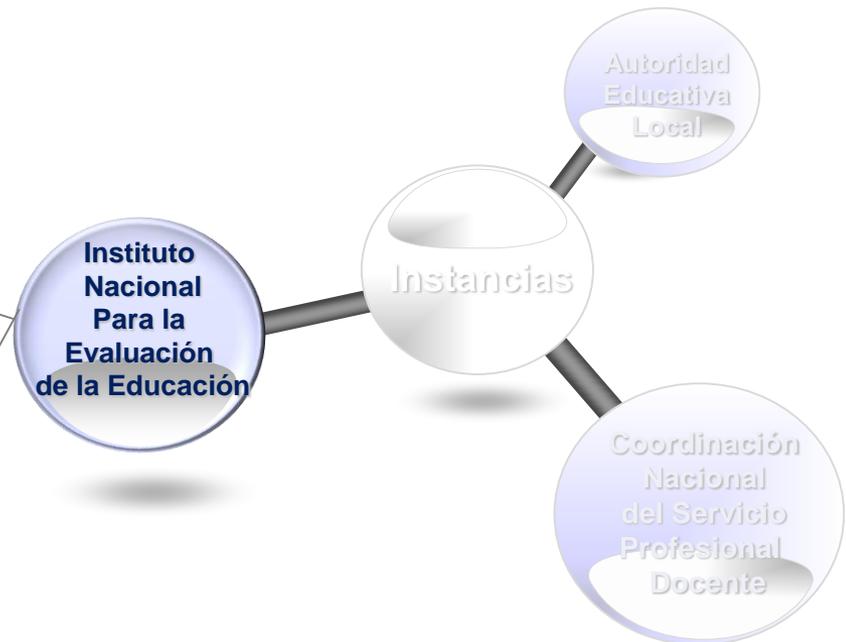
# Distribución de Competencias

1. Aprobar componentes de la evaluación de programa de Promoción en la Función por Incentivos.
2. Expedir los Lineamientos a los que se sujetarán SEP y AEL:
  - Evaluación del Desempeño y Adicional.
  - Formulación de la Convocatoria Marco.
  - Obligaciones de quienes intervienen en proceso de Evaluación Adicional.
  - Difusión de los resultados.
  - Participación de observadores.
  - Emisión de resultados individualizados y dictamen.

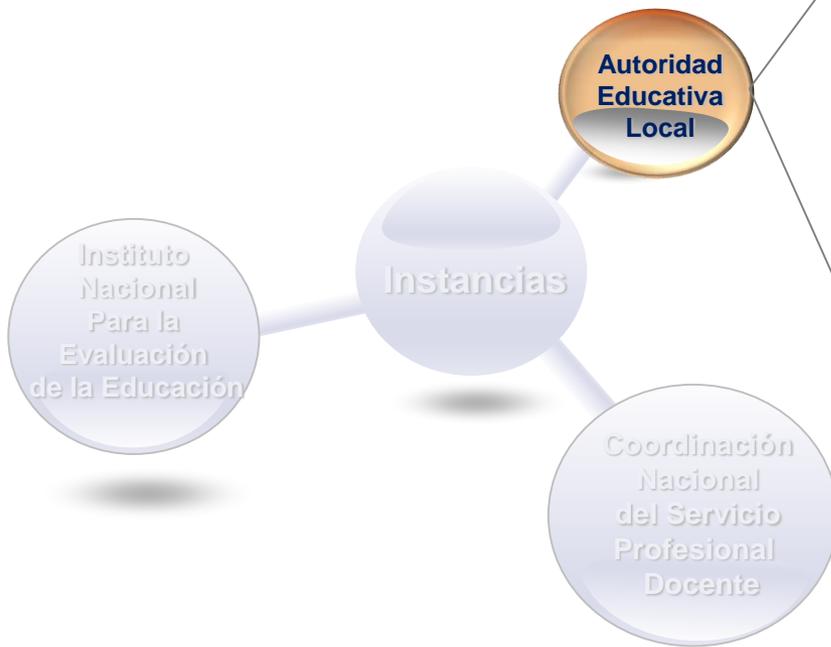


# Distribución de Competencias

3. Autorizar parámetros, indicadores, etapas, instrumentos, aspectos y métodos de las evaluaciones.
4. Supervisar procesos de evaluación, así como la emisión de resultados.
5. Las demás que correspondan conforme a la LGSPD, la LINEE y otras disposiciones aplicables



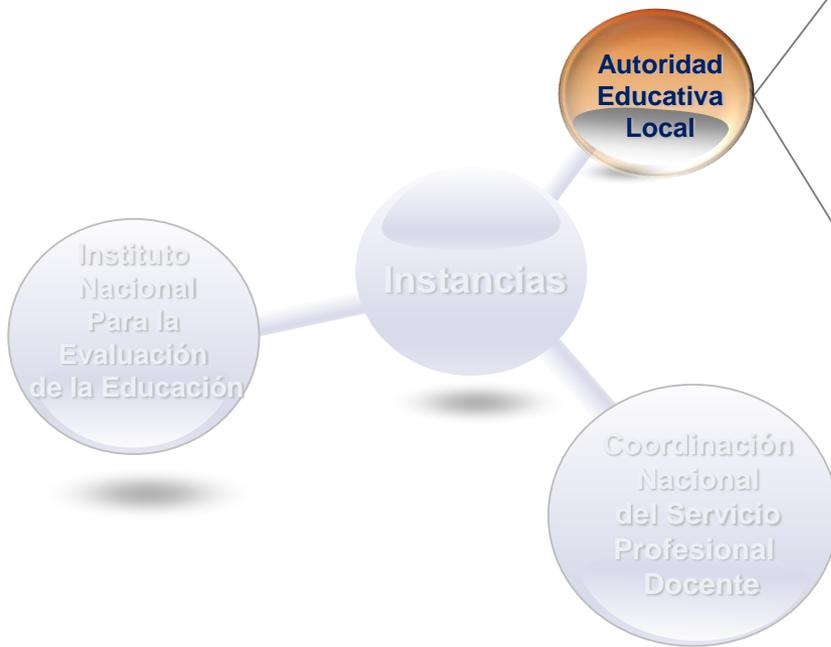
# Distribución de Competencias



1. Operar en la Entidad Federativa el programa de Promoción en la Función por Incentivos.
2. Proponer a la CNSPD perfiles, parámetros, e indicadores complementarios para la Promoción en la Función por Incentivos.
3. Presentar a la CNSPD propuestas de escuelas y personal adscrito ubicadas en localidades de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas.
4. Emitir las convocatorias del Programa con base a la convocatoria marco.



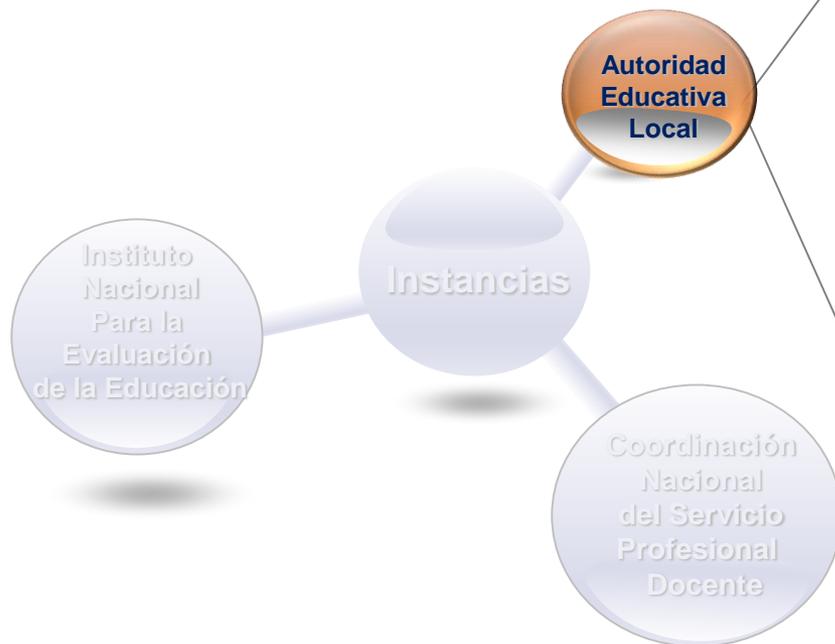
# Distribución de Competencias



5. Registrar al personal participante que haya obtenido los resultados requeridos en el proceso de la Evaluación del Desempeño.
6. Seleccionar y participar en la capacitación de evaluadores que intervendrán en la Evaluación del Desempeño y Adicional.
7. Participar en los procesos de Evaluación del Desempeño y Adicional.
8. Establecer los mecanismos para la participación de los observadores en los procesos de evaluación del Programa.



# Distribución de Competencias



9. Garantizar los derechos del personal de sostenimiento estatal.
10. Notificar, por tipo de sostenimiento, al personal participante su Promoción en la Función por Incentivos.
11. Asignar los incentivos de conformidad a los resultados de la evaluación y presupuesto disponible.
12. Vigilar que los participantes del Programa conozcan y cumplan las reglas del mismo.
13. Las demás que correspondan conforme a la LGSPD, la LINEE, la Ley de Coordinación Fiscal y otras disposiciones aplicables.



# Distribución de Competencias

Es importante puntualizar que las decisiones, determinaciones y lineamientos que dicten estas instancias, en sus respectivos ámbitos de competencia, en relación a la Promoción en la Función por Incentivos, deberán ajustarse a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Educación, la LGSPD, la LINEE, a las presentes reglas y a las demás disposiciones aplicables que regulan el Sistema Educativo Nacional.



# Distribución de Competencias-Evaluación

A continuación deberá contestar el siguiente cuestionario sobre los temas revisados, marcando con una X la opción correcta.



## 1. No es atribución del INNE, la siguiente:

- a. Aprobar los componentes de evaluación del Programa.
- b. Expedir los lineamientos a los que se sujetarán la SEP y las AEL para llevar a cabo las evaluaciones para la Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica.
- c. Supervisar procesos de evaluación, así como la emisión de resultados.
- d. Emitir las convocatorias para la Promoción en la Función por Incentivos.

## 2. Corresponde a las Autoridades Educativas Locales el desempeño de la atribución siguiente:

- a. Autorizar o validar la idoneidad de los parámetros e indicadores.
- b. Someter a consideración de la CNSPD los perfiles, parámetros e indicadores complementarios.
- c. Poner a disposición de los participantes sus resultados individualizados.
- d. Emitir la convocatoria marco.



### 3. Corresponde al INEE, la siguiente atribución:

- a. Expedir los lineamientos a los que se sujetarán la SEP y las AEL para llevar a cabo las evaluaciones para la Promoción en la Función por Incentivos.
- b. Someter a la consideración de la CNSPD las propuestas de perfiles, parámetros e indicadores complementarios para la Promoción en la Función por Incentivos.
- c. Determinar los perfiles para la Evaluación del Desempeño, e integrar las propuestas para su presentación, conjuntamente con las etapas, aspectos, métodos e instrumentos, con la participación de las AEL.
- d. Formular y presentar anualmente a la CNSPD, la propuesta de escuelas y del personal adscrito a ellas, que se ubican en localidades de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas.

### 4. No corresponde a las Autoridades Educativas Locales el desempeño de la atribución siguiente:

- a. Poner a disposición de los participantes sus resultados individualizados.
- b. Someter a consideración de la CNSPD los perfiles, parámetros e indicadores complementarios.
- c. Participar en los procesos de Evaluación del Desempeño y Adicional.
- d. Emitir la convocatoria para la Promoción en la Función por Incentivos.



## 5. Corresponde a la CNSPD, la siguiente atribución:

- a. Aprobar los componentes de la evaluación del Programa.
- b. Establecer el Programa de Promoción en la Función por Incentivos.
- c. Expedir los lineamientos para la Evaluación del Desempeño de quienes ejercen funciones docentes, directivas o de supervisión.
- d. Garantizar los derechos del personal de sostenimiento estatal.

## 6. No es competencia de la CNSPD:

- a. Establecer mecanismo de coordinación con las AEL para la definición de parámetros e indicadores.
- b. Emitir las convocatorias marco.
- c. Determinar anualmente los montos y distribución a las Entidades Federativas de los recursos autorizados al Programa.
- d. Notificar al personal participante su Promoción en la Función por Incentivos.



# Evaluación

Señale con una X si el enunciado es “Verdadero” o “Falso”, según corresponda:

7. La CNSPD determina, a partir de las propuestas del INEE, la relación de escuelas y personal ubicado en localidades de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas.

Verdadero

Falso

8. La Autoridad Educativa Local registra al personal participante que haya obtenido los resultados requeridos en el proceso de la Evaluación del Desempeño.

Verdadero

Falso

9. La Autoridad Educativa Local es la instancia responsable de poner a disposición de los participantes sus resultados individualizados.

Verdadero

Falso



# Evaluación

10. La CNSPD determinará, las reglas para la administración de los estímulos de Carrera Magisterial al 31 de diciembre del 2015.

Verdadero

Falso



# Resultados

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados:



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

http://

@

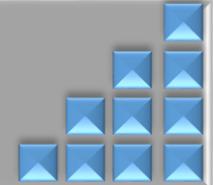
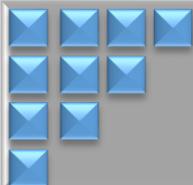
Curso-Taller

WWW

Módulo V

Programa de Promoción en la Función por  
Incentivos en Educación Básica

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)



# Módulo V.



# PROCESOS DE EVALUACIÓN



# Procesos de Evaluación

## **Propósito:**

*Revisar los aspectos mas relevantes de las evaluaciones que se aplicarán en el marco del programa de Promoción en la Función por Incentivos y su vinculación con el Servicio Profesional Docente.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Calendario de Evaluaciones SEP-INEE 2015.
- Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de Docencia, Dirección y Supervisión en Educación Básica y Media Superior, LINEE-05-2015.
- Calendario de evaluaciones del Servicio Profesional Docente 2015 (21/05/2015).
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.

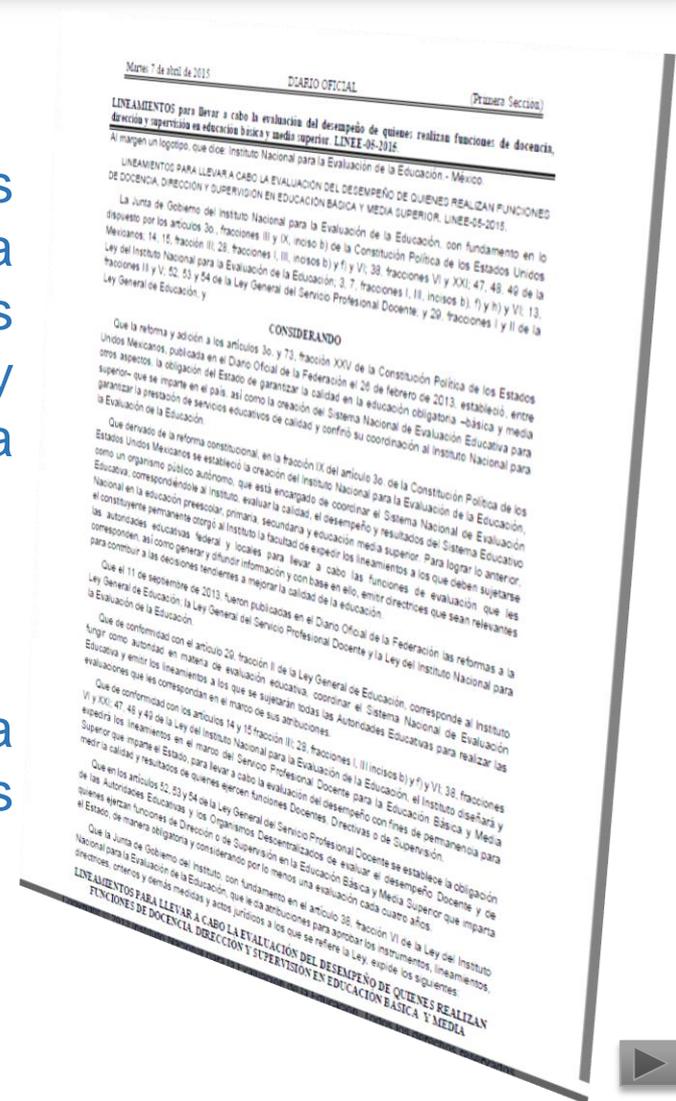


# Procesos de Evaluación

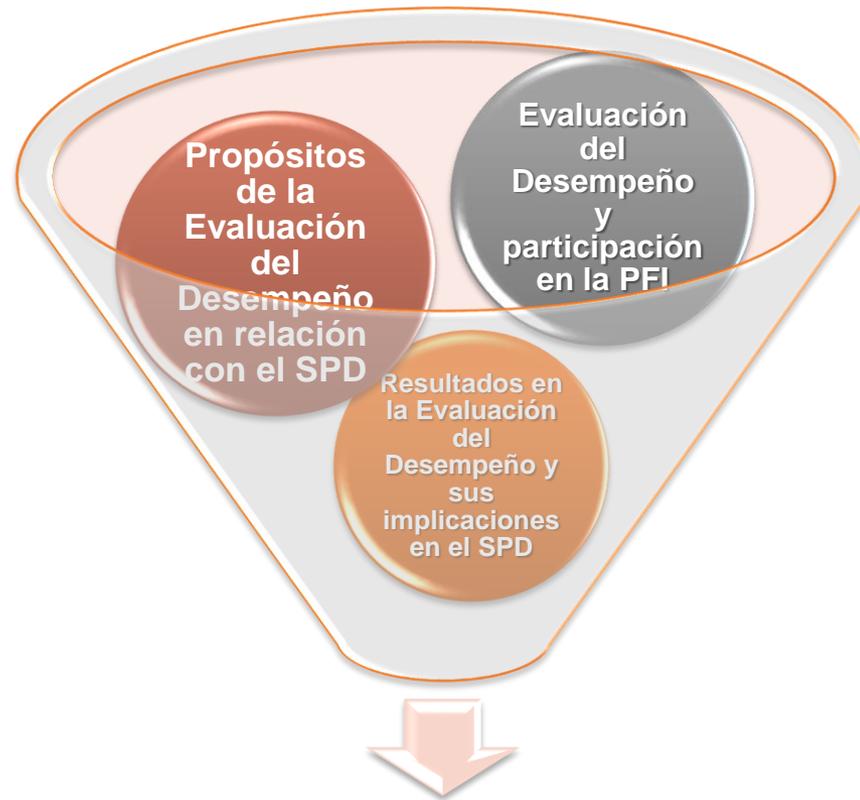
También le sugerimos revisar los Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia, dirección y supervisión en educación básica y media superior. LINEE-05-2015.

<http://www.inee.edu.mx/index.php/servicio-profesional-docente/513-reforma-educativa/1696-lineamientos-2014>

Lo anterior con el objeto de facilitar la comprensión del tema y contextualizar las precisiones al respecto.



# Procesos de Evaluación



Haga click en cada círculo

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**



# Procesos de Evaluación

## Propósitos de la Evaluación del Desempeño en relación con el SPD

1. Asegurar un nivel suficiente de desempeño.
2. Estimular el reconocimiento de la labor magisterial mediante opciones de desarrollo profesional.
3. Garantizar la formación continua y el desarrollo profesional.
4. Desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades, a través de los apoyos otorgados.
5. Identificar, en contextos sociales y culturales diversos, las características básicas, para lograr resultados adecuados de aprendizaje.



## Evaluación del Desempeño y participación en la Promoción en la Función por Incentivos

1. El Artículo 38 de la LGSPD establece que las promociones de incentivos temporales y permanentes no implican un cambio de función. Para ello, participarán quienes:

“I. Destaquen en los procesos de evaluación de desempeño que se lleven a cabo de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo VIII de esta Ley...”

2. Esta evaluación es fundamental en el programa de Promoción en la Función por Incentivos

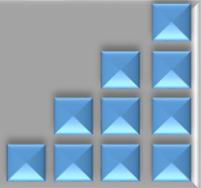
# Procesos de Evaluación

## Resultados en la Evaluación del Desempeño y sus implicaciones en el SPD

Los resultados serán presentados en niveles, los cuales serán definidos por el INEE, para fines del SPD y del Programa; se tendrán las siguientes implicaciones:

<b>Resultados</b>	<b>Implicaciones</b>
<i>No Suficiente</i>	Regularización por tutoría y formación continua
<i>Suficiente</i>	Permanencia por 4 años y participación en programas de desarrollo profesional
<i>Destacado</i>	Participa en el Programa de Promoción en la Función
<i>Incremento</i>	Ascenso en el Programa de Promoción en la Función

# Procesos de Evaluación



## Resultados en la Evaluación del Desempeño y sus implicaciones en el SPD

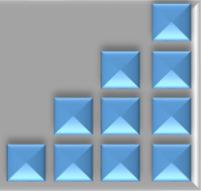


Resultados	Implicaciones
<i>No Suficiente</i>	Regularización por tutoría y formación continua

El personal evaluado que obtuvo un resultado no suficiente, **no puede participar en el Programa** y deberá incorporarse a los programas de regularización que la autoridad educativa determine. Dichos programas, incluirán la formación continua y el apoyo de tutoría correspondientes.



# Procesos de Evaluación



Resultados en  
la Evaluación  
del Desempeño  
y sus  
implicaciones  
en el SPD

## Resultados

## Implicaciones

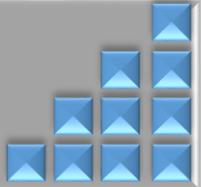
*Suficiente*

Permanencia por 4 años y participación en programas de desarrollo profesional

El personal evaluado que obtuvo un resultado Suficiente, **no puede participar en el Programa**, pero asegurará su permanencia en el servicio al menos durante los siguientes cuatro años. Participará en los procesos de desarrollo profesional que determine la AEL.



# Procesos de Evaluación



Resultados en  
la Evaluación  
del Desempeño  
y sus  
implicaciones  
en el SPD

## Resultados

## Implicaciones

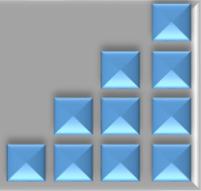
*Destacado*

Participa en el Programa de Promoción  
en la Función

El personal evaluado que obtuvo un resultado Destacado, **sí puede participar en el Programa** y acceder al primer nivel.



# Procesos de Evaluación



Resultados en  
la Evaluación  
del Desempeño  
y sus  
implicaciones  
en el SPD

## Resultados

## Implicaciones

*Incremento*

Ascenso en el Programa de Promoción  
en la Función

El personal evaluado que obtuvo un **Incremento** en el Desempeño con respecto a los resultados alcanzados en el proceso de su evaluación anterior, así como resultados sobresalientes en la Evaluación Adicional, podrá avanzar a los siguientes niveles del programa de Promoción en la Función por Incentivos.



# Procesos de Evaluación



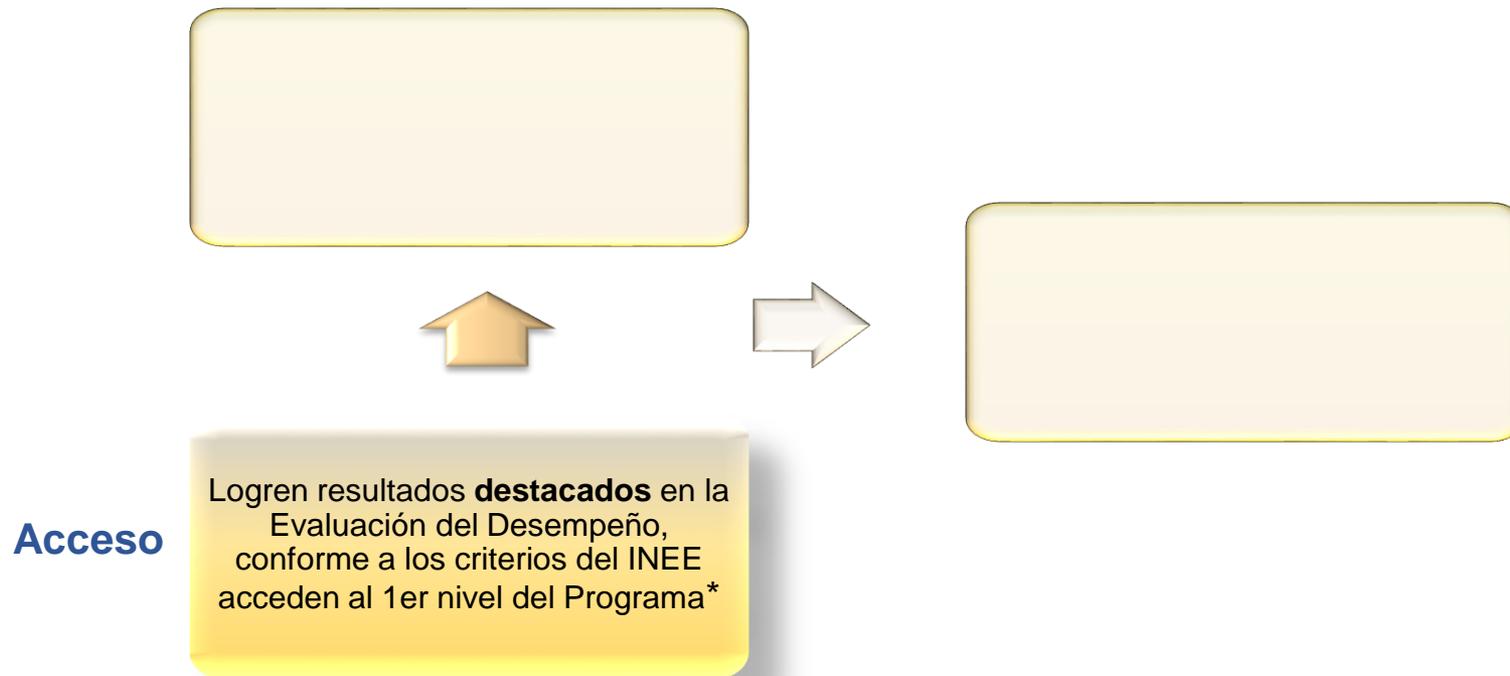
Como vimos la Evaluación del Desempeño será obligatoria y sus resultados son la base para participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos.

Enseguida se explicará la forma de obtener el acceso y ascenso, así como la vigencia de los resultados en el Programa.



# Procesos de Evaluación

Quienes realicen funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que:



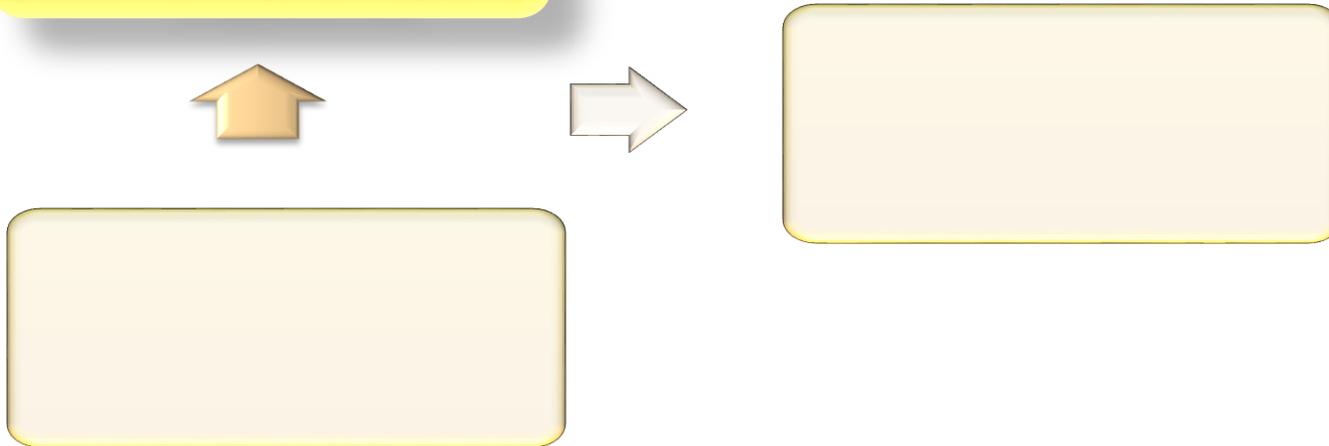
\* En escuelas ubicadas en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, los participantes deben obtener un **buen** nivel de desempeño.

# Procesos de Evaluación

Quienes realicen funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que:

## Ascenso

Demuestren un **incremento** en el desempeño con respecto a los resultados alcanzados en el proceso de su evaluación anterior y obtienen resultados **sobresalientes** en la Evaluación Adicional podrán avanzar al siguiente nivel\*



\* En escuelas ubicadas en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, los participantes en ambas evaluaciones deben obtener resultados **buenos** y **satisfactorios**, respectivamente.

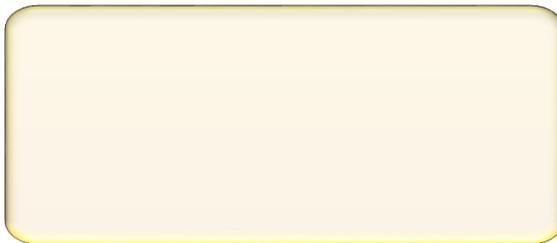
# Procesos de Evaluación

Quienes realicen funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que:

Ascenso



Acceso



Se les entregarán los resultados individualizados de la Evaluación del Desempeño y, en su caso, de la Evaluación Adicional, **Dictamen** con recomendaciones de acciones de mejora continua y desarrollo profesional



# Procesos de Evaluación

A quienes realicen funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica:

## Ascenso

Demuestren un **incremento** en el desempeño con respecto a los resultados alcanzados en el proceso de su evaluación anterior y obtienen resultados **sobresalientes** en la Evaluación Adicional podrán avanzar al siguiente nivel\*



## Acceso

Logren resultados **destacados** en la Evaluación del Desempeño, conforme a los criterios del INEE acceden al 1er nivel del Programa\*

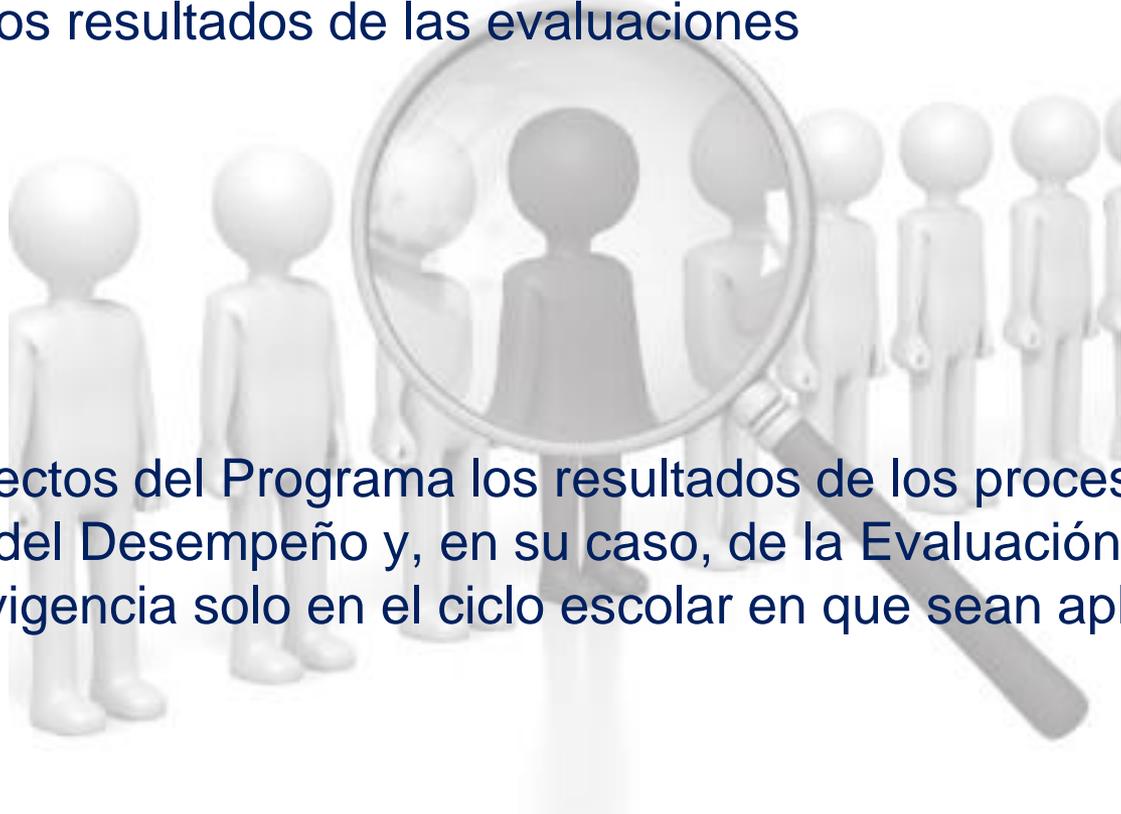


Se les entregarán los resultados individualizados de la Evaluación del Desempeño y, en su caso, de la Evaluación Adicional, **Dictamen** con recomendaciones de acciones de mejora continua y desarrollo profesional



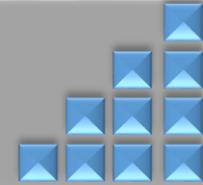
# Procesos de Evaluación

## Vigencia de los resultados de las evaluaciones



Para efectos del Programa los resultados de los procesos de Evaluación del Desempeño y, en su caso, de la Evaluación Adicional, tendrán vigencia solo en el ciclo escolar en que sean aplicados.

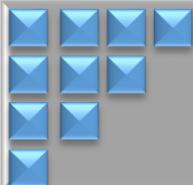
# Procesos de Evaluación



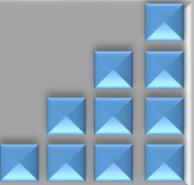
Es importante puntualizar que la Evaluación Adicional será un requisito indispensable para el ascenso de nivel de Incentivo en el Programa. En su oportunidad el INEE determinará sus características.

**A mayor nivel de incentivo, mayor nivel de desempeño requerido.**





# Evaluación del Módulo



En el siguiente apartado se realizará una actividad para revisar el aprendizaje de los contenidos analizados hasta el momento.



# Evaluación

Relacione, con una línea, los recuadros del lado izquierdo con los textos del lado derecho, que complementen correctamente los enunciados:

**Resultado Suficiente**

1.- Regularización por tutoría y formación continua.

**Incremento en el resultado**

2.- Accede al primer nivel del Programa.

**Resultado No suficiente**

3.- Asegura su permanencia en el servicio.

**Resultado Destacado**

4.- Puede ascender en el programa de Promoción en la Función por Incentivos.



# Evaluación

*Indique con una X si el enunciado es “Verdadero” o “Falso”, según corresponda:*

5. La Evaluación del Desempeño es fundamental en el Programa de Promoción en la Función por Incentivos.

Verdadero

Falso

6. Para acceder al primer nivel de incentivos en zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas se requiere, al menos, resultado destacado en la Evaluación del Desempeño.

Verdadero

Falso

7. Los procesos de evaluación de la Promoción en la Función por Incentivos se mantendrán sin cambios.

Verdadero

Falso



# Evaluación

8.- A mayor nivel de incentivo , mayor nivel de desempeño requerido.

Verdadero

Falso

9. La Promoción en la Función por Incentivos toma en cuenta las características sociales y culturales en que se desarrolla la práctica educativa.

Verdadero

Falso

10. La CNSPD determinará los criterios para clasificar los resultados de la Evaluación del Desempeño.

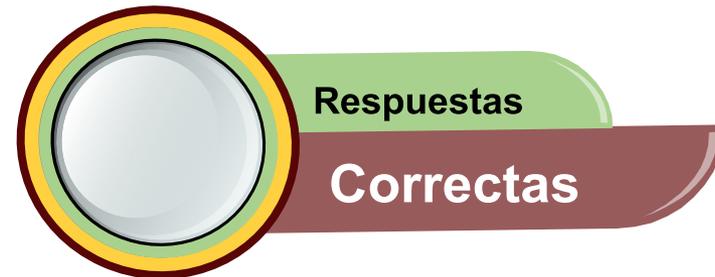
Verdadero

Falso



# Resultados

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados:



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

http://

@

Curso - Taller

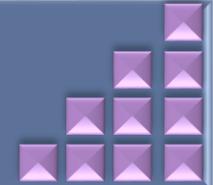
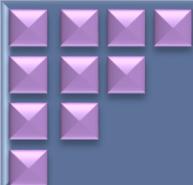
WWW

Módulo VI

Programa de Promoción en la Función  
por Incentivos en Educación Básica

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)





# Módulo VI.

# PARTICIPANTES



# Participantes

## **Propósito:**

*Conocer quienes pueden participar en el programa de Promoción en la Función por incentivos, así como los requisitos y condiciones que deben cubrir.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.



# Participantes

## Generalidades

Pueden participar en la Promoción en la Función por Incentivos, todo el personal que realice funciones:

- 
- Docentes
  - Técnico docentes
  - Dirección
  - Supervisión
  - Asesoría Técnica Pedagógica



# Participantes

## Definiciones:

### Personal Docente

Profesional en la Educación Básica que asume la responsabilidad del:

1. Aprendizaje de los alumnos en la Escuela.
2. Proceso de enseñanza aprendizaje.
3. Es promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo.

### Personal Técnico Docente

Aquel con formación técnica especializada formal o informal que cumple un perfil, cuya función lo hace responsable de:

1. Enseñar
2. Facilitar
3. Asesorar
4. Investigar
5. Coadyuvar

*directamente con los alumnos en el proceso educativo en talleres prácticos y laboratorios, de áreas técnicas, artísticas o de deporte especializado*



# Participantes

## Personal con Funciones de Dirección

Aquel que realiza la: planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable.

Tiene la responsabilidad de:

1. Generar un ambiente escolar conducente al aprendizaje.
2. Organizar, apoyar y motivar a los docentes.
3. Realizar las actividades administrativas de manera efectiva.
4. Dirigir los procesos de mejora continua del plantel.
5. Propiciar la comunicación fluida de la Escuela con los padres de familia, tutores o agentes de participación comunitaria.
6. Desarrollar las demás tareas que sean necesarias para que se logren los aprendizajes esperados.

Comprende a:

- *Coordinadores de actividades*
- *Subdirectores*
- *Directores*

Y quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes conforme a la estructura ocupacional autorizada.



# Participantes

## Personal con Funciones de Supervisión

Es la autoridad que, en el ámbito de las escuelas bajo su responsabilidad, realiza lo siguiente:

1. Vigila el cumplimiento de las disposiciones normativas y técnicas aplicables.
2. Apoya y asesora a las escuelas para facilitar y promover la calidad de la educación.
3. Favorece la comunicación entre escuelas, padres de familia y comunidades.
4. Realiza las demás funciones que sean necesarias para la debida operación de las escuelas, el buen desempeño y el cumplimiento de los fines de la educación.

Este personal comprende a:

- *Supervisores*
- *Inspectores*
- *Jefes de zona o de sector de inspección*
- *Jefes de enseñanza*
- *O cualquier otro cargo análogo.*



# Participantes

## Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica

Docente que cumple con los requisitos establecidos en la LGSPD y tiene la responsabilidad de:

1. Brindar a otros docentes la asesoría técnica pedagógica.
2. Constituirse en un agente de mejora de la calidad de la educación para las escuelas a partir de las funciones de naturaleza técnica pedagógica que la Autoridad Educativa le asigna.



# Participantes

Ahora revisaremos cuales son los requisitos y condiciones que deben cubrir los participantes en el Programa.



# Participantes

Procesos de  
evaluación



Antigüedad



Tipo de  
nombramiento



Haga click en  
cada requisito

Nivel de  
Estudios



Adscripción



# Participantes

- Para acceder debe obtener resultado destacado en el proceso de Evaluación del Desempeño.
- Para ascender requiere incremento en la Evaluación del Desempeño y resultados sobresalientes en la Evaluación Adicional.
- Cumplir con las demás reglas que establece el Programa.



## Procesos de Evaluación



# Participantes



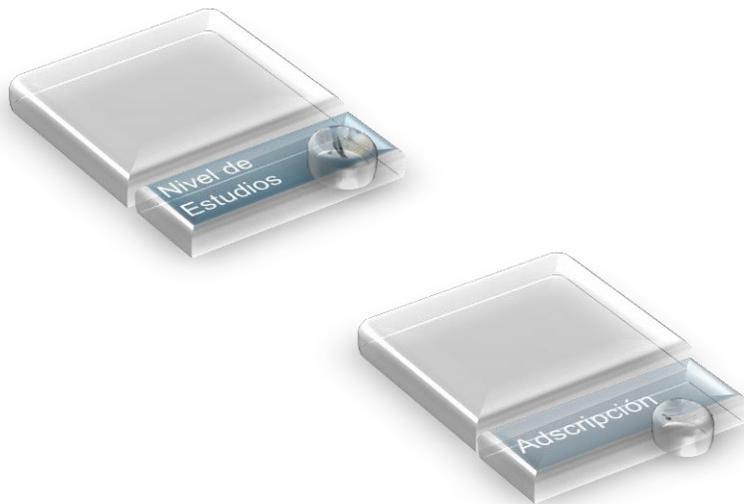
- Tener un mínimo de dos años de servicio ininterrumpidos en las funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión o de asesoría técnica pedagógica en que desea participar en la Promoción en la Función por Incentivos.



Antigüedad



# Participantes



- Contar con nombramiento definitivo o denominación equivalente en la (s) plaza (s) de jornada o por hora /semana/mes en que desempeñe las funciones en el nivel, servicio educativo, modalidad, asignatura, tecnología o taller, de acuerdo a la estructura ocupacional autorizada para el centro de trabajo.

**Tipo de  
Nombramiento**



# Participantes

- Acreditar para el acceso al Programa, como mínimo, título de nivel licenciatura.
- El área de conocimiento del nivel de preparación que acredite el personal (licenciatura, maestría o doctorado) será la establecida para cada tipo de evaluación\* en las convocatorias vigentes de los Concursos de Ingreso y Promoción aplicables.

\*Docente, técnico docente, dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.

Nivel de Estudios



# Participantes

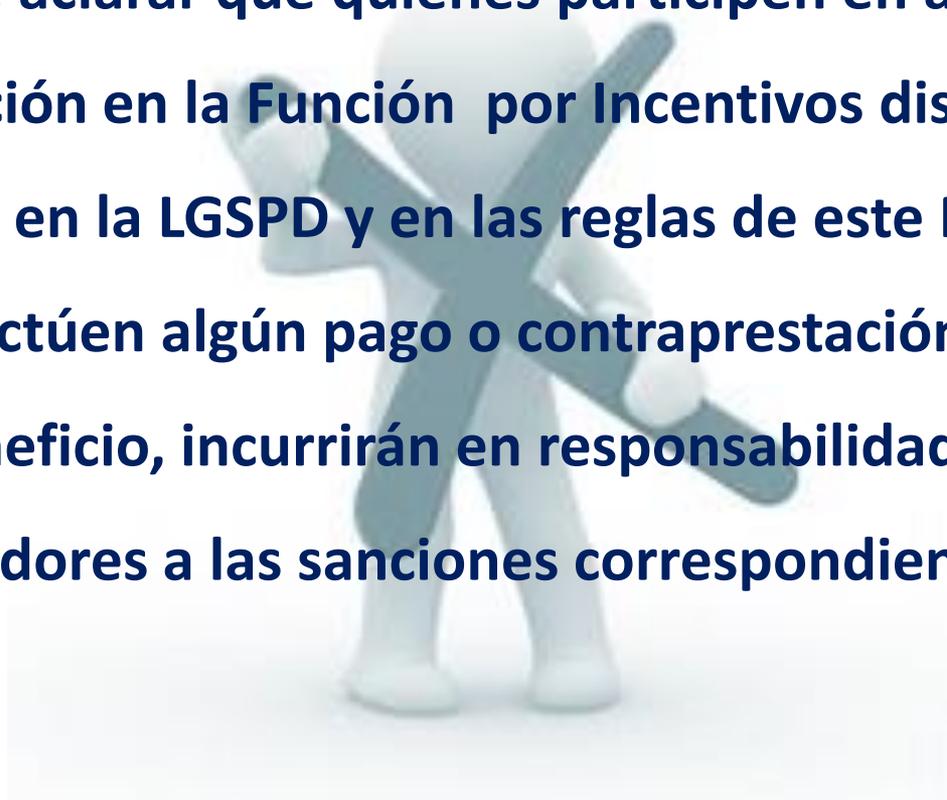
- Estar adscrito y prestar sus servicios en el centro de trabajo que corresponde a las funciones que desempeña, de conformidad a lo dispuesto en la LGSPD.

**Adscripción**



# Participantes

**Es importante aclarar que quienes participen en alguna forma de Promoción en la Función por Incentivos distinta a lo establecido en la LGSPD y en las reglas de este Programa, autoricen, efectúen algún pago o contraprestación u obtengan algún beneficio, incurrirán en responsabilidad y serán acreedores a las sanciones correspondientes.**



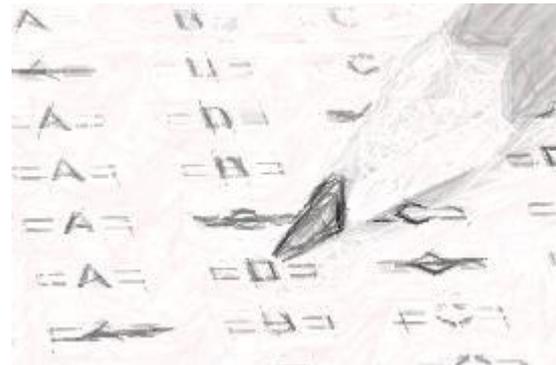
# Participantes

Recuerda que la  
participación es  
voluntaria e  
individual



# Evaluación

En la siguiente actividad, indique con una X si el enunciado es “verdadero” o “falso”.



# Evaluación

1.- Participan quienes realizan la Evaluación del Desempeño.

Verdadero

Falso

2.- Participan quienes acrediten estudios de normal básica o estudios superiores terminados.

Verdadero

Falso

3.- Se puede participar con cualquier número de hora/semana/mes, siempre y cuando se ostente nombramiento definitivo.

Verdadero

Falso



# Evaluación

4.-También participan docentes de escuelas particulares.

Verdadero

Falso

5.- Participan quienes presenten carta de pasante.

Verdadero

Falso

6.- Se debe acreditar, como mínimo, título de nivel licenciatura.

Verdadero

Falso



# Evaluación

7.- Participan los prefectos, auxiliares de laboratorio y trabajadoras sociales.

Verdadero

Falso

8.- Se requieren al menos dos años ininterrumpidos en las funciones en que se desea participar.

Verdadero

Falso

9.- Participa docente que imparte matemáticas en secundaria y acredita título de licenciatura en Pedagogía y grado de maestría en matemáticas.

Verdadero

Falso



# Evaluación

10.- Participa personal con nombramiento provisional o por tiempo fijo.

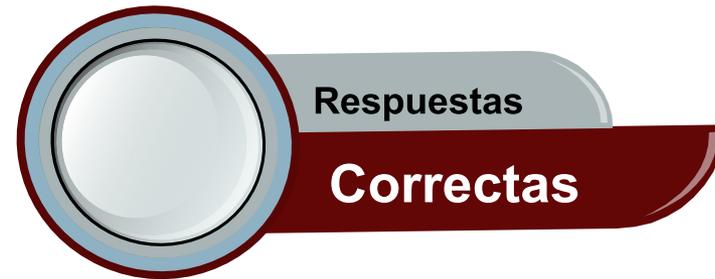
Verdadero

Falso



# Resultados

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados:



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

Curso-Taller

http://

@

WWW

Modulo VII

# Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)



Módulo VII.



# INCENTIVOS



# Incentivos

## **Propósito:**

*Conocer las características de los incentivos del programa de Promoción en la Función que podrá obtener el personal participante (docente, técnico docente, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica), que cumpla con las reglas establecidas.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.



# Incentivos

De acuerdo a la LGSPD se define el **Incentivo** como:

*Apoyo en dinero o en cualquier otra modalidad por el que se otorga o reconoce al personal del Servicio Profesional Docente para elevar la calidad educativa y/o reconocer los méritos.*

## LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

TEXTO VIGENTE

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2013

Nota de vigencia: El artículo 24 de esta Ley entrará en vigor de conformidad con lo que establece el Artículo Vigésimo Primero Transitorio de la misma, publicado en el DOF 11-09-2013.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ENRIQUE PEÑA NETO, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:  
Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.

Artículo Único.- Se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente.

### TÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales

#### CAPÍTULO I Objeto, Definiciones y Principios

Artículo 1. La presente Ley es reglamentaria de la fracción III del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente y establece los criterios, términos y condiciones para el ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio.

Las disposiciones de la presente Ley son de orden público e interés social, y de observancia general y obligatoria en los Estados Unidos Mexicanos.

El marco normativo aplicable en las entidades federativas se ajustará a las previsiones de esta Ley, los servicios de Educación Básica y Media Superior que, en su caso, impartan los ayuntamientos se sujetarán a la presente Ley. Las autoridades educativas locales deberán realizar las acciones de coordinación necesarias con los ayuntamientos.

La presente Ley no será aplicable a las universidades y demás instituciones a que se refiere la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Consejo Nacional de Fomento Educativo y organismos que presten servicios equivalentes en las entidades federativas, ni a los institutos de educación para adultos, nacional y estatales.

Artículo 2. Esta Ley tiene por objeto:

I. Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior;



# Incentivos

A continuación, se presentarán los aspectos generales de los Incentivos del Programa; después se explicará paso a paso sus niveles, porcentajes, temporalidad, vigencia, así como las características de los que se otorgarán para las zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas.



# Incentivos

Contribuir al máximo logro del aprendizaje de los alumnos



Con la finalidad de

En la labor docente, técnico docente, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, la calidad de los servicios que ofrecen.

El mejoramiento del desempeño en el servicio público educativo y el desarrollo profesional.

Al personal beneficiario a mantener un desempeño constante y de calidad durante todo el periodo en que los reciben.

Reconocen

Motivan

Impulsan

INCENTIVOS



# Incentivos

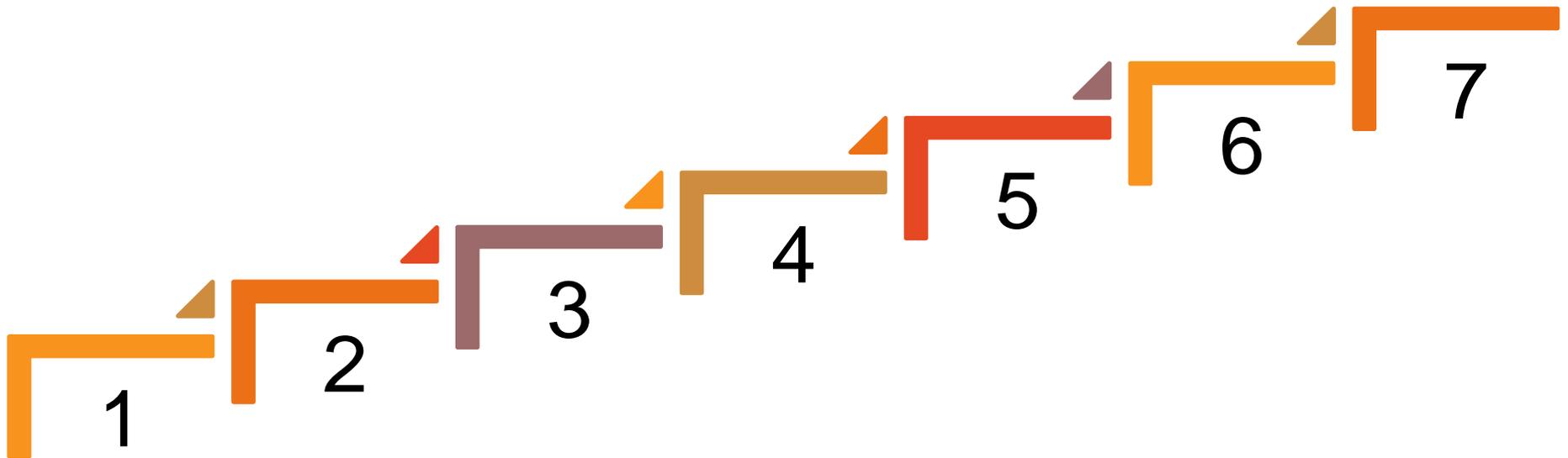


Es importante enfatizar que los Incentivos son exclusivamente de carácter económico y se otorgarán de manera objetiva, equitativa y transparente, con respeto irrestricto a la LGSPD y al Programa de Promoción en la Función.



# Incentivos

El programa de Promoción en la Función consta de 7 niveles de incentivo.

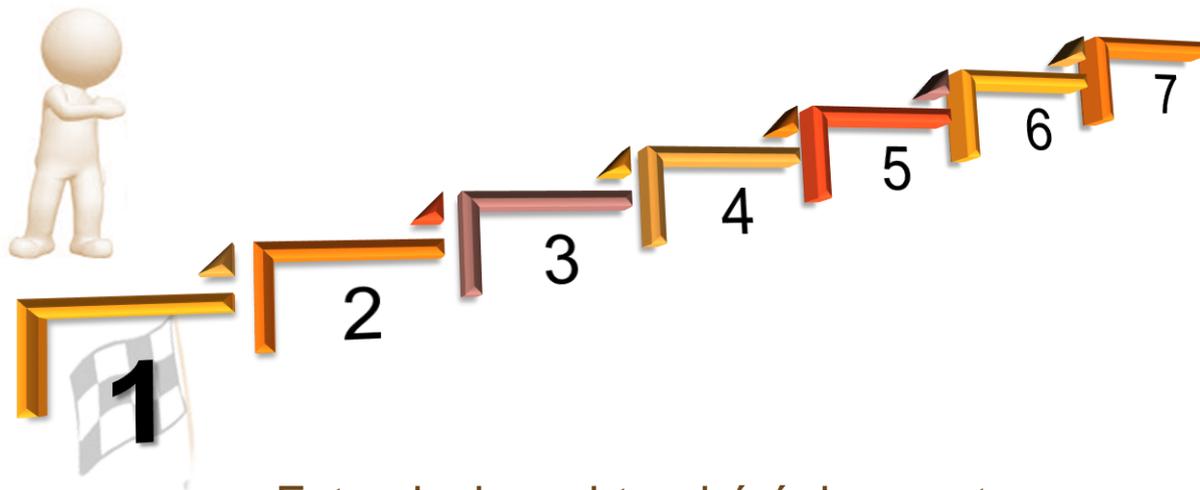


Cada uno tiene una vigencia de hasta 4 años.



# Incentivos

El acceso al programa de Promoción en la Función se realizará invariablemente al nivel 1 del incentivo que corresponda a la función que desempeña el personal (docente, técnico docente de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica).



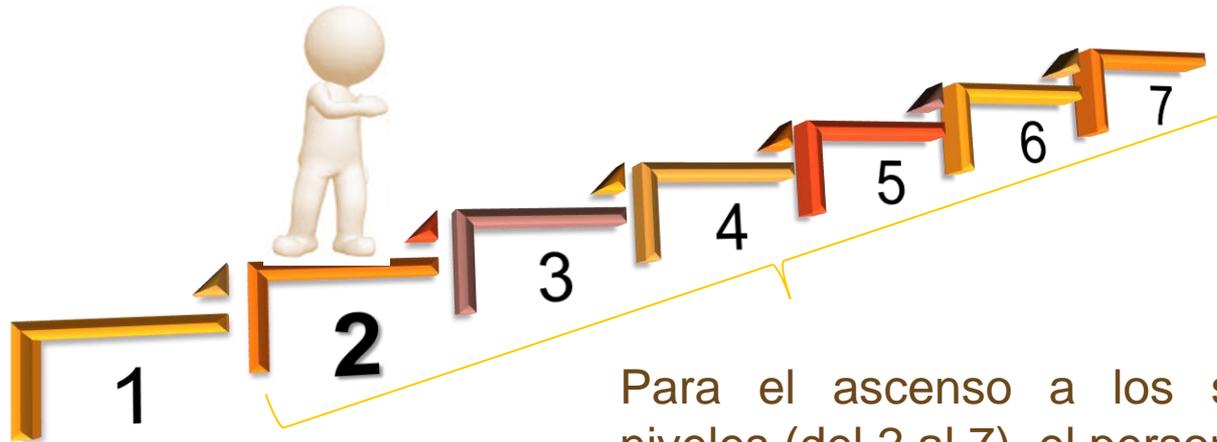
Este nivel se obtendrá únicamente con **resultado destacado** en la **Evaluación del Desempeño** y de conformidad al presupuesto disponible.

A  
C  
C  
E  
S  
O



# Incentivos

A  
S  
C  
E  
N  
S  
O



Para el ascenso a los subsecuentes niveles (del 2 al 7), el personal deberá:

- 1 Acreditar un incremento en los resultados de la **Evaluación del Desempeño**, con respecto a los alcanzados en los procesos de evaluación inmediatos anteriores.
- 2 Obtener resultados sobresalientes en la **Evaluación Adicional**.



## T E M P O R A L I D A D

Los Incentivos se asocian a categorías o plazas de los diferentes niveles, servicios educativos, modalidades, asignaturas, tecnologías o talleres en que se desempeñan las funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en la Educación Básica.

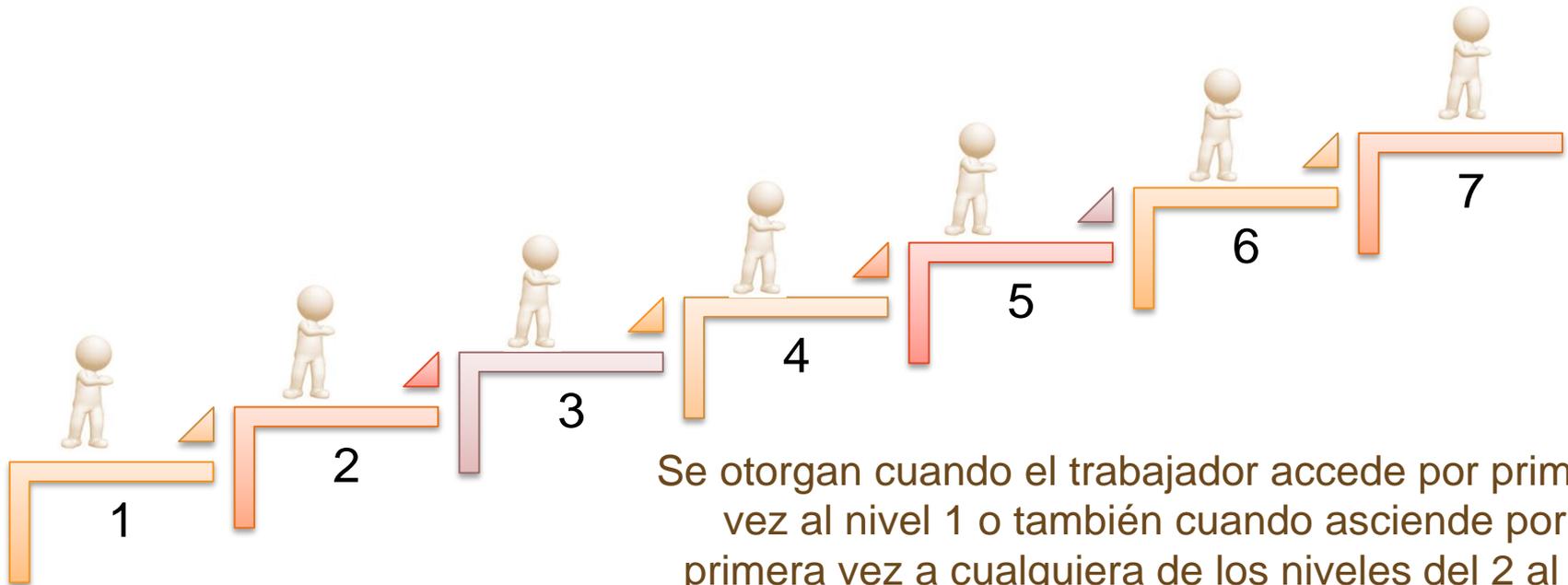
Y pueden ser:

Temporales  
Permanentes



# Incentivos

## Incentivos Temporales

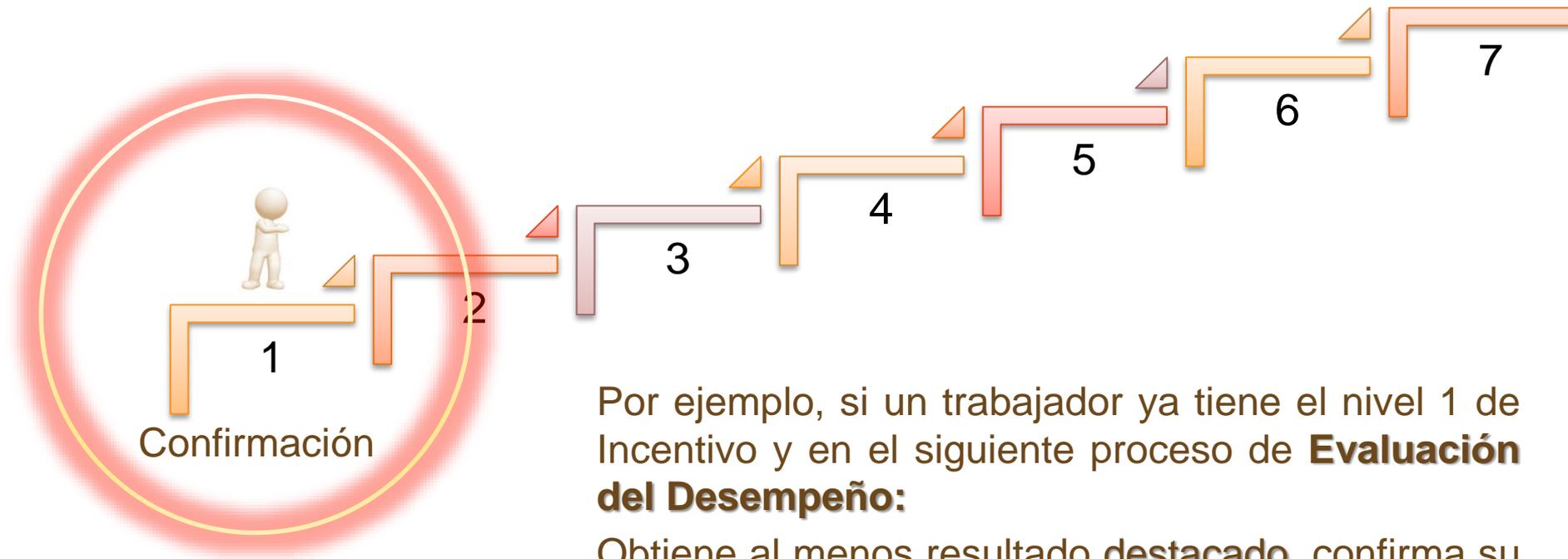


Podrá percibirlos hasta por los 4 años de vigencia establecidos para cada nivel.



# Incentivos

## Incentivos Permanentes



Confirmación

Por ejemplo, si un trabajador ya tiene el nivel 1 de Incentivo y en el siguiente proceso de **Evaluación del Desempeño**:

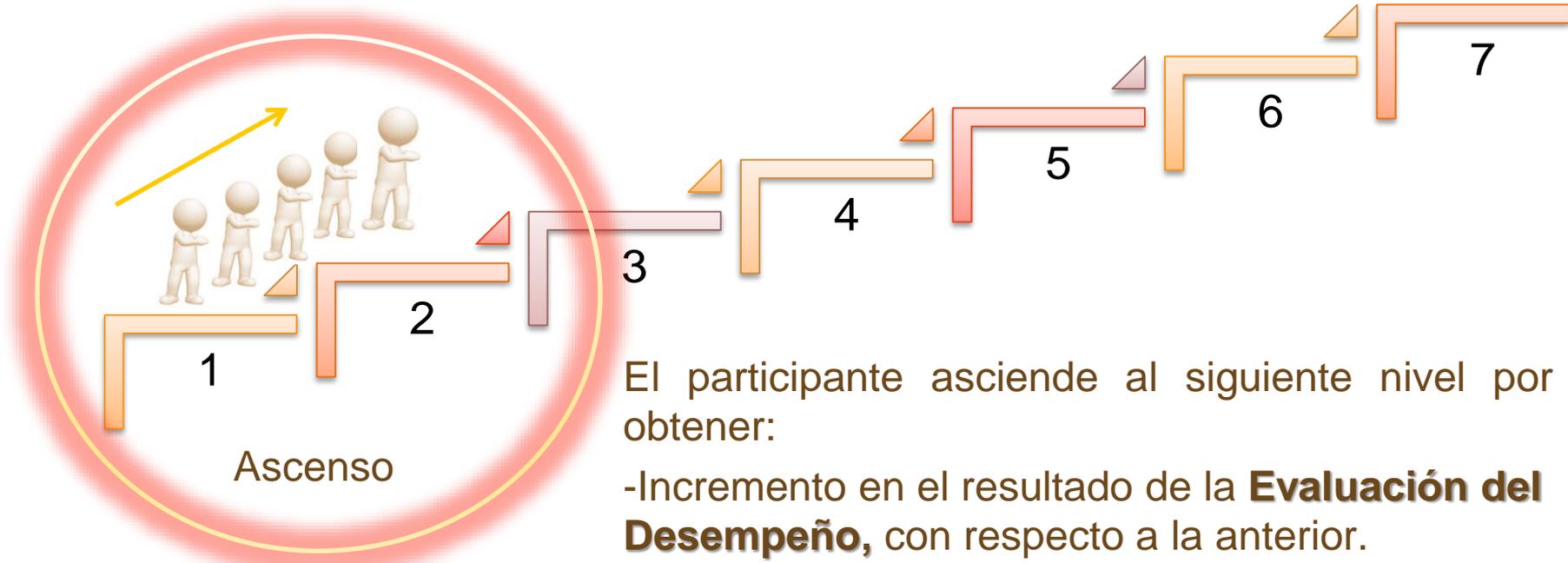
Obtiene al menos resultado **destacado**, confirma su nivel.

Esto aplica para cada nivel ya obtenido.



# Incentivos

## Incentivos Permanentes



El participante asciende al siguiente nivel por obtener:

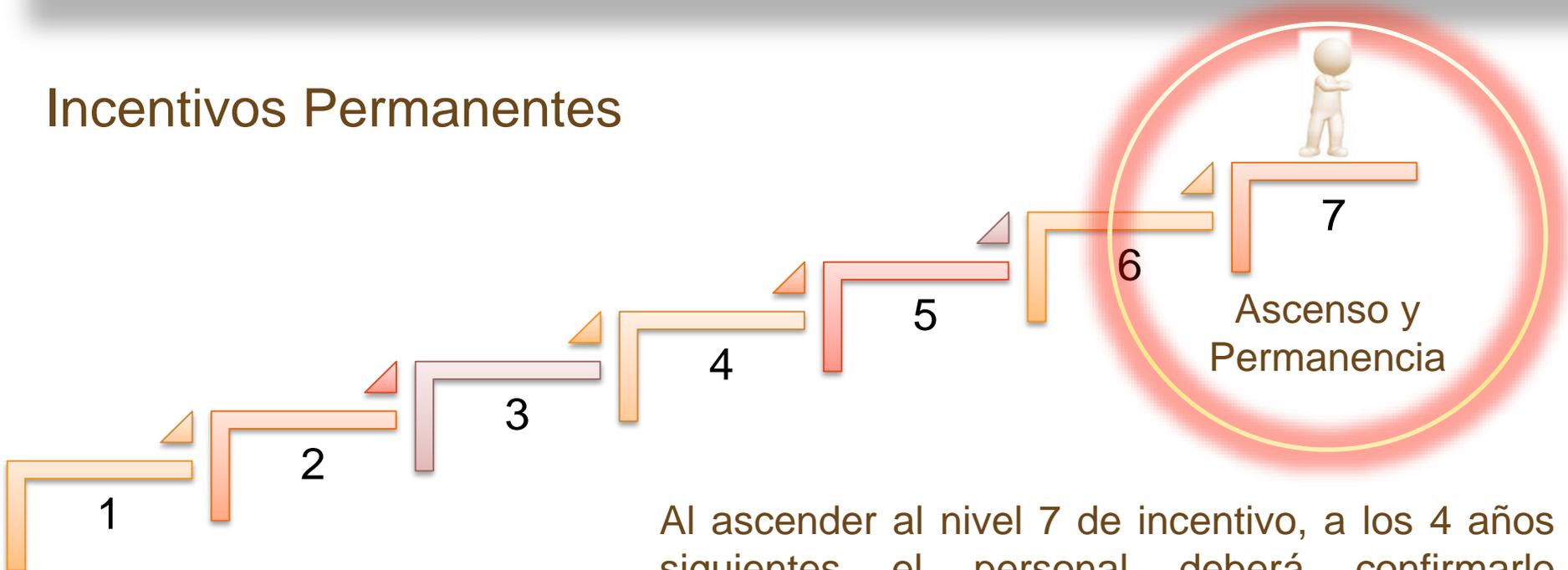
- Incremento en el resultado de la **Evaluación del Desempeño**, con respecto a la anterior.
- Resultados **sobresalientes** en la **Evaluación Adicional**

Su ascenso al nivel 2 es temporal y el nivel 1 se vuelve permanente.



# Incentivos

## Incentivos Permanentes



Al ascender al nivel 7 de incentivo, a los 4 años siguientes el personal deberá confirmarlo obteniendo :

-Resultado **destacado** en la **Evaluación del Desempeño**

En lo sucesivo, cada 4 años el trabajador deberá participar en la Evaluación del Desempeño, para efectos de permanencia en el SPD.



## Pérdida del Incentivo

Quando un trabajador ostenta un incentivo temporal y obtiene en la siguiente **Evaluación del Desempeño:**

**Resultado No Suficiente**

**Resultado Suficiente**

**Resultado Bueno**



Se perderá el incentivo



# Incentivos

## Falta de disponibilidad presupuestal

Quienes hayan logrado los resultados requeridos en los procesos de evaluación para ser sujetos de los incentivos, y por falta de disponibilidad presupuestal en el ejercicio fiscal correspondiente no hayan sido acreedores a los mismos:

Podrán volver a participar en la Evaluación del Desempeño al siguiente año y de esta manera evitar esperar los 4 años del siguiente proceso obligatorio; esto será una decisión personal y voluntaria del trabajador.

Definido lo anterior, el personal involucrado deberá participar en el proceso de evaluación obligatoria, hasta los siguientes 4 años.



## Resultados Suficientes o Buenos en la Evaluación del Desempeño

El personal que haya alcanzado resultados **Suficientes o Buenos** en la Evaluación del Desempeño, no puede participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos. Sin embargo, si así lo desea, puede realizar nuevamente dicha Evaluación a los 2 años siguientes, con la finalidad de que pueda obtenerlos, de acuerdo con sus resultados.

Deberá manifestar por escrito que la vigencia de estos resultados y, por lo mismo, su permanencia en la función que tiene asignada será también de dos años.

En caso de obtener un resultado no suficiente en la nueva Evaluación del Desempeño, deberá sujetarse a los procesos de regularización previstos en la LGSPD.



## Resultados Destacado en la Evaluación del Desempeño y no Sobresaliente en la Evaluación Adicional

La posibilidad de presentar la Evaluación del Desempeño a los 2 años, aplica también para quienes aspirando al ascenso de nivel obtienen resultado **destacado** en el proceso de **Evaluación del Desempeño** y no Sobresaliente en el proceso de **Evaluación Adicional**. Esta será una decisión personal y voluntaria del trabajador.

El personal involucrado deberá participar en los procesos de evaluación obligatorio establecidos, hasta los siguientes 4 años.



# Incentivos

## Asignación de Incentivos

La Promoción en la Función por Incentivos esta asociada a:

La función



Al tipo de evaluación



Al centro de trabajo

ANEXO 2  
TIPO DE FUNCIÓN Y DE EVALUACIÓN  
DOCENTES

PREESCOLAR
DOCENTE DE EDUCACIÓN PREESCOLAR
DOCENTE DE EDUCACIÓN PREESCOLAR INDÍGENA
DOCENTE DE INGLÉS EN EDUCACIÓN PREESCOLAR

PRIMARIA
DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA INDÍGENA
DOCENTE DE INGLÉS EN EDUCACIÓN PRIMARIA
SECUNDARIA (ASIGNATURAS)
---
DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA ASIGNATURAS:
PROFESOR DE ASIGNATURA ESTATAL
PROFESOR DE BIOLOGÍA
PROFESOR DE ESPAÑOL
PROFESOR DE FÍSICA
PROFESOR DE FORMACIÓN CÍVICA Y ÉTICA
PROFESOR DE GEOGRAFÍA
PROFESOR DE FRANCÉS
PROFESOR DE HISTORIA
PROFESOR DE INGLÉS

Los montos de los incentivos al personal se asignarán de acuerdo al nivel logrado, vigencia y tipo de categoría a que se encuentran asociados.



# Incentivos

En el siguiente cuadro se ejemplifican las diversas situaciones que pueden presentarse para los participantes.

Tipo de Función	Tipo de Evaluación	Centro de trabajo	Deberá Participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos por:
Mismo	Mismo	Diferente	Cada una de sus adscripciones.
Mismo	Diferente	Mismo	Cada tipo de evaluación.
Mismo	Diferente	Diferente	Cada tipo de evaluación y en cada una de sus adscripciones.
Diferente	Diferente	Mismo	Cada tipo de función y tipo de evaluación.



# Incentivos

Tipo de Función	Tipo de Evaluación	Centro de trabajo	Deberá Participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos por:
Diferente	Diferente	Diferente	Cada tipo de función, evaluación y adscripción.

Las situaciones anteriores deberán ajustarse a las disposiciones en materia de compatibilidad docente consideradas en la Promoción en la Función por Incentivos, las cuales serán vigentes a partir de la puesta en marcha de dicho Programa.



# Incentivos

Dicha compatibilidad está contenida en el Anexo 3 del programa de Promoción en la Función por Incentivos, establecidas en el ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. (DOF 12 de julio de 2010. Última reforma publicada DOF 23 de agosto de 2013)

## **ANEXO 3**

### ***DISPOSICIONES EN MATERIA DE COMPATIBILIDAD DOCENTE\****

Para efectos de compatibilidad en empleo, cargo, comisión o contrato exclusivos de docencia en el sector educativo se deberá ajustar a los siguientes límites máximos:

- I. Hasta cuarenta y dos horas semanales, si dichas actividades o funciones son frente a grupo en diversa plaza, en uno o varios planteles o escuelas, o
- II. Hasta cuarenta y ocho horas semanales, si tales actividades o funciones docentes están referidas a las categorías directiva o de supervisión.

El cómputo de horas, en actividades docentes, se regirá conforme a:

- I. Las establecidas en los nombramientos y las claves de cobro, respectivamente.



# Incentivos

Los incentivos impactarán en:

**Aguinaldo**



**Prima Vacacional**



Además repercutirán en

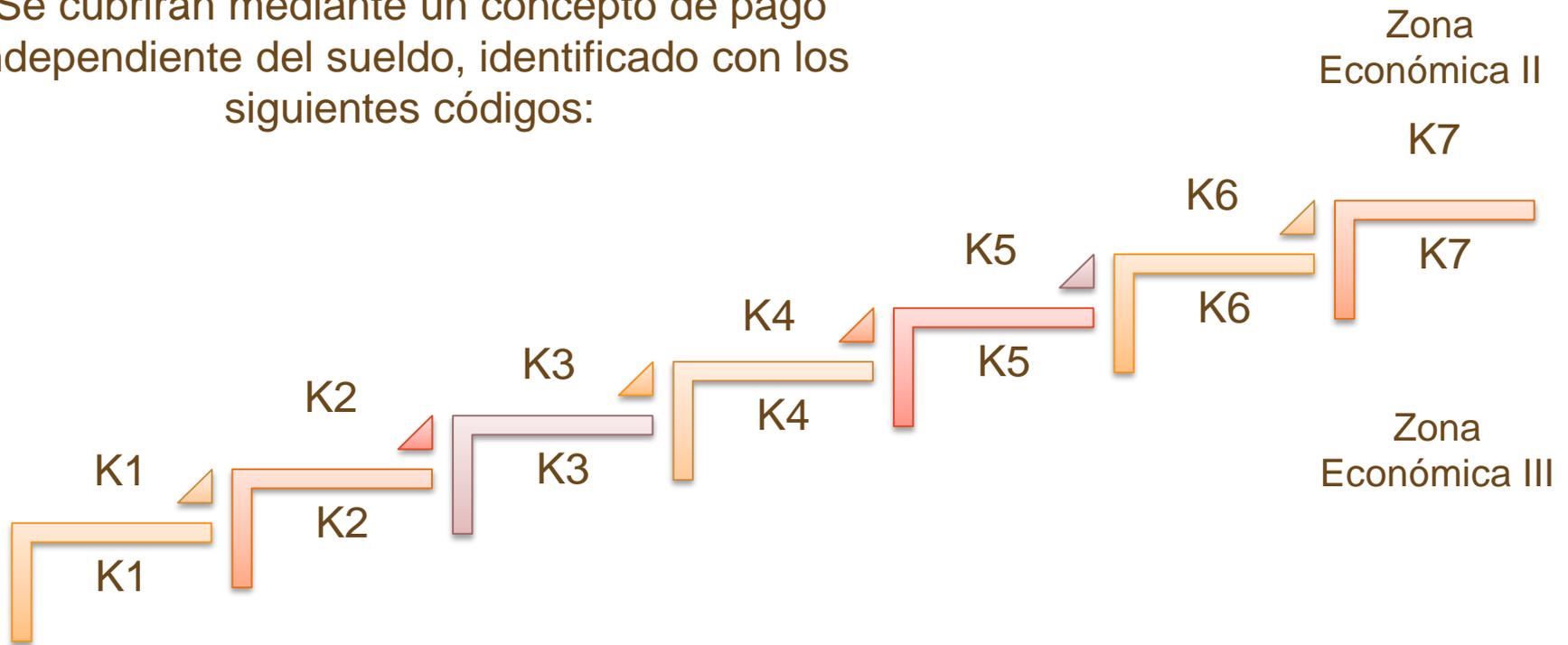
**Seguridad Social (Pensiones)**



# Incentivos

## Comparativo

Se cubrirán mediante un concepto de pago independiente del sueldo, identificado con los siguientes códigos:



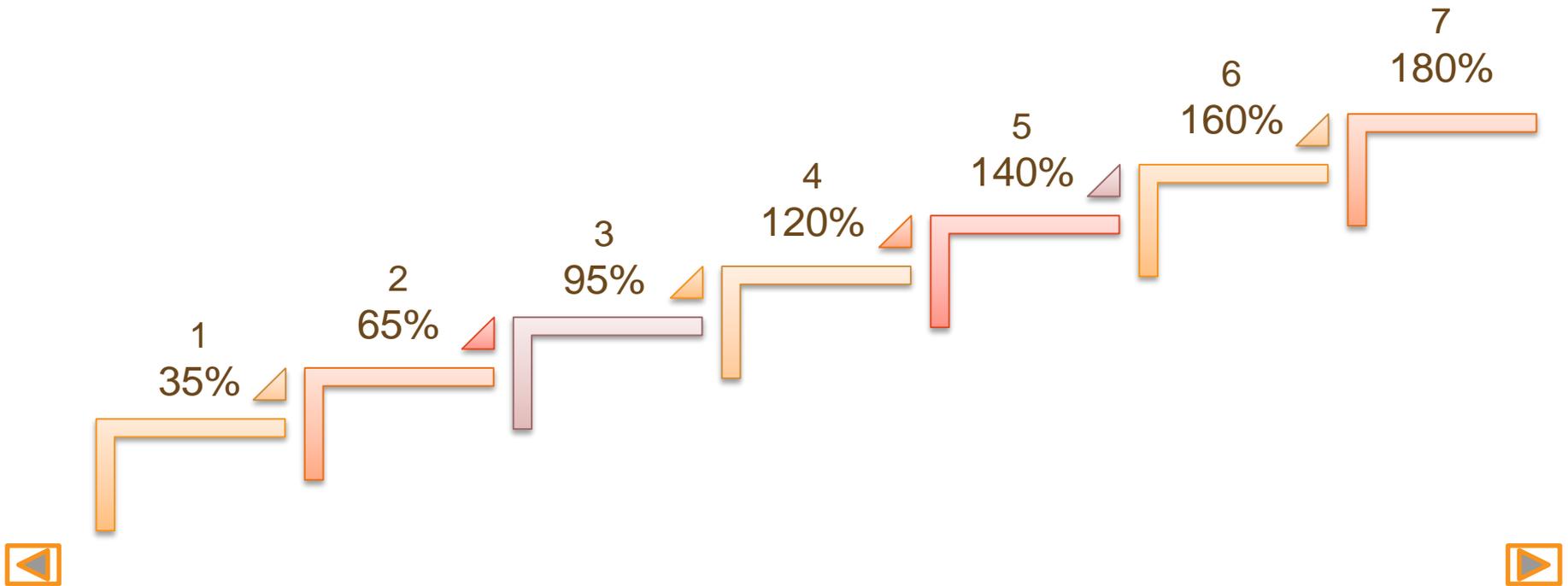
# Incentivos

- El importe de los niveles de incentivo se actualizará anualmente conforme a los incrementos que para el sueldo base determine el Ejecutivo Federal.
- El pago se realizará de manera mensual y su monto estará sujeto a la aplicación del impuesto sobre la renta (ISR), las deducciones correspondientes a la seguridad social y, en su caso, por pensión alimenticia.
- El importe de los incentivos se calcula considerando como referencia el sueldo base que corresponde a las categorías a que está asociado.



# Incentivos

Cada uno de los siete niveles tiene asignado un porcentaje específico.



# Incentivos

## Pago de Incentivos en zona de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas

Las escuelas ubicadas en estas zonas se determinarán conforme al Decreto por el que se emite la declaratoria de zonas de atención prioritaria. Información que de acuerdo a la Ley General de Desarrollo Social, se actualiza cada año.

ANEXO 4

ZONAS DE ALTA POBREZA Y ALEJADAS DE LAS ZONAS URBANAS  
(Catálogo 2011)

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
CHIAPAS			
ALTAMIRANO	MUY ALTO	ALTO	SI
AMATÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
AMATENANGO DEL VALLE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
BUJALÁ DE OCAMPO	MUY ALTO	ALTO	SI
EL BOSQUE	MUY ALTO	ALTO	SI
CHILCHUBUTÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHAMELA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHANAL	MUY ALTO	ALTO	SI
CHENALHO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHOLON	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
FRANCISCO LEÓN	MUY ALTO	ALTO	SI
HUXTAN	MUY ALTO	ALTO	SI
HUTUPÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
LARRAZÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
LAS MARGARITAS	MUY ALTO	ALTO	SI
MIXONIC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
OCOTEPEQUE	MUY ALTO	ALTO	SI
OCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
ORCHUC	MUY ALTO	ALTO	SI

Las AEL deberán presentar a la CNSPD, al concluir cada ciclo escolar, la relación de escuelas de su entidad, ubicadas en localidades que puedan ser consideradas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, así como del personal participante, que se encuentren adscritos y presten sus servicios en las mismas.

Es facultad de la CNSPD autorizar las localidades que se encuentren en estos supuestos comprendidos en la LGSPD, y que no se consideren en el Decreto referido, a partir de las propuestas que justifiquen y presenten las AEL.



# Incentivos

## Pago de Incentivos en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas

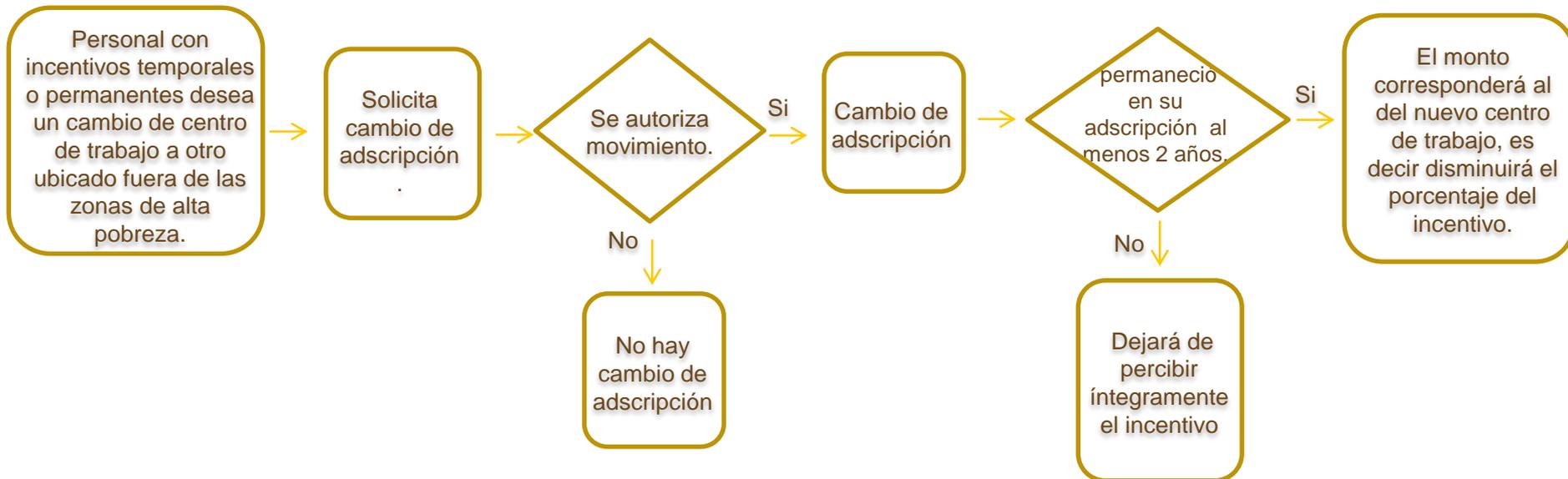
El acceso al Programa en estas zonas se realizará invariablemente al nivel 1 del incentivo que corresponda a su función y categoría, de conformidad al presupuesto disponible. Este nivel se obtendrá con resultados buenos en la Evaluación del Desempeño.

Para el ascenso a los subsecuentes niveles el personal deberá acreditar un **incremento** en los resultados de la **Evaluación del Desempeño**, con respecto a los alcanzados en los procesos de evaluación inmediatos anteriores, y **satisfactorios** en la **Evaluación Adicional**.



# Incentivos

Cambio a Centros de trabajo que NO están ubicados en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas



# Incentivos

**A continuación deberá contestar los siguientes ejercicios sobre los temas revisados:**



# Evaluación

**Seleccione con una X la respuesta correcta:**

1. El programa de Promoción en la Función consta de 7 niveles de incentivos de carácter económico que tienen una vigencia de:

- a. Hasta cuatro años para cada uno.
- b. Hasta dos años para cada uno
- c. Un ciclo escolar para cada uno.
- d. Hasta 3 años para cada uno.

2. Los incentivos permanentes se conservan cuando el trabajador:

- a. Obtiene resultado bueno o suficiente en el proceso de Evaluación Adicional.
- b. Obtiene resultado destacado, bueno o suficiente en el proceso de Evaluación del Desempeño.
- c. Tiene un cambio de centro de trabajo a otro ubicado fuera de zona de alta pobreza sin haber cumplido los dos años en a misma.
- d. Obtiene resultado no suficiente, suficiente o bueno en la siguiente Evaluación del Desempeño.



# Evaluación

3. Marque la aseveración que es incorrecta:

- a. Los incentivos impactarán el aguinaldo, la prima vacacional y repercutirán en la seguridad social.
- b. Se cubrirán mediante un concepto de pago independiente del sueldo.
- c. El importe de los niveles de incentivos se actualizará anualmente.
- d. Los incentivos son económicos y de otro tipo.



# Evaluación

Señale con una X si el enunciado es verdadero o falso:

4. Los incentivos motivan en los participantes el mejoramiento del desempeño en el servicio público educativo, así como su desarrollo profesional, a efecto de contribuir al máximo logro del aprendizaje de los alumnos.

Verdadero

Falso

5. Los incentivos son permanentes cuando el trabajador accede al nivel 1.

Verdadero

Falso



# Evaluación

6. Los incentivos son permanentes cuando el trabajador confirma el nivel que ostenta al obtener al menos resultado destacado en el siguiente proceso de Evaluación del Desempeño.

Verdadero

Falso

7. Con el propósito de atraer personal con buen desempeño a planteles de zonas de alta pobreza, se reduce el número de años de permanencia en cada nivel de incentivo.

Verdadero

Falso



# Evaluación

8. En el caso de los planteles ubicados en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas el porcentaje máximo en el nivel 7 asciende al 222%.

Verdadero

Falso

9. Un participante con distinto tipo de función y distinto tipo de evaluación y presta sus servicios en el mismo centro de trabajo, deberá participar de la Promoción en la Función por Incentivos por tipo de función y tipo de evaluación.

Verdadero

Falso



# Evaluación

Relaciona las columnas del lado izquierdo con las del derecho, según corresponda

1. Personal que se desempeña en un mismo plantel con una categoría de subdirector, y además tiene asignadas 6 horas en física.

2. Alguien con nombramiento de técnico docente con 20 hrs. y una categoría 20 hrs. de español que labora en un solo centro de trabajo.

3. Docente que imparte matemáticas, tiene asignadas 20 hrs. en un centro de trabajo y 15 en otro.

4. Docente que imparte 20 hrs. de Español y 16 de Formación Cívica y Ética en el mismo centro de trabajo.

5. Docente que imparte 6 hrs. de artísticas en una escuela y 18 de Ciencias Naturales en otra.

6. Docente que labora en un centro escolar con categoría de director y en otro con una categoría docente de jornada.

Deberá participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos

A. Participará por adscripción (2).

B. Participará por adscripción (2) y tipo de evaluación (2).

C. Participará por función (2), adscripción (2) y tipo de evaluación (2).

D. No participa su situación es irregular porque excede la compatibilidad horaria.

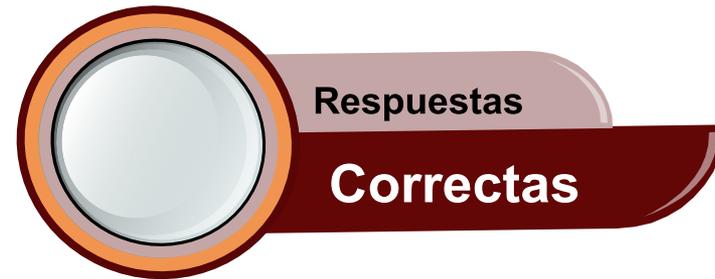
E. Participará por función (2) y tipo de evaluación (2).

F. Participará por tipo de evaluación (2).



# Evaluación

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados:



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



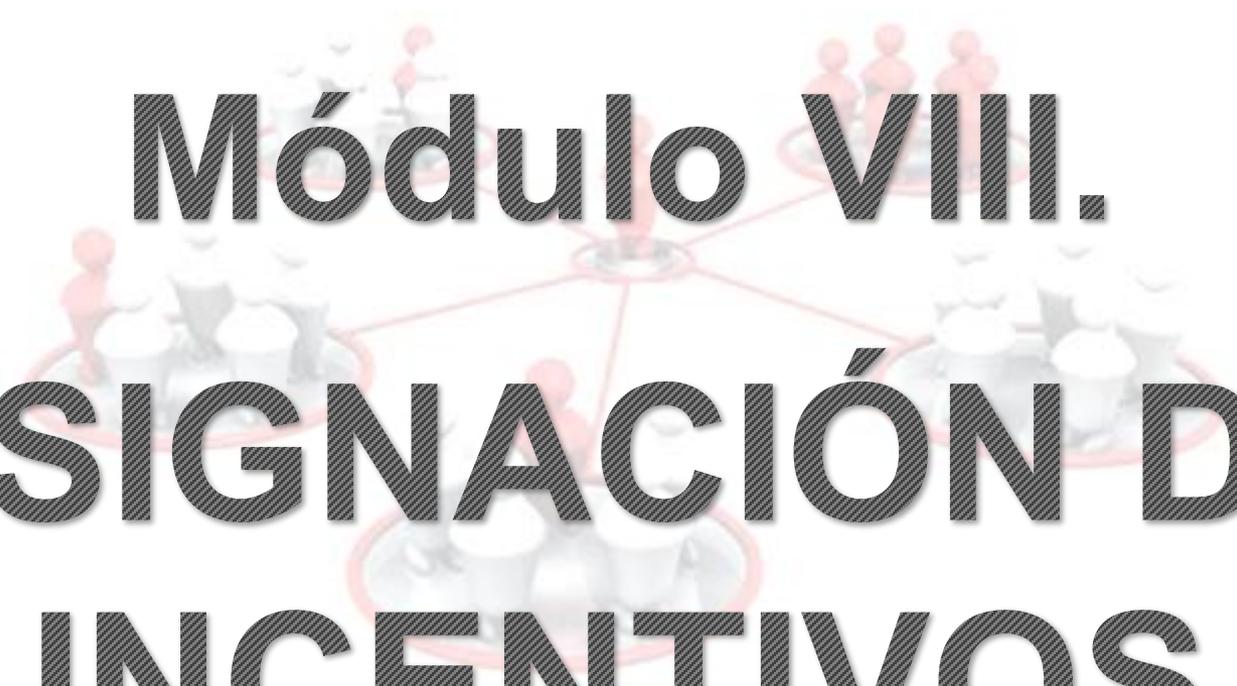
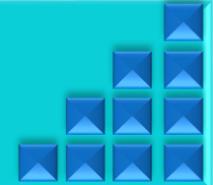
CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

Curso-Taller

Módulo VIII

# Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)



# Módulo VIII.

# ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS



# Asignación de Incentivos

## **Propósito:**

*Describir los mecanismos mediante los cuales, con base en los resultados de las evaluaciones y el presupuesto disponible, se otorgarán los Incentivos del programa de Promoción en la Función, al personal que realiza funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y de asesoría técnica pedagógica.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.



# Asignación de Incentivos



# Asignación de Incentivos

- Derivado de los procesos de evaluación, se elaborarán listas de prelación con los resultados ordenados de mayor a menor (integrarán la información por entidad federativa, función, tipo de evaluación y sostenimiento).
- La CNSPD publicará los resultados a nivel nacional del personal sujeto a Promoción en la Función por Incentivos, por cada ciclo escolar o periodo que se determine.
- Los resultados obtenidos por el personal en el procedimiento de evaluación serán inapelables.



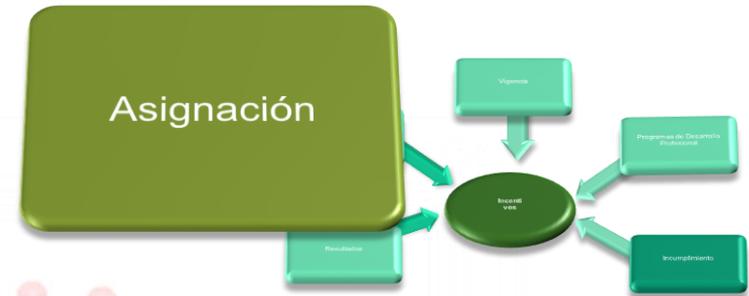
- Se podrá interponer el recurso de revisión, en el entendido de que éste versa exclusivamente respecto de la aplicación correcta del proceso de evaluación, no de sus resultados.



# Asignación de Incentivos

✓ Para efectos de asignación de los niveles de incentivos, el personal será registrado en las listas de prelación de acuerdo a sus resultados en los procesos de Evaluación del Desempeño y, en su caso, de la Evaluación Adicional.

✓ Las AEL serán responsables de formular los movimientos de asignación de los incentivos, con estricto apego a lo establecido en este Programa.



# Asignación de Incentivos



- Si el personal obtuvo los resultados requeridos y por falta de disponibilidad presupuestal en el ejercicio fiscal correspondiente, no fue acreedor al incentivo, podrá volver a participar en los procesos de evaluación al siguiente año.



# Asignación de Incentivos

- ❖ Durante el periodo de vigencia de 4 años, será obligación del personal participar en los programas de Desarrollo Profesional y de Evaluación, de conformidad con los lineamientos que definan respectivamente la CNSPD y el INEE.



# Asignación de Incentivos

➤ Impulsarán las capacidades y competencias del personal, a efecto de que logren el incremento en sus niveles de desempeño y consecuentemente, en la calidad de la educación en el ámbito escolar, a partir de su mejora continua.

➤ La CNSPD emitirá los lineamientos generales de los programas de Desarrollo Profesional aplicables en la Promoción en la Función por Incentivos.



# Asignación de Incentivos

- La operación de los programas para el Desarrollo Profesional será responsabilidad de las AEL.



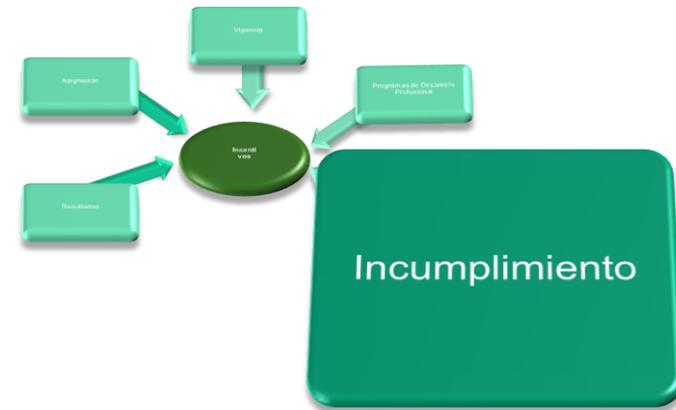
- La oferta de Desarrollo Profesional debe vincularse a las funciones que desempeñe el personal y comprenderá, entre otros:

Estudios de especialización  
Maestría y doctorado  
Diplomados  
Cursos  
Acompañamientos  
Desarrollo de proyectos  
Prácticas Educativas



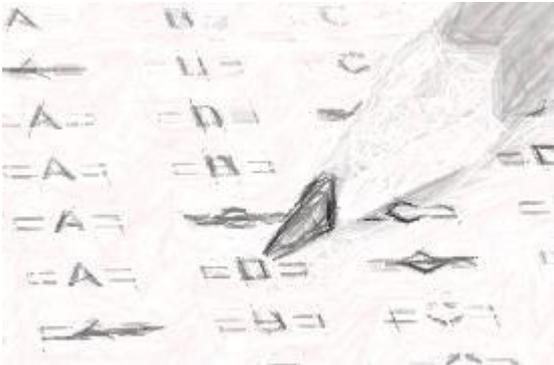
# Asignación de Incentivos

- El incumplimiento por parte del personal de las obligaciones establecidas en la LGSPD y en el presente Programa, dará lugar a la suspensión total del nivel de incentivo que se ostente.



# Módulo VII. Evaluación

A continuación deberá contestar el siguiente cuestionario sobre los temas revisados.



# Evaluación

*Seleccione la opción que conteste correctamente a la situación o pregunta planteada.*

**1. Será responsable de formular los movimientos de asignación de los Incentivos:**

- a) CNSPD
- b) INEE
- c) AEL
- d) Dirección de Recursos Humanos

**2. Se encarga de operar los programas para el Desarrollo Profesional en la Promoción en la Función por Incentivos:**

- a) CNSPD
- b) INEE
- c) AEL
- d) Niveles educativos



- 3. Es la Instancia responsable de emitir los lineamientos generales de los programas para el Desarrollo Profesional, aplicables en la Promoción en la Función por Incentivos:**
- a) CNSPD
  - b) INEE
  - c) AEL
  - d) Instancia Estatal de Actualización
- 4. Publicará los resultados a nivel nacional del personal sujeto a Promoción en la Función por Incentivos:**
- a) CNSPD
  - b) INEE
  - c) AEL
  - d) Nivel Educativo



**5. Los docentes que por falta de disponibilidad presupuestal no se hicieron acreedores al Incentivo y obtuvieron los resultados requeridos, podrán:**

- a) Volver a participar en los procesos de evaluación al siguiente año
- b) Guardar sus resultados hasta que haya disponibilidad presupuestal
- c) Volver a participar en los procesos de evaluación en los próximos 4 años
- d) Guardar sus resultados solamente hasta el siguiente año

**6. Durante el periodo de vigencia del Incentivo, es obligación del personal:**

- a) Participar en los procesos de evaluación al siguiente año de obtenido el incentivo
- b) Participar en programas de regularización que la AEL determine
- c) Participar en los programas de Desarrollo Profesional y de Evaluación
- d) Participar en la impartición de tutorías al personal donde está adscrito



**7. El recurso de revisión en la evaluación del desempeño, para la Promoción en la Función por Incentivos, versa única y exclusivamente sobre:**

- a) Los resultados obtenidos
- b) La disponibilidad presupuestal
- c) Las listas de prelación
- d) El proceso de evaluación

**8. El incumplimiento por parte del personal de las obligaciones establecidas en la LGSPD dará lugar a:**

- a) Suspensión temporal del nivel de incentivo que ostente
- b) Cancelación del resultado en su próxima Evaluación del Desempeño
- c) Suspensión total del nivel de incentivo que se ostente
- d) Cancelación del resultado en su próxima Evaluación Adicional



**9. Los resultados obtenidos por el participante en el procedimiento de evaluación son:**

- a) Permanentes
- b) Sujetos a revisión
- c) Inapelables
- d) Recuperables



# Evaluación

10. Indique con una “X” cuál (es) de los siguientes elementos será (n) considerado (s) para la conformación de la listas de prelación:

Centro de trabajo

Función

Tipo de evaluación

Zona económica

Sostenimiento



**11. Indique con una “X” la respuesta correcta. En el contexto del SPD y en el caso particular de Promoción en la Función por Incentivos los diplomados forman parte de:**

La formación continua

Los cursos de regularización

La tutoría

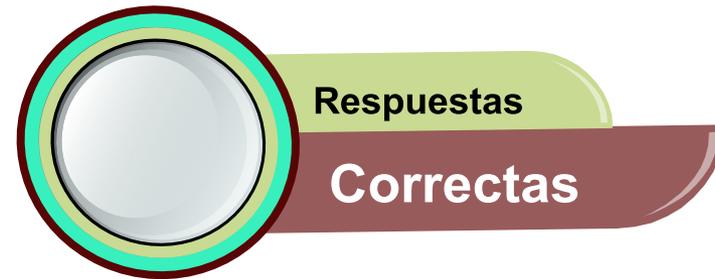
La asesoría técnica de apoyo a la dirección

El Desarrollo Profesional



# Resultados

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

Curso-Taller

Modulo IX

**Programa de Promoción en la Función por  
Incentivos en Educación Básica**

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)



# Módulo IX.

# TRAYECTORIAS E INCIDENCIAS



# Trayectorias e Incidencias

## Propósito:

*Identificar las repercusiones que se generan cuando el personal con incentivos del programa de Promoción en la Función, participa en otras promociones o reconocimientos previstos en el Servicio Profesional Docente, así como cuando experimenta incidencias derivadas de la movilidad laboral.*

## Documentos de Apoyo:

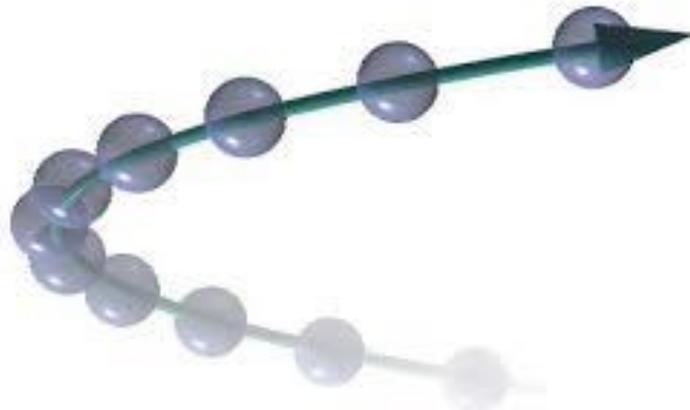
- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.



# Trayectorias e Incidencias

El personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que obtengan un nivel de incentivo permanente y que decida participar en otros procesos previstos en la LGSPD, tales como la promoción y el reconocimiento, deberá ajustarse a las características específicas de cada tipo de movimiento.

Con el propósito de clarificar la comprensión del contenido de este apartado, inicialmente se explicarán los diferentes procesos previstos en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD).



# Trayectorias e Incidencias

Comenzaremos con la **promoción**, la cual en la LGSPD se define como:

El acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, **sin que ello implique necesariamente** cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos.

Promociones sin  
cambio de función:

Promoción en  
la Función

Horas  
Adicionales



# Trayectorias e Incidencias

## Promoción en la Función por Incentivos

En este Programa, como lo hemos revisado, la participación es voluntaria e individual y no implica cambio de función; el personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, que obtengan resultados destacados en la Evaluación del Desempeño y sobresalientes en la Evaluación Adicional podrá acceder o ascender en él. Los incentivos que ofrece son económicos y pueden ser de carácter temporal o permanente.



# Trayectorias e Incidencias

## Horas Adicionales

El otorgamiento de horas adicionales para los docentes con nombramiento por hora/semana/mes, se considera una Promoción, en función de las necesidades del Servicio. Se asignarán con base en los resultados del proceso de la Evaluación del Desempeño.



# Trayectorias e Incidencias

Existen otro tipo de **promociones** en donde el acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, implica necesariamente **cambio de funciones**, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos.

Se llevan a cabo mediante Concursos de Oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias.

El personal seleccionado estará sujeto a un periodo de inducción de dos años ininterrumpidos.

**Comprende:**

Promoción a  
cargos con  
Funciones  
de Dirección

Promoción a  
Funciones de  
Asesoría  
Técnica  
Pedagógica

En el caso de la Promoción a Cargos con Funciones de Supervisión, no hay periodo de inducción.

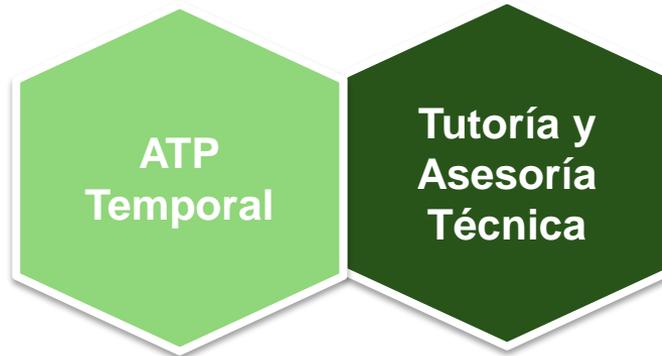
# Trayectorias e Incidencias

## Reconocimiento en el Servicio

El Reconocimiento es un mecanismo contemplado en la LGSPD y se refiere a las distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional que se otorgan al personal que destaque en el desempeño de sus funciones.

Se lleva a cabo mediante movimientos laterales que permitan a los docentes y directivos, desarrollarse en distintas funciones según sus intereses, capacidades o en atención de las necesidades del sistema, conforme lo determine la Autoridad Educativa.

**Considera:**



El personal que realice dichas funciones adicionales recibirán Incentivos que reconozcan su mérito y favorezca su avance profesional.



# Trayectorias e Incidencias



## Reconocimiento en el Servicio

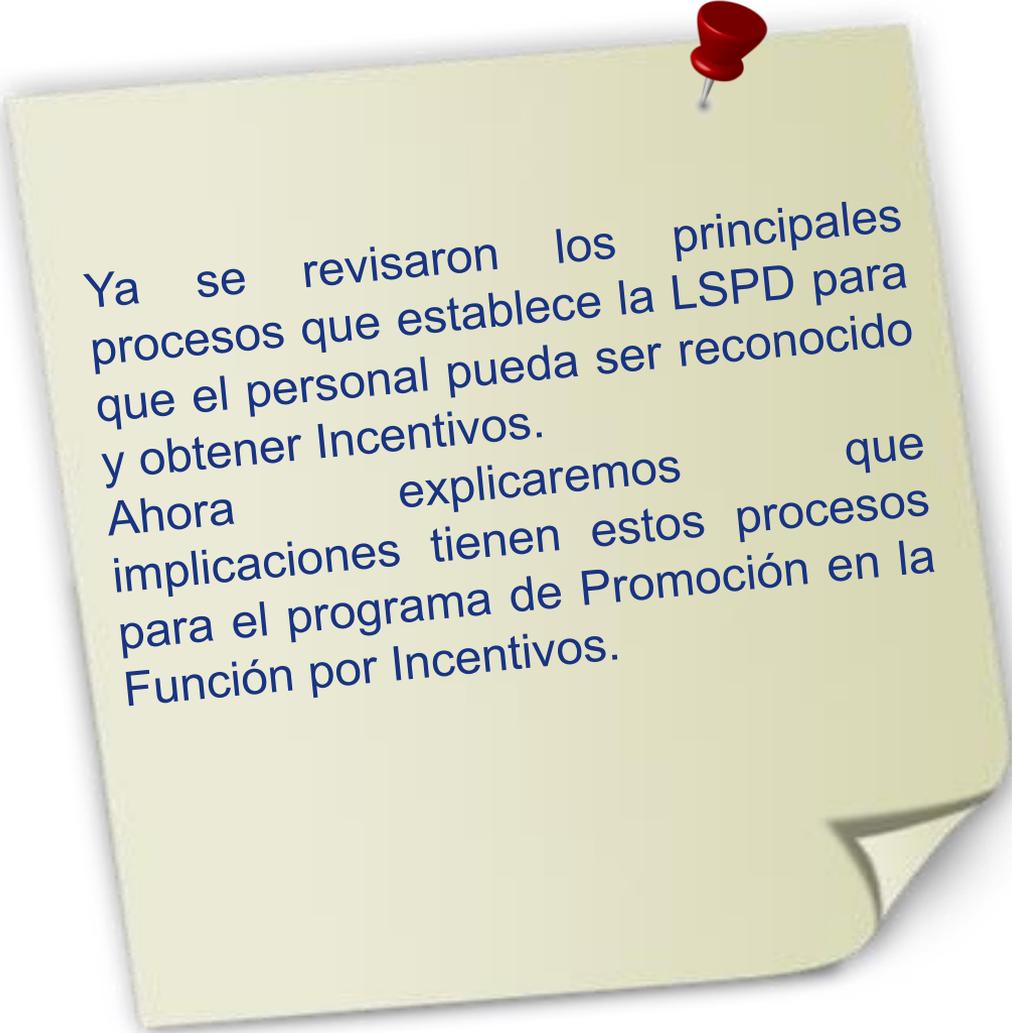
- La selección de los docentes se llevará a cabo mediante procesos de evaluación objetivos y transparentes.
- El movimiento lateral a funciones de asesoría técnica pedagógica temporal, podrá llevarse a cabo hasta por tres ciclos escolares. Podrán renovarse por un ciclo escolar más.

Los movimientos laterales solo podrán realizarse previamente al inicio del ciclo escolar.

- Los directores de las escuelas serán los encargados de proponer y/ elegir al personal que desempeñará este tipo de funciones adicionales, con base en las evaluaciones respectivas.
- Estos reconocimientos se obtienen a través de los requisitos y evaluaciones que para tal efecto determine el INEE.



# Trayectorias e Incidencias



Ya se revisaron los principales procesos que establece la LSPD para que el personal pueda ser reconocido y obtener Incentivos.  
Ahora explicaremos que implicaciones tienen estos procesos para el programa de Promoción en la Función por Incentivos.



# Trayectorias e Incidencias



## IMPORTANTE:

Las siguientes disposiciones, únicamente son aplicables a quienes cuenten con algún nivel de **incentivo permanente** en el programa de Promoción en la Función por Incentivos.



# Trayectorias

**Promoción  
a cargos de  
dirección,  
supervisión  
o ATP**

**Promoción  
por horas  
adicionales**

**ATP temporal  
(Reconocimiento)**

**Tutoría y  
Asesoría  
Técnica  
(Reconocimiento)**

**Ingreso al  
SPD**



# Trayectorias

## Personal con nivel de incentivo permanente

Participa en:

**Promoción a  
cargos de  
dirección,  
supervisión o  
ATP**

- Conservará el nivel de estímulo permanente en los términos que correspondan al día previo en que se formalice la promoción (que se logre solo a través de Concurso de Oposición).
- Si desea participar con su nueva función en la Promoción en la Función por Incentivos, iniciará en el nivel 1, en el entendido que podrá recibir los dos tipos de incentivos, dado que tienen orígenes de desempeño distintos.
- El nivel de incentivo de antecedente se mantendrá en el valor que corresponda a la fecha de cambio de función; es decir, no será sujeto de ningún tipo de incremento, salvo que de acuerdo a lo dispuesto en la LGSPD el personal regrese a la función anterior.



# Trayectorias

## Docentes frente a grupo

Solicita:

Promoción  
por horas  
adicionales

Promoción a cargos  
de dirección,  
supervisión o ATP

- Las horas adicionales, se asignarán con base en los resultados del proceso de la Evaluación del Desempeño y corresponder a la misma:

- ° Función
- ° Tipo de Evaluación
- ° Sostenimiento
- ° Igual o distinta adscripción

Siempre y cuando se cumplan las disposiciones en materia de compatibilidad incorporadas en este Programa.

- Las horas adicionales al momento de su asignación mediante nombramiento definitivo, serán sujetas del nivel de incentivo con que cuente el personal en la (s) otra (s) plaza (s) que ocupa.



# Trayectorias

## Personal con nivel de incentivo permanente

Participa en:



- Conservará el nivel de incentivo permanente en los términos que correspondan al día previo en que se formalice el movimiento lateral a funciones de asesoría técnica pedagógica, que logró solo a través de la evaluación, conforme a lo establecido por el INEE.
- El nivel de incentivo de antecedente se mantendrá en el valor que corresponda a la fecha de cambio de función y hasta la vigencia del movimiento lateral; es decir, no será sujeto de ningún tipo de incremento en ese periodo. Excepto cuando el personal regrese a desempeñar la función anterior por conclusión de la vigencia del movimiento lateral.
- El personal será sujeto del pago del incentivo temporal que corresponda a la función de asesoría técnica pedagógica, solo durante la vigencia del movimiento lateral; por lo tanto, es compatible con el incentivo derivado de la Promoción en la Función.



# Trayectorias

## Personal con nivel de incentivo permanente o temporal

Participa en:

**Tutoría y Asesoría Técnica**  
(Reconocimientos)

- Quien participe de estos reconocimientos será sujeto de incentivo por las funciones y jornada adicionales que realice, en relación con las funciones docentes, técnico docentes o de dirección que desempeña en atención a la (s) plaza (s) que ocupa y nombramiento que ostenta.
- Quien se encuentre en estas condiciones, podrá participar para acceder al programa de Promoción en la Función por Incentivos y si ya está en él conservar su nivel de incentivo, y ser acreedor adicionalmente, del incentivo por reconocimiento por el desarrollo de funciones y jornada adicional de Tutoría o de Asesoría Técnica; en consecuencia es compatible la recepción de los dos tipos de incentivos, durante el periodo de su vigencia.

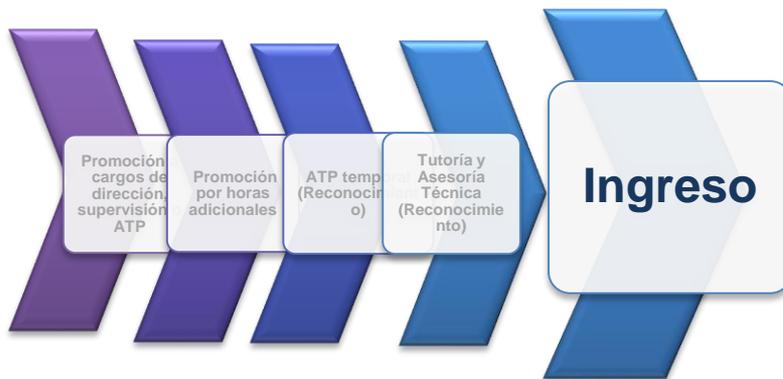
Estos reconocimientos se obtienen a través de los requisitos y evaluaciones que para tal efecto determine el INEE



# Trayectorias

## Personal docente en servicio

Participa en:



### Ingreso al SPD con cambio de plaza

El personal con nivel de incentivo en la (s) plaza (s) que ocupa, podrá participar del proceso de ingreso previsto en el SPD, en el entendido que al obtener resultado de **idóneo** y ser sujeto de intercambio de la (s) plaza (s) que ocupa, deberá renunciar a las mismas con la consecuente baja del nivel de incentivo correspondiente; este movimiento se deberá realizar bajo la estricta responsabilidad del personal que se encuentre en esta situación.



# Incidencias

1



**Cambios de centro de trabajo, en la misma o diferente zona económica**

2



**Cambios de adscripción entre entidades federativas**

3



**Licencias con goce de sueldo**

4



**Licencias sin goce de sueldo**

5



**Bajas**



# Incidencias

1

**Cambios de centro de trabajo,  
en la misma o diferente zona  
económica**

**Se conservarán los niveles de  
incentivos, temporales o  
permanentes que ostenten**



# Incidencias

2

**Cambios de  
adscripción entre  
entidades federativas**



**Solo se conservarán los niveles de  
incentivos que sean permanentes.**



3

**Licencias con goce de sueldo**

**Se conservará el pago íntegro de los niveles de incentivos.**



4



**Se suspende el pago durante su vigencia, las economías generadas no son reaplicables al Programa.**



# Incidencias

5

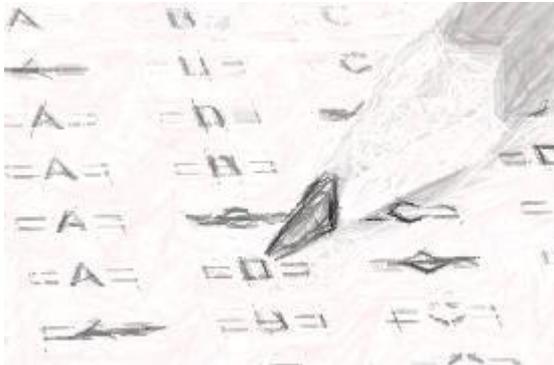
**Bajas**

**Se cancela el pago de los niveles de incentivo. El presupuesto regularizable es aplicable al Programa.**



# Trayectorias e Incidencias-Evaluación

A continuación deberá contestar el siguiente cuestionario sobre los temas revisados.



# Evaluación

Indique con una **X** la respuesta correcta :

**1. Las horas adicionales, como lo establece la LGSPD, deben asignarse:**

- a. Con base a los resultados obtenidos en la Prueba Enlace .
- b. Con base a los resultados obtenidos en la prueba PLANEA.
- c. Con base a los resultados de la Evaluación Adicional.
- d. Con base a los resultados del proceso de la Evaluación del Desempeño.

**2. En caso de que el personal que participe en la Promoción en la Función por Incentivos y obtenga una promoción a cargo de dirección:**

- a. Conserva el nivel de incentivo permanente en los términos al día previo en que se formalice la promoción, que logre a través de concurso de oposición.
- b. Pierde el nivel de incentivo permanente en los términos al día previo en que se formalice la promoción, que logró a través del concurso de oposición.
- c. Conserva el nivel de incentivo permanente en los términos al día previo en que se formalice la promoción, aunque no lo haya logrado a través de concurso de oposición.
- d. Conserva el nivel de incentivo permanente siempre y cuando la promoción la haya logrado a través de concurso de oposición. El incentivo se actualizará en su nueva función.



### 3. Cuando se de un movimiento lateral (Reconocimiento) a funciones de asesoría técnica pedagógica:

- a. El personal conserva el incentivo temporal de Promoción en la Función y el correspondiente al movimiento lateral.
- b. El personal conserva el incentivo permanente de Promoción en la Función y el correspondiente al movimiento lateral.
- c. El personal conserva el incentivo temporal de Promoción en la Función pero no el correspondiente al movimiento lateral.
- d. El personal conserva el incentivo permanente de Promoción en la Función pero no el correspondiente al movimiento lateral.



# Evaluación

Indique si el enunciado es “Verdadero o “Falso” :

4. A quienes se les autorice el movimiento de cambios de centro de trabajo, dentro de su entidad federativa, conforme al programa y criterios establecidos por las AEL, en la misma o diferente zona económica, perderán los niveles de incentivos, temporales o permanentes que ostenten.

Verdadero

Falso

5. Las horas adicionales al momento de su asignación mediante nombramiento definitivo, serán sujetas del nivel de incentivo con que cuente el personal en la (s) otra (s) plaza (s) que ocupa.

Verdadero

Falso



# Evaluación

6. El personal que participe para Reconocimiento en actividades de Tutoría docente y técnico docente, así como Asesoría Técnica en apoyo a funciones de dirección, será sujeto de incentivo por las funciones y jornada adicionales que realice.

Verdadero

Falso

7. El personal con nivel de incentivo en la (s) plaza (s) que ocupa, podrá participar del proceso de ingreso previsto en el SPD y si obtiene resultado de idóneo, es sujeto de intercambio de la (s) plaza (s) que ocupa y conserva el nivel de incentivo de Promoción en la Función.

Verdadero

Falso



# Evaluación

8. En los casos de promoción a cargos de dirección y supervisión y promoción a funciones de asesoría técnica pedagógica, el personal conservará el nivel de incentivo permanente en los términos que correspondan al día previo en que se formalice la promoción.

Verdadero

Falso

9. En un movimiento lateral (Reconocimiento) a funciones de asesoría técnica pedagógica, el personal que ostente un nivel de incentivos de Promoción en la Función, deberá renunciar a éste, para poder ser sujeto del movimiento lateral.

Verdadero

Falso



# Evaluación

Relacione con una línea las columnas del lado izquierdo con las del derecho, según corresponda.

1. Licencia con goce de sueldo

A. Se suspende definitivamente el pago de los incentivos.

2. Licencia sin goce de sueldo

B. Se suspende el pago de los niveles de incentivo en el periodo de su vigencia.

3. Cambio de adscripción entre Entidades Federativas

C. Se conserva el pago íntegro de los niveles de incentivos.

4. Bajas

D. Solo se conservarán los niveles de incentivo que sean permanentes.



# Participantes

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados:



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

http://

@

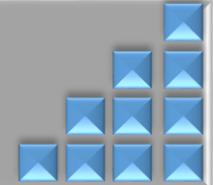
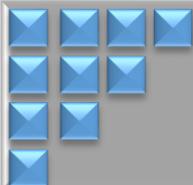
Curso-Taller

WWW

Módulo X

Programa de Promoción en la Función por  
Incentivos en Educación Básica

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)

A 3D rendered white character is shown in a crouching position, holding a magnifying glass over the text. The character is positioned behind the text, and its shadow is cast on the ground below. Several coins are scattered on the ground in front of the character.

# Módulo X.

# GENERALES



# Generales

## **Propósito:**

*Exponer el proceso de implementación del programa de Promoción en la Función por Incentivos y su relación con la Evaluación del Desempeño.  
Además, se precisa el tratamiento que tendrá el personal que decida participar en el Programa y que tenga algún nivel de estímulo de Carrera Magisterial.*

## **Documentos de Apoyo:**

- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos.



# Generales



# Generales



# Generales



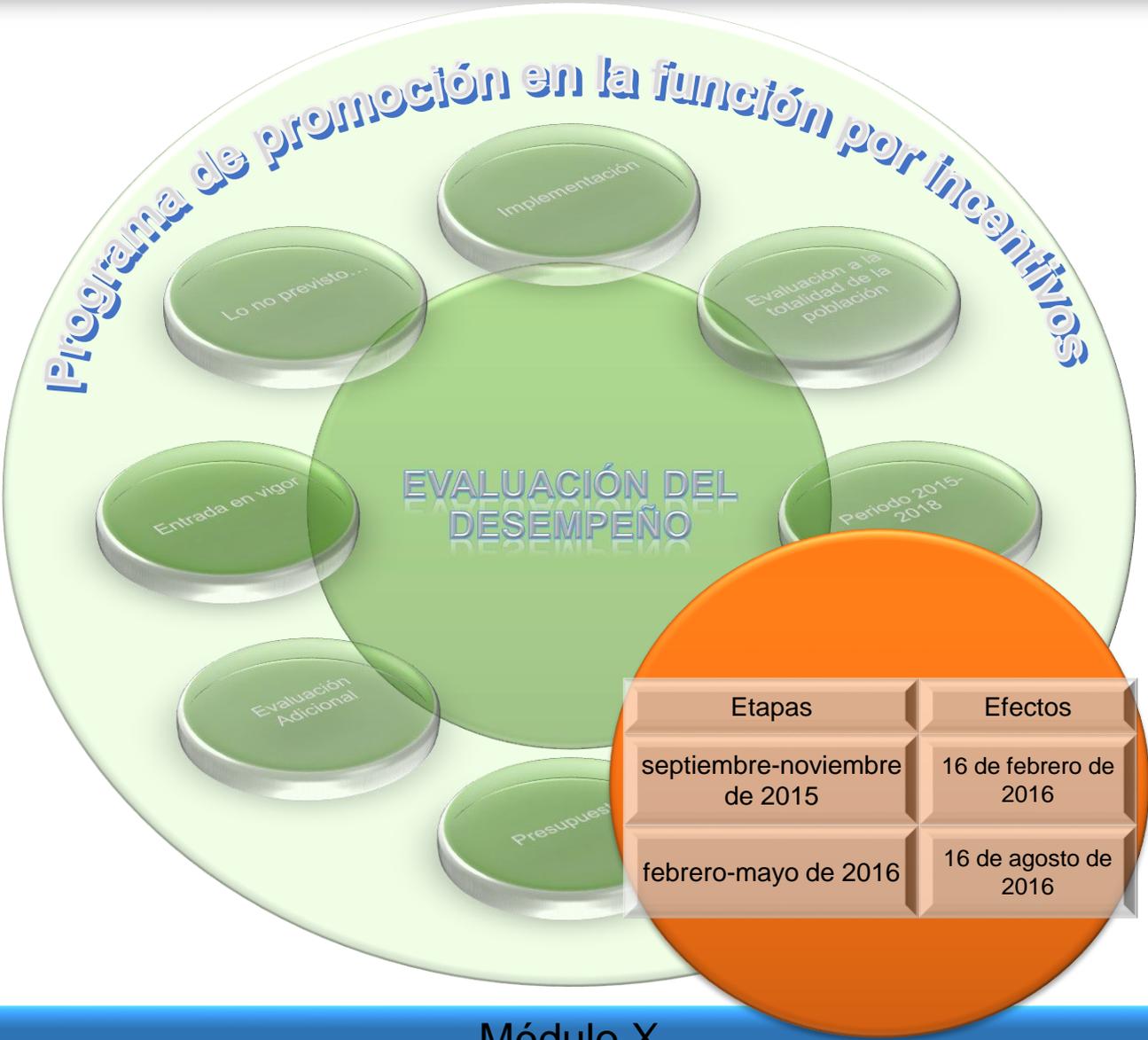
# Generales



# Generales



# Generales



# Generales



A partir del ciclo escolar 2016-2017, la Promoción en la Función por Incentivos, tendrá efectos de asignación desde el 16 de agosto de cada año

# Generales



# Generales

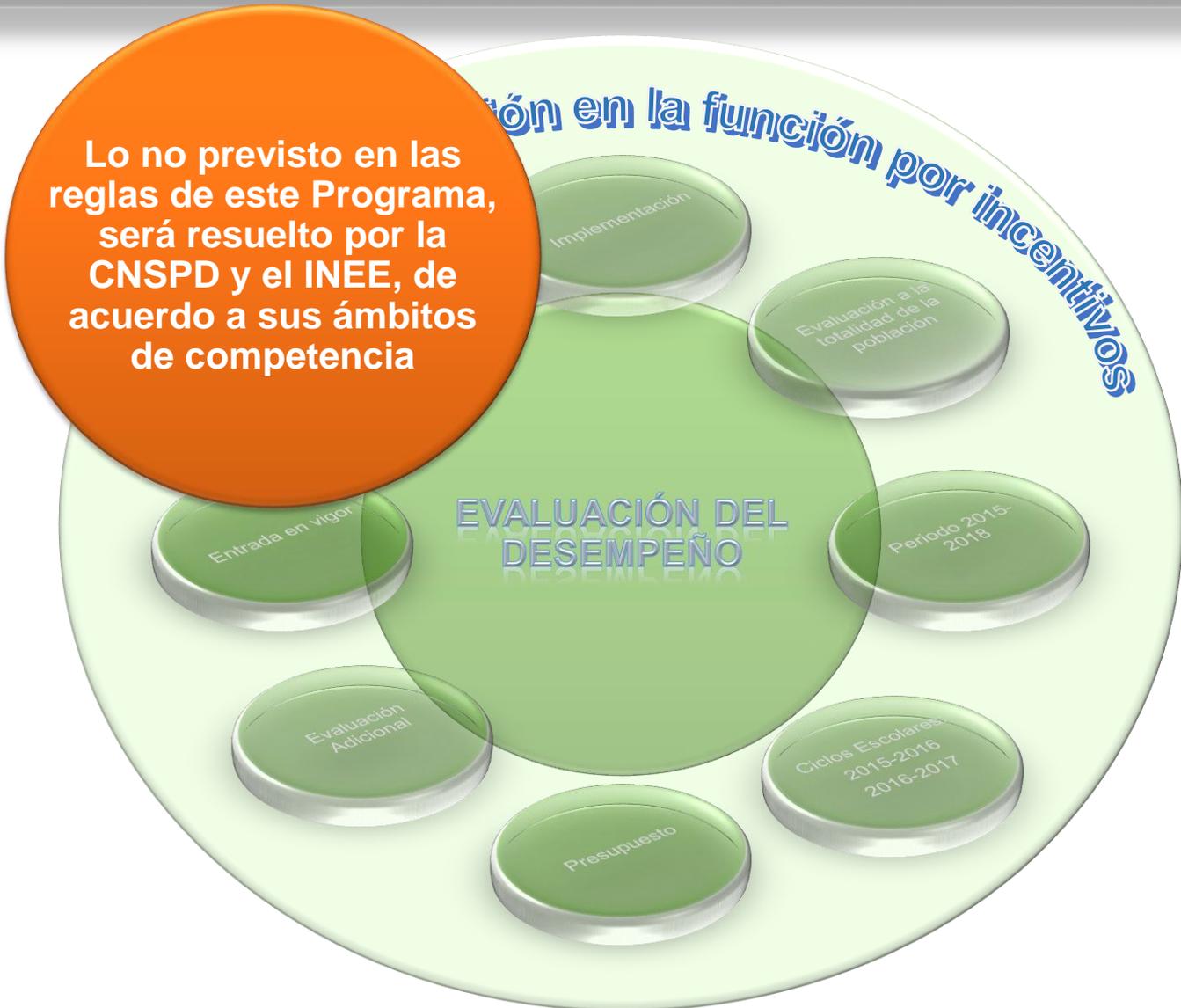


**La Evaluación Adicional para la Promoción en la Función por Incentivos se aplicará de conformidad con lo que determine el INEE**

# Generales



# Generales



# Generales

Se revisarán las repercusiones en aquellos docentes que ostenten algún nivel de estímulos de Carrera Magisterial y deseen participar en la Promoción en la Función por Incentivos.



# Generales

El personal con niveles de estímulos de CM conservará los beneficios adquiridos, los cuales no podrán ser afectados.

El personal con estímulos de CM que decida participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos, podrá obtener ambos beneficios.



Al 31 de diciembre de 2015, la CNSPD determinará las reglas específicas para la administración de los estímulos de CM.



## IMPORTANTE

La Ley General del Servicio Profesional Docente mandata que:

- **Artículo 1** “(...) Las disposiciones de la presente Ley son de orden público e interés social, y de observancia general y obligatoria en los Estados Unidos Mexicanos.  
El marco normativo aplicable en las entidades federativas se ajustará a las previsiones de esta Ley”.
- **Artículo 83** “Las relaciones de trabajo del personal a que se refiere esta Ley con las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados se regirán por la legislación laboral aplicable, salvo por lo dispuesto de esta Ley”.
- **Tercero Transitorio** “Los gobiernos estatales deberán armonizar su legislación y demás disposiciones de esta Ley, dentro de los seis meses siguientes a su entrada en vigor”.





## IMPORTANTE

- **Decimo Primero Transitorio:** “ El programa de Carrera Magisterial continuará en funcionamiento hasta en tanto entre en vigor el programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley, cuya publicación deberá hacerse a más tardar el 31 de mayo de 2015”

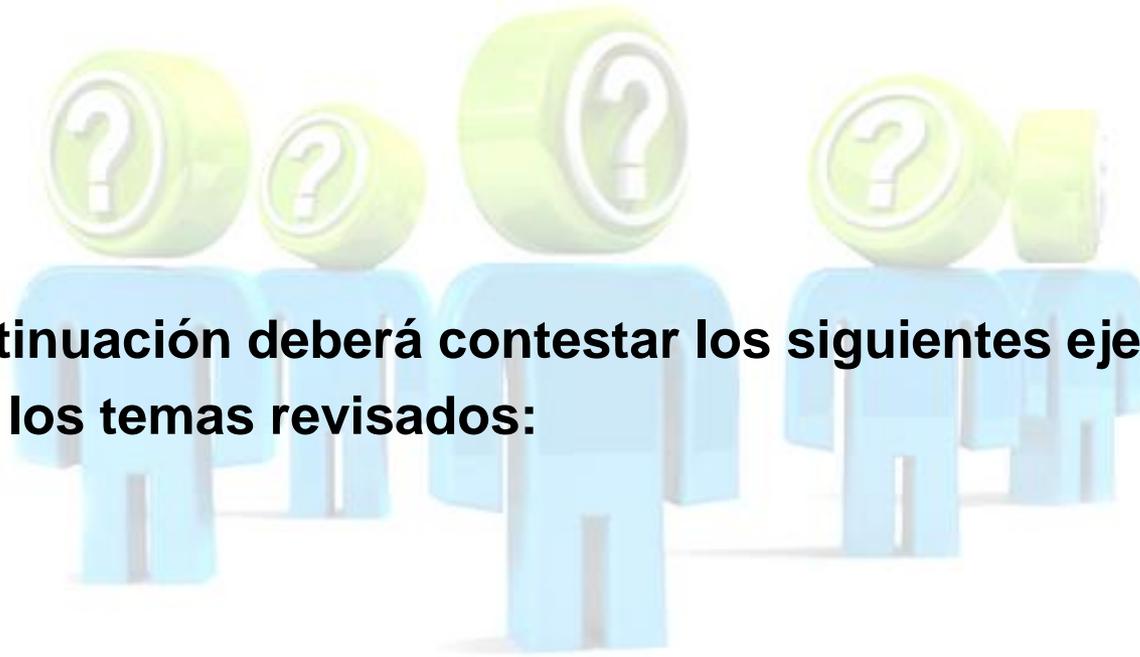
**Por lo tanto:**

A partir de la entrada en vigor del programa de Promoción en la Función por Incentivos todos los programas de estímulos análogos a Carrera Magisterial que apliquen las Autoridades Educativas Locales, deberán sujetarse a lo establecido en la Ley.



# Evaluación

**A continuación deberá contestar los siguientes ejercicios sobre los temas revisados:**



# Generales-Evaluación

Indique con una X la respuesta correcta :

**1. En el periodo 2015-2018 se tiene previsto que:**

- a. La totalidad del personal participe en la Evaluación del Desempeño.
- b. El personal de Preescolar participe en la Evaluación del Desempeño.
- c. La totalidad del personal participe en dos ocasiones en la Evaluación del Desempeño.
- d. El personal de Secundaria participe en la Evaluación del Desempeño.

**2. En el ciclo escolar 2015-2016, la Evaluación del Desempeño se efectuará en:**

- a. 1 etapa
- b. 2 etapas
- c. 3 etapas
- d. 4 etapas



# Generales-Evaluación

**3.- En el ciclo escolar 2015-2016, la primera etapa del programa de Promoción en la Función por Incentivos, se llevará a cabo con efectos al:**

- a. 1 de enero de 2016.
- b. 16 de agosto de 2016
- c. 15 de diciembre de 2015
- d. 16 de febrero de 2016

**4.-. A partir del ciclo escolar 2016-2017, los efectos de asignación del Incentivo en el Programa, serán al.**

- a. 1 de enero de cada año
- b. 16 de agosto de cada año
- c. 15 de diciembre de 2017
- d. 16 de febrero de 2017



# Generales-Evaluación

5.- La implementación del programa de Promoción en la Función está vinculada directamente a:

- a. Ingreso al Servicio Docente
- b. Evaluación Adicional
- c. Evaluación de los Alumnos
- d. Evaluación del Desempeño

Indique con una X si el enunciado es “Verdadero o “Falso” :

6.- La Evaluación Adicional para la Promoción en la Función por Incentivos, se aplicará de conformidad con lo que determine la AEL.

Verdadero

Falso



# Generales-Evaluación

7.- El programa de Promoción en la Función por Incentivos entrará en vigor a partir del 31 de mayo de 2015.

Verdadero

Falso

8.- Durante el periodo 2015-2018 los incentivos del Programa se asignarán exclusivamente con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño.

Verdadero

Falso

# Generales-Evaluación

9.- Los Incentivos del programa de Promoción en la Función se asignarán de conformidad con el presupuesto disponible.

Verdadero

Falso

10.- El personal con algún nivel de estímulo de Carrera Magisterial conservará los beneficios adquiridos en dicho Programa.

Verdadero

Falso



# Generales-Evaluación

11.- Si un docente con estímulo de Carrera Magisterial decide participar en Promoción en la Función por Incentivos, tendrá que renunciar a su estímulo.

Verdadero

Falso

12.- Todos los programas de estímulos análogos a Carrera Magisterial que apliquen las AEL, a partir de la entrada en vigor del Programa, deberán sujetarse a lo que establece la Ley.

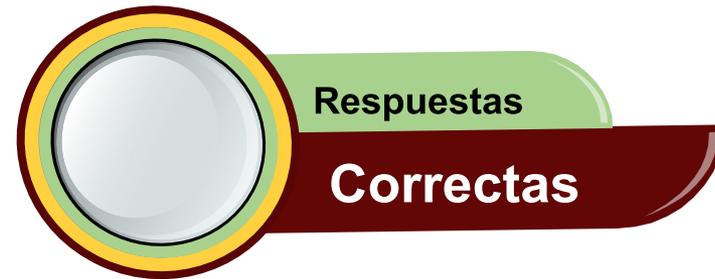
Verdadero

Falso



# Resultados

En este módulo  
obtuve los siguientes  
resultados:



SEP

SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



CNSPD  
Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente

http://

@

www

Felicidades!!! usted ha concluido el Curso

[www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)