SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

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

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.

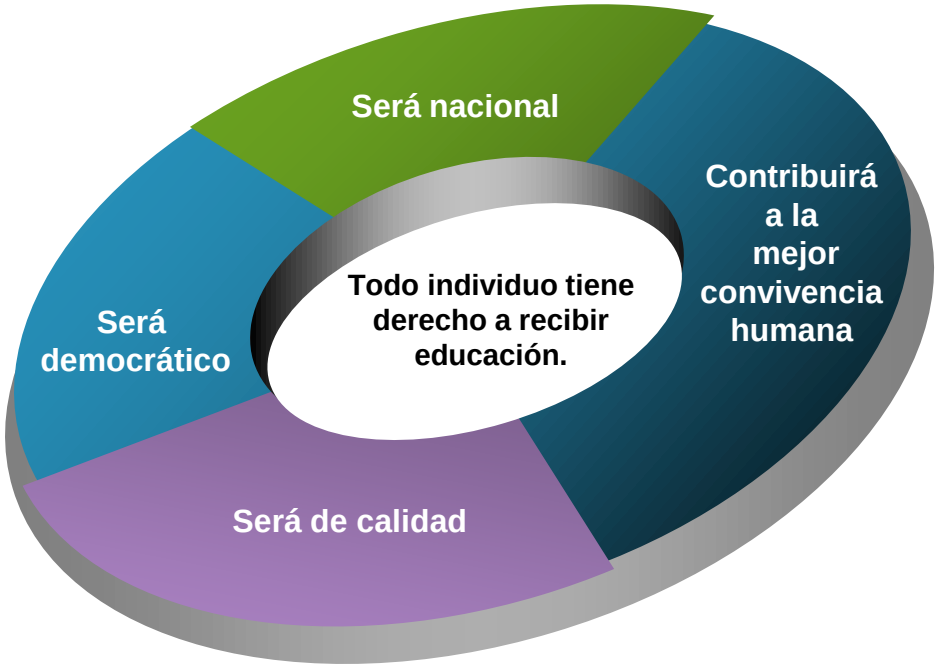


Marco Legal

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.

Marco Legal

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.

Marco Legal

Ley General de Educación

Artículo 21 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:

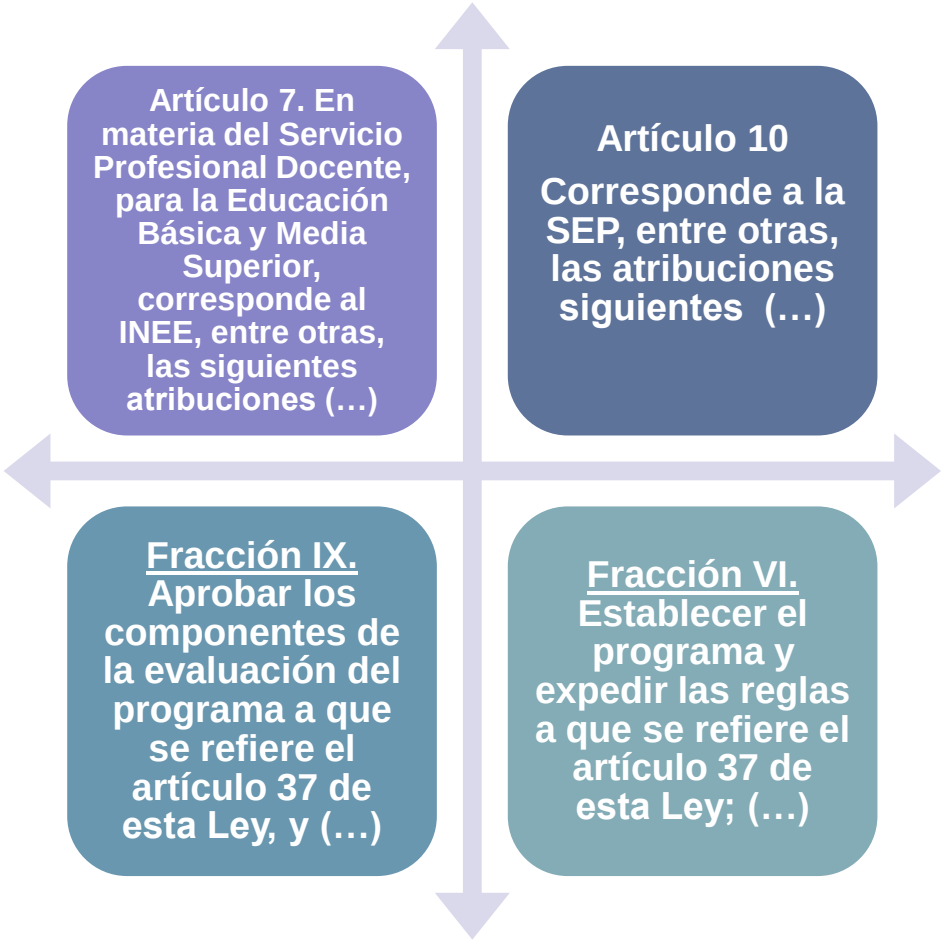
- ✓ *Reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas.*
- ✓ *Establecerán mecanismos de estímulos a la labor docente con base en la evaluación.*

Marco Legal

Ley General del Servicio Profesional Docente

Capitulo II

De la distribución de competencias



Marco Legal

Ley General del Servicio Profesional Docente

Capitulo 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

Marco Legal

Ley General del Servicio Profesional Docente

Capitulo 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

Capitulo 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

Marco Legal

Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación

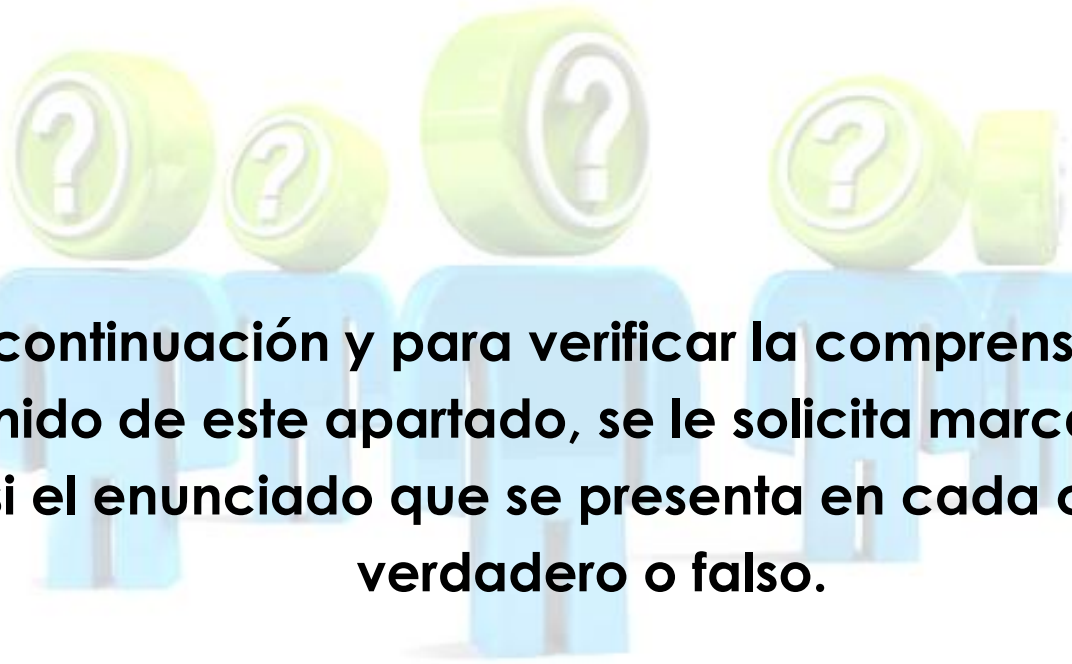
En materia de Servicio Profesional Docente, para la educación básica y media superior que imparta el Estado, corresponden al Instituto las atribuciones siguientes:

Artículo 28

Fracción IX

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.

Respuestas

Preguntas	Respuestas
1	Verdadero
2	Verdadero
3	Verdadero
4	Verdadero
5	Verdadero
6	Falso
7	c
8	b
9	d
10	a

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

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:

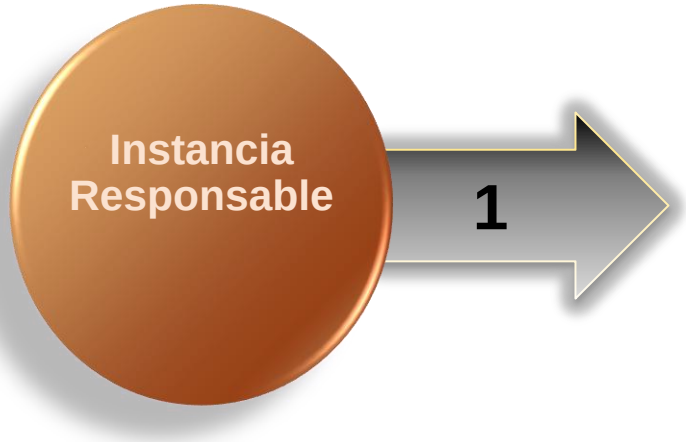
- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.

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



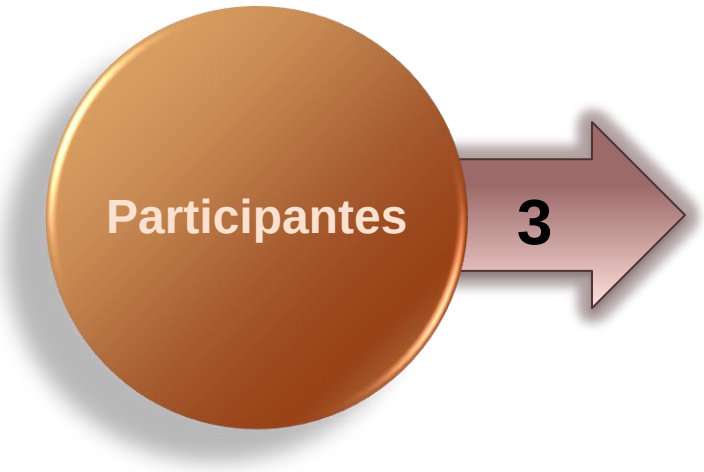
La SEP, a través de la CNSPD, es la instancia responsable de emitir las reglas para la operación, así como de la supervisión del programa de Promoción el la Función por Incentivos.

Principios Rectores



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.

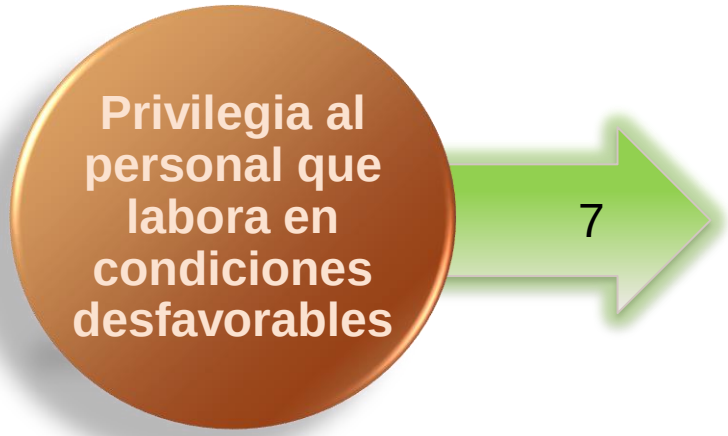
Principios Rectores



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



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



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

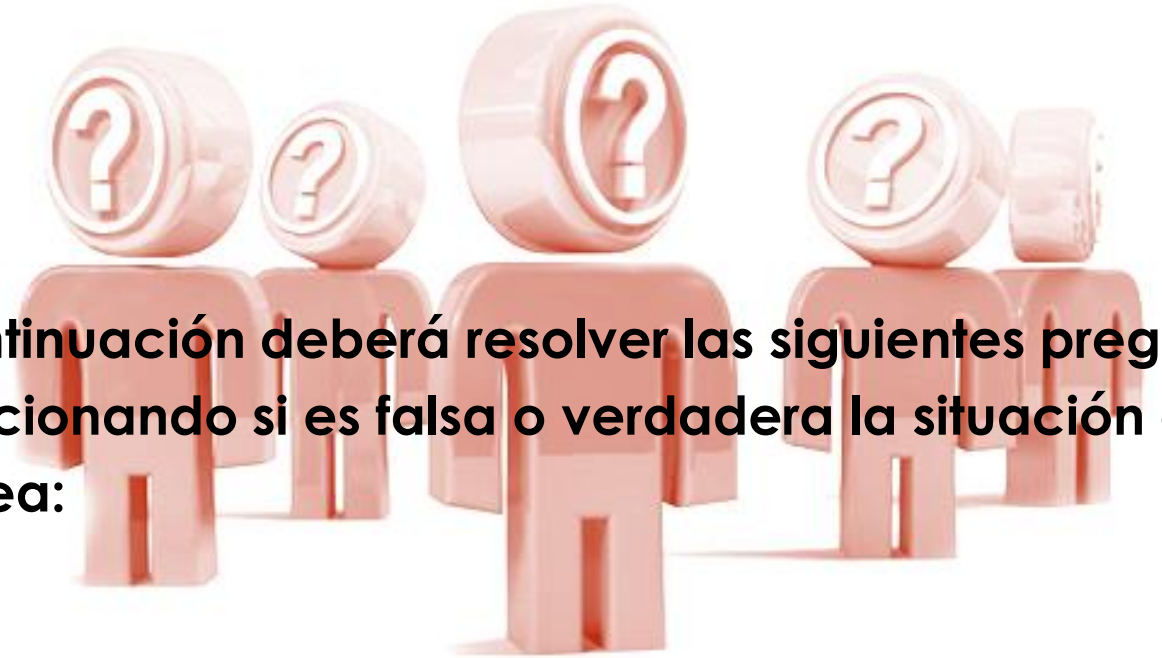


Los beneficiarios de este Programa, también podrán optar por participar en las diferentes promociones y reconocimientos establecidos en la LGSPD.

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 estimulo 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

Respuestas

Pregunta	Respuesta
1	Verdadero
2	Verdadero
3	Falso
4	Falso
5	Falso
6	Falso
7	Falso
8	Falso
9	Verdadero
10	Verdadero

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

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:

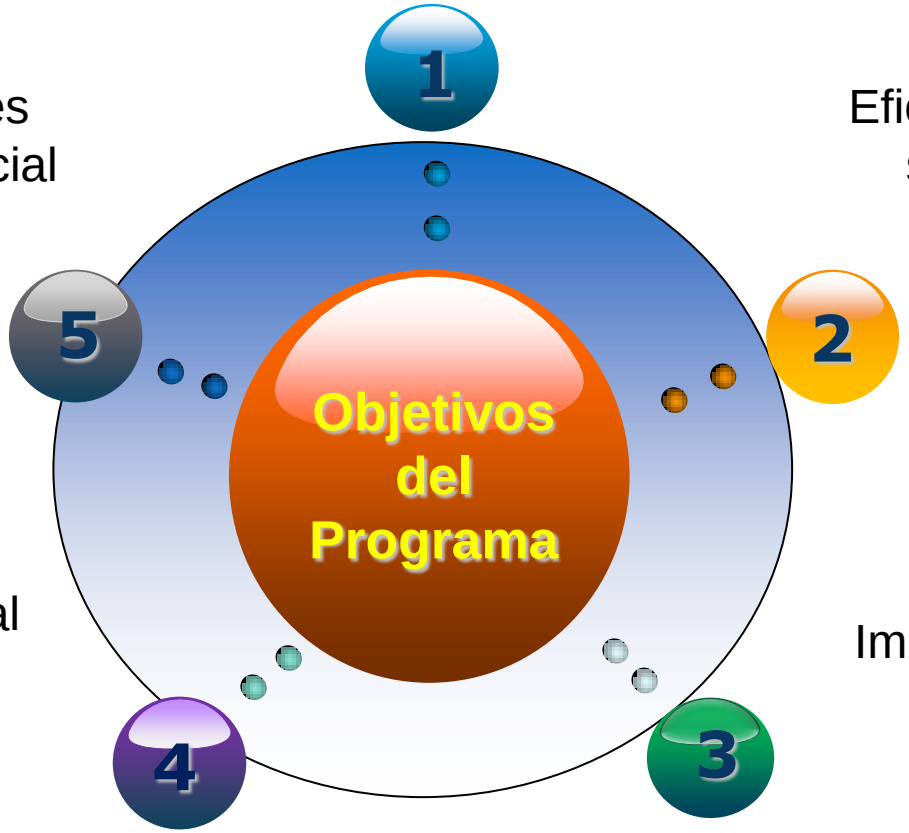
- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.

Objetivos

Mejorar la calidad de la educación

Mejorar las condiciones de vida y valoración social

Eficacia y eficiencia del servicio educativo



Reconocer al personal con resultados destacados en las evaluaciones

Impulsar el desarrollo profesional

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 discutirlas en grupo.

SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CNSPD
Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente



Curso-Taller

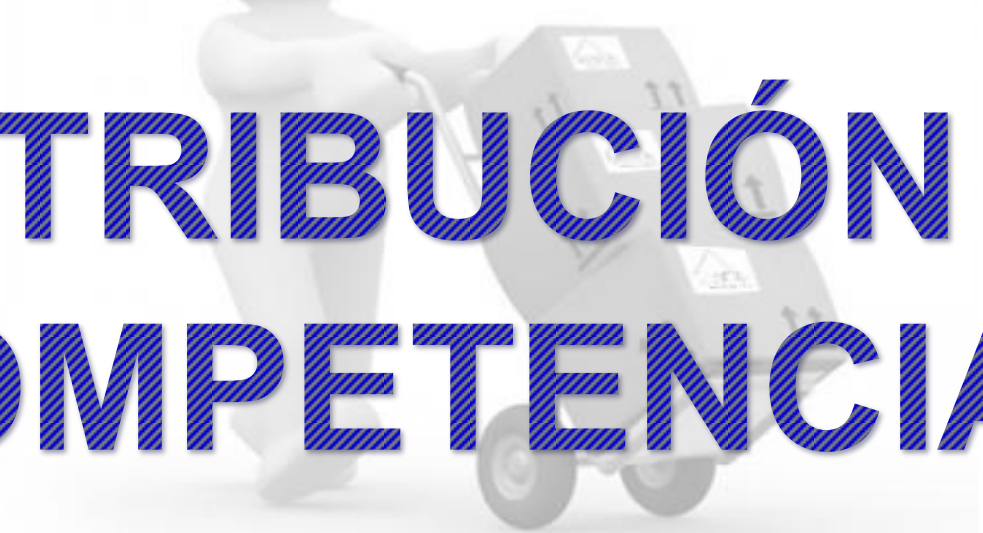
Módulo IV

Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx

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

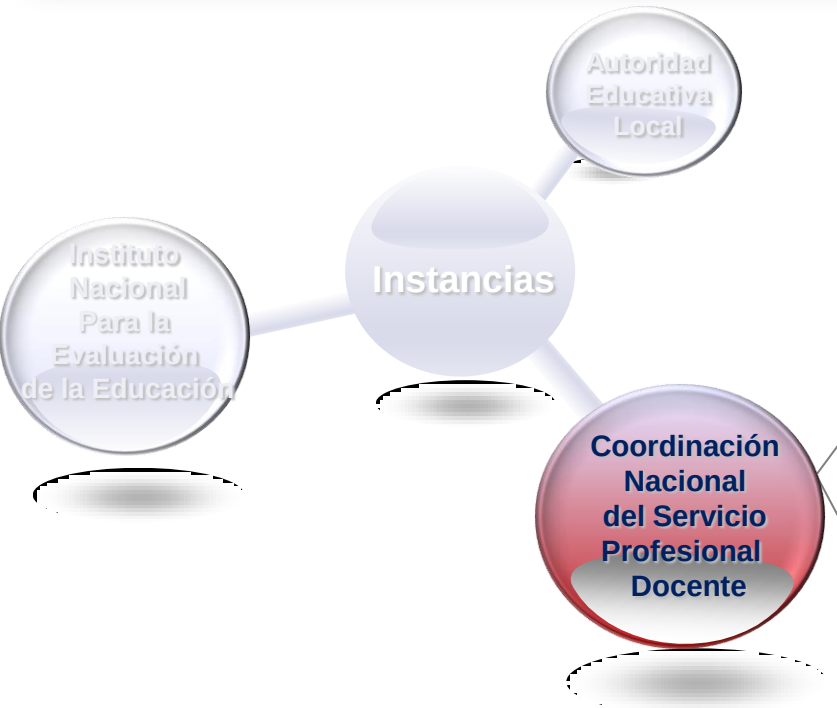
Para el programa de Promoción en la Función por Incentivos, existen tres Instancias involucradas, dos de las cuales tienen facultades normativas y una, operativas.

¡Conócelas!

Distribución de Competencias

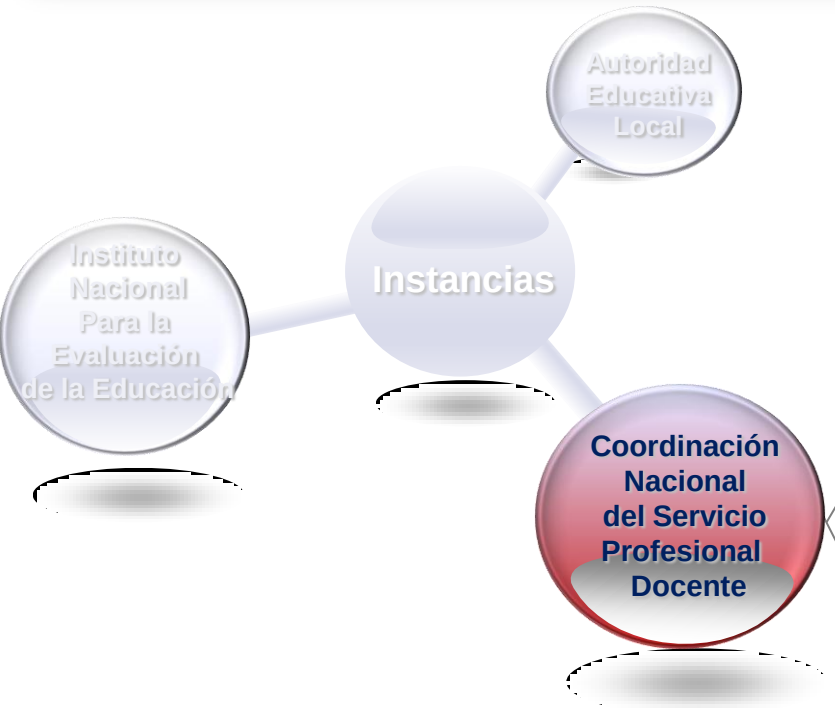


Distribución de Competencias



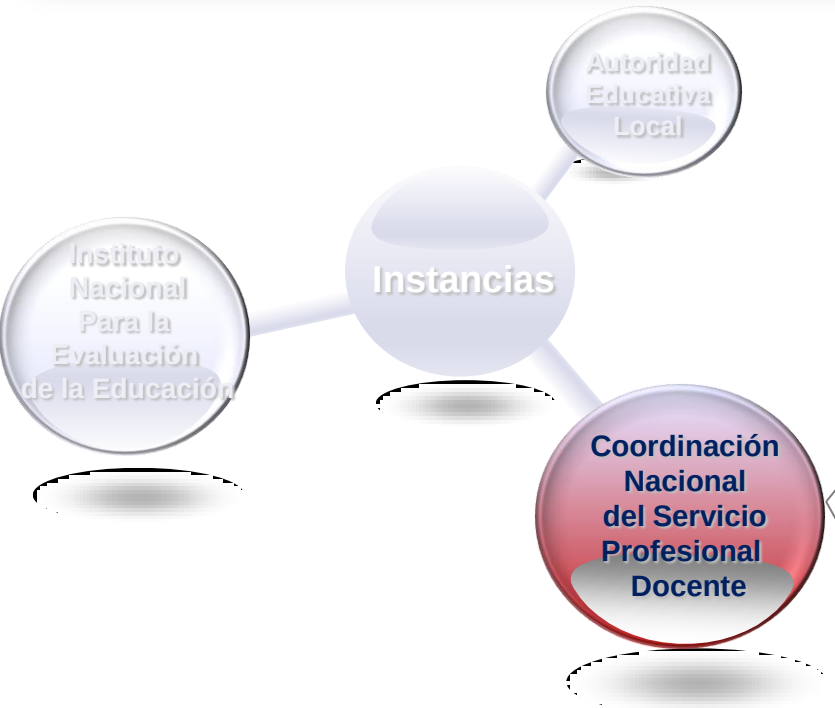
1. Establecer el programa de Promoción en la Función por Incentivos y sus reglas de operación.
2. Determinar perfiles para la Evaluación del Desempeño.
3. Establecer mecanismos de coordinación con las AEL para la definición de parámetros e indicadores.
4. Determinar la relación de escuelas y personal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

Distribución de Competencias



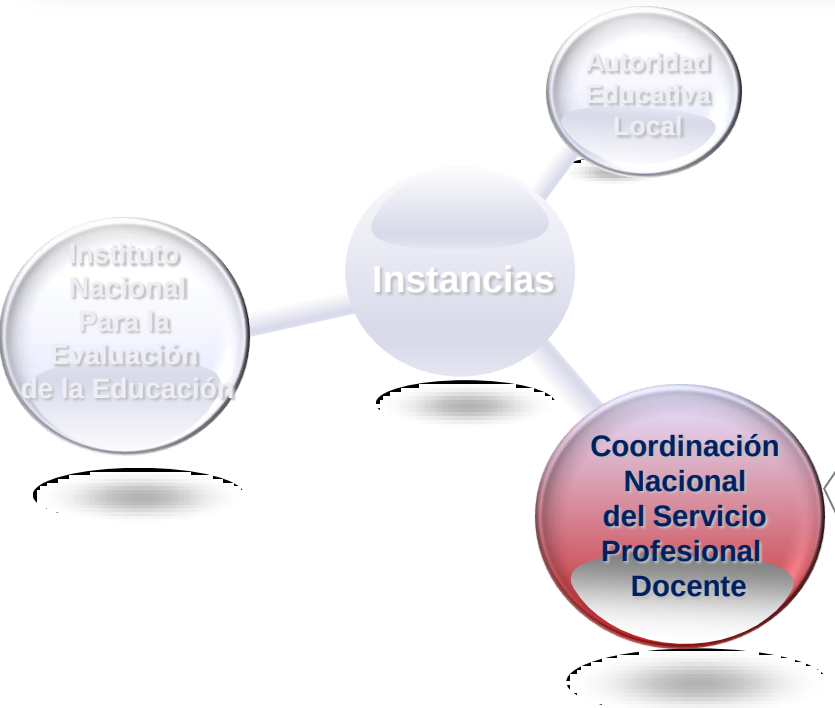
5. Diseñar instrumentos para la Evaluación del Desempeño y Evaluación Adicional.
6. Emitir la Convocatoria Marco.
7. Aplicar la Evaluación del Desempeño y Adicional.
8. Establecer mecanismo para la participación de observadores en los procesos de evaluación, en el marco del Programa.
9. Integrar base 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.

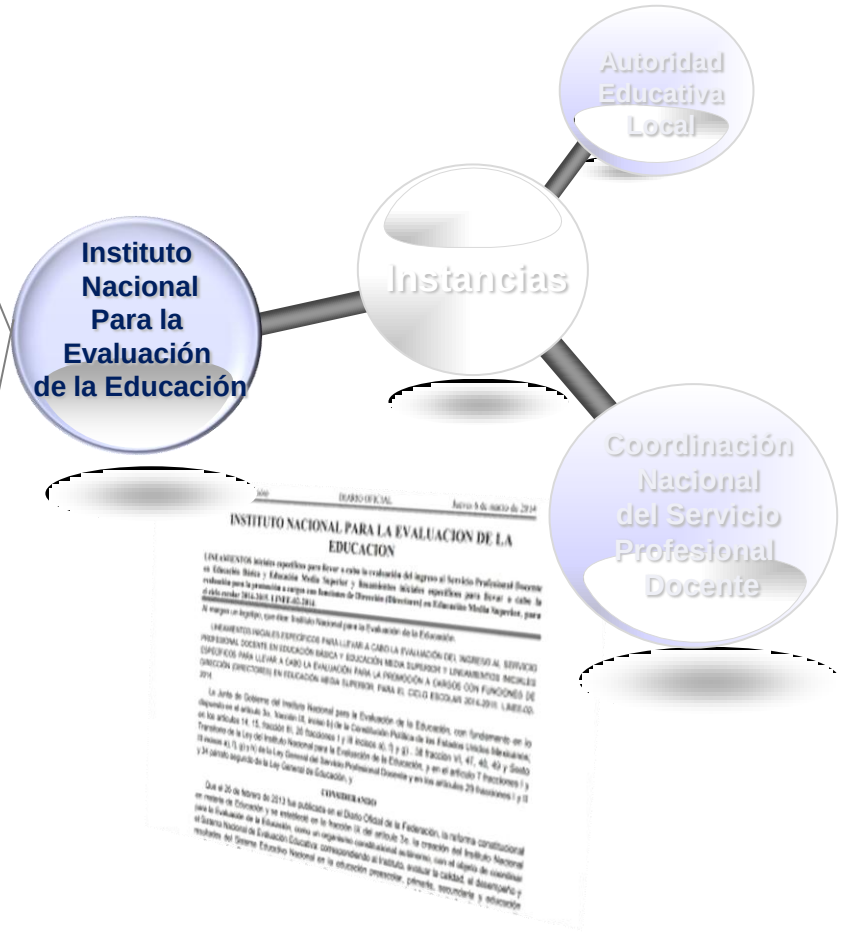
Distribución de Competencias



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.

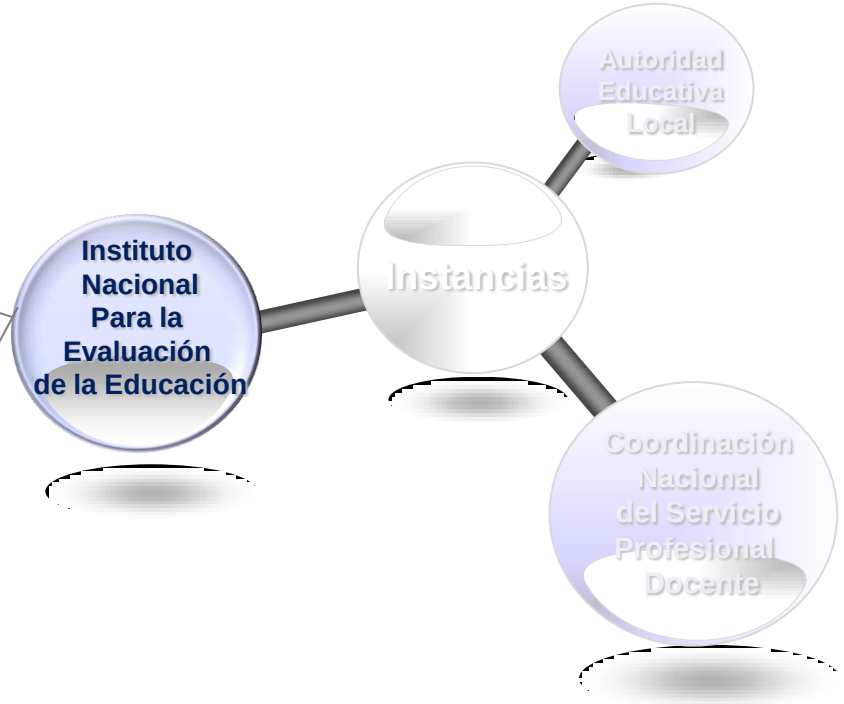
Distribución de Competencias

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.

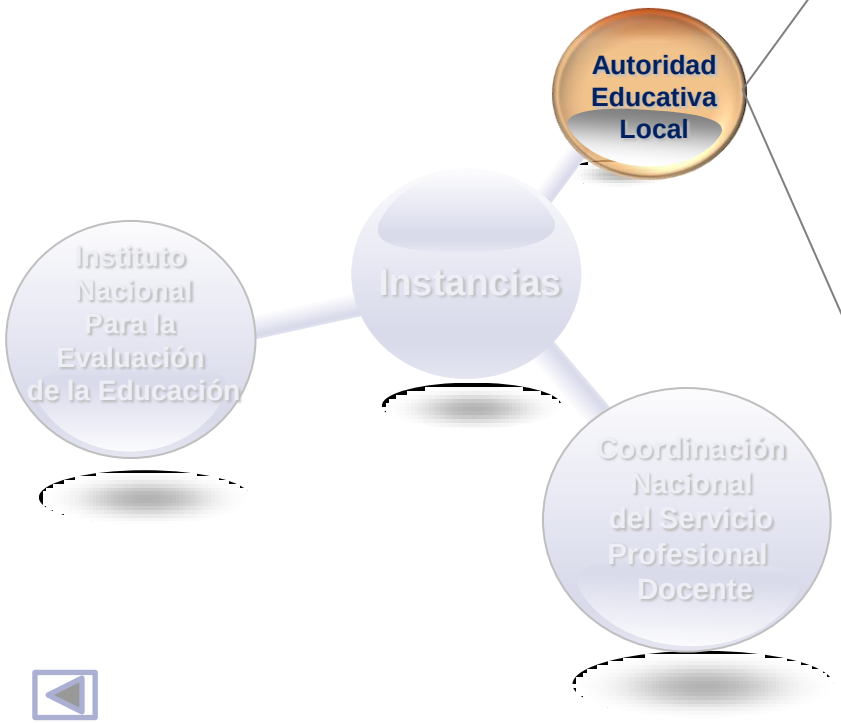


Distribución de Competencias

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

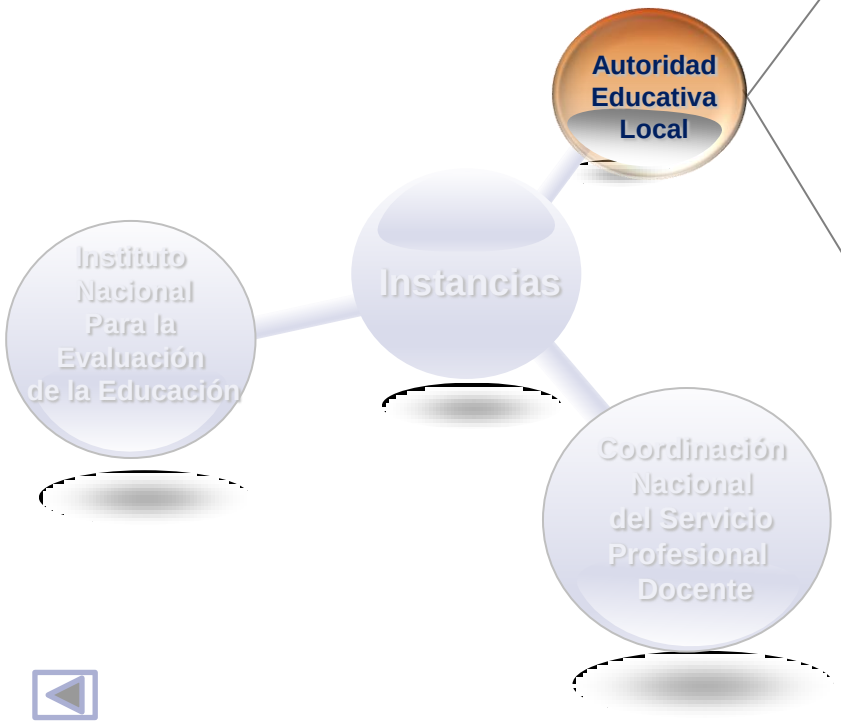


Distribución de Competencias



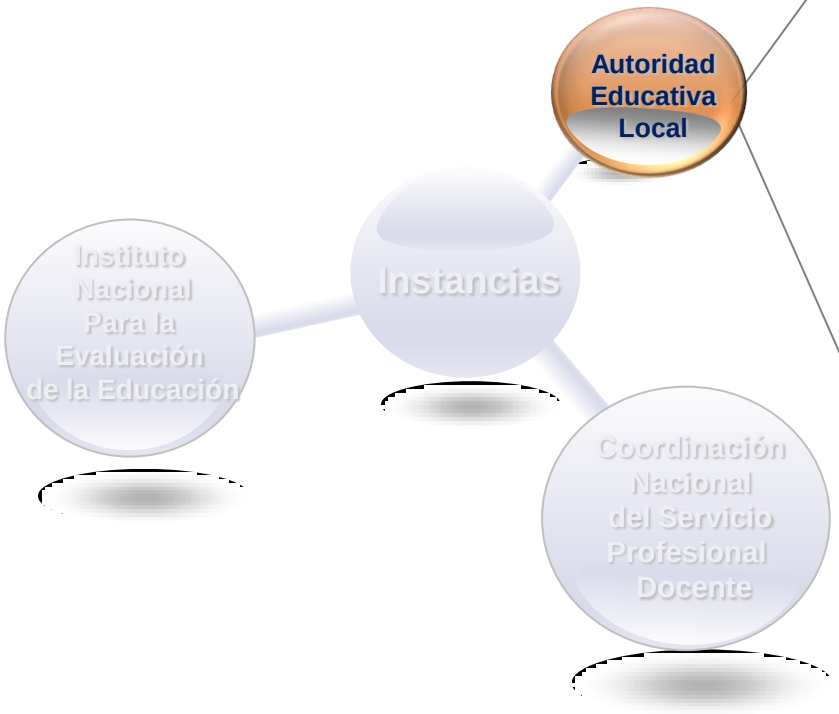
1. Operar en la Entidad Federativa el programa de Promoción en la Función por Incentivos.
2. Proponer a la CNSPD perfiles, parámetros, e indicadores complementarios para la Promoción en la Función por Incentivos.
3. Presentar a la CNSPD propuestas de escuelas y personal adscrito ubicadas en localidades 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.



Evaluación

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.

Evaluación

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.

Evaluación

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

Respuestas

Preguntas	Respuestas
1	d
2	b
3	a
4	a
5	b
6	d
7	Falso
8	Verdadero
9	Falso
10	Verdadero

Resultados

En este módulo obtuve los siguientes resultados:





SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CNSPD
Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente



Curso-Taller

Módulo V

Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

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:

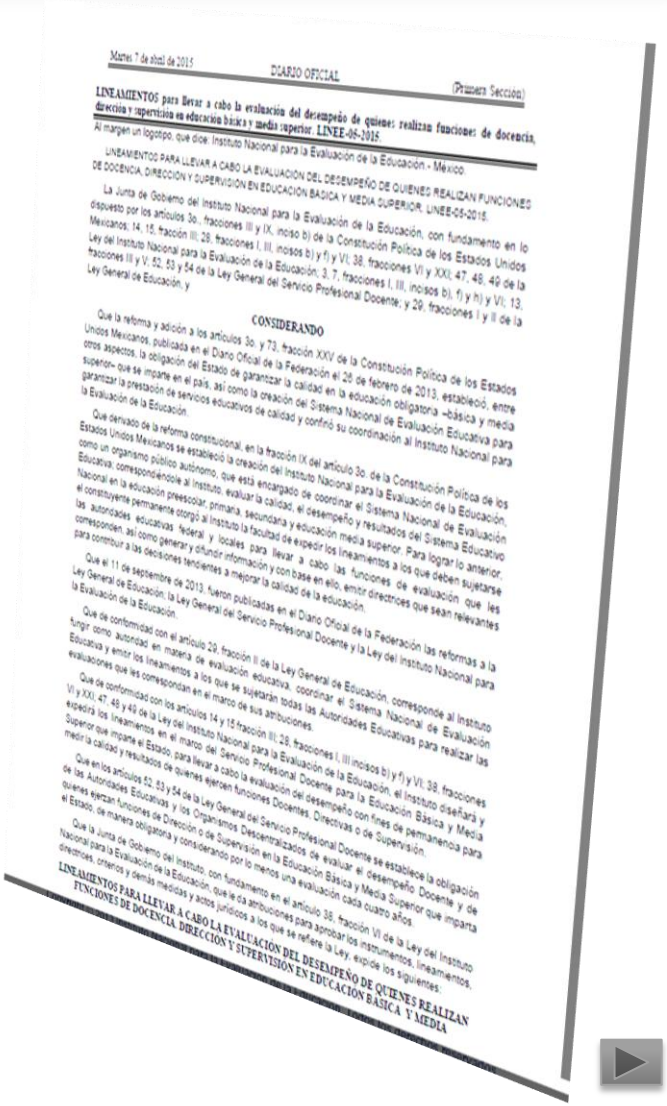
- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Calendario de Evaluaciones SEP-INEE 2015.
- Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de Docencia, Dirección y Supervisión en Educación Básica 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.



Martes 7 de abril de 2015 DIARIO OFICIAL (Primera Sección)

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.

Al margen un logotipo, que dice: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación - México.

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.

La Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 3o., fracciones III y IX, inciso b) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 14, 15, fracción III; 28, fracciones I, III, incisos b) y f) y VI; 38, fracciones VI y XXI; 47, 48, 49 de la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación; 3, 7, fracciones I, III, incisos b), f) y h) y VI; 13, fracciones III y V; 52, 53 y 54 de la Ley General del Servicio Profesional Docente; y 29, fracciones I y II de la Ley General de Educación, y

CONSIDERANDO

Que la reforma y adición a los artículos 3o. y 73, fracción XXV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2013, estableció, entre otros aspectos, la obligación del Estado de garantizar la calidad en la educación obligatoria –básica y media superior– que se imparte en el país, así como la creación del Sistema Nacional de Evaluación Educativa para garantizar la prestación de servicios educativos de calidad y confirió su coordinación al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

Que derivado de la reforma constitucional, en la fracción IX del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se estableció la creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, como un organismo público autónomo, que está encargado de coordinar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa; correspondiéndole al Instituto: evaluar la calidad, el desempeño y resultados del Sistema Educativo Nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y educación media superior. Para lograr lo anterior, el constituyente permanente otorgó al Instituto la facultad de expedir los lineamientos a los que deben sujetarse las autoridades educativas federal y locales para llevar a cabo las funciones de evaluación que les corresponden, así como generar y difundir información y con base en ello, emitir directrices que sean relevantes para contribuir a las decisiones tendientes a mejorar la calidad de la educación.

Que el 11 de septiembre de 2013, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación las reformas a la Ley General de Educación, la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

Que de conformidad con el artículo 29, fracción II de la Ley General de Educación, corresponde al Instituto fungir como autoridad en materia de evaluación educativa, coordinar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa y emitir los lineamientos a los que se sujetarán todas las Autoridades Educativas para realizar las evaluaciones que les correspondan en el marco de sus atribuciones.

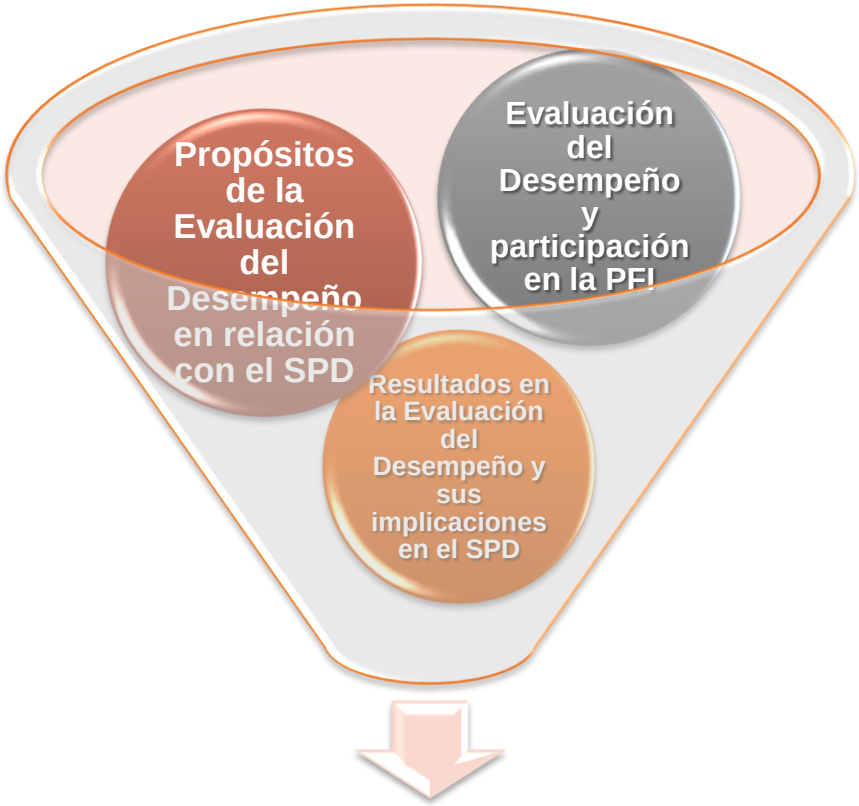
Que de conformidad con los artículos 14 y 15 fracción III; 28, fracciones I, III incisos b) y f) y VI; 38, fracciones VI y XXI; 47, 48 y 49 de la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, el Instituto diseñará y expedirá los lineamientos en el marco del Servicio Profesional Docente para la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado, para llevar a cabo la evaluación del desempeño con fines de permanencia para medir la calidad y resultados de quienes ejercen funciones Docentes, Directivas o de Supervisión.

Que en los artículos 52, 53 y 54 de la Ley General del Servicio Profesional Docente se establece la obligación de las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados de evaluar el desempeño Docente y de quienes ejercen funciones de Dirección o de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado, de manera obligatoria y considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años.

Que la Junta de Gobierno del Instituto, con fundamento en el artículo 38, fracción VI de la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, que le da atribuciones para aprobar los instrumentos, lineamientos, directrices, criterios y demás medidas y actos jurídicos a los que se refiere la Ley, expide los siguientes

LINEAMIENTOS PARA LLEVAR A CABO LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE QUIENES REALIZAN FUNCIONES DE DOCENCIA, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN EN EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

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.

Procesos de Evaluación

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 Titulo Segundo, Capitulo 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:

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

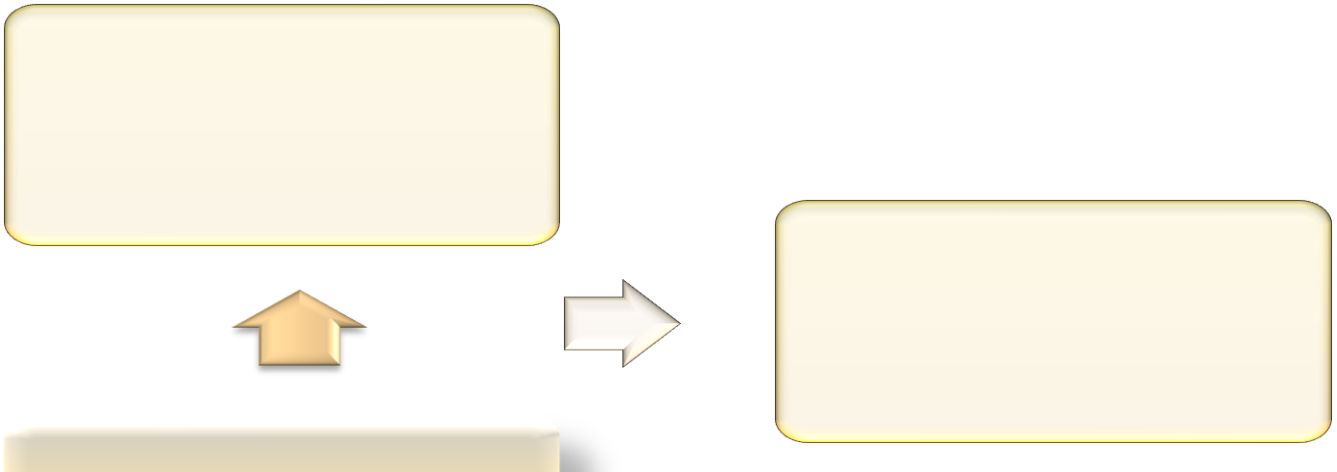


Como vimos la Evaluación del Desempeño será obligatoria y sus resultados son la base para participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos.

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:



Acceso

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

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

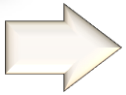
Procesos de Evaluación

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*

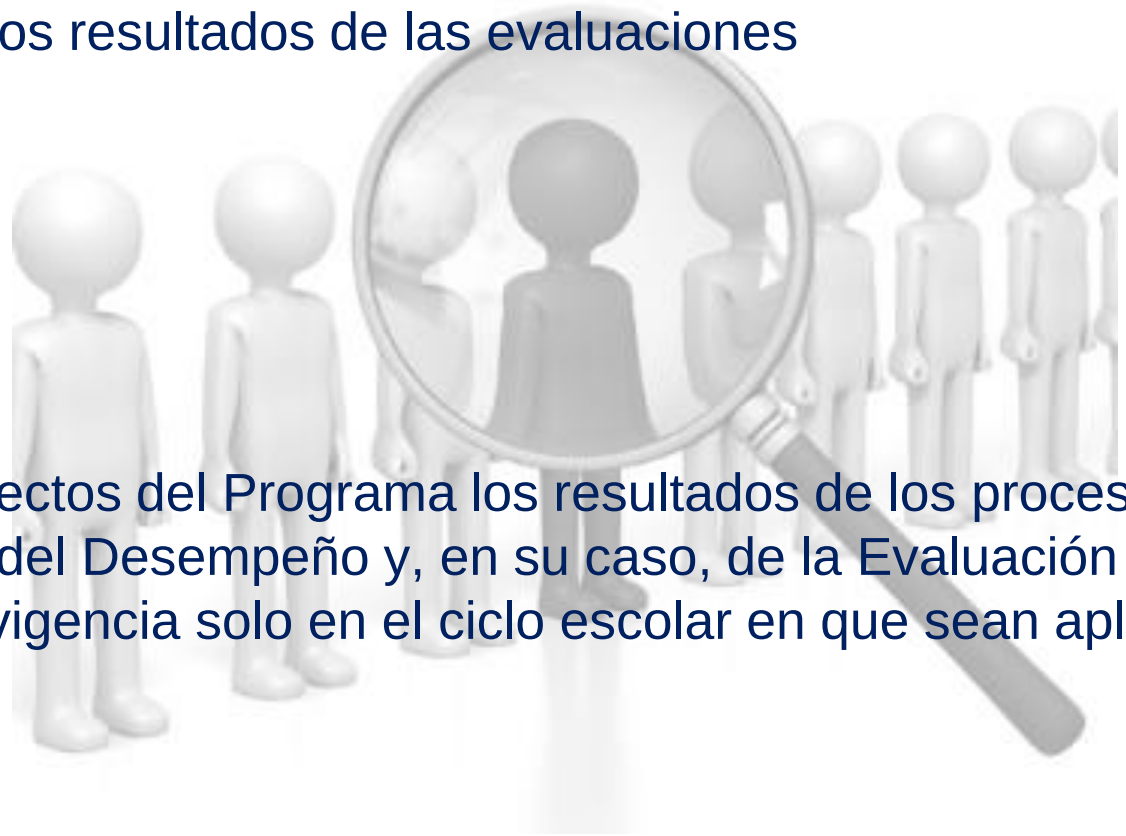
Acceso

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

Respuestas

Preguntas	Respuestas
1	Resultado No suficiente
2	Resultado destacado
3	Resultado suficiente
4	Incremento en el resultado
5	Verdadero
6	Falso
7	Falso
8	Verdadero
9	Verdadero
10	Falso

Resultados

En este módulo obtuve los siguientes resultados:





SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CNSPD
Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente



Curso - Taller

Módulo VI

Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

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*
- *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



Nivel de Estudios



Adscripción



Haga click en cada requisito

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



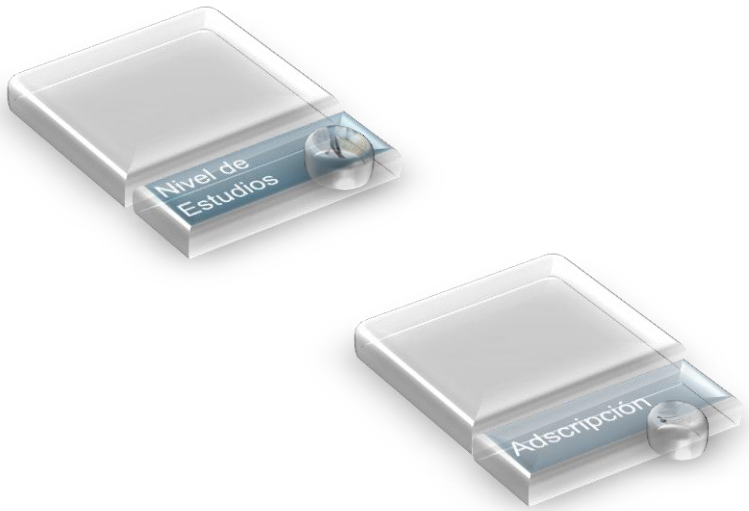
- Tener un mínimo de dos años de servicio ininterrumpidos en las funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión o de asesoría técnica pedagógica en que desea participar en la Promoción en la Función por Incentivos.



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.

Nivel de Estudios



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

Participantes

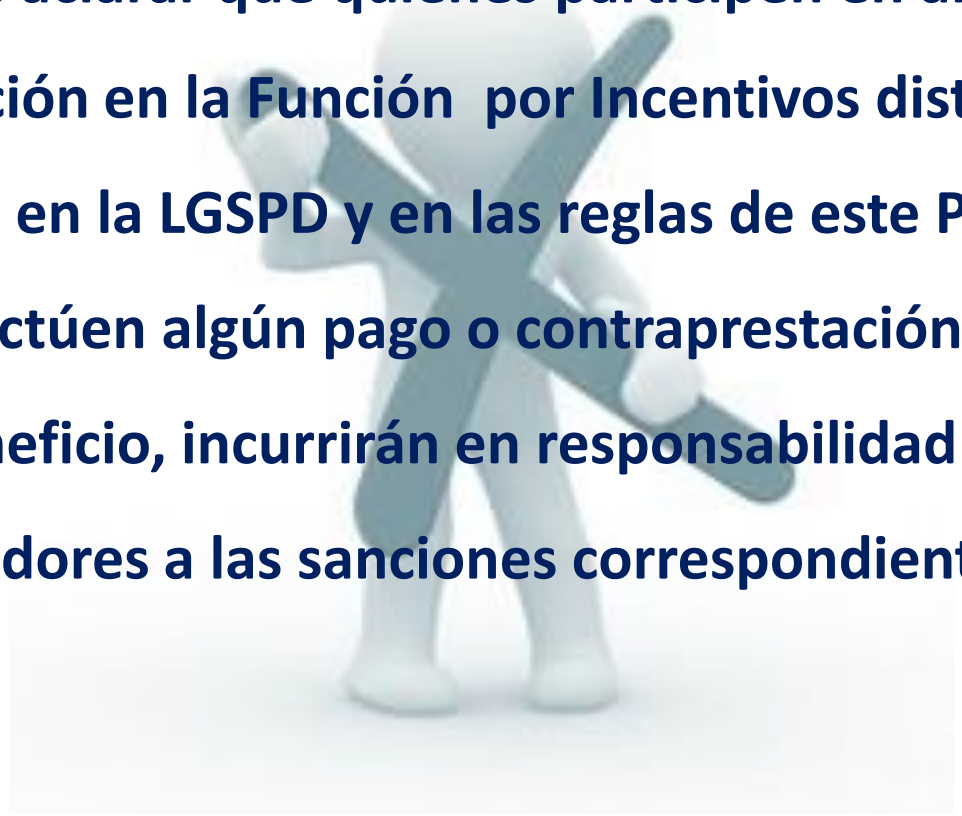
- Estar adscrito y prestar sus servicios en el centro de trabajo que corresponde a las funciones que desempeña, de conformidad a lo dispuesto en la LGSPD.

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

Respuestas

Preguntas	Respuestas
1	Falso
2	Falso
3	Verdadero
4	Falso
5	Falso
6	Verdadero
7	Falso
8	Verdadero
9	Verdadero
10	Falso

Resultados

En este módulo obtuve los siguientes resultados:





SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CNSPD
Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente



Curso-Taller

Módulo VII

Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

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.

.

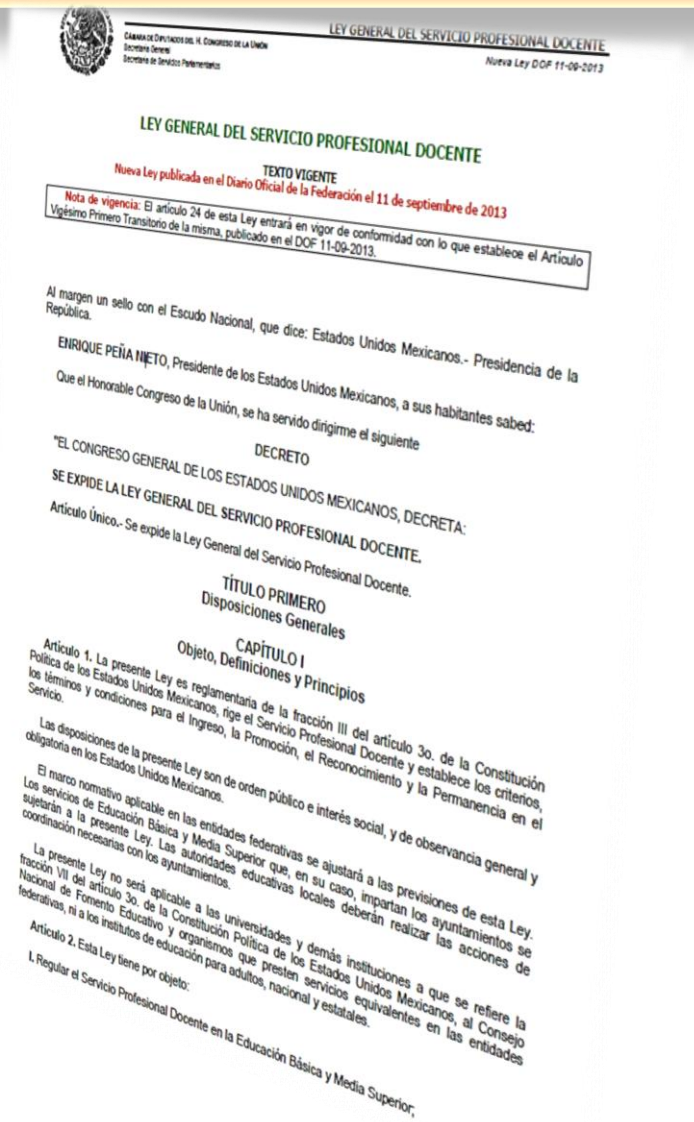
Documentos de Apoyo:

- 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

Nueva Ley DOF 11-09-2013

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 estableoe 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 NIETO, 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, los 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;

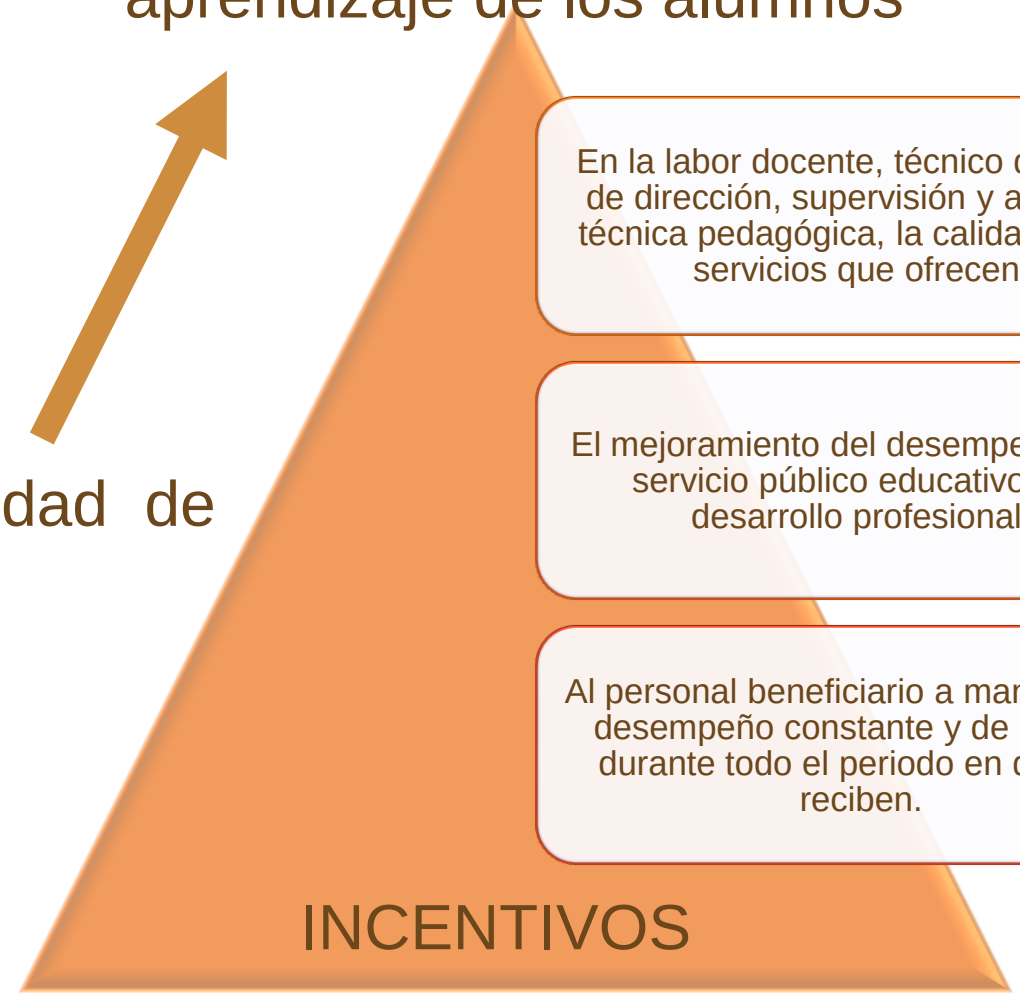
Incentivos

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



Reconocen

Motivan

Impulsan

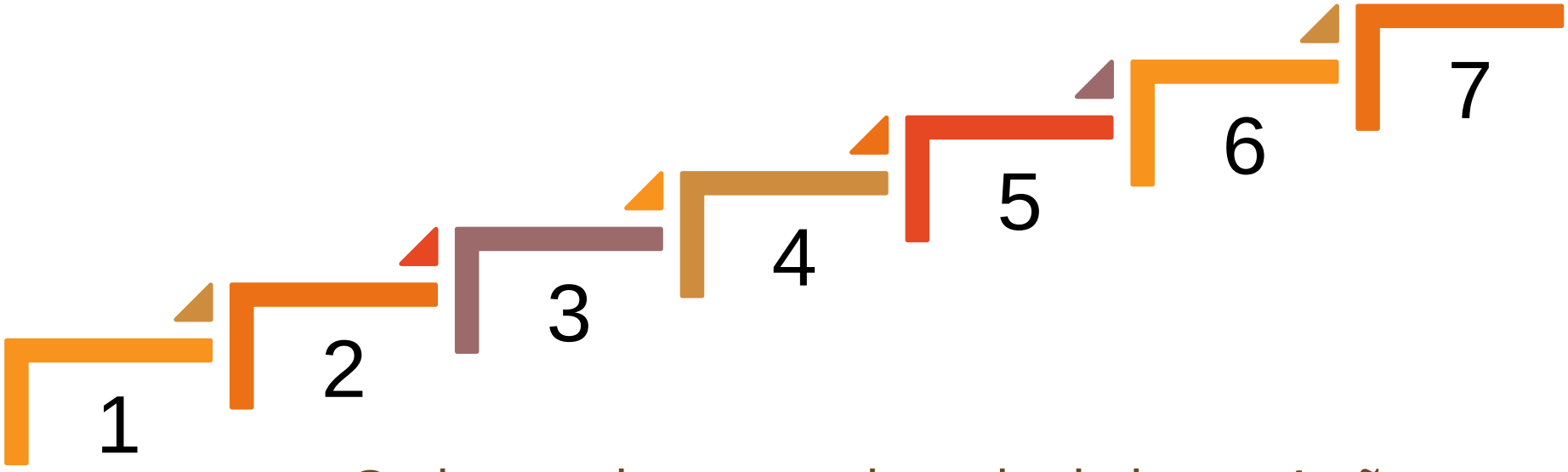
Incentivos



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

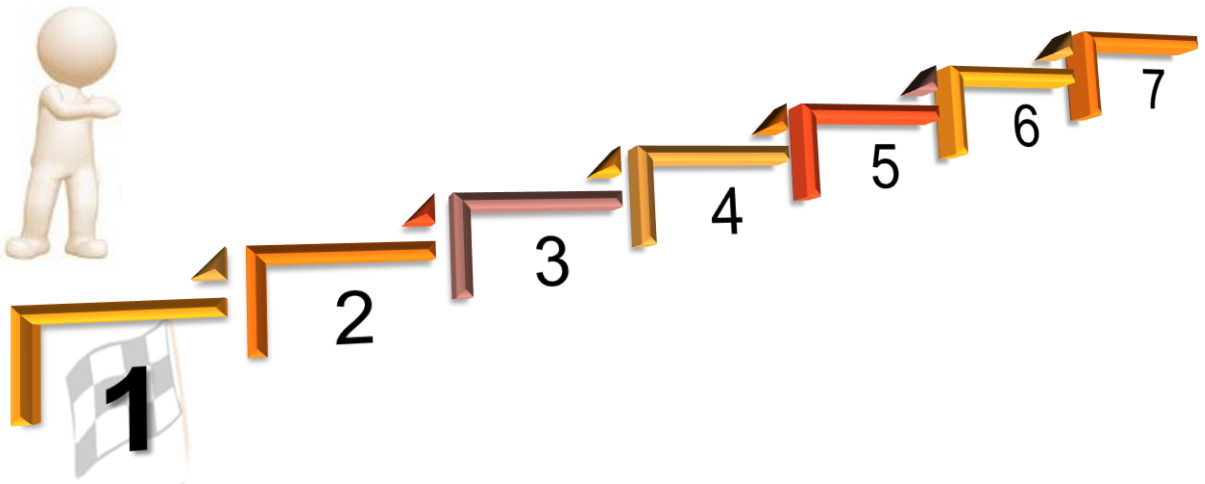
El programa de Promoción en la Función consta de 7 niveles de incentivo.



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).



A C C E S O

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

Incentivos

ASCENSO



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**.

Incentivos

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.



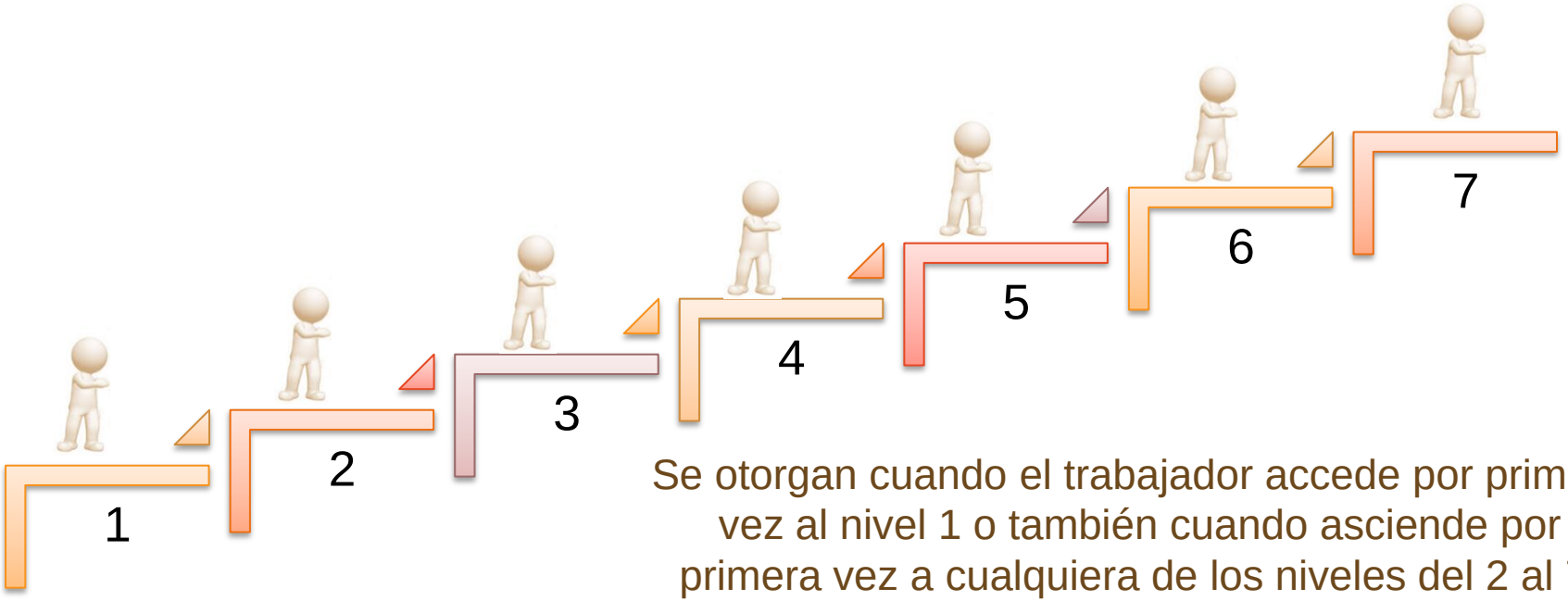
Y pueden ser:

Temporales

Permanentes

Incentivos

Incentivos Temporales

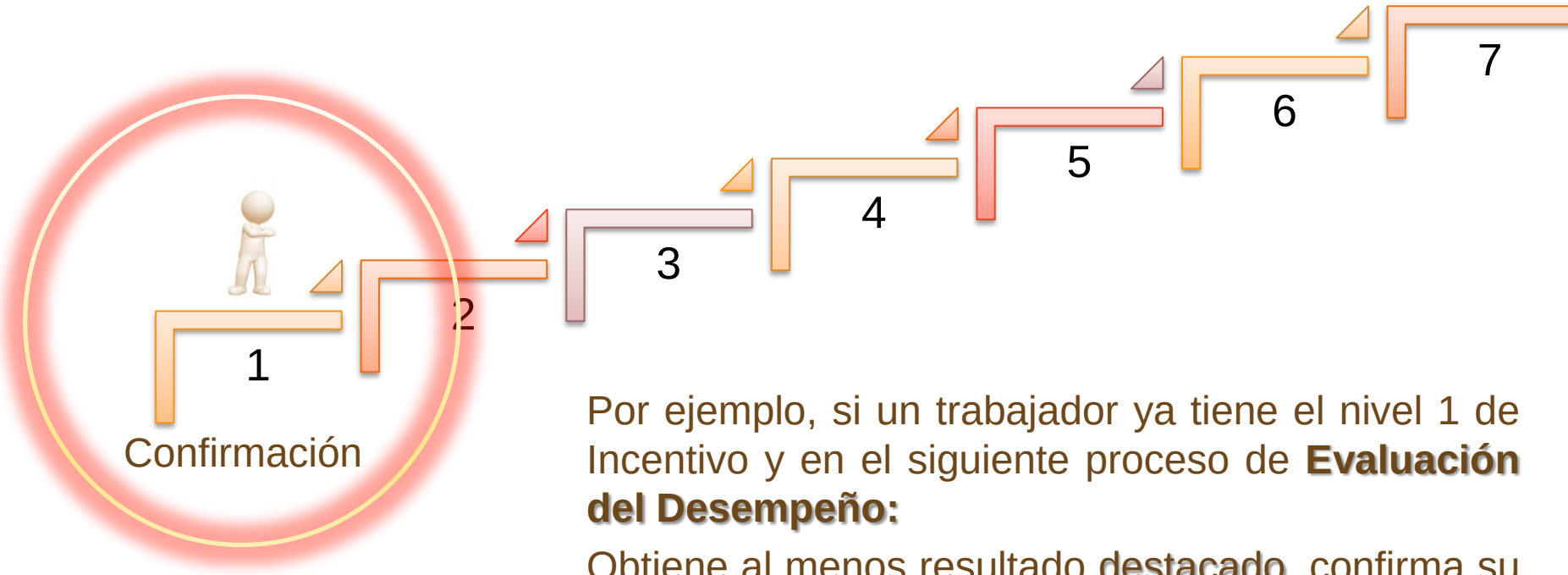


Se otorgan cuando el trabajador accede por primera vez al nivel 1 o también cuando asciende por primera vez a cualquiera de los niveles del 2 al 7.

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

Incentivos

Incentivos Permanentes



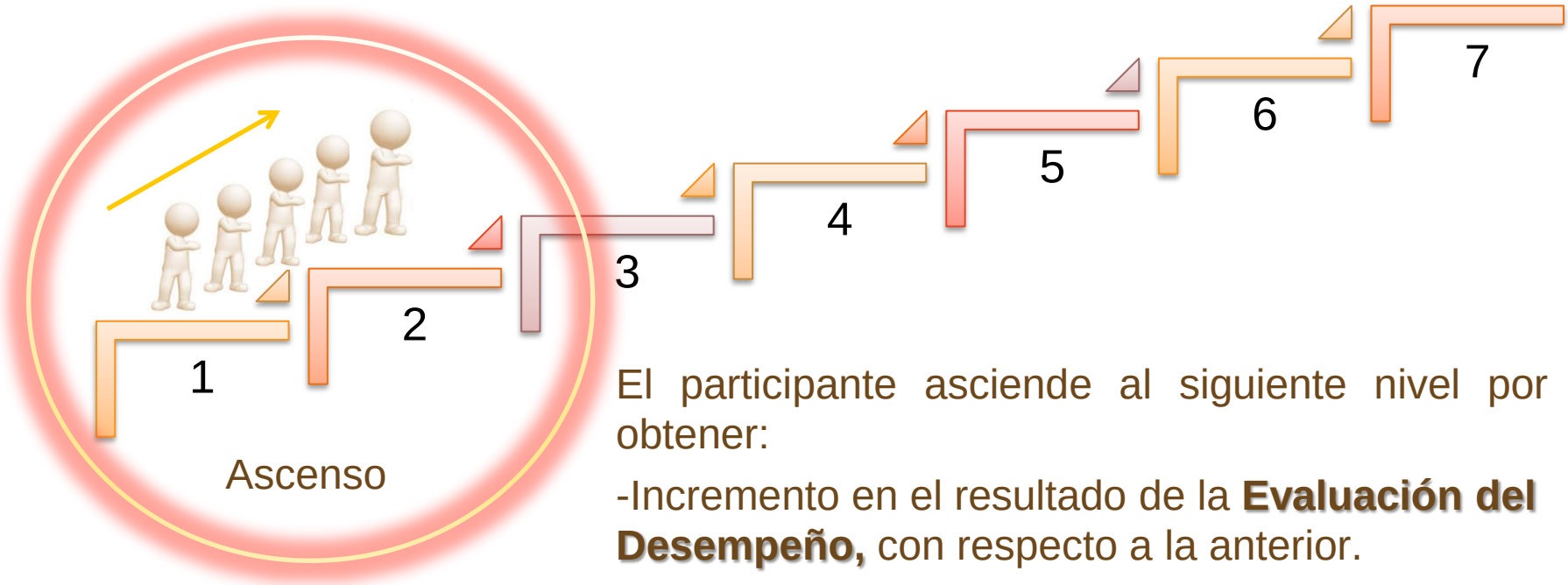
Por ejemplo, si un trabajador ya tiene el nivel 1 de Incentivo y en el siguiente proceso de **Evaluación del Desempeño:**

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:

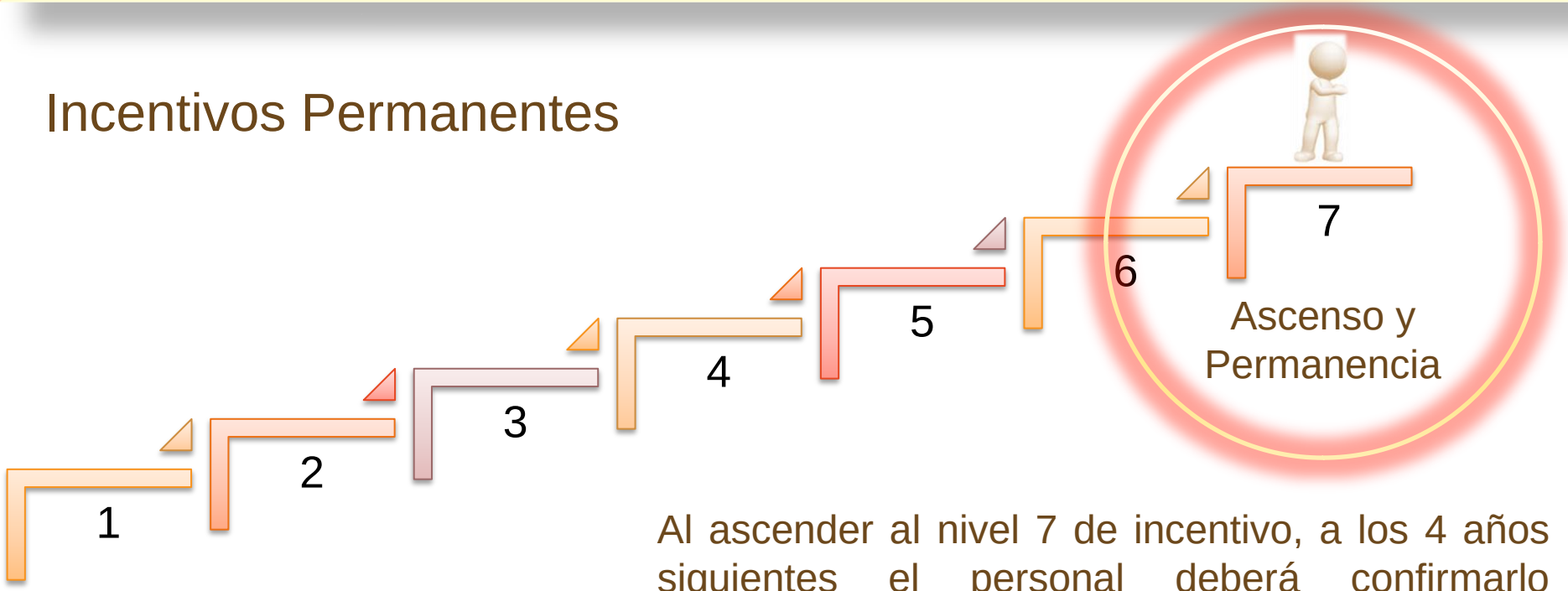
-Incremento en el resultado de la **Evaluación del Desempeño,** con respecto a la anterior.

-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.

Incentivos

Pérdida del Incentivo

Cuando 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.

Incentivos

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.

Incentivos

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:

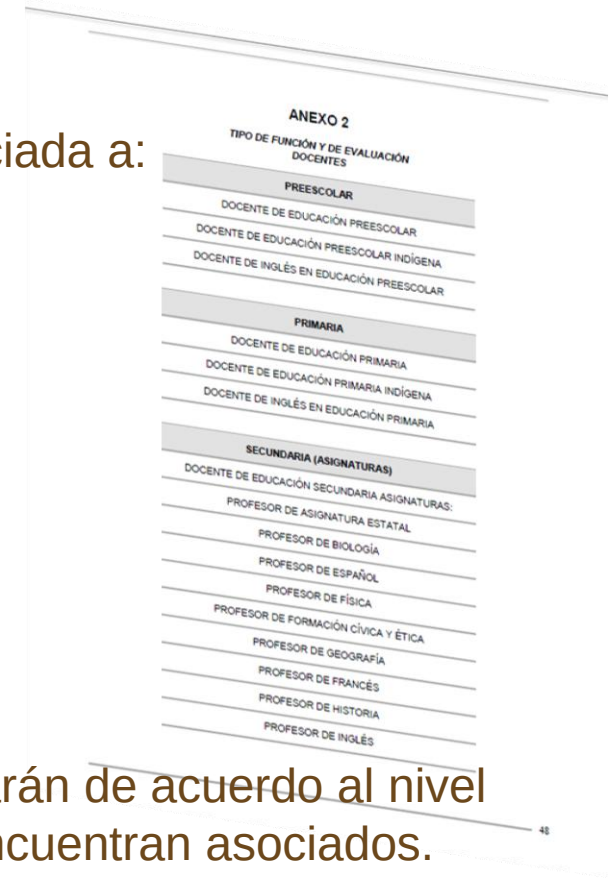
La función



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**)**

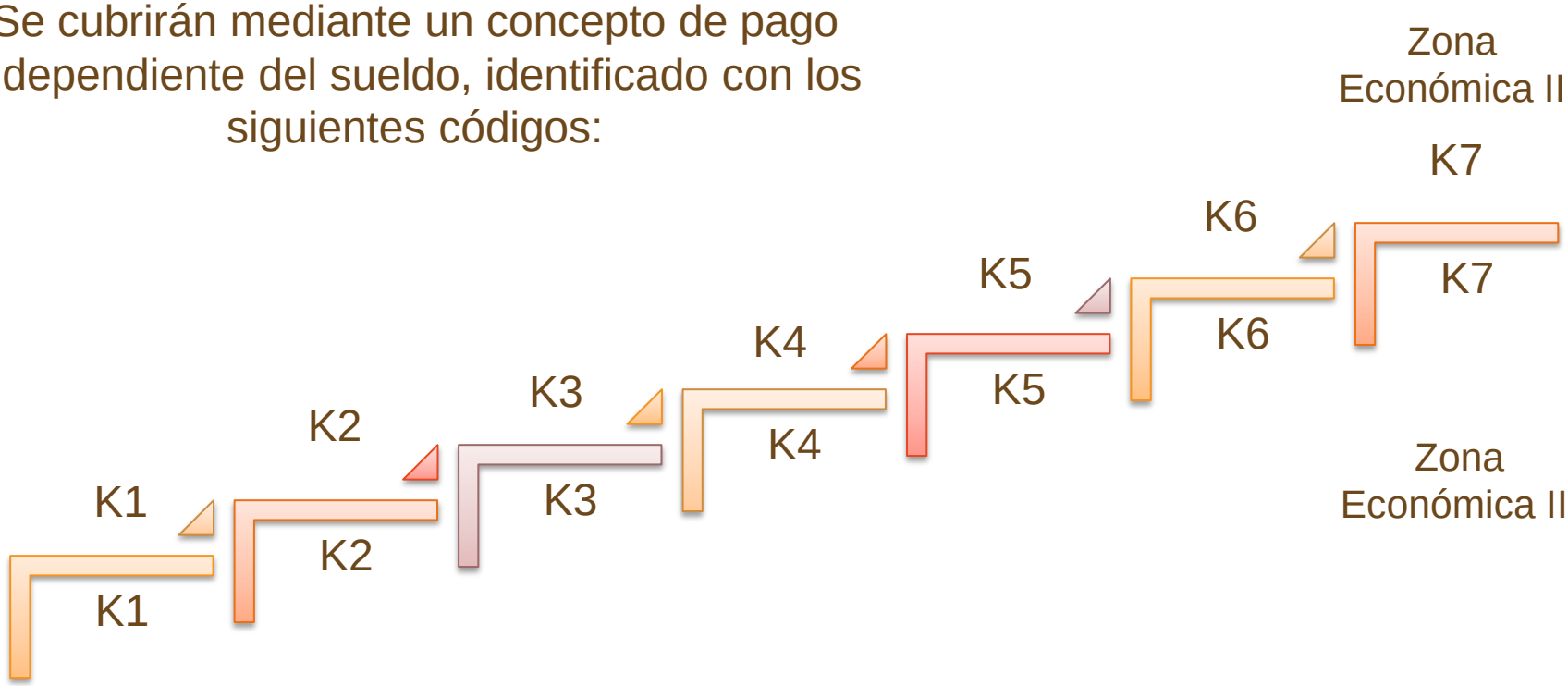
ISSSTE

PENSIONISSSTE

Incentivos

Comparativo

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



Incentivos

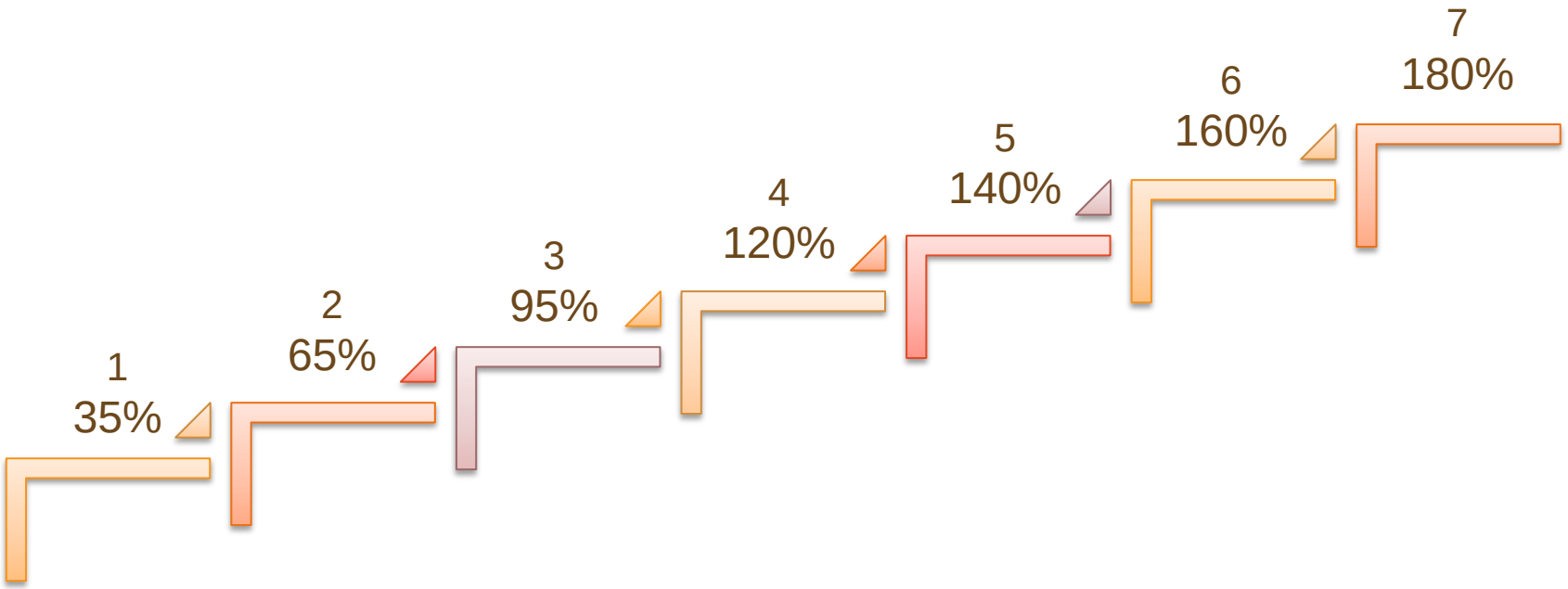
- El importe de los niveles de incentivo se actualizará anualmente conforme a los incrementos que para el sueldo base determine el Ejecutivo Federal.

- 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.

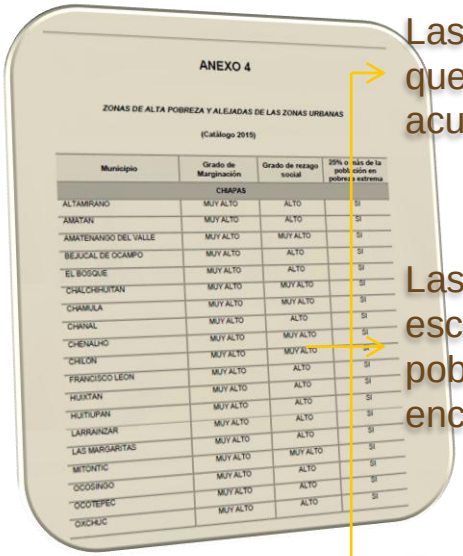
Incentivos

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



Incentivos

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



ANEXO 4

ZONAS DE ALTA POBREZA Y ALEJADAS DE LAS ZONAS URBANAS

(Catálogo 2015)

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
CHIAPAS			
ALTAMIRANO	MUY ALTO	ALTO	SI
AMATAN	MUY ALTO	ALTO	SI
AMATENANGO DEL VALLE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
BEJUCAL DE OCAMPO	MUY ALTO	ALTO	SI
EL BOSQUE	MUY ALTO	ALTO	SI
CHALCHIHUITAN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHAMULA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHANAL	MUY ALTO	ALTO	SI
CHENALHO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHILON	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
FRANCISCO LEON	MUY ALTO	ALTO	SI
HUIXTAN	MUY ALTO	ALTO	SI
HUITIUPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
LARRAINZAR	MUY ALTO	ALTO	SI
LAS MARGARITAS	MUY ALTO	ALTO	SI
MITONTIC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
OCOSINGO	MUY ALTO	ALTO	SI
OCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
OXCHUC	MUY ALTO	ALTO	SI

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.

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.

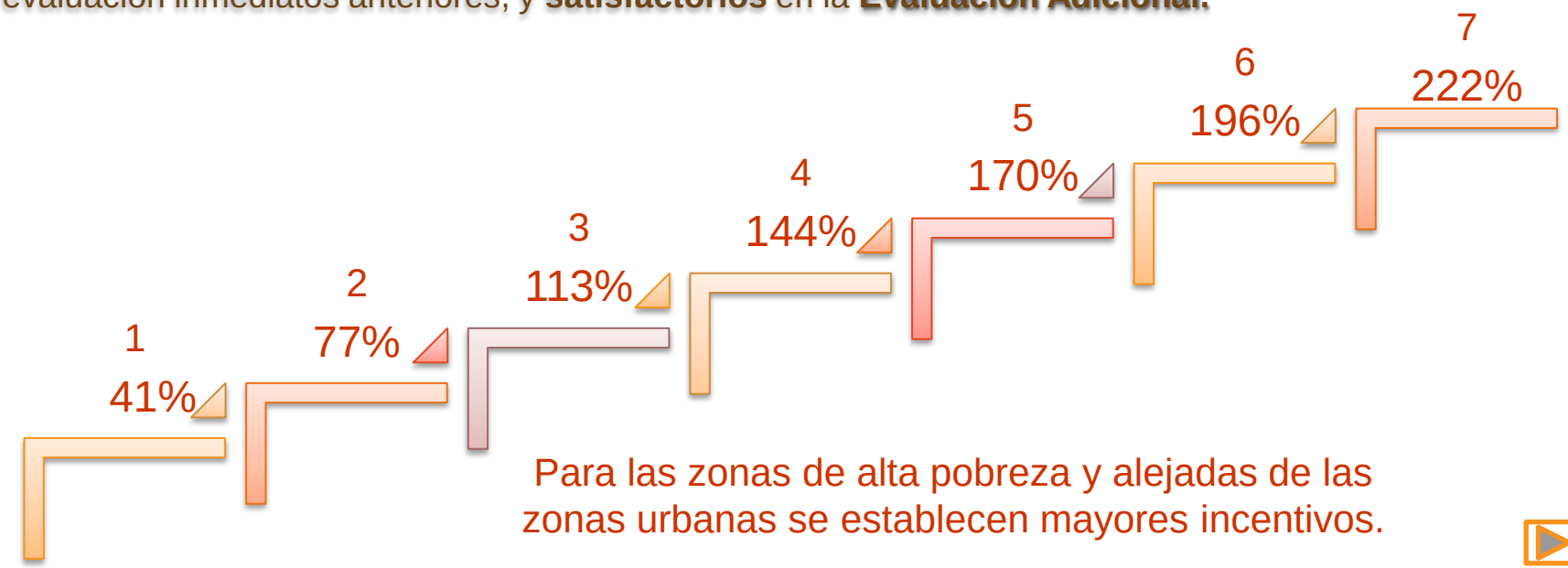
Es facultad de la CNSPD autorizar las localidades que se encuentren en estos supuestos comprendidos en la LGSPD, y que no se consideren en el Decreto referido, a partir de las propuestas que justifiquen y presenten las AEL.

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.

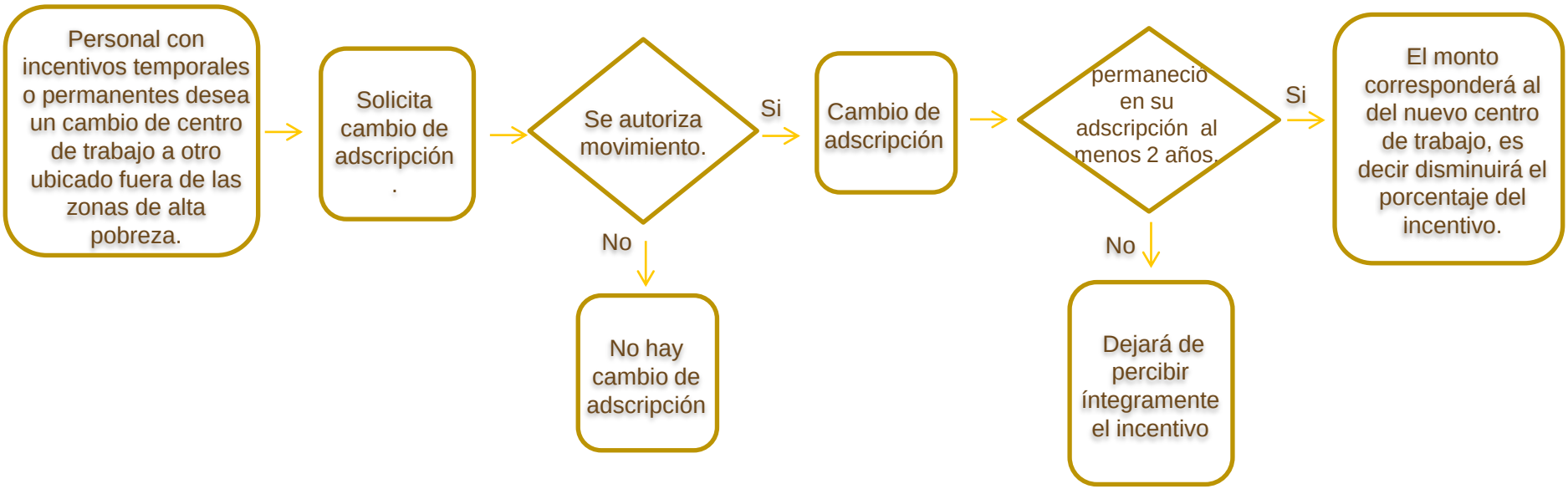
Para el ascenso a los subsecuentes niveles el personal deberá acreditar un **incremento** en los resultados de la **Evaluación del Desempeño**, con respecto a los alcanzados en los procesos de evaluación inmediatos anteriores, y **satisfactorios** en la **Evaluación Adicional.**



Para las zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas se establecen mayores incentivos.

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

	Deberá participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos
1. Personal que se desempeña en un mismo plantel con una categoría de subdirector, y además tiene asignadas 6 horas en física.	A. Participará por adscripción (2).
2. Personal con nombramiento de técnico docente con 20 hrs. y una categoría 20 hrs. de español que labora en un solo centro de trabajo.	B. Participará por adscripción (2) y tipo de evaluación (2).
3. Docente que imparte matemáticas, tiene asignadas 20 hrs. en un centro de trabajo y 15 en otro.	C. Participará por función (2), adscripción (2) y tipo de evaluación (2).
4. Docente que imparte 20 hrs. de Español y 16 de Formación Cívica y Ética en el mismo centro de trabajo.	D. No participa su situación es irregular porque excede la compatibilidad horaria.
5. Docente que imparte 6 hrs. de artísticas en una escuela y 18 de Ciencias Naturales en otra.	E. Participará por función (2) y tipo de evaluación (2).
6. Docente que labora en un centro escolar con categoría de director y en otro con una categoría docente de jornada.	F. Participará por tipo de evaluación (2).

Respuestas

Pregunta	Respuesta
1	a
2	b
3	d
4	Verdadero
5	Falso
6	Verdadero
7	Falso
8	Verdadero
9	Verdadero
10	Resultados de la Relación de columnas: 1 D 2 E 3 A 4 F 5 B 6 C

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

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.

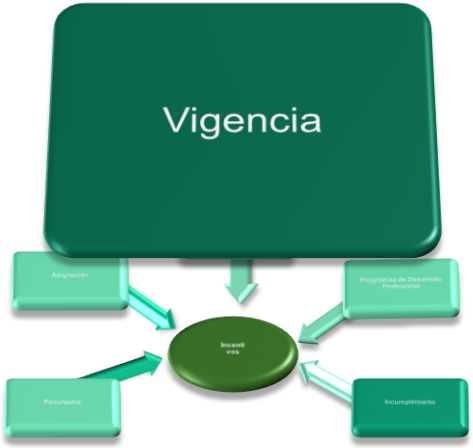
Asignación de Incentivos



- 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.

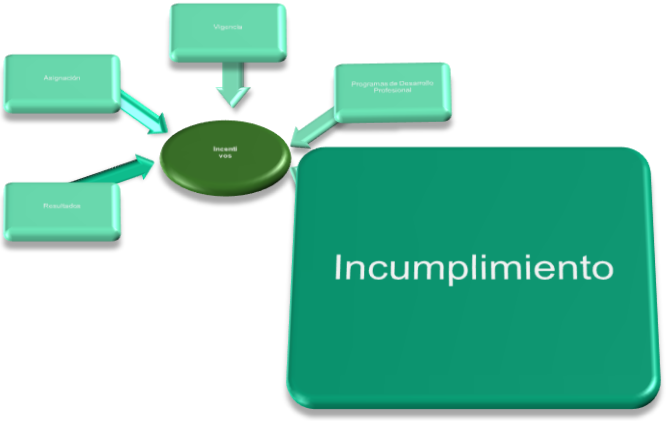


- La oferta de Desarrollo Profesional debe vincularse a las funciones que desempeñe el personal y comprenderá, entre otros:

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 VIII. 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

Evaluación

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

Evaluación

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

Evaluación

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

Evaluación

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	☐

Evaluación

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	☐

Respuestas

Preguntas	Respuestas
1	**c**
2	**c**
3	**a**
4	**a**
5	**a**
6	**c**
7	**d**
8	**c**
9	**c**
10	**Función, tipo de evaluación y sostenimiento**
11	**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

Módulo IX

Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

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:

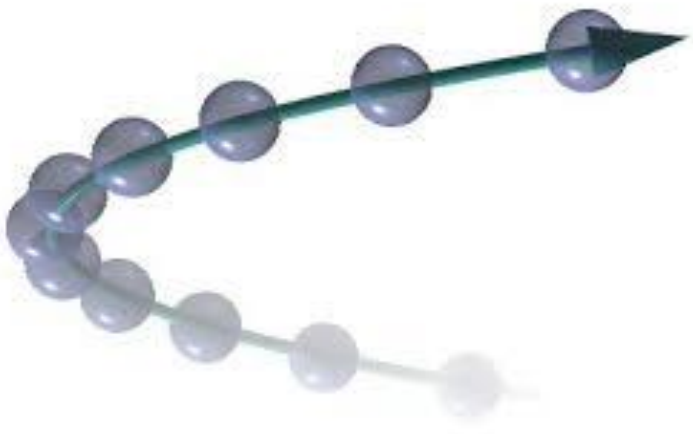
- Ley General del Servicio Profesional Docente.

- 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 especificas de cada tipo de movimiento.

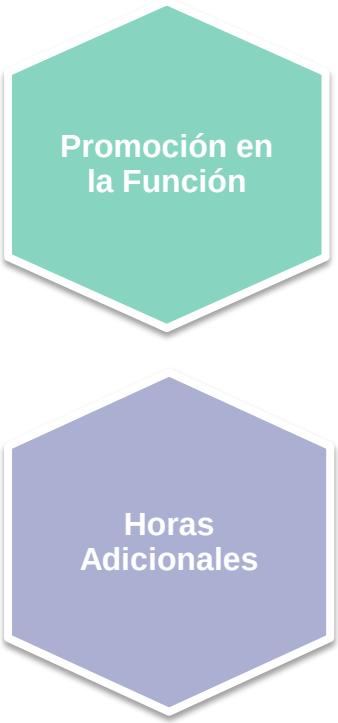
Con el propósito de clarificar la compresión del contenido de este apartado, inicialmente se explicarán los diferentes procesos previstos en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD).



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 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.

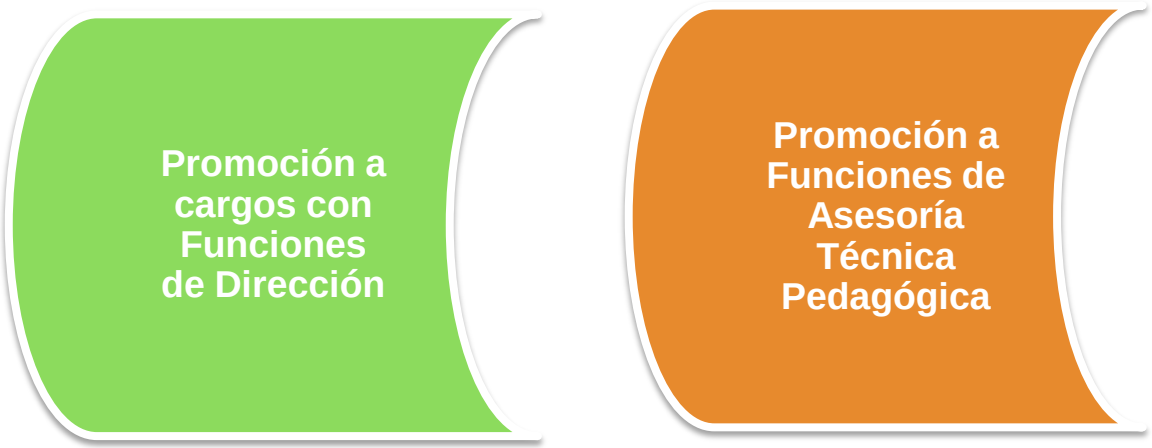
Trayectorias e Incidencias

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:



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

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:



- **ATP Temporal**
- **Tutoría y Asesoría Técnica**

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

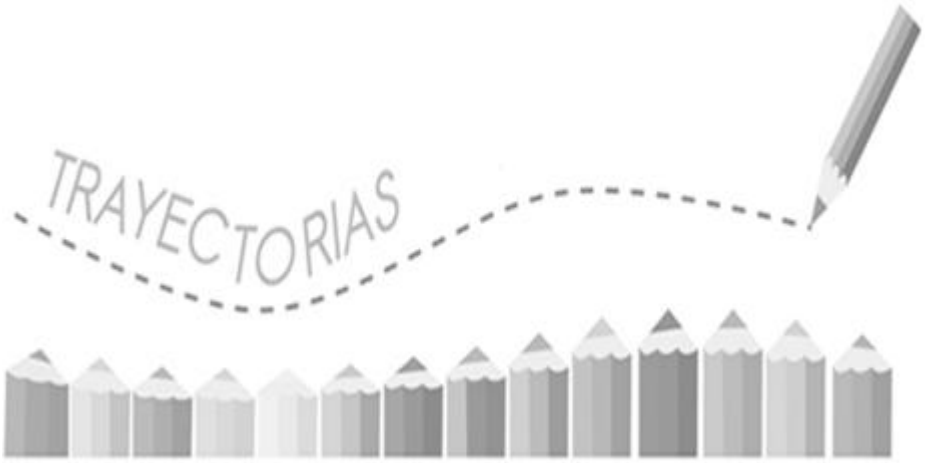
Ya se revisaron los principales procesos que establece la LSPD para que el personal pueda ser reconocido y obtener Incentivos.

Ahora explicaremos que implicaciones tienen estos procesos para el programa de Promoción en la Función por Incentivos.

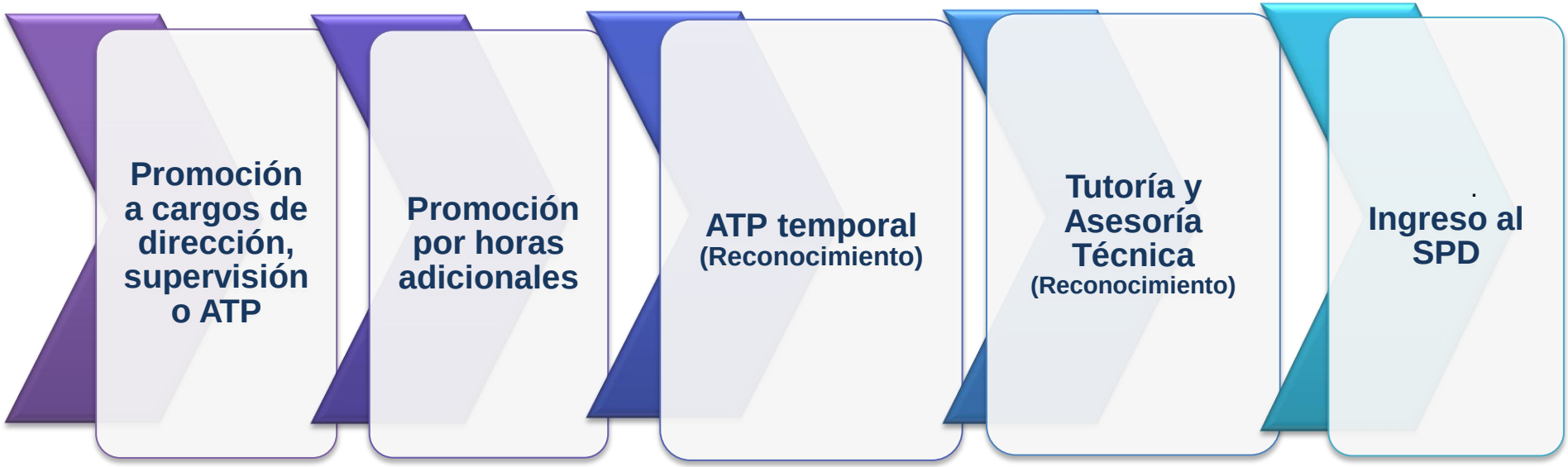
Trayectorias e Incidencias

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



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 a cargos de dirección, supervisión o ATP

Promoción por horas adicionales

- 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:



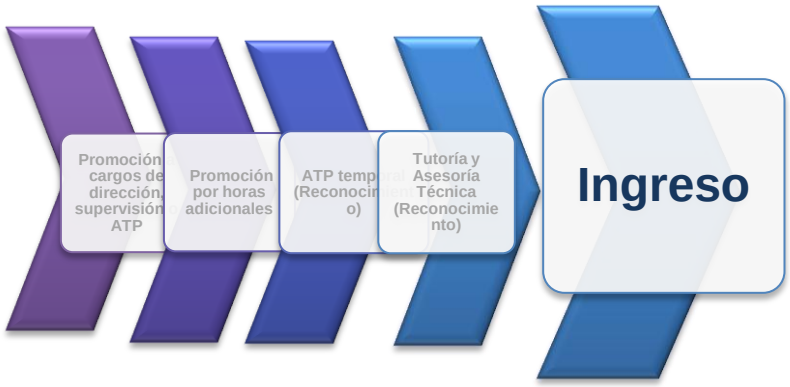
- Quien participe de estos reconocimientos será sujeto de incentivo por las funciones y jornada adicionales que realice, en relación con las funciones docentes, técnico docentes o de dirección que desempeña en atención a la (s) plaza (s) que ocupa y nombramiento que ostenta.
- Quien se encuentre en estas condiciones, podrá participar para acceder al programa de Promoción en la Función por Incentivos y sí 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

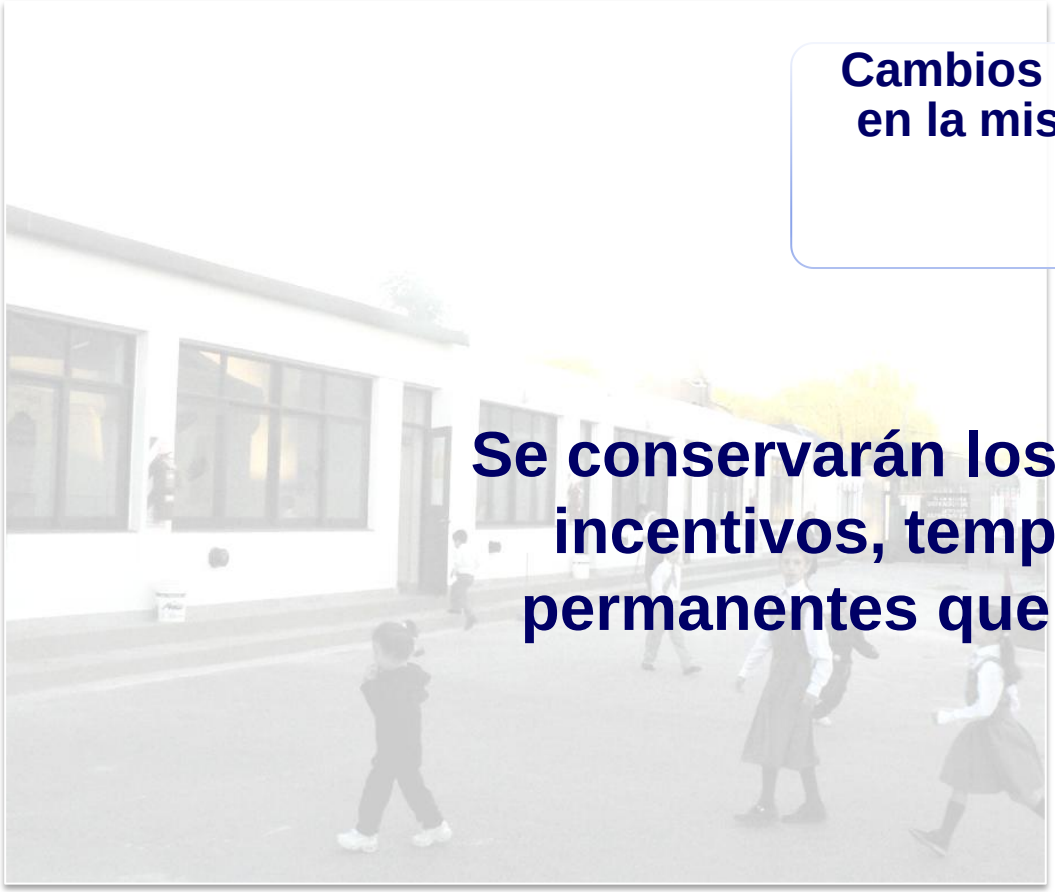
5



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.

Incidencias

3



Licencias con goce de sueldo

Se conservará el pago íntegro de los niveles de incentivos.

Incidencias

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.

Evaluación

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.

Respuestas

Preguntas	Respuestas
1	d
2	a
3	b
4	Falso
5	Verdadero
6	Verdadero
7	Falso
8	Verdadero
9	Falso
10	Resultados de la Relación de columnas: 1 C 2 B 3 D 4 A

Participantes

En este módulo obtuve los siguientes resultados:





SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CNSPD
Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente



Curso-Taller

Módulo X

Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica

www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx



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.

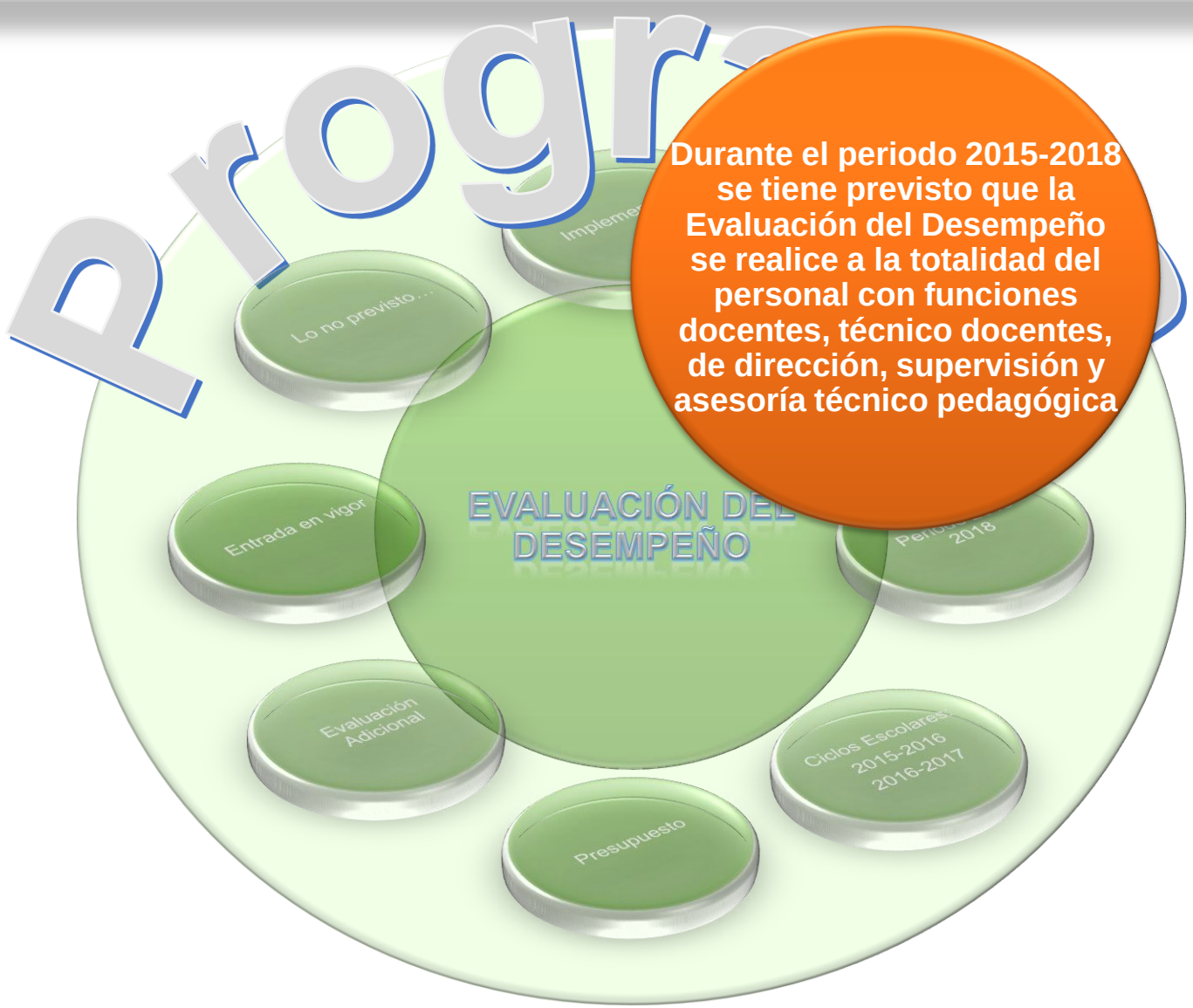
Generales


Programa
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
Implementación
Evaluación a la totalidad de la población
Periodo 2015-2018
Ciclos Escolares: 2015-2016 2016-2017
Presupuesto
Evaluación Adicional
Entrada en vigor
Lo no previsto…

Generales


La implementación del Programa se llevará a cabo de forma gradual, vinculada al avance de la Evaluación del Desempeño
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
Entrada en vigor
Periodo 2015-2018
Evaluación Adicional
Ciclos Escolares 2015-2016 2016-2017
Presupuesto

Generales



Durante el periodo 2015-2018 se tiene previsto que la Evaluación del Desempeño se realice a la totalidad del personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnico pedagógica

Generales



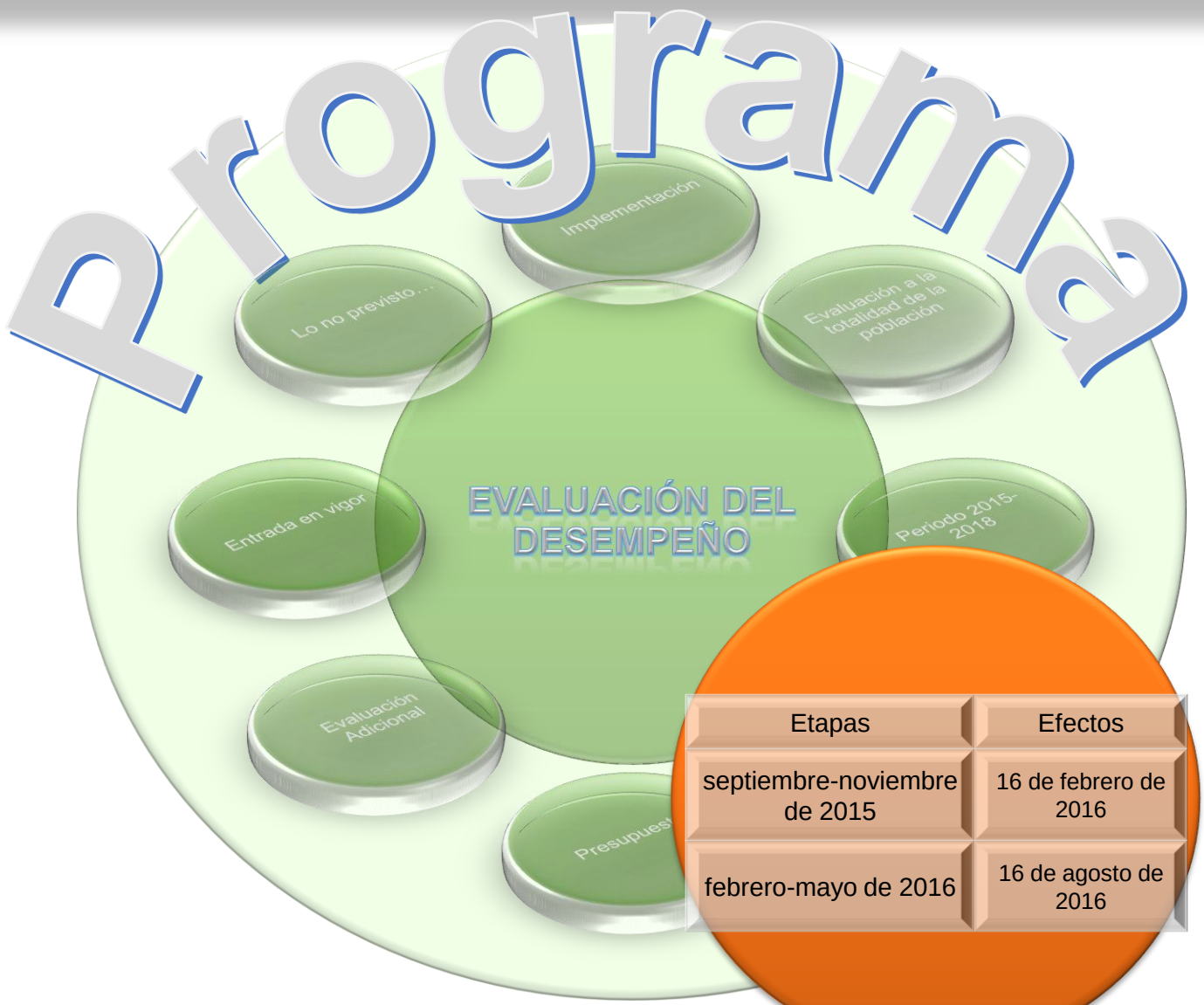
Los incentivos del programa de Promoción en la Función, durante el periodo 2015-2018, se asignarán exclusivamente con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño

Generales



En el ciclo escolar 2015-2016, la Evaluación del Desempeño se efectuará en dos etapas y los efectos para la Promoción en la Función serán:

Generales



Etapas	Efectos
septiembre-noviembre de 2015	16 de febrero de 2016
febrero-mayo de 2016	16 de agosto de 2016

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



Los incentivos del programa de Promoción en la Función se asignarán de conformidad con el presupuesto disponible

Generales



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

Generales


Programa
El programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica, se publicó en el portal electrónico de la SEP el 31 de mayo de 2015 y entró en vigor desde esa fecha y en el DOF el 17 de junio de 2015.
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
Implementación
Evaluación a la totalidad de la población
Periodo 2015-2018
Ciclos Escolares 2015-2016 2016-2017
Presupuesto
Adicional

Generales

Lo no previsto en las reglas de este Programa, será resuelto por la CNSPD y el INEE, de acuerdo a sus ámbitos de competencia



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 especificas para la administración de los estímulos de CM.

Generales



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".**

Generales

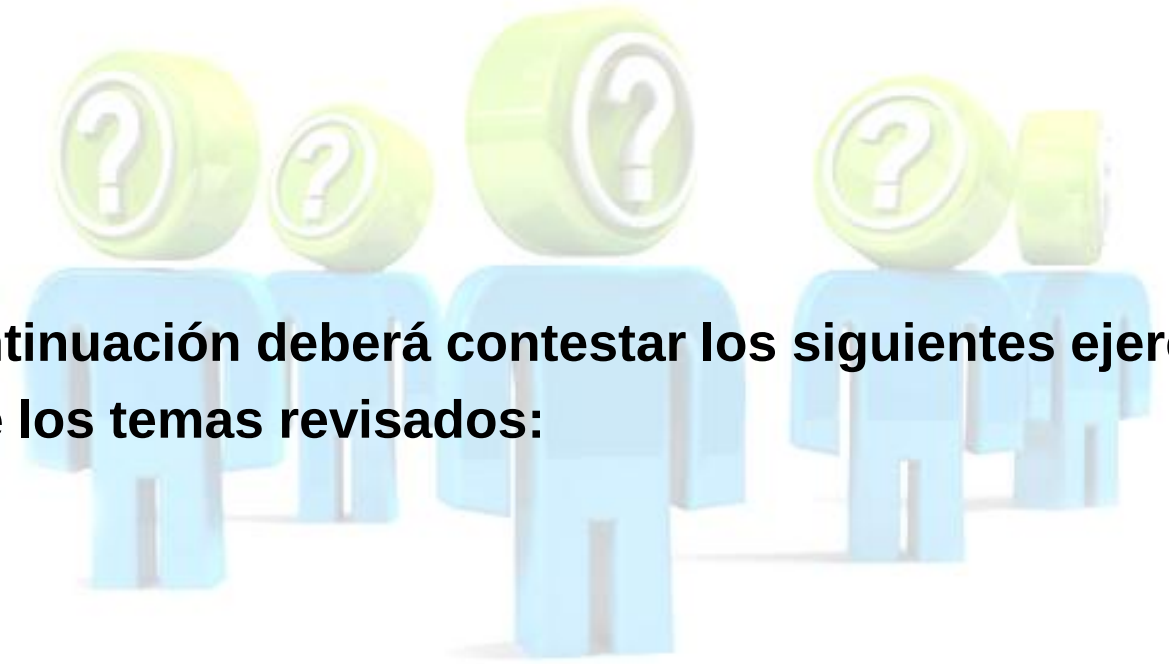
IMPORTANTE

- **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

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

Respuestas

Pregunta	Respuesta
1	a
2	b
3	d
4	b
5	d
6	Falso
7	Verdadero
8	Verdadero
9	Verdadero
10	Verdadero
11	Falso
12	Verdadero

Resultados

En este módulo obtuve los siguientes resultados:





SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CNSPD
Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente



Felicidades!!! usted ha concluido el Curso

www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx