

**ACUERDO por el que se establece el Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica y se emiten las reglas para su operación.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Educación Pública.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 14, 16, y 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 21 de la Ley General de Educación, y 10, fracción VI, 34, 35, 36, 37, 38 y 39 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, y 4, Apartado A, fracción VI y 6, fracción XVII del Decreto por el que se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de noviembre de 2013, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que el ingreso al servicio docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado, se llevarán a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de conocimientos y capacidades. Asimismo, se prevé que la ley reglamentaria fijará los criterios, términos y condiciones de la evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional docente con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación;

Que el 11 de septiembre de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General del Servicio Profesional Docente, la cual tiene por objeto regular el Servicio Profesional Docente en la educación básica y media superior que imparte el Estado; establecer los perfiles, parámetros e indicadores que sirvan de referente para la buena práctica profesional docente, así como regular los derechos y obligaciones derivados del mismo;

Que el artículo 37 de la Ley General del Servicio Profesional Docente prevé que las autoridades educativas locales operarán, conforme a las reglas que emita esta Dependencia del Ejecutivo Federal, un programa para que el personal que realiza funciones de docencia, dirección y supervisión en educación básica, pueda obtener incentivos adicionales, permanentes o temporales, sin que ello implique un cambio de funciones;

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece “un México con Educación de Calidad” como una de las Metas Nacionales para lograr que nuestro país alcance su máximo potencial, la cual plantea entre otros objetivos el de desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad, para lo cual se adoptó la estrategia de establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y de apoyo técnico-pedagógico, para lo cual plantea entre sus líneas de acción la de estimular el desarrollo profesional de los maestros, centrado en la escuela y en el aprendizaje de los alumnos, en el marco del Servicio Profesional Docente;

Que el Programa Sectorial de Educación 2013-2018 tiene como objetivo número 1 el de “Asegurar la calidad de los aprendizajes en la educación básica y la formación integral de todos los grupos de la población”, el cual incluye entre sus estrategias la de “Fortalecer la formación inicial y el desarrollo profesional docente centrado en la escuela y el alumno, y entre sus líneas de acción la de “Fortalecer la profesionalización docente en la educación básica mediante la ejecución de las acciones previstas en la Ley General del Servicio Profesional Docente;

Que la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública que tiene por objeto ejercer las atribuciones que corresponden a la Secretaría de Educación Pública en materia del Servicio Profesional Docente, y

Que a efecto de cumplir con lo dispuesto en los artículos 37 de la Ley General del Servicio Profesional Docente y 4, Apartado A, fracción VI del Decreto por el que se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, he tenido a bien expedir el siguiente

**ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROGRAMA DE PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN POR INCENTIVOS EN EDUCACIÓN BÁSICA Y SE EMITEN LAS REGLAS PARA SU OPERACIÓN**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se establece el Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica y se emiten las reglas para su operación.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** Publíquese en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.-** De conformidad con lo dispuesto por el Décimo Primero Transitorio de la Ley General del Servicio Profesional Docente, el Programa de Carrera Magisterial concluye en esta fecha.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los treinta y un días del mes de mayo de dos mil quince.-  
El Coordinador Nacional del Servicio Profesional Docente, **Ramiro Álvarez Retana**.- Rúbrica.

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

México, 31 de mayo de 2015

**ÍNDICE**

PRESENTACIÓN

- I. MARCO LEGAL
- II. PRINCIPIOS RECTORES
- III. OBJETIVOS
- IV. DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS
- V. PROCESOS DE EVALUACIÓN
- VI. PARTICIPANTES
- VII. INCENTIVOS
- VIII. ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS
- IX. TRAYECTORIAS E INCIDENCIAS
- X. GENERALES

ANEXOS

**PRESENTACIÓN**

Con la expedición de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), el 11 de septiembre de 2013, se creó una estrategia para transformar la Educación Básica y Media Superior públicas, mediante la cual el Estado ratifica su rectoría en la educación con el propósito de, entre otros aspectos, mejorar el desempeño de los docentes para contribuir al logro de los máximos niveles de aprendizaje de los alumnos.

La LGSPD establece tres procesos y un mecanismo para normar la trayectoria profesional del personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, supervisión y de asesoría técnica pedagógica: Ingreso, Promoción y Permanencia, así como Reconocimiento.

Define también a la evaluación, a la formación continua y el desarrollo profesional, como los ejes fundamentales para fortalecer el desempeño del personal y, consecuentemente, la calidad del servicio educativo. La evaluación, por disposición Constitucional, es definida y supervisada por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) que, en su carácter de organismo público autónomo, asegura objetividad, transparencia e imparcialidad en su desarrollo.

Para el proceso de Promoción la LGSPD considera cuatro vertientes: promoción a cargos de dirección o supervisión; promoción a funciones de asesoría técnica pedagógica; promoción de horas adicionales, y promoción en la función; esta última, como mandata la propia Ley, sustituirá al programa de Carrera Magisterial que operó desde el ciclo escolar 1992-1993 hasta el 2013-2014.

Como se especifica en el Artículo 37 de la LGSPD, corresponde a la Secretaría de Educación Pública (SEP), establecer el programa de Promoción en la Función; al INEE, aprobar los componentes de las evaluaciones, y a las Autoridades Educativas Locales (AEL), su operación, de conformidad con las reglas que establezca la SEP.

La instancia facultada de la SEP para atender esta obligación es la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), la cual establece en el presente documento las reglas que deberán ser observadas por los participantes en el programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica.

En este contexto, considerando lo dispuesto en la LGSPD, así como las experiencias nacionales e internacionales en materia de incentivos, se presentan las reglas del Programa, el cual considera cuatro aspectos fundamentales:

1. Procesos de evaluación, mediante los cuales se asegura que únicamente quienes destaquen en su Desempeño y obtengan resultados sobresalientes en la Evaluación Adicional que determine el INEE, accedan al primer nivel del incentivo, confirmen y asciendan a los siguientes.

2. Monto del incentivo, que motive la participación de los trabajadores y estimule la mejora continua de su desempeño y, consecuentemente, contribuya a incrementar el nivel de aprendizaje de los alumnos.
3. Niveles de incentivo, con porcentajes de despegue para cada uno de ellos; abarcan la vida laboral de los participantes, a efecto que durante toda su trayectoria profesional estén motivados para superarse.
4. Opciones claras de desarrollo profesional, que impulsen las fortalezas del personal, indispensables para la mejora de la práctica educativa.

## **I. MARCO LEGAL**

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Artículo 3.** Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado –Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios–, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

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

(...)

**II.** El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

- a) Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;
- b) Será nacional, en cuanto –sin hostilidades ni exclusivismos– atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura;
- c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos, y
- d) Será de calidad, con base en el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos;

**III.** Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de los Estados y del Distrito Federal, así como de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, los maestros y los padres de familia en los términos que la ley señale. Adicionalmente, el acceso al servicio docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado, se llevarán a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan. 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. Serán nulos todos los accesos y promociones que no sean otorgados conforme a la ley. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable a las Instituciones a las que se refiere la fracción VII de este artículo; (...)

**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. El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación será un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Corresponderá al Instituto evaluar la calidad,

el desempeño y resultados del sistema educativo nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. Para ello deberá:

- a) Diseñar y realizar las mediciones que correspondan a componentes, procesos o resultados del sistema;
- b) Expedir los lineamientos a los que se sujetarán las autoridades educativas federal y locales para llevar a cabo las funciones de evaluación que les corresponden, y
- c) Generar y difundir información y, con base en ésta, emitir directrices que sean relevantes para contribuir a las decisiones tendientes a mejorar la calidad de la educación y su equidad, como factor esencial en la búsqueda de la igualdad social.

(...)

#### **Artículo 73. El Congreso tiene facultad:**

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

#### **Transitorios**

**Quinto.** Para el debido cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 3o. 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 para dar mayor pertinencia y capacidades al sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros, en el marco de la creación de un servicio profesional 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, y (...)

#### **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 y, para la educación básica y media superior, deberán observar lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Para garantizar la calidad de la educación obligatoria brindada por los particulares, las autoridades educativas, en el ámbito de sus atribuciones, evaluarán el desempeño de los maestros que prestan sus servicios en estas instituciones. Para tal efecto, dichas autoridades deberán aplicar evaluaciones del desempeño, derivadas de los procedimientos análogos a los determinados por los lineamientos emitidos por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, para evaluar el desempeño de los docentes en educación básica y media superior en instituciones públicas. Las autoridades educativas otorgarán la certificación correspondiente a los maestros que obtengan resultados satisfactorios y ofrecerán cursos de capacitación y programas de regularización a los que presenten deficiencias, para lo cual las instituciones particulares otorgarán las facilidades necesarias a su personal.

(...)

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 a los educadores que se destaquen en el ejercicio de su profesión y, en general, realizarán actividades que propicien mayor aprecio social por la labor desempeñada por los maestros. Además, establecerán mecanismos de estímulo a la labor docente con base en la evaluación.

El otorgamiento de los reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas que se otorguen al personal docente en instituciones establecidas por el Estado en educación básica y media superior, se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente.

#### **Ley General del Servicio Profesional Docente**

#### **CAPÍTULO II**

#### **De la Distribución de Competencias**

**Artículo 7.** En materia del Servicio Profesional Docente, para la Educación Básica y Media Superior, corresponden al Instituto las atribuciones siguientes: (...)

**Fracción IX.** Aprobar los componentes de la evaluación del programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley, y (...)

**Artículo 10.** Corresponden a la Secretaría las atribuciones siguientes: (...)

**Fracción VI.** Establecer el programa y expedir las reglas a que se refiere el artículo 37 de esta Ley; (...)

## **CAPÍTULO V**

### **De la Promoción en la Función**

**Artículo 34.** Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto regular las promociones distintas a las previstas para cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

**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, según se establezca en los programas correspondientes.

**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 de Dirección y de Supervisión, según sea el caso;

**II.** Considerar Incentivos temporales o permanentes;

**III.** Ofrecer mecanismos de acceso al desarrollo profesional;

**IV.** Fomentar el mejoramiento en el desempeño para lograr el máximo logro de aprendizaje en los educandos;

**V.** Garantizar la idoneidad de conocimientos, capacidades y aptitudes necesarias tomando en cuenta el desarrollo de la función, la formación, capacitación y actualización en relación con el perfil requerido, los méritos docentes o académico-directivos, la ética en el servicio, la antigüedad en el puesto inmediato anterior al que aspira y los demás criterios y condiciones establecidos en las convocatorias, y

**VI.** Generar incentivos para atraer al Personal Docente con buen desempeño en el ejercicio de su función a las escuelas que atiendan a los estudiantes provenientes de los hogares más pobres y de las zonas alejadas a los centros urbanos.

**Artículo 37.** Las Autoridades Educativas Locales operarán, conforme a las reglas que emita la Secretaría, un programa para que el personal que en la Educación Básica realiza funciones de docencia, dirección o supervisión pueda obtener Incentivos adicionales, permanentes o temporales, sin que ello implique un cambio de funciones.

La participación en ese programa será voluntaria e individual y el personal de que se trate tendrá la posibilidad de incorporarse o promoverse si cubre los requisitos y se evalúa conforme a lo previsto en los artículos 38 y 39 de esta Ley y en las demás disposiciones aplicables.

El Instituto aprobará los componentes de evaluación y la Secretaría establecerá el programa a que se refiere este artículo, conforme a la disponibilidad presupuestal.

**Artículo 38.** Serán beneficiarios del programa a que se refiere el artículo anterior quienes:

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

**II.** Se sometan a los procesos de evaluación adicionales que, en su caso, se indiquen, y

**III.** Reúnan las demás condiciones que se establezcan en el programa.

En las reglas para la determinación de los beneficiarios, la Secretaría dará preferencias al personal que trabaje en zonas que presenten altos niveles de pobreza.

**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 y se especificarán los Incentivos que correspondan a cada nivel. Para avanzar de un nivel a otro se requerirá demostrar un incremento en el desempeño que lo justifique, conforme a lo previsto en el programa.

Los beneficios del programa tendrán una vigencia hasta de cuatro años cuando se trate de una incorporación al primer nivel. Para confirmar el nivel o ascender al siguiente, el beneficiario deberá obtener en los procesos de evaluación de desempeño resultados iguales o superiores a los que para estos efectos determine el Instituto, someterse a los procesos de evaluación adicionales que, en su caso, se especifiquen y reunir las demás condiciones previstas en las reglas del programa.

Una vez que el personal ha alcanzado el segundo o sucesivos niveles, la vigencia de los beneficios del nivel que corresponda será de hasta cuatro años, pero los beneficios del nivel anterior serán permanentes. Para efectos de confirmación o ascenso de nivel, aplicará lo previsto en el párrafo anterior.

El acceso al primer nivel del programa y el avance de niveles estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal.

**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.

#### **TÍTULO CUARTO**

##### **De las Condiciones Institucionales**

#### **CAPÍTULO I**

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

(...)

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

- I. Favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación;
- II. Ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo del personal;
- III. Ser pertinente con las necesidades de la Escuela y de la zona escolar;
- IV. Responder, en su dimensión regional, a los requerimientos que el personal solicite para su desarrollo profesional;
- V. Tomar en cuenta las evaluaciones internas de las escuelas en la región de que se trate, y
- VI. Atender a los resultados de las evaluaciones externas que apliquen las Autoridades Educativas, los Organismos Descentralizados y el Instituto.

El personal elegirá los programas o cursos de formación en función de sus necesidades y de los resultados en los distintos procesos de evaluación en que participe.

El Instituto emitirá los lineamientos conforme a los cuales las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados llevarán a cabo la evaluación del diseño, de la operación y de los resultados de la oferta de formación continua, actualización y desarrollo profesional, y formulará las recomendaciones pertinentes.

Las acciones de formación continua, actualización y desarrollo profesional se adecuarán conforme a los avances científicos y técnicos.

#### **TRANSITORIOS**

(...)

**Décimo Primero.** 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 del año 2015.

Lo anterior, sin perjuicio de que antes de esa fecha la Secretaría ajuste los factores, puntajes e instrumentos de evaluación de Carrera Magisterial y, en general, realice las acciones que determine necesarias para transitar al programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley.

Los beneficios adquiridos por el personal que participa en Carrera Magisterial no podrán ser afectados en el tránsito al programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley.

La XXII etapa de Carrera Magisterial para los docentes de Educación Básica se desahogará en los términos señalados por la convocatoria correspondiente a dicha etapa.

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

**Artículo 28.** En materia de Servicio Profesional Docente, para la educación básica y media superior que imparta el Estado, corresponden al Instituto las atribuciones siguientes:

**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 (...)

#### **II. PRINCIPIOS RECTORES**

1. La Secretaría de Educación Pública, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, es la instancia responsable de emitir las reglas para la operación y supervisión de la Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica que imparta el Estado.
2. El Servicio Profesional Docente (SPD), mediante el programa de Promoción en la Función por Incentivos, impulsa la calidad de la educación, el compromiso y constancia del personal, así como el desempeño destacado y sobresaliente en sus funciones.
3. El personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, que obtenga resultados destacados en la Evaluación del Desempeño y sobresalientes en la Evaluación Adicional, será acreedor de incentivos económicos, de conformidad con las reglas establecidas en este Programa.
4. La participación en el Programa es voluntaria e individual; quienes opten por inscribirse asumen las obligaciones de conocer y cumplir las reglas que lo regulan.
5. El acceso al primer nivel de incentivo, la confirmación y ascenso a los subsecuentes, no implican cambio en la función; los participantes continuarán desempeñando las funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión o asesoría técnica pedagógica; se desarrollarán profesionalmente, mejorarán su práctica educativa y sus condiciones de vida.
6. Los incentivos son económicos, de carácter temporal o permanente, estos últimos los puede conservar el participante durante toda su vida laboral. Son independientes al sueldo, con repercusiones en aguinaldo y prima vacacional y se consideran para efectos de la seguridad social.
7. Quienes alcancen resultados con nivel de bueno en la Evaluación del Desempeño y satisfactorios en la Evaluación Adicional, y laboren en planteles ubicados en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, recibirán porcentajes mayores de incentivos, en los términos establecidos en este Programa.
8. La asignación de incentivos en esta promoción estará sujeta a los resultados en los procesos de Evaluación del Desempeño y en la Evaluación Adicional, así como al presupuesto anual disponible, tanto del ámbito federal como estatal.  

El Programa de Promoción en la Función por Incentivos operará a partir del presupuesto regularizable de Carrera Magisterial, del propio programa, así como de los recursos que adicionalmente se autoricen.
9. Los beneficiarios de este Programa, podrán optar por participar en las diferentes promociones y reconocimientos establecidos en la LGSPD.
10. A la entrada en vigor de este Programa, el personal incorporado a Carrera Magisterial conservará el monto del estímulo que ostenta, con las repercusiones aprobadas, sin que dicho monto sea sujeto de cualquier modificación durante toda su vida laboral, de conformidad con lo dispuesto en la LGSPD.

### **III. OBJETIVOS**

1. 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.
2. Fortalecer la práctica profesional al asegurar, con base en los procesos de evaluación, la prestación eficaz y eficiente del servicio educativo.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

### **IV. DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS**

En este capítulo 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 CNSPD, el INEE y las AEL, en la operación del programa de Promoción en la Función por Incentivos.

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.

## 1. COORDINACIÓN NACIONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

- 1.1. Establecer el programa de Promoción en la Función por Incentivos y sus reglas de operación, para el personal que realiza funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, a efecto de mejorar la calidad de la Educación Básica que imparte el Estado.
- 1.2. Determinar los perfiles para la Evaluación del Desempeño, e integrar las propuestas para su presentación al INEE, conjuntamente con las etapas, aspectos, métodos e instrumentos, con la participación de las AEL.
- 1.3. Establecer mecanismos de coordinación con las AEL para la definición de parámetros e indicadores.
- 1.4. Determinar anualmente, a partir de las propuestas presentadas por la AEL, la relación de escuelas y del personal que se ubica en localidades de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, con base en los criterios establecidos en este Programa.
- 1.5. Diseñar los instrumentos para los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional para la Promoción en la Función por Incentivos del personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.
- 1.6. Emitir la convocatoria marco para la Promoción en la Función por Incentivos.
- 1.7. Aplicar la Evaluación del Desempeño, así como la Evaluación Adicional, con participación de la AEL, en los términos que determine el INEE.
- 1.8. Establecer o convenir los mecanismos para la participación de representantes de instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, de la sociedad civil y padres de familia, como observadores en los procesos de evaluación, que se desarrollen en el marco del Programa.
- 1.9. Integrar las bases de datos por entidad federativa, sostenimiento, nivel, servicio educativo, modalidad, asignatura, tecnología y taller con el registro de los participantes, los resultados de los procesos de las evaluaciones del personal que realiza funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica acreedor a los incentivos.
- 1.10. Publicar por entidad federativa, sostenimiento y tipo de evaluación, los resultados del personal que realiza funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y de asesoría técnica pedagógica, sujetos a Promoción en la Función por Incentivos, con base en los resultados de los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional, así como de conformidad con la disponibilidad presupuestal.
- 1.11. Poner a disposición de los participantes sus resultados individualizados de los procesos de evaluación para la Promoción en la Función por Incentivos.
- 1.12. Notificar a las AEL el impacto presupuestal de los resultados de la Promoción en la Función por Incentivos.
- 1.13. Supervisar el pago del incentivo y controlar que el mismo se asigne sólo a quienes han acreditado ese derecho, así como registrar las bajas que se generen.
- 1.14. Controlar los registros del personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que accedió, confirmó su nivel, ascendió a otro, lo perdió o causó baja del servicio público educativo.
- 1.15. Impulsar con la AEL los programas de desarrollo profesional para el personal en funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, durante la vigencia de los incentivos.
- 1.16. Determinar anualmente los montos y su distribución a las entidades federativas, de los recursos autorizados al Programa, en los sostenimientos federal y federalizado.
- 1.17. Promover con las AEL el cumplimiento de los derechos que asisten al personal de sostenimiento estatal que haya obtenido resultados destacados y sobresalientes en los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional.
- 1.18. Revisar periódicamente las reglas de la Promoción en la Función por Incentivos y, en su caso, realizar las adecuaciones que sean necesarias.
- 1.19. Las demás que le correspondan conforme a la LGSPD y otras disposiciones aplicables.

## 2. INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN



- 2.1. Aprobar los componentes de la evaluación del programa de Promoción en la Función por Incentivos.
  - 2.2. 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, con relación a:
    - 2.2.1. La Evaluación del Desempeño y la Evaluación Adicional para este tipo de promoción de quienes realizan funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.
    - 2.2.2. La formulación de la convocatoria marco para la Promoción en la Función por Incentivos.
    - 2.2.3. Las obligaciones y actividades de quienes intervengan en el proceso de Evaluación Adicional, así como la selección, capacitación y certificación de los mismos.
    - 2.2.4. La difusión de los resultados de los procesos de evaluación para la Promoción en la Función por Incentivos.
    - 2.2.5. La participación de representantes de instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, de la sociedad civil y padres de familia, como observadores en los procesos de evaluación, que corresponden a este tipo de promoción.
    - 2.2.6. La emisión de los resultados individualizados de los procesos de evaluación al personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, así como el dictamen con las recomendaciones que deberán atender para cumplir con la mejora continua.
  - 2.3. Autorizar, con base en los perfiles determinados por la SEP, los parámetros e indicadores, así como las etapas, instrumentos, aspectos y métodos de las evaluaciones para la Promoción en la Función por Incentivos.
  - 2.4. Supervisar los procesos de evaluación para la Promoción en la Función por Incentivos, así como la emisión de los resultados en este tipo de promoción.
  - 2.5. Las demás que le correspondan conforme a la LGSPD, la LINEE y otras disposiciones aplicables.
- 3. AUTORIDAD EDUCATIVA LOCAL/INSTANCIA RESPONSABLE DEL SPD EN LA ENTIDAD**
- 3.1. Operar en su entidad federativa, de conformidad con las reglas de este Programa, la Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica que imparta el Estado, para el personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.
  - 3.2. Someter a la consideración de la CNSPD las propuestas de perfiles, parámetros e indicadores complementarios para la Promoción en la Función por Incentivos.
  - 3.3. 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, con base en los criterios establecidos en este Programa.
  - 3.4. Emitir la convocatoria para la Promoción en la Función por Incentivos, con base en la convocatoria marco expedida por la CNSPD.
  - 3.5. Registrar al personal que decida participar, voluntaria e individualmente, en la Promoción en la Función por Incentivos, por haber obtenido los resultados requeridos en el proceso de la Evaluación del Desempeño, siempre y cuando cumpla con los demás requisitos establecidos.
  - 3.6. Llevar a cabo la selección y participar en la capacitación de los evaluadores que intervendrán en los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional, en apego a los lineamientos que expida el INEE.
  - 3.7. Participar en los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional del personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, en el marco de este tipo de promoción.
  - 3.8. Establecer los mecanismos para la participación de representantes de instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, de la sociedad civil y padres de familia, como observadores en los procesos de evaluación del Programa.

- 3.9. Garantizar los derechos que asistan al personal de sostenimiento estatal que haya obtenido resultados destacados y sobresalientes en los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional, en términos de lo establecido en este Programa.
- 3.10. Notificar, por tipo de sostenimiento, al personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, su Promoción en la Función por Incentivos, en el nivel, servicio educativo, modalidad, asignatura, tecnología o taller de Educación Básica donde presta sus servicios.
- 3.11. Asignar los incentivos por tipo de sostenimiento, al personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, de conformidad a los resultados de los procesos de evaluación y al presupuesto disponible.
- 3.12. Vigilar que los participantes del Programa conozcan y cumplan las reglas del mismo.
- 3.13. Las demás que le correspondan conforme a la LGSPD, la LINEE, la Ley de Coordinación Fiscal y otras disposiciones aplicables.

## V. PROCESOS DE EVALUACIÓN

1. El SPD tiene en relación con la Evaluación del Desempeño los siguientes propósitos:
  - 1.1. Asegurar un nivel suficiente de desempeño para el personal que realiza funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y de asesoría técnica pedagógica.
  - 1.2. Estimular el reconocimiento de la labor magisterial mediante opciones de desarrollo profesional.
  - 1.3. Garantizar la formación continua y el desarrollo profesional del personal.
  - 1.4. Otorgar los apoyos para que el personal desarrolle sus fortalezas y supere sus debilidades.
  - 1.5. Identificar las características básicas de la Evaluación del Desempeño, en contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados adecuados de aprendizaje.
2. La Evaluación del Desempeño de acuerdo a lo que señala la LGSPD es obligatoria y constituye un aspecto fundamental en el programa de Promoción en la Función por Incentivos, toda vez que:
  - 2.1. Quienes obtengan resultados insuficientes en la misma, deberán incorporarse a los programas de regularización que la autoridad educativa determine. Dichos programas, incluirán la formación continua y el apoyo de tutoría correspondientes.
  - 2.2. Aquellos que alcancen resultados suficientes en este tipo de Evaluación, asegurarán su permanencia en el servicio al menos durante los siguientes cuatro años; después de ese periodo, deberán sujetarse nuevamente a dicha evaluación. Participarán de los procesos de desarrollo profesional que determine la AEL.
  - 2.3. Quienes realicen funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión o asesoría técnica pedagógica, logren un buen nivel de desempeño y presten sus servicios en las escuelas ubicadas en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, podrán acceder a la Promoción en la Función por Incentivos, en virtud de que su desempeño responde a las características sociales y culturales en que desarrollan su práctica educativa.
  - 2.4. Quienes realicen funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, que logren resultados destacados en el proceso de la Evaluación del Desempeño, conforme a los criterios que determine el INEE, podrán acceder al primer nivel del Programa.

### Evaluación del Desempeño

Resultados	Implicaciones en el SPD
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

3. Los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional en el programa de Promoción en la Función por Incentivos buscan que el personal que realiza funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y de asesoría técnica pedagógica, ofrezca de manera constante un servicio educativo de calidad que contribuya al máximo logro en el aprendizaje de los alumnos; obtenga incentivos; se desarrolle profesionalmente, y responda a los contextos sociales y culturales en que realice su práctica educativa.
4. Para avanzar de un nivel a otro, los participantes en el programa de Promoción en la Función por Incentivos, requerirán demostrar un incremento en el desempeño con respecto a los resultados alcanzados en el proceso de su evaluación anterior, así como obtener resultados sobresalientes en la Evaluación Adicional. En las zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, los resultados serán buenos y satisfactorios, respectivamente.

**Evaluación del Desempeño en Zonas de Alta Pobreza  
y Alejadas de Zonas Urbanas**

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

5. A cada uno de los niveles de incentivos corresponderán indicadores de desempeño diferenciados, con los que se contrastarán los resultados de los procesos de evaluación; es decir, entre más alto sea el nivel de incentivo, mayor será el nivel de desempeño exigido en los procesos de evaluación.
6. Al personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que participen en el Programa de Promoción en la Función por Incentivos se le entregará los resultados individualizados de los procesos de la Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional, los cuales serán acompañados de un dictamen con las recomendaciones que deberá atender para cumplir con las acciones de mejora continua y desarrollo profesional.
7. Los resultados de los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional, para efectos de ser considerados en la Promoción en la Función por Incentivos, tendrán vigencia sólo en el ciclo escolar en que sean aplicados.
8. Los procesos de evaluación del programa de Promoción en la Función por Incentivos, podrán ser ajustados con base en los resultados obtenidos y en las experiencias derivadas de su aplicación.

## **VI. PARTICIPANTES**

1. Generalidades
  - 1.1. Puede participar en la Promoción en la Función por Incentivos, todo el personal que realice funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, que preste sus servicios en la Educación Básica que imparta el Estado.
  - 1.2. La participación es voluntaria e individual.
2. Requisitos y condiciones.
  - 2.1. Destacar en los procesos de Evaluación del Desempeño y obtener resultados sobresalientes en la Evaluación Adicional, así como cumplir con las demás reglas que establece el Programa.
  - 2.2. 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.
  - 2.3. Contar con nombramiento definitivo o denominación equivalente en la(s) plaza(s) 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.

- 2.4.** Acreditar para el acceso a este Programa, como mínimo, título de nivel licenciatura, así como los que determine en su oportunidad la CNSPD para el ascenso.

El área de conocimiento del nivel de preparación que acredite el personal (licenciatura, maestría o doctorado) será la establecida para cada tipo de evaluación (docente, técnico docente, dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica), en las convocatorias vigentes de los Concursos de Ingreso y Promoción aplicables.

- 2.5.** Estar adscrito en el centro de trabajo que corresponde a las funciones que desempeña, de conformidad a lo dispuesto en la LGSPD.
- 2.6.** 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.

## VII. INCENTIVOS

### 1. Generalidades

- 1.1.** 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.
- 1.2.** Los incentivos de este tipo de promoción constituyen un reconocimiento a la calidad en la labor docente, técnico docente, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, demostrada por quienes destacan en los procesos de Evaluación del Desempeño y obtienen resultados sobresalientes en el correspondiente a la Evaluación Adicional, y cumplan con los demás requisitos establecidos.
- 1.3.** Los Incentivos impulsan al personal beneficiario a mantener un desempeño consistente y de calidad durante todo el periodo en que los reciben.

### 2. Características

- 2.1** El programa de Promoción en la Función consta de 7 niveles de incentivos de carácter económico que tienen una vigencia de hasta 4 años para cada uno; se otorgan de manera objetiva, equitativa y transparente, con respeto irrestricto a la LGSPD y al presente Programa.

#### Niveles de incentivo y vigencia

Niveles	1	2	3	4	5	6	7	Confirmación
Vigencia	4 años	4 años	4 años	4 años	4 años	4 años	4 años	4 años

- 2.2.** El acceso al programa de Promoción en la Función se realizará invariablemente al nivel 1 del incentivo que corresponda a la función que desempeña y a la categoría que ocupa el personal, de conformidad al presupuesto disponible. Este nivel se obtendrá con resultados destacados en la Evaluación del Desempeño.
- 2.3.** 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 sobresalientes en la Evaluación Adicional.
- 2.4.** Los incentivos son temporales y permanentes. 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.
- 2.4.1.** Los incentivos son temporales cuando el trabajador: accede al nivel 1 del incentivo o asciende por primera vez a cualquiera de los 6 restantes.
- 2.4.2.** Los incentivos son permanentes cuando el trabajador:
- 2.4.2.1.** Confirma el nivel que ostenta al obtener al menos resultado destacado en el siguiente proceso de Evaluación del Desempeño.
- 2.4.2.2.** Obtiene resultado destacado en la Evaluación del Desempeño y sobresaliente en la Evaluación Adicional y logra ascender al siguiente nivel de manera temporal; en ese caso, el nivel anterior se vuelve permanente.

- 2.4.2.3.** Al ascender al nivel 7 de incentivo, a los cuatro años siguientes el personal deberá confirmarlo con resultado destacado en la Evaluación del Desempeño; de ser así, cada cuatro años deberá participar en dicha Evaluación para efectos de permanencia en el SPD.
- 2.4.3.** Los incentivos permanentes se conservan cuando el trabajador: obtiene resultado destacado, bueno o suficiente en el proceso de Evaluación del Desempeño. En caso de que el personal obtenga en la Evaluación del Desempeño un resultado no suficiente, se sujetará a los programas de regularización que determine a AEL, en el marco proceso de permanencia (Anexo 1).
- 2.4.4.** El incentivo se pierde cuando el trabajador: ostenta un incentivo temporal y obtiene resultado no suficiente, suficiente o bueno en la siguiente Evaluación del Desempeño.
- 2.5.** Quienes hayan logrado los resultados requeridos en los procesos de evaluación para ser sujetos de los incentivos, y por la falta de disponibilidad presupuestal en el ejercicio fiscal correspondiente no hayan sido acreedores a los mismos, podrán volver a participar en los procesos de evaluación al siguiente año.
- 2.6.** El personal en funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión o de asesoría técnica pedagógica que haya alcanzado resultados buenos o suficientes en el proceso de Evaluación del Desempeño, que los imposibilitó para participar y obtener los incentivos de este tipo de Programa, podrá realizarla nuevamente a los dos años siguientes; en el entendido que deberá manifestar por escrito que la vigencia de los resultados del proceso de esta evaluación y, por lo mismo, su permanencia en la función que tiene asignada será de dos años; por lo tanto, de obtener un resultado insuficiente en la nueva Evaluación del Desempeño, deberá sujetarse a los procesos de regularización previstos en la LGSPD.
- Los términos establecidos en el presente aplican también para quienes aspirando a ascenso de nivel obtienen resultado destacado en el proceso de Evaluación del Desempeño y no sobresaliente en el proceso de Evaluación Adicional.
- 2.7.** Lo previsto en los puntos 2.5 y 2.6 de este capítulo dará lugar a que el personal involucrado participe en los procesos de evaluación obligatorios establecidos en dichos puntos hasta los siguientes 4 años.
- 2.8.** Cuando la Promoción en la Función por Incentivos, se realice en la misma función docente, técnico docente, de dirección, supervisión o asesoría técnica pedagógica, tipo de evaluación (Anexo 2) y en el mismo centro de trabajo, los montos del incentivo al personal se asignarán de acuerdo al nivel que le corresponda, vigencia y tipo de categoría a que se encuentran asociados.
- 2.9.** Cuando el trabajador realice:
- 2.9.1.** El mismo tipo de función, sea sujeto al mismo tipo de evaluación y preste sus servicios en distintos centros de trabajo, deberá participar de la Promoción en la Función por Incentivos por cada una de sus adscripciones.
- 2.9.2.** El mismo tipo de función, sea sujeto a distintos tipos de evaluación y preste sus servicios en el mismo centro de trabajo, deberá participar de la Promoción en la Función por Incentivos por cada tipo de evaluación.
- 2.9.3.** El mismo tipo de función, sea sujeto de distinto tipo de evaluación y preste sus servicios en distinto centro de trabajo, deberá participar de la Promoción en la Función por tipo de evaluación y en cada una de sus adscripciones.
- 2.9.4.** Distintos tipos de función, sea sujeto de distinto tipo de evaluación y preste 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.
- 2.9.5.** Distinto tipo de función, sea sujeto de distinto tipo de evaluación y preste sus servicios en distintos centros de trabajo, deberá participar de la Promoción en la Función por Incentivos por tipo de función, evaluación y adscripción.
- 2.9.6.** Lo anterior, siempre y cuando se cumplan las disposiciones en materia de compatibilidad docente incorporadas en este Programa, las cuales para efectos del presente, serán vigentes con su puesta en marcha (Anexo 3).
- 2.10.** Los incentivos impactarán el aguinaldo, la prima vacacional y repercutirán en la seguridad social.

- 2.11.** Se cubrirán mediante un concepto de pago independiente del sueldo, identificados con los siguientes códigos:  
Zona Económica II: K1, K2, K3, K4, K5, K6 y K7  
Zona Económica III: K1, K2, K3, K4, K5, K6 y K7
- 2.12.** El importe de los niveles de incentivos se actualizará anualmente conforme a los incrementos que para el sueldo base determine el Ejecutivo Federal.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** El importe de los incentivos se calcula considerando como referencia el sueldo base que corresponde a las categorías a que está asociado.
- 2.15** Cada uno de los siete niveles tiene asignado un porcentaje específico. El monto máximo será de hasta 180%, el cual corresponde al nivel 7, conforme se muestra a continuación:

**Niveles y porcentajes de los Incentivos**

Niveles	1	2	3	4	5	6	7
<b>Porcentaje acumulado del incentivo</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>95%</b>	<b>120%</b>	<b>140%</b>	<b>160%</b>	<b>180%</b>

**3.** Zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas.

- 3.1.** Con la finalidad de atraer personal con un buen desempeño a los planteles escolares ubicados en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, se establece un incremento al porcentaje a cada nivel de incentivo, para llegar en el nivel 7 al 222%, con respecto al sueldo base que corresponde a la categoría a que está asociado. Los porcentajes adicionales se conservarán mientras el trabajador se encuentre adscrito, preste sus servicios y permanezca en dichas escuelas.
- 3.2.** El personal que ostente incentivos temporales o permanentes para ser sujeto de cambio de centro de trabajo a otro ubicado fuera de las zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, deberá permanecer en su adscripción original al menos 2 años para continuar recibiendo el nivel del incentivo, cuyo monto corresponderá al que sea aplicable al nuevo centro de trabajo; en caso de que el cambio se produzca antes de ese tiempo, dejará de percibirlo íntegramente.

**Niveles y porcentajes de los incentivos en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas.**

Niveles	1	2	3	4	5	6	7
<b>Porcentaje acumulado del incentivo</b>	<b>41%</b>	<b>77%</b>	<b>113%</b>	<b>144%</b>	<b>170%</b>	<b>196%</b>	<b>222%</b>

- 3.3.** Las escuelas que para efectos del presente Programa se consideran ubicadas en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, 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 y cuyo referente son las evaluaciones de los resultados de los estudios de medición de pobreza, que elabora el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Las localidades que se tomarán en cuenta son las que presentan las siguientes situaciones:

Grado de marginación	Grado de rezago social	25 % o más de la población en pobreza extrema
Muy alto	Muy alto	Sí
Muy alto	Alto	Sí

- 3.4.** Las AEL deberán presentar a la CNSPD, a más tardar 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 con funciones docentes,

técnico docentes, de dirección, supervisión, asesoría técnica pedagógica, que se encuentren adscritos y presten sus servicios en las mismas (Anexo 4).

- 3.5. Será 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.
- 3.6. El acceso al programa de Promoción en la Función en estas zonas se realizará invariablemente al nivel 1 del incentivo que corresponda a la función que desempeña y a la categoría que ocupa el personal, de conformidad al presupuesto disponible. Este nivel se obtendrá con resultados buenos en la Evaluación del Desempeño.
- 3.7. 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.
- 3.8. De conformidad con lo establecido en los numerales 3.6 y 3.7 de este capítulo todas las referencias contenidas en este Programa respecto a resultados destacados en la Evaluación del Desempeño y sobresalientes en la Evaluación Adicional, corresponderán en las zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas a buenos y satisfactorios, respectivamente.

#### **VIII. ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS**

1. Los resultados en los procesos de evaluación obtenidos por los participantes serán ordenados de mayor a menor, con lo que se elaborarán las listas de prelación, que integrarán la información por entidad federativa, función, tipo de evaluación y sostenimiento.
2. 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 de Evaluación Adicional.
3. Se reitera que quienes hayan logrado los resultados requeridos en los procesos de evaluación para ser sujetos de los incentivos, y que por la falta de disponibilidad presupuestal en el ejercicio fiscal correspondiente no hayan sido acreedores a los mismos, podrán volver a participar en los procesos de evaluación al siguiente año.
4. Difusión de resultados y vigencia de los niveles de incentivos.
  - 4.1. 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.
  - 4.2. Las AEL serán responsables de formular los movimientos de asignación de los incentivos, con estricto apego a lo establecido en este Programa.
  - 4.3. Los resultados obtenidos por el personal en el procedimiento de evaluación serán inapelables. Los aspirantes podrán interponer el recurso de revisión, en el entendido que éste versa exclusivamente respecto de la aplicación correcta del proceso de evaluación, no de sus resultados, con base en lo establecido en los artículos 80, 81 y 82 de la LGSPD.
5. Durante el periodo de vigencia de cuatro años del incentivo que corresponda, será obligación del personal participar en los programas de desarrollo profesional y de evaluación que determine la AEL, de conformidad con los lineamientos que definan respectivamente la CNSPD y el INEE.
6. Los programas de desarrollo profesional, en el marco de la Promoción en la Función por Incentivos, impulsarán las capacidades y competencias de quienes realicen funciones docentes, técnicos docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnico pedagógica, a efecto de que logren el incremento en sus niveles de desempeño y, consecuentemente, en la calidad de la educación que se ofrece en los niveles, servicios educativos, modalidades, asignaturas, tecnologías y talleres, a partir de su mejora continua.
7. La CNSPD emitirá los lineamientos generales de los programas para el desarrollo profesional aplicables en la Promoción en la Función por Incentivos, cuya operación será responsabilidad de las AEL.
8. La oferta de desarrollo profesional comprenderá, entre otros, estudios de especialización, maestría y doctorado, así como diplomados, cursos, acompañamientos, desarrollo de proyectos y prácticas educativas, vinculados a las funciones que desempeñe el personal.
9. 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 ostente.

#### **IX. TRAYECTORIAS E INCIDENCIAS**

Las disposiciones de este capítulo únicamente son aplicables a quienes cuenten con algún nivel de incentivo permanente.

Cuando el personal vincule su situación en el programa de Promoción en la Función por Incentivos con otros procesos de promoción y el mecanismo de reconocimiento previstos en el SPD, se deberá sujetar a lo siguiente:

1. Con promoción a cargos de dirección y supervisión (comprende funciones distintas y cargos distintos).
  - 1.1. El personal conservará el nivel de incentivo permanente en los términos que correspondan al día previo en que se formalice la promoción a cargos de dirección o supervisión, que logre sólo a través de concurso de oposición; si lo obtiene por otro medio, queda sin efectos la conservación del nivel de incentivos.
  - 1.2. Si desea participar con su nueva función en la Promoción en la Función por Incentivos, deberá observar lo dispuesto en este Programa; es decir, iniciará en el nivel 1, en el entendido que podrá recibir los dos tipos de incentivos, dado que tienen orígenes de desempeño distintos.
  - 1.3. 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.
2. Con Promoción por horas adicionales.
  - 2.1. Las horas adicionales, como lo establece la LGSPD, deben asignarse con base en los resultados del proceso de la Evaluación del Desempeño y corresponder a la misma función, tipo de evaluación, sostenimiento e igual o distinta adscripción, siempre y cuando se cumplan las disposiciones en materia de compatibilidad incorporadas en este Programa.
  - 2.2. 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.
3. Con promoción a funciones de asesoría técnica pedagógica.
  - 3.1. El personal conservará el nivel de incentivo permanente en los términos que correspondan al día previo en que se formalice la promoción a funciones de asesoría técnica pedagógica, que logre sólo a través de concurso de oposición. Si lo obtiene por otro medio, queda sin efectos la conservación del nivel de incentivo.
  - 3.2. 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.
  - 3.3. El personal será sujeto del pago del incentivo temporal que corresponda a la función de asesoría técnica pedagógica, durante el periodo de inducción; por lo tanto, es compatible con el incentivo derivado de la Promoción en la Función.
  - 3.4. Si el personal es sujeto de promoción a cargos de asesoría técnica pedagógica, transcurridos los dos años de inducción previa evaluación, si desea participar con su nueva categoría y función en la Promoción en la Función por Incentivos, deberá observar lo dispuesto en este Programa; es decir, iniciará en el nivel 1, en el entendido que podrá recibir los dos tipos de incentivos, dado que tienen orígenes de desempeño distintos.
4. Con movimiento lateral (Reconocimiento) a funciones de asesoría técnica pedagógica.
  - 4.1. El personal 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. Si lo obtiene por otro medio, queda sin efectos la conservación del nivel de incentivo.
  - 4.2. 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.
  - 4.3. 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.
5. Ingreso al SPD con cambio de plaza.



- 5.1. 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.
6. Reconocimiento en actividades de Tutoría a funciones docentes y técnico docentes y Asesoría Técnica en apoyo a funciones de dirección.
  - 6.1. Estos reconocimientos se obtienen a través de los requisitos y evaluaciones que para tal efecto determine el INEE.
  - 6.2. El personal que 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.
  - 6.3. El personal que se encuentre en estas condiciones, podrá participar para acceder al programa de Promoción en la Función por Incentivos y si ya está en él conservar su nivel de incentivo, y ser acreedor adicionalmente, del incentivo por reconocimiento por el desarrollo de funciones y jornada adicional de Tutoría o de Asesoría Técnica; en consecuencia es compatible la recepción de los dos tipos de incentivos, durante el periodo de su vigencia.
7. Movilidad del personal con nivel de incentivo derivado de la Promoción en la Función.
  - 7.1. Cambios de centro de trabajo. A quienes se les autorice algún movimiento de este tipo, dentro de su entidad federativa, conforme al programa y criterios establecidos por las AEL, en la misma o diferente zona económica, conservarán los niveles de incentivos, temporales o permanentes que ostenten. Por cambio de zona económica las AEL deberán solicitar a la CNSPD los movimientos compensados al término de cada ciclo escolar, con cargo a la disponibilidad presupuestal del Programa, salvo lo dispuesto en el numeral 3.2 del Capítulo VII.
  - 7.2. Cambios de adscripción entre entidades federativas. Sólo se conservarán los niveles de incentivos que sean permanentes; para tal efecto, las AEL solicitarán y, en su caso, gestionarán la transferencia de conformidad a las disposiciones aplicables.
  - 7.3. Licencias con goce de sueldo. Se conservará el pago íntegro de los niveles de incentivos.
  - 7.4. Licencias sin goce de sueldo. Se suspenderá el pago de los niveles de incentivo en el periodo de vigencia de la licencia. Los recursos que generen estos movimientos no son reaplicables a este Programa.
  - 7.5. Bajas. Se suspenderá definitivamente el pago de los niveles de incentivo. Los recursos que se generen pasarán a formar parte del presupuesto regularizable del programa de Promoción en la Función por Incentivos.

## **X. GENERALES**

1. La implantación del programa de Promoción en la Función por Incentivos se llevará cabo de forma gradual, vinculada al avance de la Evaluación del Desempeño del personal que realiza funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en la Educación Básica.
2. En los tres ciclos escolares, del periodo 2015-2018, que comprende la implantación de la Evaluación del Desempeño; es decir, cuando se aplique por primera vez a todo el personal con funciones docentes, técnico docentes de dirección, supervisión y asesoría técnico pedagógica, los incentivos del programa de Promoción en la Función se asignarán exclusivamente con base en los resultados de este proceso.
3. La Evaluación Adicional para la Promoción en la Función por Incentivos se aplicará de conformidad con lo que determine el INEE.
4. En el ciclo escolar 2015-2016, la Evaluación del Desempeño se efectuará en dos etapas: septiembre-noviembre de 2015 y febrero-mayo de 2016, la Promoción en la Función por Incentivos de la primera se realizará con efectos al 16 de febrero de 2016, y de la segunda al 16 de agosto del mismo año, de conformidad con los resultados del proceso de la Evaluación del Desempeño y el presupuesto disponible para cada una de ellas.
5. 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.

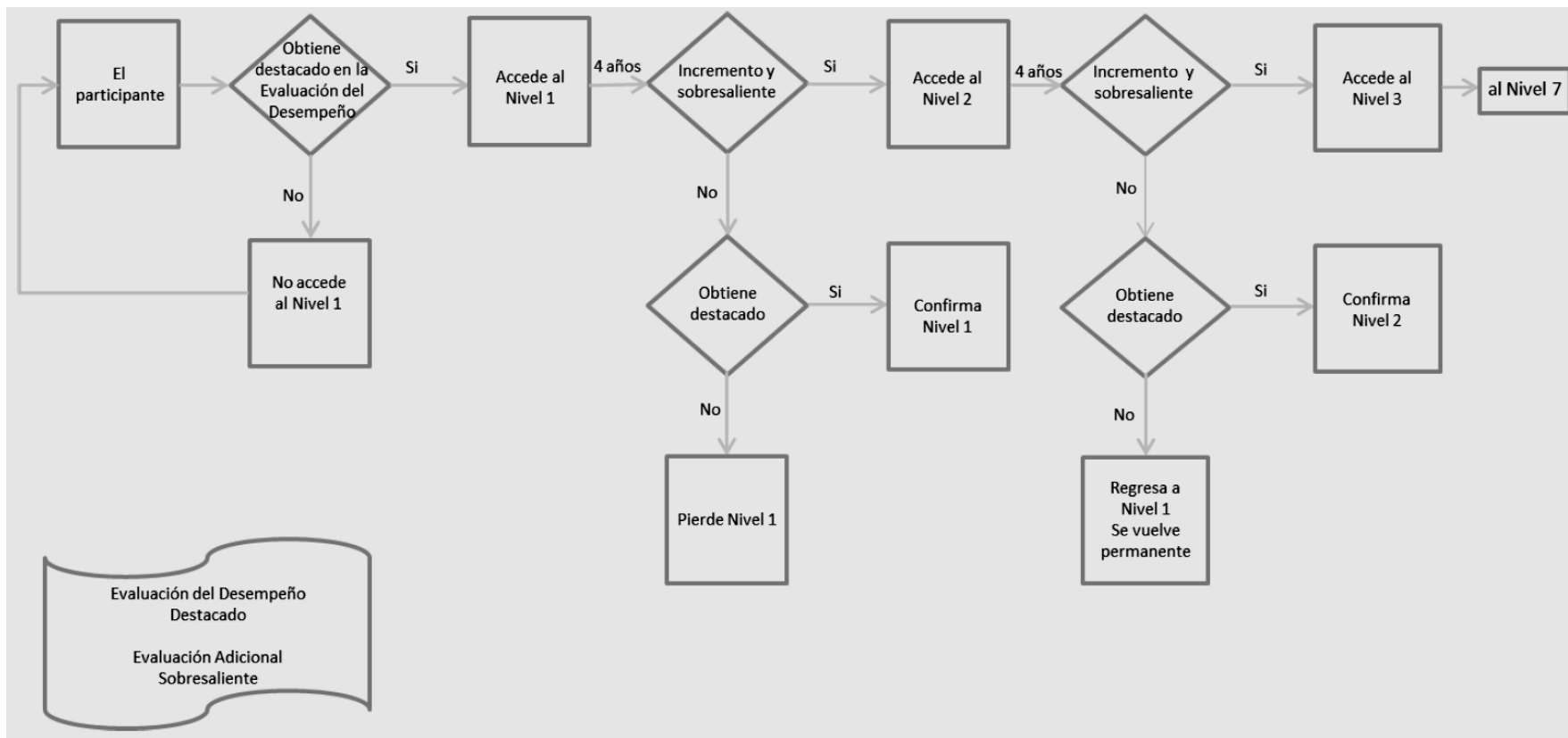
6. El personal con niveles de estímulos del Programa Nacional de Carrera Magisterial, como se señala en el Transitorio Décimo Primero de la LGSPD, conservará los beneficios adquiridos, los cuales no podrán ser afectados.
7. El personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica con estímulos de Carrera Magisterial que decida participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos, podrá obtener ambos beneficios.
8. Al 31 de diciembre de 2015, la CNSPD determinará las reglas específicas para la administración de los estímulos de Carrera Magisterial, de conformidad con lo establecido en la LGSPD y en este Programa.
9. De acuerdo con lo previsto en los artículos 1º, 83 y Tercero Transitorio de la LGSPD, 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 AEL, deberán sujetarse a lo establecido en el Artículo Décimo Primero Transitorio de la LGSPD.
10. El presente programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica, entrará en vigor a partir del 31 de mayo de 2015.
11. Lo no previsto en las reglas de este Programa, será resuelto por la CNSPD y el INEE, de acuerdo a sus ámbitos de competencia.

**Coordinación Nacional del  
Servicio Profesional Docente**

ANEXOS

ANEXO 1

Ejemplo



**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

PROFESOR DE MATEMÁTICAS

PROFESOR DE QUÍMICA

PROFESOR DE ARTES VISUALES

PROFESOR DE DANZA

PROFESOR DE MÚSICA

PROFESOR DE TEATRO

DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA TECNOLOGÍAS:

PROFESOR DE ACUICULTURA

PROFESOR DE ADMINISTRACIÓN CONTABLE

PROFESOR DE AGRICULTURA

PROFESOR DE APICULTURA

PROFESOR DE CARPINTERÍA E INDUSTRIA DE LA MADERA

PROFESOR DE CLIMATIZACIÓN Y REFRIGERACIÓN

PROFESOR DE CONFECCIÓN DEL VESTIDO E INDUSTRIA TEXTIL

PROFESOR DE CREACIÓN ARTESANAL

PROFESOR DE DISEÑO ARQUITECTÓNICO

PROFESOR DE DISEÑO DE CIRCUITOS ELÉCTRICOS

PROFESOR DE DISEÑO DE INTERIORES
PROFESOR DE DISEÑO GRÁFICO
PROFESOR DE DISEÑO INDUSTRIAL
PROFESOR DE DISEÑO Y CREACIÓN PLÁSTICA
PROFESOR DE DISEÑO Y MECÁNICA AUTOMOTRIZ
PROFESOR DE DISEÑO Y TRANSPORTE MARÍTIMO
PROFESOR DE DUCTOS Y CONTROLES
PROFESOR DE DISEÑO DE ESTRUCTURAS METÁLICAS
PROFESOR DE ELECTRÓNICA, COMUNICACIÓN Y SISTEMAS DE CONTROL
PROFESOR DE ESTÉTICA Y SALUD CORPORAL
PROFESOR DE INFORMÁTICA
PROFESOR DE MÁQUINAS, HERRAMIENTAS Y SISTEMAS DE CONTROL
PROFESOR DE OFIMÁTICA
PROFESOR DE PECUARIA
PROFESOR DE PESCA
PROFESOR DE PREPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS
PROFESOR DE PREPARACIÓN, CONSERVACIÓN E INDUSTRIALIZACIÓN DE ALIMENTOS AGRÍCOLAS
PROFESOR DE PREPARACIÓN, CONSERVACIÓN E INDUSTRIALIZACIÓN DE ALIMENTOS PECUARIOS (CÁRNICOS)
PROFESOR DE PREPARACIÓN, CONSERVACIÓN E INDUSTRIALIZACIÓN DE ALIMENTOS PECUARIOS (LÁCTEOS)
PROFESOR DE PREPARACIÓN, CONSERVACIÓN E INDUSTRIALIZACIÓN DE ALIMENTOS (AGRÍCOLAS, CÁRNICOS Y LÁCTEOS)
PROFESOR DE PROCESAMIENTO DE PRODUCTOS PESQUEROS
PROFESOR DE SILVICULTURA
PROFESOR DE TURISMO
<b>TELESECUNDARIA</b>
DOCENTE DE TELESECUNDARIA
<b>EDUCACIÓN FÍSICA</b>
DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA
<b>EDUCACIÓN ESPECIAL</b>
DOCENTE DE EDUCACIÓN ESPECIAL
DOCENTE DE EDUCACIÓN ESPECIAL: AUDITIVA Y LENGUAJE
DOCENTE DE EDUCACIÓN ESPECIAL: INTELECTUAL
DOCENTE DE EDUCACIÓN ESPECIAL: MOTRIZ
DOCENTE DE EDUCACIÓN ESPECIAL: PSICOLOGÍA EDUCATIVA
DOCENTE DE EDUCACIÓN ESPECIAL: VISUAL
<b>EDUCACIÓN PARA ADULTOS</b>
DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA ADULTOS PRIMARIA
DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA ADULTOS SECUNDARIA

**MISIONES CULTURALES**

DOCENTE DE MISIONES CULTURALES

**TIPO DE FUNCIÓN Y DE EVALUACIÓN****TÉCNICO DOCENTES****PREESCOLAR**EDUCACIÓN PREESCOLAR  
ACOMPAÑANTE DE MÚSICAEDUCACIÓN PREESCOLAR  
MAESTRO DE TALLER DE LECTURA Y ESCRITURA**PRIMARIA**EDUCACIÓN PRIMARIA  
MAESTRO DE ENSEÑANZA ARTÍSTICAEDUCACIÓN PRIMARIA  
MAESTRO DE TALLEREDUCACIÓN PRIMARIA  
TUTOR DE ALBERGUE RURALEDUCACIÓN PRIMARIA  
PROMOTOR DE TICEDUCACIÓN PRIMARIA  
MAESTRO DE TALLER DE LECTURA Y ESCRITURA**SECUNDARIA**EDUCACIÓN SECUNDARIA  
MAESTRO DE AULA DE MEDIOSEDUCACIÓN SECUNDARIA.  
MAESTRO DE TALLER DE LECTURA Y ESCRITURA**EDUCACIÓN INDÍGENA**EDUCACIÓN INDÍGENA  
MAESTRO DE MÚSICAEDUCACIÓN INDÍGENA  
MAESTRO DE TALLER**EDUCACIÓN ESPECIAL**EDUCACIÓN ESPECIAL  
ACOMPAÑANTE DE MÚSICAEDUCACIÓN ESPECIAL  
MAESTRO DE TALLER**MISIONES CULTURALES**MISIONES CULTURALES  
MAESTRO DE TALLER

## TIPO DE FUNCIÓN Y DE EVALUACIÓN

## DIRECCIÓN

CATEGORÍA	SERVICIO	NIVEL
DIRECTOR	EDUCACIÓN INICIAL	<b>PREESCOLAR</b>
DIRECTOR	EDUCACIÓN PREESCOLAR	
DIRECTOR	EDUCACIÓN ESPECIAL	
DIRECTOR	EDUCACIÓN ESPECIAL (CAM)	
DIRECTOR	EDUCACIÓN ESPECIAL (USAER)	
DIRECTOR	INDÍGENA	
DIRECTOR	MIGRANTES	
DIRECTOR	EDUCACIÓN PRIMARIA	<b>PRIMARIA</b>
DIRECTOR	PRIMARIA NOCTURNA	
DIRECTOR	PRIMARIA INTERNADOS	
SUBDIRECTOR	PRIMARIA INTERNADOS	
DIRECTOR	EDUCACIÓN PARA ADULTOS	
JEFE DE MISIÓN (DIRECTOR)	MISIONES CULTURALES	
DIRECTOR	EDUCACIÓN ESPECIAL	
DIRECTOR	EDUCACIÓN ESPECIAL (CAM)	
DIRECTOR	EDUCACIÓN ESPECIAL (USAER)	
DIRECTOR	ALBERGUES	
DIRECTOR	INDÍGENA	
DIRECTOR	MIGRANTES	
SUBDIRECTOR	EDUCACIÓN SECUNDARIA	<b>SECUNDARIA</b>
SUBDIRECTOR	EDUCACIÓN SECUNDARIA TÉCNICA	
DIRECTOR	EDUCACIÓN PARA ADULTOS	
DIRECTOR	EDUCACIÓN SECUNDARIA	
CATEGORÍA	SERVICIO	NIVEL
DIRECTOR	TELESECUNDARIA	<b>SECUNDARIA</b>
DIRECTOR	EDUCACIÓN SECUNDARIA TÉCNICA	
DIRECTOR	ALBERGUES	
DIRECTOR	MIGRANTES	

**TIPO DE FUNCIÓN Y DE EVALUACIÓN  
SUPERVISIÓN**

CATEGORÍA	SERVICIO	NIVEL
SUPERVISOR PARA CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL	EDUCACIÓN INICIAL	<b>PREESCOLAR</b>
SUPERVISOR DE PREESCOLAR	EDUCACIÓN PREESCOLAR	
JEFE DE SECTOR DE PREESCOLAR	EDUCACIÓN PREESCOLAR	
SUPERVISOR DE ZONA PRIMARIA	EDUCACIÓN PRIMARIA	<b>PRIMARIA</b>
JEFE DE SECTOR DE PRIMARIA	EDUCACIÓN PRIMARIA	
INSPECTOR DE MISIONES CULTURALES	EDUCACIÓN PRIMARIA	
JEFE DE ZONA DE SUPERVISIÓN INDÍGENA	EDUCACIÓN PRIMARIA	
INSPECTOR BILINGÜE INDÍGENA	EDUCACIÓN PRIMARIA	
INSPECTOR DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA ADULTOS	EDUCACIÓN PARA ADULTOS	
INSPECTOR DE ZONA	TELESECUNDARIA	<b>SECUNDARIA</b>
JEFE DE SECTOR	TELESECUNDARIA	
JEFE DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	SECUNDARIA GENERAL	
INSPECTOR GENERAL DE SEGUNDA ENSEÑANZA	SECUNDARIA GENERAL	

CATEGORÍA	SERVICIO	NIVEL
JEFE DE ENSEÑANZA SECUNDARIA TÉCNICA	SECUNDARIA TÉCNICA	<b>SECUNDARIA</b>
INSPECTOR GENERAL DE SECUNDARIAS TÉCNICAS	SECUNDARIA TÉCNICA	
INSPECTOR DE EDUCACIÓN FÍSICA	EDUCACIÓN FÍSICA	<b>EDUCACIÓN FÍSICA</b>
SUPERVISOR DE EDUCACIÓN ESPECIAL	EDUCACIÓN ESPECIAL	<b>EDUCACIÓN ESPECIAL</b>

**TIPO DE FUNCIÓN Y DE EVALUACIÓN  
ASESORÍA TÉCNICA PEDAGÓGICA**

CATEGORÍA	SERVICIO	NIVEL
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO LENGUAJE ORAL Y ESCRITO	PREESCOLAR	<b>EDUCACIÓN PREESCOLAR</b>
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO PENSAMIENTO MATEMÁTICO	PREESCOLAR	
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO LENGUAJE ORAL Y ESCRITO	PREESCOLAR	<b>EDUCACIÓN PREESCOLAR INDÍGENA</b>
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO PENSAMIENTO MATEMÁTICO	PREESCOLAR	
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO LENGUAJE ORAL Y ESCRITO	PRIMARIA	<b>EDUCACIÓN PRIMARIA</b>
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO PENSAMIENTO MATEMÁTICO	PRIMARIA	
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO LENGUAJE ORAL Y ESCRITO	SECUNDARIA	<b>EDUCACIÓN SECUNDARIA</b>
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO PENSAMIENTO MATEMÁTICO	SECUNDARIA	
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO	BÁSICA	<b>EDUCACIÓN ESPECIAL</b>
ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO	BÁSICA	<b>EDUCACIÓN FÍSICA</b>



**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.

\* 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 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
<b>CHIAPAS</b>			
ALTAMIRANO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
AMATÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
AMATENANGO DEL VALLE	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
BEJUCAL DE OCAMPO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
EL BOSQUE	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHALCHIHUITÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
CHAMULA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
CHANAL	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHENALHÓ	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
CHILÓN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
FRANCISCO LEÓN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
HUIXTÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
HUITIUPÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
LARRÁINZAR	MUY ALTO	ALTO	SÍ
LAS MARGARITAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MITONTIC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
OCOSINGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
OCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
OXCHUC	MUY ALTO	ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>CHIAPAS</b>			
PANTELHÓ	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
PANTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
LAS ROSAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SABANILLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SALTO DE AGUA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SIMOJOVEL	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SITALÁ	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
TENEJAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TILA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TUMBALÁ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
YAJALÓN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN LUCAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZINACANTÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN JUAN CANCUC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
ALDAMA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MARAVILLA TENEJAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MARQUÉS DE COMILLAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANDRÉS DURAZNAL	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO EL PINAR	MUY ALTO	ALTO	SÍ

<b>CHIHUAHUA</b>			
BALLEZA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
BATOPILAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
CARICHÍ	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
CHÍNIPAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
GUACHOCHI	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
GUADALUPE Y CALVO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
GUAZAPARES	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
MAGUARICHI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MORELOS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
URIQUE	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
URUACHI	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ

<b>DURANGO</b>			
CANELAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MEZQUITAL	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
OTÁEZ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TAMAZULA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TOPIA	MUY ALTO	ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>GUANAJUATO</b>			
XICHÚ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
<b>GUERRERO</b>			
AHUACUOTZINGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
AJUCHITLÁN DEL PROGRESO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ALCOZAUCA DE GUERRERO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
ATENANGO DEL RÍO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ATLAMAJALCINGO DEL MONTE	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
ATLIXTAC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
AYUTLA DE LOS LIBRES	MUY ALTO	ALTO	SÍ
AZOYÚ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
COAHUAYUTLA DE JOSÉ MARÍA IZAZAGA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
COPALILLO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
COPANAToyAC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
COYUCA DE CATALÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CUAUTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CUETZALA DEL PROGRESO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHILAPA DE ÁLVAREZ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
GENERAL CANUTO A. NERI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
GENERAL HELIODORO CASTILLO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
IGUALAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MALINALTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
MÁRTIR DE CUILAPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
METLATÓNOC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
OLINALÁ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
OMETEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
PEDRO ASCENCIO ALQUISIRAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
QUECHULTENANGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN LUIS ACATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MARCOS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL TOTOLAPAN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
TECOANAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TLACOACHISTLAHUACA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
TLACOAPA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>GUERRERO</b>			
TLALIXTAQUILLA DE MALDONADO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
XALPATLÁHUAC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
XOCHISTLAHUACA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
ZAPOTITLÁN TABLAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
ZIRÁNDARO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZITLALA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ACATEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
COCHOAPA EL GRANDE	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
JOSÉ JOAQUÍN DE HERRERA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
JUCHITÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ILIATENCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
<b>HIDALGO</b>			
HUAZALINGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
HUEHUETLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN BARTOLO TUTOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TEPEHUACÁN DE GUERRERO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
XOCHIATIPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
YAHUALICA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
<b>JALISCO</b>			
BOLAÑOS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA DEL ORO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MEZQUITIC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
<b>MÉXICO</b>			
SULTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZACUALPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
<b>MICHOACÁN</b>			
AQUILA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHURUMUCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
NOCUPÉTARO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SUSUPUATO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TIQUICHEO DE NICOLÁS ROMERO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TUMBISCATÍO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TZITZIO	MUY ALTO	ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>NAYARIT</b>			
HUAJICORI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
DEL NAYAR	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
LA YESCA	MUY ALTO	ALTO	SÍ

<b>OAXACA</b>			
ASUNCIÓN CACALOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ASUNCIÓN OCOTLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
CALIHUALÁ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CANDELARIA LOXICHA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
COATECAS ALTAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
COICOYÁN DE LAS FLORES	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
LA COMPAÑÍA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CONCEPCIÓN PÁPALO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CONSTANCIA DEL ROSARIO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CUYAMECALCO VILLA DE ZARAGOZA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHIQUEHUITLÁN DE BENITO JUÁREZ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ELOXOCHITLÁN DE FLORES MAGÓN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
MESONES HIDALGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
VILLA HIDALGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
HUAUTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
HUAUTLA DE JIMÉNEZ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MAGDALENA MIXTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MAGDALENA PEÑASCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MAGDALENA TEITIPAC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
MAZATLÁN VILLA DE FLORES	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MIXISTLÁN DE LA REFORMA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MONJAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
IXPANTEPEC NIEVES	MUY ALTO	ALTO	SÍ
LA PE	MUY ALTO	ALTO	SÍ
PLUMA HIDALGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN AGUSTÍN LOXICHA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN ANDRÉS CABECERA NUEVA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANDRÉS PAXTLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN ANDRÉS TEOTILÁLPAM	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANDRÉS TEPETLAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANDRÉS ZABACHE	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANTONINO EL ALTO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANTONIO HUITEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANTONIO SINICAHUA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>OAXACA</b>			
SAN ANTONIO TEPETLAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN BARTOLOMÉ AYAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN BARTOLOMÉ LOXICHA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN BARTOLOMÉ QUIALANA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN BLAS ATEMPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN CARLOS YAUTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN CRISTÓBAL AMATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN CRISTÓBAL AMOLTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN DIONISIO DEL MAR	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ESTEBAN ATATLAHUCA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN FELIPE JALAPA DE DÍAZ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN FRANCISCO CAHUACUÁ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN FRANCISCO CHAPULAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN FRANCISCO HUEHUETLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN FRANCISCO LOGUECHE	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN FRANCISCO OZOLOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN FRANCISCO SOLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN FRANCISCO TLAPANCINGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ILDEFONSO AMATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ILDEFONSO SOLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JACINTO TLACOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JERÓNIMO COATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JERÓNIMO TECÓATL	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JOSÉ DEL PEÑASCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JOSÉ INDEPENDENCIA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JOSÉ LACHIGUIRI	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN JOSÉ TENANGO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN JUAN BAUTISTA TLACOATZINTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN COATZÓSPAM	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN JUAN COMALTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN JUAN DIUXI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN GUICHICOVI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN IHUALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN JUQUILA MIXES	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN JUQUILA VIJANOS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN LACHAO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN LACHIGALLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN JUAN LALANA	MUY ALTO	ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>OAXACA</b>			
SAN JUAN MAZATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN MIXTEPEC -DTO. 08 -	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN MIXTEPEC -DTO. 26 -	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN OZOLOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN PETLAPA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN JUAN QUIAHIJE	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN JUAN TAMAZOLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN JUAN TEITA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN LORENZO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN LORENZO CUAUNECUILTITLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN LORENZO TEXMELÚCAN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN LUCAS CAMOTLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN LUCAS OJITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN LUCAS QUIAVINÍ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN LUCAS ZOQUIÁPAM	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN LUIS AMATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MARCIAL OZOLOTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN MARTÍN ITUNYOSO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN MARTÍN PERAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN MATEO DEL MAR	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN MATEO YOLOXOCHITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MATEO NEJÁPAM	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MATEO PEÑASCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MATEO PIÑAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN MATEO RÍO HONDO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MATEO SINDIHUI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MELCHOR BETAZA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL AHUEHUETITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL AMATITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL COATLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN MIGUEL CHICAHUA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL CHIMALAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL DEL PUERTO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL HUAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL MIXTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL PERAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN MIGUEL PIEDRAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN MIGUEL QUETZALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>OAXACA</b>			
SAN MIGUEL SANTA FLOR	MUY ALTO	ALTO	SÍ
VILLA SOLA DE VEGA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL SOYALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MIGUEL TILQUIÁPAM	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN PABLO CUATRO VENADOS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PABLO TIJALTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN PEDRO ATOYAC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO COXCALTEPEC CÁNTAROS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO EL ALTO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO IXCATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO JICAYÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO JOCOTIPAC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO MÁRTIR	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN PEDRO MIXTEPEC -DTO. 26 -	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO NOPALA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO OCOPETATILLO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO OCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO QUIATONI	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN PEDRO SOCHIÁPAM	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO TAVICHE	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO TEOZACOALCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO TEUTILA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO YANERI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN PEDRO Y SAN PABLO AYUTLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SAN SEBASTIÁN RÍO HONDO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN SIMÓN ZAHUATLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA ANA ATEIXTLAHUACA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA ANA CUAUHTÉMOC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA CATALINA QUIERÍ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA CATARINA LOXICHA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA CATARINA MECHOACÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA CATARINA YOSONOTÚ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA CRUZ ACATEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA CRUZ ITUNDUJIA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA CRUZ NUNDACO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA CRUZ TACAHA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ



Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>OAXACA</b>			
SANTA CRUZ XITLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA CRUZ ZENZONTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA INÉS DEL MONTE	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA INÉS YATZECHÉ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA LUCÍA MIAHUATLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA LUCÍA MONTEVERDE	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA MARÍA APAZCO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA MARÍA LA ASUNCIÓN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA MARÍA CHILCHOTLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA MARÍA CHIMALAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA GUIENAGATI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA IXCATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA LACHIXÍO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA OZOLOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA PÁPALO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA PEÑOLES	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA MARÍA QUIEGOLANI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA SOLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA TEMAXCALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA TEOPOXCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA TEPANTLALI	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA MARÍA TLAHUITOLTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA MARÍA TLALIXTAC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA TONAMECA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA MARÍA YOLOTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTA MARÍA ZANIZA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO AMOLTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTIAGO APOALA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO APÓSTOL	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO CAMOTLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTIAGO CHOÁPAM	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO DEL RÍO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTIAGO IXTAYUTLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTIAGO JOCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO JUXTLAHUACA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO MATATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO MINAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO NUNDICHE	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTIAGO TAPEXTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>OAXACA</b>			
SANTIAGO TETEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO TEXCALCINGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO TILANTONGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO TLAZOYALTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTIAGO XANICA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO YAITEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO YAVEO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO ZACATEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO ARMENTA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO DE MORELOS	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO IXCATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO NUXAÁ	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO OZOLOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO ROAYAGA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO TEPUXTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO TONALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTO DOMINGO XAGACÍA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTOS REYES YUCUNÁ	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SANTO TOMÁS OCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN VICENTE COATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN VICENTE LACHIXÍO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TATALTEPEC DE VALDÉS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
YOGANA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
YUTANDUCHI DE GUERRERO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MATEO YUCUTINDÓ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZAPOTITLÁN LAGUNAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
<b>PUEBLA</b>			
ACTEOPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
AHUACATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
AJALPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
AMIXTLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ATZITZINTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CAMOCUAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
COYOMEAPAN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
CUETZALAN DEL PROGRESO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHICONCUAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHICHQUILA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHILCHOTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ELOXOCHITLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
HERMENEGILDO GALEANA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
HUEHUETLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
HUEYTLALPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>PUEBLA</b>			
HUITZILAN DE SERDÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ATLEQUIZAYAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
IXTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
JOPALA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
NAUPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
OLINTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
PAHUATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
PANTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
QUIMIXTLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANTONIO CAÑADA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN FELIPE TEPATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN SEBASTIÁN TLACOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
HUEHUETLÁN EL GRANDE	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TEOPANTLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TEPANGO DE RODRÍGUEZ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TEPEMAXALCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TEPETZINTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TLACUILOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TLAOLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TLAXCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
VICENTE GUERRERO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
XOCHITLÁN DE VICENTE SUÁREZ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZOQUITLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
<b>SAN LUIS POTOSÍ</b>			
AQUISMÓN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TANCANHUITZ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN MARTÍN CHALCHICUAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTA CATARINA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
<b>TAMAULIPAS</b>			
SAN NICOLÁS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
<b>VERACRUZ</b>			
AQUILA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ASTACINGA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ATLAHUILCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
AYAHUALULCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CALCAHUALCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
COAHUITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
COXQUIHUI	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHICONAMEL	MUY ALTO	ALTO	SÍ

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
<b>VERACRUZ</b>			
CHICONQUIACO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHUMATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
FILOMENO MATA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ILAMATLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
IXCATEPEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
IXHUATLÁN DE MADERO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MECATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MECAYAPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
LAS MINAS	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MIXTLA DE ALTAMIRANO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
LA PERLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
LOS REYES	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SAN ANDRÉS TENEJAPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SOLEDAD ATZOMPA	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
SOTEAPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TATATILA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TEHUIPANGO	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
TEPATLAXCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TEQUILA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TEXCATEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SÍ
TEXHUACÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TLACHICHILCO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TLAQUILPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
XOXOCOTLA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZACUALPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZONGOLICA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZONTECOMATLÁN DE LÓPEZ Y FUENTES	MUY ALTO	ALTO	SÍ
ZOZOCOLCO DE HIDALGO	MUY ALTO	ALTO	SÍ
UXPANAPA	MUY ALTO	ALTO	SÍ
SANTIAGO SOCHIAPAN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
<b>YUCATÁN</b>			
CANTAMAYEC	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHANKOM	MUY ALTO	ALTO	SÍ
CHEMAX	MUY ALTO	ALTO	SÍ
MAYAPÁN	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TAHDZIÚ	MUY ALTO	ALTO	SÍ
TIXCACALCUPUL	MUY ALTO	ALTO	SÍ
YAXCABÁ	MUY ALTO	ALTO	SÍ