

# Resultados de la Evaluación del Desempeño Docente 2015-2016

¿Cómo se obtuvo la calificación global y qué implicaciones tienen los resultados para los sustentantes?

“ Qué nervios!!!! Estoy que no aguanto los nervios por saber los resultados... Si alguien sabe algo, avisen por faaaaaa y suerte para todos!!!!!!”  
<http://bit.ly/2oJeySP>

Salí destacada con 1 422 puntos, y sí podemos estar tranquilos por 4 años, dicen que el aumento salarial es sólo para los destacados y llega en la segunda de mayo con retroactivo del 15 de febrero.”  
<http://bit.ly/23CYEYC>

Sii!! Por fin vi resultados, en 4 años me evaluarán!!!”  
<http://bit.ly/2oJeySP>

[...]Nivel destacado estoy feliz y más de ser maestra.”  
<http://bit.ly/2oJeySP>

Ya con los resultados del examen de permanencia y en el número de prelación 14!! Gracias Dios por darme la oportunidad de seguir impartiendo clases de Historia a mis amados estudiantes. Hay profa Dey para RATOOOOOOOOOOOOOOOO!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!”  
<http://bit.ly/2oJeySP>

Y yo salí insuficiente porque no obtuve el puntaje en el área de inglés y en las demás obtuve hasta nivel III y no es justo que por una calificación ya salí insuficiente, y no sólo yo habemos [sic] compañeros del área que no pasamos, es injusto.”  
<http://bit.ly/1p5hSKc>

**E**l lunes 29 de febrero terminó el plazo para 134 140 docentes y directivos que esperaban conocer sus resultados en la Evaluación del Desempeño. Con ello surgen interrogantes en torno a la forma en que se obtuvo la calificación global que recibió cada docente en su informe individual de resultados y el impacto que tiene en su futuro como profesional de la educación. En esta entrega de "ENTRE NOTAS" informamos al respecto.

Fueron **convocados** a la Evaluación del Desempeño Docente **150 086** sustentantes:

## Educación básica



116 977 docentes  
4 066 directores

## Educación media superior



29 043 docentes

### Participaron 134 140:

103 313 docentes  
3 145 directores

27 682 docentes

### No se presentaron a la evaluación 15 946:

13 664 docentes  
921 directores

1 361 docentes

Hubo **periodos de reposición** en los estados de Chiapas, Guerrero, Michoacán y Oaxaca para evaluar a 12 586 sustentantes:

11 100 docentes  
673 directores

813 docentes

La cantidad de participantes evaluados no es representativa de los docentes de educación obligatoria en México (1 475 456); equivale apenas a 10% y a determinados **critérios de selección**. Se seleccionaron profesores que:

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>a) trabajaran en escuelas de sostenimiento federal, federalizado o estatal de cualquiera de las 32 entidades federativas;</li> <li>b) laboraran en escuelas ubicadas en localidades de 100 mil habitantes o más;</li> <li>c) tuvieran una plaza de jornada o por hora-semana-mes, con nombramiento definitivo;</li> <li>d) cumplieran alguna función docente de cualquier nivel, servicio, modalidad o asignatura, incorporados o no en carrera magisterial;</li> <li>e) tuvieran entre 30 y 45 años de edad; y</li> <li>f) contaran con una antigüedad en el servicio de 6 a 20 años.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) trabajaran en escuelas de cualquiera de los subsistemas de sostenimiento federal, estatal y descentralizado de las 32 entidades federativas;</li> <li>b) laboraran en escuelas ubicadas en localidades de 100 mil habitantes o más;</li> <li>c) contaran con una plaza de jornada o por hora-semana-mes;</li> <li>d) tuvieran entre 30 y 45 años de edad; y</li> <li>e) contaran con una antigüedad en el servicio de 6 a 20 años.</li> </ul> |
|--|---|

# ¿Cómo se evaluó el desempeño?

Antes de conocer la forma en que se obtuvo la calificación global, es importante tener presente a las figuras educativas que se evaluaron en este primer grupo de sustentantes y los instrumentos considerados para su evaluación:

Docentes en educación básica	
Nivel o tipo de servicio	Instrumentos de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docente. Educación preescolar</li> <li>• Docente. Educación primaria</li> <li>• Docente. Secundaria                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Español</li> <li>• Matemáticas</li> <li>• Biología</li> <li>• Física</li> <li>• Química</li> <li>• Geografía</li> <li>• Historia</li> <li>• Formación Cívica</li> <li>• <b>Inglés</b></li> </ul> </li> <li>• Docente. Telesecundaria</li> <li>• Docente. Educación Física</li> <li>• Docente. Educación Especial</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.</li> <li>2. Expediente de evidencias de enseñanza.</li> <li>3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.</li> <li>4. Planeación didáctica argumentada</li> <li>5. <b>Examen complementario (solamente para los docentes de secundaria que imparten la asignatura Segunda Lengua: Inglés).</b></li> </ol>

Para conocer con mayor detalle las etapas e instrumentos considerados en la Evaluación del Desempeño en educación básica [dé click aquí](#)

Personal con funciones de dirección en educación básica	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director. Educación Preescolar</li> <li>• Director. Educación Primaria</li> <li>• Director. Educación Secundaria</li> <li>• Director. Educación Especial</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expediente de evidencias de la función de dirección.</li> <li>2. Examen de conocimientos y habilidades directivas</li> <li>3. Ruta de mejora argumentada.</li> </ol>

Docentes en educación media superior	
Asignatura	Instrumentos de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración</li> <li>• Biología</li> <li>• Ciencias de la Salud</li> <li>• Derecho</li> <li>• Dibujo</li> <li>• Economía</li> <li>• Etimologías Grecolatinas</li> <li>• Física</li> <li>• Geografía</li> <li>• Historia del Arte</li> <li>• Historia</li> <li>• Humanidades</li> <li>• Informática</li> <li>• Metodología de la Investigación</li> <li>• Lectura y Expresión Escrita</li> <li>• Literatura</li> <li>• Matemáticas</li> <li>• Psicología</li> <li>• Química</li> <li>• Sociología-Política</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.</li> <li>2. Expediente de evidencias de enseñanza.</li> <li>3. Evaluación de conocimientos actualizados de la asignatura que imparte y de las competencias didácticas que favorecen el aprendizaje y el logro de las competencias de los estudiantes. Este instrumento se divide en dos: examen de conocimientos disciplinares, y examen de casos de competencias didácticas.</li> <li>4. Planeación didáctica argumentada o presentación de constancia de Certificación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior (CERTIDEMS) o de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior (ECODEMS).</li> </ol>

Para conocer con mayor detalle las etapas e instrumentos considerados en la Evaluación del Desempeño en educación media superior [dé click aquí](#)

La evaluación del desempeño docente se organiza en etapas que conjugan diversos instrumentos que contribuyen a determinar si la práctica educativa del docente en el aula y en la escuela cumple con los parámetros idóneos para ofrecer una educación de calidad a los alumnos.

El insumo básico para desarrollar los procesos de evaluación es el documento *Perfiles, Parámetros e Indicadores (PPI)* del desempeño; en el cual se definen las características, cualidades y aptitudes deseables para un desempeño profesional eficaz. De los PPI se desprenden los documentos con las etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Las etapas describen los diferentes momentos del proceso de evaluación, los métodos aluden a la forma en que se evaluarán los aspectos contenidos en los PPI, mediante un conjunto de instrumentos. De ahí que exista una gran diversidad de etapas e instrumentos de evaluación según la función, nivel educativo, modalidad y servicio en que se desempeñan las figuras educativas. En total, para la evaluación del desempeño se elaboraron 75 instrumentos distintos; para EB fueron 14 exámenes de conocimientos y competencias didácticas; 6 rúbricas para calificar el expediente de evidencias de enseñanza; 6 más para calificar la planeación didáctica argumentada, además de la prueba de acreditación del nivel del idioma Inglés (APTIS) para los docentes de secundaria que imparten dicha asignatura.

Para los directores de EB se diseñaron cuatro exámenes de conocimientos y habilidades directivas; una rúbrica para calificar el expediente de evidencias de la función de dirección y una para calificar la ruta de mejora argumentada.

Para los docentes de EMS se elaboraron 20 exámenes de conocimiento disciplinar, 20 exámenes de competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes,<sup>1</sup> una rúbrica para calificar el expediente de evidencias de enseñanza y una para calificar la planeación didáctica argumentada. A los docentes que presentaron la constancia de CERTIDEMS o ECODEMS, para cubrir la planeación didáctica argumentada, les fue asignado un nivel de desempeño de acuerdo con la calificación obtenida.

<sup>1</sup> Cuatro exámenes (Administración, Metodología de la Investigación, Lectura y Expresión Escrita, Literatura) fueron invalidados por el INEE, ya que no cumplieron con los requerimientos técnicos necesarios. Es importante aclarar que esto no afectó la calificación global de los docentes, ya que ésta se construyó considerando solamente los otros tres instrumentos de evaluación. En el Informe Individual de Resultados de los docentes que presentaron alguno de estos exámenes, se explicó esta situación.

## ¿Cómo se obtuvo la calificación global?

Para obtener el resultado final en el proceso de evaluación, los docentes y directores de EB y los docentes de EMS tuvieron que presentar todos y cada uno de los instrumentos de evaluación que tienen peso en la calificación.<sup>2</sup> Los docentes de EB que imparten la asignatura de Segunda Lengua: Inglés en secundaria tuvieron que alcanzar al menos el nivel II en dos de los cuatro instrumentos de evaluación y uno de ellos forzosamente debía de ser el examen APTIS; si un docente no lo aprobó, su resultado fue “Insuficiente” aun cuando obtuviera un nivel mayor a II en el resto de los instrumentos de evaluación, ya que contar con las competencias necesarias en la asignatura que imparte es fundamental para el desempeño de su función.

La calificación global se determina en dos momentos:

### Primer momento: calificación por instrumento

Para expresar los resultados que los sustentantes obtuvieron en cada instrumento de evaluación, se definieron **cuatro niveles de desempeño**: nivel I (NI), nivel II (NII), nivel III (NIII) y nivel IV (NIV).

Las puntuaciones que el sustentante obtuvo en cada instrumento de evaluación permitieron ubicarlo en uno de los niveles de desempeño (a mayor puntuación, mayor nivel de desempeño). Para dar cuenta de la puntuación obtenida en cada instrumento se empleó una escala de 60 a 170 puntos.

La descripción de los niveles explica las capacidades de cada sustentante en términos de conocimientos, habilidades y destrezas; esto permite proporcionarle retroalimentación y evitar que se hagan interpretaciones equivocadas de los resultados en términos de una lógica de aprobación/reprobación.

<sup>2</sup> El Informe de Cumplimiento de Responsabilidades Profesionales no se consideró para fines de la calificación global. Este instrumento aporta información sobre el cumplimiento del docente en sus funciones, y lo elabora el directivo que corresponda (director o supervisor). Dicha información fue utilizada sólo para efectos de diagnóstico y, como ya se mencionó, no afectó la calificación. En caso de que el sustentante no contara con este informe, debido a que es responsabilidad de un tercero, sólo se reporta que no se cuenta con esa información.

### Segundo momento: calificación global

Ésta considera la suma total de las puntuaciones parciales obtenidas por los sustentantes en cada uno de los instrumentos de evaluación (primer momento), lo cual tiene la ventaja de que los aspectos en que los docentes muestran mayores fortalezas compensan aquellos en los que son más débiles.

Al sumar las puntuaciones obtenidas en cada instrumento de evaluación (primer momento), los resultados presentan variabilidad, debido a que la escala es aplicable a múltiples instrumentos con características diversas dependiendo, en educación básica, del nivel educativo, la modalidad, la especialidad o el servicio educativo, y las asignaturas complementarias; mientras que en EMS, del campo y la asignatura evaluada; y en el caso de los directores, del nivel y el servicio educativo. Por ello, es necesario transformar la suma de las distintas puntuaciones obtenidas a una escala única de 800 a 1 600 puntos. Esta operación permite homologar dichas puntuaciones, determinar puntos de corte para establecer los diferentes **grupos de desempeño**, y comunicar de forma sencilla sus calificaciones a los sustentantes.

El **punto de corte** para alcanzar el NII de desempeño (mínimo requerido para pertenecer a un grupo de desempeño) se ubica en todos los casos en 100 puntos.

Los grupos de desempeño se conforman únicamente por los sustentantes que obtuvieron al menos un resultado “Suficiente” en la evaluación.

**Puntos de corte:** puntuaciones que delimitan los distintos niveles de logro. Distintos niveles de logro implican diferencias cualitativas en los conocimientos, habilidades y destrezas que demuestran quiénes se ubican en ellos. Los puntos de corte funcionan como fronteras entre un nivel de logro y el siguiente.

#### Criterios para formar parte de un grupo de desempeño

Calificación global en escala 800-1600	Resultado de la evaluación
De 1 000 a 1 199 puntos en la calificación global	<b>Suficiente</b>
De 1 200 a 1 399 puntos en la calificación global	<b>Bueno</b>
Al menos 1 400 puntos en la calificación global	<b>Destacado</b>
En EMS, además de los anteriores, se estableció el grupo de desempeño “Excelente” con al menos 1 500 puntos en la calificación global.	

Es importante distinguir que la calificación por instrumento (primer momento) se determina en **niveles de desempeño**, mientras que la calificación global (segundo momento) lo hace en **grupos de desempeño**.

## ¿En qué casos se obtienen los resultados “No se presentó a la evaluación”, “Insuficiente” y “Suficiente”?

### No se presentó a la evaluación

Cuando el sustentante no presente:

- NINGUNO de los instrumentos de evaluación considerados para efectos de la calificación. En cada instrumento sólo se le asignará “NP: No Presentó”.
- ALGUNO o ALGUNOS de los instrumentos de evaluación considerados para la calificación.

### Insuficiente

Cuando el sustentante no obtenga AL MENOS NII en:

- Dos de los tres instrumentos de evaluación (Docentes y Directores en **EB**). Para el caso de los docentes de secundaria que imparten la asignatura Segunda Lengua: Inglés, en tres de los cuatro instrumentos, uno de ellos debe de ser el APTIS.
- Tres de los cuatro instrumentos de evaluación (Docentes de **EMS**).

### Suficiente

Cuando el sustentante haya presentado todos y cada uno de los instrumentos considerados para efectos de calificación y haya obtenido como mínimo NII de desempeño en:

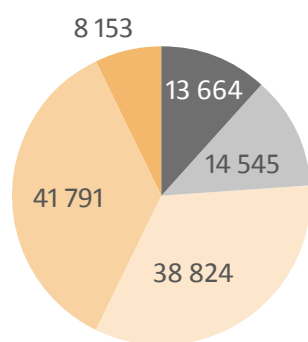
- Por lo menos dos de los tres instrumentos que integran el proceso de evaluación (Docentes y Directores de **EB**). Para el caso de los docentes de secundaria que imparten la asignatura Segunda Lengua: Inglés, en tres de los cuatro instrumentos, uno de ellos debe de ser el APTIS.
- Por lo menos tres de los cuatro instrumentos que integran el proceso de evaluación (Docentes de **EMS**).

Haya obtenido al menos mil puntos en la escala de calificación global (segundo momento).

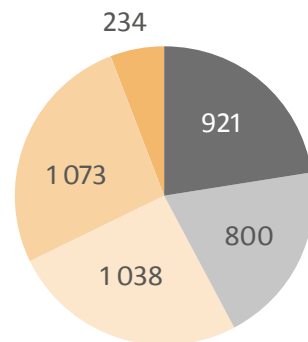
Para conocer con mayor detalle la forma en que se obtuvo la calificación global y algunos ejemplos, consulte los comunicados para cada figura educativa en esta [liga](#).

## ¿Cuáles fueron los resultados a nivel nacional?

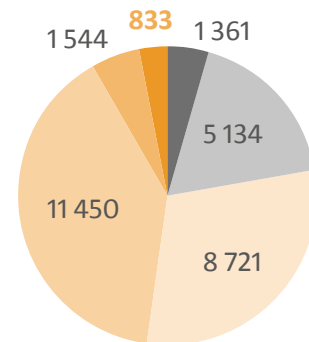
Los participantes en la evaluación del desempeño tuvieron dos oportunidades para evaluarse: la fecha original de aplicación y una fecha extraordinaria para aquellos que por alguna razón, no pudieron participar en la fecha original. La evaluación se desarrolló en las 32 entidades federativas, en 28 de ellas se concluyeron los dos periodos de aplicación y en 4 entidades (Chiapas, Guerrero, Oaxaca y Michoacán) se determinaron periodos de reposición. Los resultados en las 32 entidades federativas<sup>3</sup> por nivel y función fueron los siguientes:



Docentes de educación básica



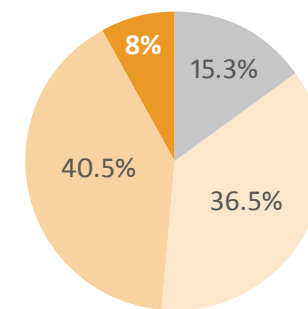
Directores de educación básica



Docentes de educación media superior

- No se presentó
- Insuficiente
- Suficiente
- Bueno
- Destacado
- Excelente

A nivel nacional, casi la mitad de los sustentantes se ubicaron en el grupo de desempeño “Bueno”, “Destacado o Excelente”; sin embargo, el porcentaje restante obtuvo resultado “Insuficiente” o “Suficiente”.



Resultados globales

- Insuficiente
- Suficiente
- Bueno
- Destacado o Excelente

Para consultar los resultados por entidad federativa ingrese a la página del [Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente](#)

<sup>3</sup> Las gráficas no incluyen los resultados de los periodos de reposición en Chiapas, Guerrero, Oaxaca y Michoacán.



## ¿Qué implica el resultado en el futuro de cada sustentante?

### No se presentó<sup>4</sup> = 15 946

Los sustentantes serán dados de baja del servicio educativo. “Se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado (art. 22. LGSPD)”.

### Insuficiente = 20 479

Ninguno de los sustentantes perderá su empleo o derechos laborales; tendrán que presentar la evaluación nuevamente en un plazo menor a 12 meses y, con base en su Informe Individual de Resultados, estarán obligados a ingresar a programas de regularización y tutoría para apoyarlos en sus deficiencias y obtener mejor resultado en su segunda oportunidad. Es muy importante recordar que sólo tendrán hasta tres oportunidades para lograr obtener al menos resultado “Suficiente” (art. 53 LGSPD). De no lograrlo, seguirán desempeñando funciones en el sistema educativo pero no frente a grupo; si bien no perderán su empleo, serán readscritos a otra tarea dentro del servicio público o podrán participar en los programas de retiro que se autoricen (Octavo transitorio LGSPD).

### Suficiente = 48 583

Los sustentantes obtendrán permanencia en su plaza por cuatro años, recibirán opciones de formación continua específica de acuerdo con su resultado y deberán presentar nuevamente la evaluación del desempeño docente en cuatro años (art. 52, LGSPD).

### Bueno<sup>5</sup> = 54 314

Los sustentantes obtendrán permanencia en su plaza por cuatro años, recibirán opciones de formación continua específica de acuerdo con su resultado y deberán presentar nuevamente la evaluación del desempeño docente en cuatro años (art. 52, LGSPD). Además, podrán participar en los concursos de promoción para obtener más horas, y en las acciones de formación y desarrollo profesional que se definan en el marco del Servicio Profesional Docente.

Como lo indica el **Programa de Promoción en la Función por Incentivos** en EB y en EMS, el personal que haya alcanzado resultado “Suficiente” o “Bueno”<sup>6</sup> en la Evaluación del Desempeño, **no puede participar en este programa**. Sin embargo, si así lo desea, podrá realizar nuevamente el proceso de Evaluación del Desempeño 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 [Ley General del Servicio Profesional Docente]”. (SEP/CNSPD 2015: 31 y SEP/CNSPD 2016: 36-37).

### Destacado = 9 931

Los sustentantes obtendrán permanencia en su plaza por cuatro años, recibirán opciones de formación continua y deberán presentar nuevamente la evaluación del desempeño docente en cuatro años (art. 52, LGSPD).

Además, como parte del programa de Promoción en la Función por Incentivos, los sustentantes recibirán un incremento adicional a su salario:

En EB será de **35%**      En EMS será de **24%**

Serán efectivos a partir de la segunda quincena de mayo de 2016 y retroactivos al 16 de febrero de este mismo año. Asimismo, participarán en las acciones de formación y desarrollo profesional que se definan en el marco del Servicio Profesional Docente. Quienes presten sus servicios en escuelas ubicadas en zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas, recibirán un incremento:

En EB de **41%**      En EMS de **27%**

Asimismo, tendrán acceso preferente a créditos personales y de vivienda del ISSSTE.

### Excelente = 833

**Sólo para los docentes de EMS.** Además de los beneficios del nivel “Destacado”, podrán participar en el Programa de Promoción en la Función con Cambio de Categoría.

<sup>4</sup> Es importante considerar que en Chiapas, Guerrero, Michoacán y Oaxaca hubo periodos de reposición para evaluar a 12 586 sustentantes por lo que la cifra de 15 946 se modificará. En las entidades que concluyeron los dos periodos de aplicación, **3 360 sustentantes** no se presentaron a la evaluación, por lo que serán **separados del servicio educativo**.

<sup>5</sup> Los docentes que laboren en zonas de alta pobreza y alejados de las zonas urbanas, además de lo anterior, entrarán en el NI del Programa de Promoción en la Función por Incentivos obteniendo 41% de incremento adicional a su salario.

<sup>6</sup> Excepto los docentes que laboren en zonas de alta pobreza y alejados de las zonas urbanas.



### Es importante recordar que se darán por terminados los efectos del nombramiento cuando el sustentante:

- No atienda los apoyos y programas que determinen las autoridades educativas y los organismos descentralizados para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del docente. (art. 22, LGSPD).
- Se niegue a participar en los procesos de evaluación.
- No se incorpore al programa de regularización correspondiente cuando obtenga resultado insuficiente en el primer o el segundo procesos de evaluación del desempeño docente;
- **Obtenga resultados insuficientes en el tercer proceso de evaluación.**

LGSPD, noveno transitorio.

**El último punto** aplica para las figuras educativas que se incorporan al servicio educativo a partir de la entrada en vigor de la LGSPD. El personal que cuente con Nombramiento Definitivo en su función antes del inicio de la Ley “no será separado de la función pública y será readscrito para continuar en otras tareas dentro de dicho servicio, conforme lo determine la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado correspondiente, o bien, se le ofrecerá incorporarse a los programas de retiro que se autoricen”.

LGSPD, octavo transitorio.

### Sobre los cursos de formación continua

El 8 de marzo de 2016, el Secretario de Educación Pública escribió que “se ofrecerán más de 500 cursos para los docentes de educación básica y más de 50 para los de media superior. A partir del 14 de marzo, cada maestro podrá ingresar con su clave al portal único de formación continua para acceder al catálogo de cursos, los cuales iniciarán el 15 de abril. La oferta se irá adaptando, aumentando o diversificando conforme a sus necesidades”.

<http://www.gob.mx/sep/articulos/nueva-formacion-continua-un-traje-a-la-medida?es-MX>

### Sobre los incentivos

El incentivo tiene las siguientes características:

- Es económico.
- Tiene carácter temporal o permanente.<sup>7</sup> Al obtener el permanente, se puede conservar durante toda la vida laboral.
- Es independiente al sueldo.
- Repercute en el aguinaldo y la prima vacacional.<sup>8</sup>
- Se considera para efectos de la seguridad social (pensiones).<sup>8</sup>

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

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

La asignación de los incentivos estará sujeta a:

- Los resultados de la Evaluación del Desempeño.
- El presupuesto anual disponible (federal y estatal).

<sup>7</sup> **Temporal:** Se otorga cuando el trabajador accede por primera vez al nivel 1 (de 7), o también cuando asciende por primera vez a cualquiera de los niveles del 2 al 7. Podrá percibirlos hasta por los 4 años de vigencia establecidos para cada nivel. **Permanente:** Se otorga cuando el trabajador confirma el nivel. Por ejemplo, si un trabajador ya tiene Incentivo nivel 1 y en el siguiente proceso de Evaluación del Desempeño obtiene al menos resultado destacado, confirma su nivel. Esto aplica para cada nivel ya obtenido.

<sup>8</sup> No aplica para EMS.

### Fuentes de consulta

- SEP/CNSPD. Página institucional del Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente. Recuperado de: <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/>
- DOF. 11-09-2013. Ley General del Servicio Profesional Docente. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSPD.pdf>
- SEP. CNSPD. (2015). Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica. Recuperado de: [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/general/docs/VBReglamento\\_final\\_2015.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/general/docs/VBReglamento_final_2015.pdf)
- SEP/CNSPD. (2016). Programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Media Superior. Recuperado de: [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/general/docs/PROGRAMA\\_PROMOCION\\_MS\\_FUNCION\\_X\\_INCENTIVOS.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/general/docs/PROGRAMA_PROMOCION_MS_FUNCION_X_INCENTIVOS.pdf)
- SEP. Secretaría de Educación Pública. (08 de marzo de 2016). BETA gob.mx. Recuperado de: <http://www.gob.mx/sep/articulos/nueva-formacion-continua-un-traje-a-la-medida?es-MX>