

**PROGRAMA DE PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN POR INCENTIVOS
EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR**

México, 29 de Febrero de 2016

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
I. FUNDAMENTO LEGAL	3
II. PRINCIPIOS RECTORES	15
III. OBJETIVOS	17
IV. DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS	18
V. DEFINICIONES	25
VI. PROCESOS DE EVALUACIÓN	29
VII. PARTICIPANTES	32
VIII. INCENTIVOS	34
IX. ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS	42
X. TRAYECTORIAS E INCIDENCIAS	44
XI. GENERALES	49
ANEXOS	51

PRESENTACIÓN

Con la expedición de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), el 11 de septiembre de 2013, se implementó 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 o 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, en Educación Media Superior, sustituirá al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior.

La Junta Directiva de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente y la Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, aprobaron el acuerdo, con fundamento en el Artículo 67 de la Ley General del Servicio Profesional

Docente, cuyo objeto es establecer Programas de Promoción en la Función en la Educación Media Superior.

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 resultado relevante 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 docente y técnico docente.

I. FUNDAMENTO 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; (...)

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan, y

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.
- (...)

La ley establecerá las reglas para la organización y funcionamiento del Instituto, el cual regirá sus actividades con apego a los principios de independencia, transparencia, objetividad, pertinencia, diversidad e inclusión.

La ley establecerá los mecanismos y acciones necesarios que permitan al Instituto y a las autoridades educativas federal y locales una eficaz colaboración y coordinación para el mejor cumplimiento de sus respectivas funciones.

(...)

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

XXV. Para establecer el Servicio Profesional docente en términos del artículo 3o. de esta Constitución; [...] así como para dictar las leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la Federación, los Estados y los Municipios el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la República, y para asegurar el cumplimiento de los fines de la educación y su mejora continua en un marco de inclusión y diversidad.

(...)

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

TÍTULO PRIMERO. Disposiciones Generales

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: (...)

I. Definir los procesos de evaluación a que se refiere esta Ley y demás disposiciones aplicables;

(...)

III. Expedir los lineamientos a los que se sujetarán las Autoridades Educativas, así como los Organismos Descentralizados que imparten educación media superior, para llevar a cabo las funciones de evaluación que les corresponden para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio Profesional Docente en la educación obligatoria, en los aspectos siguientes:

(...)

b) La evaluación del desempeño de quienes ejercen funciones docentes, directivas o de supervisión, determinando el propio Instituto los niveles mínimos para la realización de dichas actividades;

(...)

- h) La emisión de los resultados individualizados de los procesos de evaluación del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión, resultados que serán acompañados de un dictamen con las recomendaciones que deberá atender el personal para regularizarse o cumplir las acciones de mejora continua; (...)

Artículo 9. En el ámbito de la Educación Media Superior corresponden a las Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados, respecto de las escuelas a su cargo, las atribuciones siguientes:

(...)

IX. Participar en los procesos de evaluación del desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión, de conformidad con los lineamientos y periodicidad que el Instituto determine;

(...)

XII. Ofrecer programas y cursos para la formación continua del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión que se encuentren en servicio;

XIII. Ofrecer al Personal Docente y con Funciones de Dirección y de Supervisión programas de desarrollo de capacidades para la evaluación;

(...)

XIX. Determinar, dentro de la estructura ocupacional autorizada, qué puestos del Personal Técnico Docente formarán parte del Servicio Profesional Docente;

Artículo 10. Corresponden a la Secretaría las atribuciones siguientes:

X. Expedir en el ámbito de la Educación Media Superior, lineamientos a los que se sujetarán las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados para la formulación de las propuestas de parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio Profesional Docente;

XI. Impulsar en el ámbito de la Educación Media Superior, mecanismos de coordinación para la definición de perfiles, parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio Profesional Docente;

XII. Determinar, dentro de la estructura ocupacional autorizada, qué puestos del Personal Técnico Docente formarán parte del Servicio Profesional Docente;

TÍTULO SEGUNDO. DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

CAPÍTULO V. De la Promoción en la Función

Artículo 34. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto regular las promociones distintas a las previstas para cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica y Media Superior 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 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.

CAPÍTULO VIII. De la Permanencia en el Servicio

Artículo 52. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. El Instituto determinará su periodicidad, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.

En la evaluación del desempeño se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de Permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley.

(...)

TÍTULO CUARTO. De las Condiciones Institucionales

CAPÍTULO I. De la Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional

Artículo 59. El Estado proveerá lo necesario para que el Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en servicio tengan opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural.

Para los efectos del párrafo anterior, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados ofrecerán programas y cursos. En el caso del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección los programas combinarán el Servicio de Asistencia Técnica en la Escuela con cursos, investigaciones aplicadas y estudios de posgrado.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados podrán suscribir convenios de colaboración con instituciones dedicadas a la formación pedagógica de los profesionales de la educación e instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, para ampliar las opciones de formación, actualización y desarrollo profesional.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados estimularán los proyectos pedagógicos y de desarrollo de la docencia que lleven a cabo las organizaciones profesionales de docentes.

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.

Artículo 67. La interpretación de esta Ley, para efectos administrativos, corresponde al Instituto y a la Secretaría en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

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:

I. Definir los procesos de evaluación a que se refiere esta Ley y demás disposiciones aplicables;

(...)

III. Expedir los lineamientos a los que se sujetarán las Autoridades Educativas, así como los Organismos Descentralizados que imparten educación media superior, para llevar a cabo las funciones de evaluación que les corresponden para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional docente en la educación obligatoria, en los aspectos siguientes:

(...)

- b)** La evaluación del desempeño de quienes ejercen funciones docentes, directivas o de supervisión, determinando el propio Instituto los niveles mínimos para la realización de dichas actividades;

(...)

II. PRINCIPIOS RECTORES

1. La Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, con fundamento en el acuerdo aprobado por la Junta Directiva del propio Organismo Desconcentrado y de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, es la instancia responsable de establecer el Programa de Promoción en la Función por incentivos en la Educación Media Superior 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 o de asesoría técnica pedagógica, que obtenga resultados Destacados en la Evaluación del Desempeño y relevantes en la Evaluación Adicional, podrá ser 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 o de 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, sin repercusiones en aguinaldo, prima vacacional o cualquier otro tipo de prestación, y tampoco repercutirán en la seguridad social.

7. Quienes alcancen resultados con nivel de Bueno en la Evaluación del Desempeño y Relevante 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 en el ámbito federal, estatal y descentralizado.

El Programa de Promoción en la Función por Incentivos operará a partir del presupuesto regularizable del Programa de Estímulos al Desempeño Docente en Educación Media Superior, 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 que participe en los estímulos al Desempeño Docente conservará el monto del estímulo hasta la conclusión de su vigencia.

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 la Educación Media Superior.
2. Fortalecer la práctica profesional de los Docentes, Técnico Docentes y Asesores Técnico Pedagógicos a través de la Promoción en la Función por Incentivos, con base en los resultados de la evaluación del Desempeño, así como en la Evaluación Adicional que determine el INEE.
3. Impulsar el desarrollo profesional del personal en funciones docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica, a partir del resultado de sus evaluaciones.
4. Otorgar niveles de incentivos al personal docente, técnico docente o de asesoría técnica pedagógica, con resultados Destacados en la Evaluación del Desempeño y Relevantes en la evaluación adicional que determine el INEE, e impulsar su mejora continua; siempre y cuando exista presupuesto disponible de conformidad con las disposiciones aplicables en cada subsistema.
5. Mejorar las condiciones de vida y la valoración social de los docentes y técnico docentes, así como del personal con funciones de asesoría técnica pedagógica, a través 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

1. COORDINACIÓN NACIONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

- 1.1. Establecer, con fundamento en el acuerdo aprobado por la Junta Directiva de la propia Coordinación Nacional y de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, el Programa de Promoción en la Función por Incentivos y sus reglas de operación para el personal que realiza funciones docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica, a efecto de mejorar la calidad de la Educación Media Superior que imparte el Estado.
- 1.2. Impulsar mecanismos de coordinación para la definición de Perfiles, Parámetros e Indicadores para la Promoción y Permanencia en el Servicio Profesional Docente.
- 1.3. Expedir los lineamientos a los que se sujetarán las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados, para la formulación de las propuestas de Parámetros e Indicadores para la Promoción y Permanencia en el Servicio Profesional Docente.
- 1.4. Impulsar el diseño y actualización de 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 Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados.
- 1.5. Determinar anualmente, a partir de las propuestas presentadas por las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados 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.

- 1.6. Coordinar el diseño de 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 o de asesoría técnica pedagógica.
- 1.7. Aplicar la Evaluación del Desempeño, así como la Evaluación Adicional, con participación de las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados, 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, subsistema, Organismo Descentralizado, 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 o de asesoría técnica pedagógica acreedor a los incentivos.
- 1.10. Publicar por entidad federativa, subsistema y Organismo Descentralizado los resultados del personal que realiza funciones docentes, técnico docentes o 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 Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados 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 solo a quienes han acreditado ese derecho, así como registrar las bajas que se generen.
- 1.14. Determinar anualmente los montos y su distribución a las entidades federativas, de los recursos autorizados al Programa, en los sostenimientos federal, estatal y Organismos Descentralizados.
- 1.15. Promover con las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados el cumplimiento de los derechos que asisten al personal que haya obtenido resultados Destacados y Sobresalientes en los procesos de Evaluación del Desempeño y de Evaluación Adicional.
- 1.16. Revisar periódicamente las reglas de la Promoción en la Función por Incentivos y en su caso, realizar las adecuaciones que sean necesarias.
- 1.17. 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 Autoridad Educativa y los Organismos Descentralizados para llevar a cabo las evaluaciones para la Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Media Superior, 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 o de 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 o de 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 Autoridad Educativa y los Organismos Descentralizados 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 / 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 Media Superior que imparta el Estado, para el personal con funciones docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica.

3.2. Formular y presentar 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 o de 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 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 federal o estatal, subsistema u Organismo Descentralizado al personal con funciones docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica, su Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Media Superior donde presta sus servicios.

3.11. Asignar los incentivos por tipo de subsistema, al personal con funciones docentes, técnico docentes o de 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. DEFINICIONES

Para los efectos de este Programa se entenderá por:

1. Autoridades Educativas: A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal, a las Autoridades Educativas Locales y a las correspondientes en los estados, (...) y municipios;

2. Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente: Al órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con autonomía técnica, operativa y de gestión, quien ejerce las atribuciones que corresponden a la Secretaría en materia del Servicio Profesional Docente;

3. Educación Media Superior: A la que comprende el nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes;

4. Evaluación del desempeño: A la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica;

5. Incentivos: A los apoyos en dinero o en cualquier otra modalidad por el que se otorga o reconoce al personal del Servicio Profesional Docente para elevar la calidad educativa y/o reconocer los méritos;

6. Instituto: Al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación;

7. Ley: A la Ley General del Servicio Profesional Docente;

8. Nombramiento: Al documento que expida la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado para formalizar la relación jurídica con el Personal Docente y con el Personal con Funciones de Dirección o Supervisión. En razón de su temporalidad podrá ser:

a) Provisional: Es el Nombramiento que cubre una vacante temporal menor a seis meses;

b) Por Tiempo Fijo: Es el Nombramiento que se otorga por un plazo previamente definido, y

c) Definitivo: Es el Nombramiento de base que se da por tiempo indeterminado en términos de esta Ley y de la legislación laboral;

9. Organismo Descentralizado: A la entidad paraestatal, federal o local, con personalidad jurídica y patrimonio propio que imparta Educación Media Superior;

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

11. Personal de Asignatura: Son aquéllos cuyo nombramiento varía entre 1 y 19 horas semana mes y se ocupan de la docencia.

12. Personal de Carrera: son quienes cumpliendo con todos los requisitos, poseen nombramientos por 20, 30 o 40 horas semana mes en plazas de jornada, desempeñan labores docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica y actividades establecidas para tal fin.

13. Personal Docente: Al profesional en la Educación Básica y Media Superior que asume ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de los alumnos en la Escuela y, en consecuencia, es responsable del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo;

14. Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica: Al docente que en la Educación Básica y Media Superior cumple con los requisitos establecidos en la presente Ley y tiene la responsabilidad de brindar a otros docentes la asesoría señalada y constituirse en un agente de mejora de la calidad de la educación para las escuelas a partir de las funciones de naturaleza técnico pedagógica que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado le asigna. Este personal comprende, en la Educación Media Superior, a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes;

15. Personal Técnico Docente: Aquél con formación técnica especializada formal o informal que cumple un perfil, cuya función en la Educación Básica y Media Superior lo hace responsable de enseñar, facilitar, asesorar, investigar o coadyuvar directamente con los alumnos en el proceso educativo en talleres prácticos y laboratorios, ya sea de áreas técnicas, artísticas o de deporte especializado;

16. Programa: Al presente instrumento.

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

18. Secretaría: A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal;

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

20. Subsecretaría: A la Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría, y

21. Subsistemas: A los que imparten Educación Media Superior, de carácter público y que de manera enunciativa y no limitativa se describen a continuación:

a) Subsistemas centralizados: Son aquellos que forman parte de la Administración Pública Federal Centralizada. A esta categoría pertenecen los planteles de las Direcciones Generales de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGE CyTM) y Dirección General de Bachillerato (DGB);

b) Subsistemas Coordinados: Son aquellos que forman parte de la Administración Pública Federal Paraestatal. A esta categoría pertenecen, el Colegio de Bachilleres (COLBACH), el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP CM y Oaxaca) y el Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI), incluidos sus planteles;

c) Subsistema desconcentrado de la Secretaría de Cultura del Gobierno Federal: A esta categoría pertenecen los planteles del Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA);

d) Subsistemas estatales: A esta categoría pertenecen los planteles dependientes centralmente de los gobiernos de las entidades federativas, y

e) Subsistemas descentralizados de los Gobiernos de las Entidades Federativas: A esta categoría pertenecen los colegios estatales de CONALEP, los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTES) y los Colegios de Bachilleres estatales (COBACH) u otros Organismos Descentralizados de los Gobiernos de las Entidades Federativas que impartan Educación Media Superior.

VI. PROCESOS DE EVALUACIÓN

1. El SPD tiene en relación con la Evaluación del Desempeño los siguientes propósitos:
 - 1.1. Asegurar un nivel destacado de desempeño para el personal que realiza funciones docentes, técnico docentes o 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 realicen funciones docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica, que logren resultados Destacados en el proceso de la Evaluación del Desempeño y Relevantes en la evaluación adicional que determine el INEE, podrán acceder conforme a las listas de prelación y a los recursos disponibles al primer nivel del Programa.

 - 2.2. Quienes realicen funciones docentes, técnico docentes o de 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,

siempre y cuando el subsistema cuente con disponibilidad presupuestal, 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.

3. Resultados en la Evaluación del Desempeño

Resultados	Implicaciones en el SPD
Excelente	Participación en los Programas de Promoción en la Función con Cambio de Categoría y Desarrollo Profesional.
Destacado	Participación en los Programas de Promoción en la Función por Incentivos y Desarrollo Profesional.
Bueno	Participación en los Programas de Promoción por asignación de Horas Adicionales y de Desarrollo Profesional
Suficiente	Permanencia por 4 años y Participación en Programas de Desarrollo Profesional.
Insuficiente	Regularización por Tutoría y Formación Continua.

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 o de asesoría técnica pedagógica, ofrezcan 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 relevantes en la Evaluación Adicional que determine el INEE.

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 o de 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 la 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 la Evaluación Adicional, para efectos de ser considerados en la Promoción en la Función por Incentivos, tendrán vigencia solo en el ciclo escolar y periodo 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.

VII. PARTICIPANTES

1. Generalidades

1.1. Puede participar en la Promoción en la Función por Incentivos, todo el personal que realice funciones docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica, que preste sus servicios en la Educación Media Superior que imparta el Estado, y cumpla con los requisitos establecidos.

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 Relevantes en la Evaluación Adicional que determine el INEE, así como cumplir con todos los requisitos que establece el Programa.

2.2. Tener un mínimo de dos años de servicio ininterrumpidos en las funciones docentes, técnico docentes 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 docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica de conformidad a la estructura ocupacional autorizada para el centro de trabajo.

2.4. Acreditar para el acceso a este Programa, los requisitos de preparación y demás establecidos en el marco jurídico aplicable a cada Subsistema, con excepción de lo que contravenga lo dispuesto en el presente Programa.

El área de conocimiento del nivel de preparación que acredite el personal (licenciatura, maestría o doctorado) que corresponda a la Evaluación del

Desempeño en la que haya participado como docente, técnico docente o asesoría técnica pedagógica, con base en las establecidas en las últimas convocatorias de los Concursos de Ingreso y Promoción a estas funciones, en atención a las necesidades educativas que se atenderán en el plantel.

2.5. Estar adscrito en el centro de trabajo que corresponde a las funciones docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica, 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.

VIII. 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 o de asesoría técnica pedagógica, demostrada por quienes destacan en los procesos de Evaluación del Desempeño y obtienen resultados relevantes 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 y Relevantes en la evaluación adicional que determine el INEE.

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 Relevantes en la Evaluación Adicional que determine el INEE.

2.4. Los incentivos son temporales y permanentes. Se asocian a categorías o plazas de jornada o por hora-semana-mes en que se desempeñan las funciones docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica en la Educación Media Superior.

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 Relevante en la Evaluación Adicional que determine el INEE 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 y Relevante en la evaluación adicional que determine el INEE; 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 insuficiente, se sujetará a los programas de regularización que determinen las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados 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 Insuficiente, 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 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 Relevante en el proceso de Evaluación Adicional que determine el INEE.

2.7. Lo previsto en los numerales 2.5 y 2.6 de este capítulo dará lugar a que el personal involucrado participe en los procesos de evaluación obligatorios establecidos en los mismos hasta los siguientes 4 años.

2.8. Cuando la Promoción en la Función por Incentivos se realice en la misma función docente, técnico docente o de asesoría técnica pedagógica, tipo de evaluación 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 (Anexo 2) 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 vigentes.

2.10. Los incentivos no impactarán el aguinaldo, prima vacacional o cualquier otro tipo de prestación, y tampoco 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) 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 100%, 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
Porcentaje acumulado del incentivo	24%	42%	60%	73%	82%	91%	100%

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 124% 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
Porcentaje acumulado del incentivo	27%	49%	67%	85%	98%	111%	124%

- 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	Si
Muy alto	Alto	Si

- 3.4. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados 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 o de asesoría técnica pedagógica, que se encuentren adscritos y presten sus servicios en las mismas (Anexo 3).
- 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 Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados.

- 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 y Relevantes en la Evaluación Adicional que determine el INEE.
- 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 Relevantes en la Evaluación Adicional que determine el INEE.
- 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 Relevantes en la Evaluación Adicional que determine el INEE, corresponderán en las zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas a Buenos y Relevantes, respectivamente.

IX. 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, subsistema, 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 Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados 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 determinen las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados 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 o de asesoría técnica pedagógica, a efecto de que logren el incremento en sus niveles de desempeño y, consecuentemente, en la calidad de la educación, a partir de su mejora continua.
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 irrestrictamente a las funciones que desempeñe el personal, de conformidad con los programas que establezcan las instancias correspondientes.

X. 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 solo a través de concurso de oposición; si lo obtiene por otro medio, queda sin efectos la conservación del nivel de incentivos.

1.2. El nivel de incentivo que ostente 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 en horas adicionales.

2.1. 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 solo 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 Promoción en la misma función con cambio de plaza.
 - 4.1. El personal conservará el nivel de incentivo permanente en los términos que correspondan al día previo en que se formalice la promoción con cambio de plaza; si lo obtiene por otro medio, queda sin efectos la conservación del nivel de incentivos.
 - 4.2. El nivel de incentivo que ostente 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.

5. Con movimiento lateral (Reconocimiento) a funciones de asesoría técnica pedagógica.

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

6. Ingreso al SPD con cambio de plaza.

6.1. 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.

7. Reconocimiento en actividades de Tutoría a funciones docentes, técnico docentes o Asesoría Técnica en apoyo a funciones de dirección.

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

7.2. 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.

7.3. El personal que se encuentre en estas condiciones, podrá participar para acceder al Programa de Promoción en la Función por Incentivos y sí ya está en él conservar su nivel de incentivo, y ser acreedor adicionalmente, del incentivo por reconocimiento por el desarrollo de funciones y jornada adicional de Tutoría o de Asesoría Técnica; en consecuencia es compatible la recepción de los dos tipos de incentivos, durante el periodo de su vigencia.

8. Movilidad del personal con nivel de incentivo derivado de la Promoción en la Función.

8.1. 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 Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en la misma o diferente zona económica, conservarán los niveles de incentivos, temporales o permanentes que ostenten. Por cambio de zona económica las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados 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.

8.2. Cambios de adscripción entre entidades federativas. Solo se conservarán los niveles de incentivos que sean permanentes; para tal efecto, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados solicitarán y, en su caso, gestionarán la transferencia de conformidad a las disposiciones aplicables.

8.3. Licencias con goce de sueldo. Se conservará el pago íntegro de los niveles de incentivos.

8.4. Licencias sin goce de sueldo. Se suspenderá el pago de los niveles de incentivo en el periodo de vigencia de la licencia. Las economías que generen estos movimientos no son reaplicables a este Programa.

8.5. Bajas. Se suspenderá definitivamente el pago de los niveles de incentivo. Las economías resultantes de estos movimientos serán aplicadas por la CNSPD, dado que forman parte del presupuesto regularizable del Programa.

XI. 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 o de asesoría técnica pedagógica en la Educación Media Superior.
2. La Evaluación Adicional para la Promoción en la Función por Incentivos se aplicará de conformidad con lo que determine el INEE.
3. En el ciclo escolar 2015-2016 la Evaluación del Desempeño para la Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Media Superior se efectuará: en septiembre-noviembre de 2015 con efectos al 16 de febrero de 2016.
4. Los efectos de los subsecuentes periodos de Promoción en la Función por Incentivos, se establecerán en el Calendario de Evaluaciones del Servicio Profesional Docente, que publica el INEE.
5. El personal con niveles de estímulos en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior conservará el monto del estímulo hasta la conclusión de su vigencia.
6. De acuerdo con lo previsto en los artículos 1°, 83 y Tercero Transitorio de la LGSPD, el Programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Media Superior sustituirá al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior.
7. El presente Programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Media Superior, entrará en vigor a partir de su publicación.

En virtud de que los resultados del primer proceso de Evaluación del Desempeño, ciclo escolar 2015-2016, se publicaron el 29 de febrero de 2016, de conformidad con la aprobación del INEE, y de acuerdo con lo establecido por el propio Instituto, los efectos de la asignación de los incentivos, serán a partir del 16 de febrero de 2016.

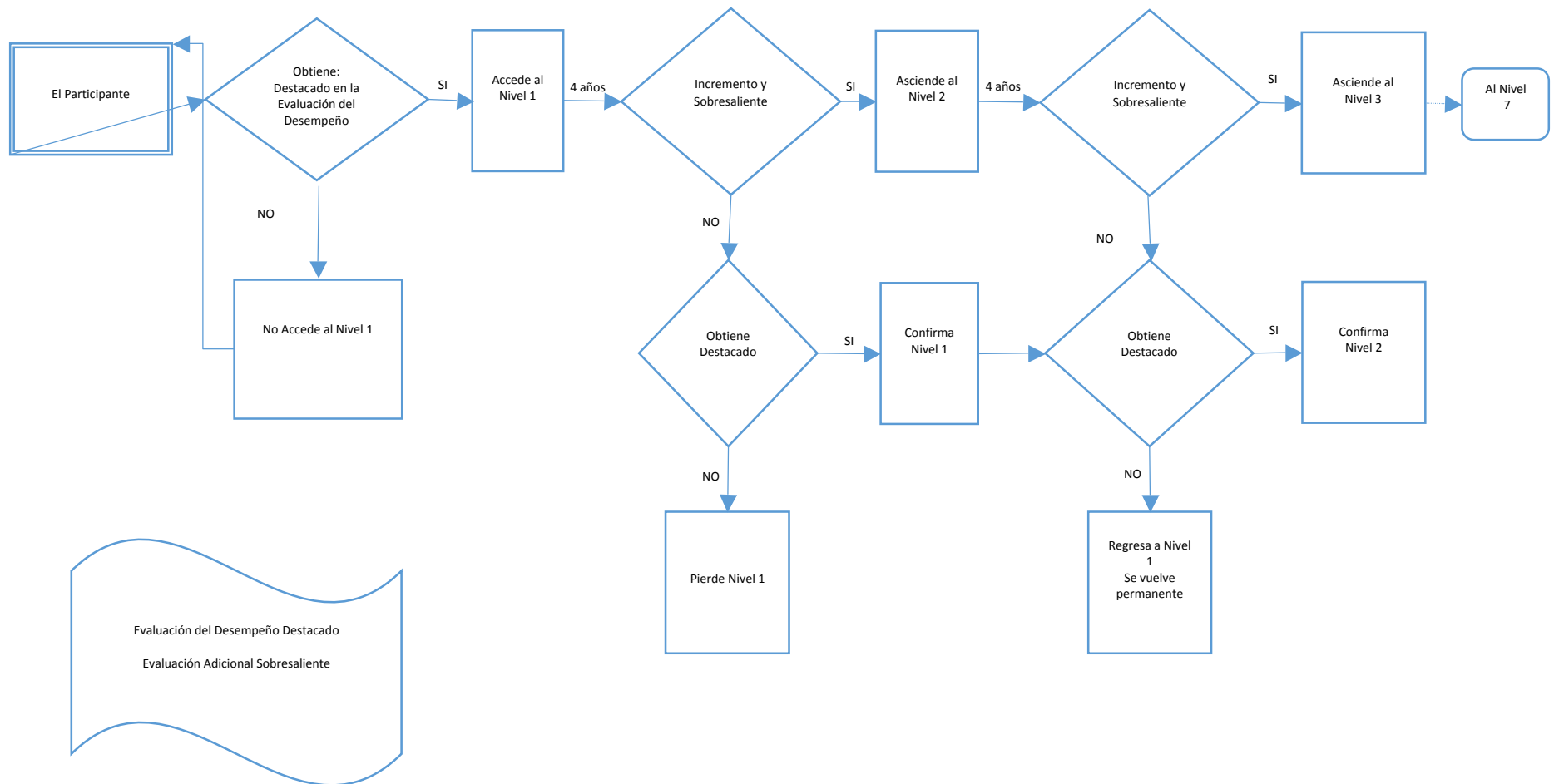
8. Lo no previsto en las reglas de este Programa, será resuelto por la CNSPD y el INEE, de acuerdo a sus ámbitos de competencia.

**Coordinación Nacional del
Servicio Profesional Docente**

ANEXOS

ANEXO 1

Ejemplo



ANEXO 2

CATEGORÍAS

<i>Profesor de Asignatura A</i>	<i>Hora/Semana/Mes</i>
<i>Profesor de Asignatura B</i>	<i>Hora/Semana/Mes</i>
<i>Profesor de Asignatura C</i>	<i>Hora/Semana/Mes</i>
<i>Profesor de Carrera Asociado A</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Profesor de Carrera Asociado B</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Profesor de Carrera Asociado C</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Profesor de Carrera Titular A</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Profesor de Carrera Titular B</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Profesor de Carrera Titular C</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>

*Este listado es enunciativo y no limitativo, considera las categorías de la Educación Media Superior las cuales podrán identificarse con la denominación para los diversos Subsistemas.

ANEXO 2
CATEGORÍAS

<i>Técnico Docente Asignatura A</i>	<i>Hora/Semana/Mes</i>
<i>Técnico Docente Asignatura B</i>	<i>Hora/Semana/Mes</i>
<i>Técnico Docente Asignatura C</i>	<i>Hora/Semana/Mes</i>
<i>Técnico Docente Asociado A</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Técnico Docente Asociado B</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Técnico Docente Asociado C</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Técnico Docente Titular A</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Técnico Docente Titular B</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>
<i>Técnico Docente Titular C</i>	<i>1/2 Tiempo</i>
	<i>3/4 Tiempo</i>
	<i>Tiempo Completo</i>

ANEXO 3

ZONAS DE ALTA POBREZA Y ALEJADAS DE LAS ZONAS URBANAS

(Catálogo 2015)

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
CHIAPAS			
ALTAMIRANO	MUY ALTO	ALTO	SI
AMATÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
AMATENANGO DEL VALLE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
BEJUCAL DE OCAMPO	MUY ALTO	ALTO	SI
EL BOSQUE	MUY ALTO	ALTO	SI
CHALCHIHUITÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHAMULA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHANAL	MUY ALTO	ALTO	SI
CHENALHÓ	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHILÓN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
FRANCISCO LEÓN	MUY ALTO	ALTO	SI
HUIXTÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
HUITIUPÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
LARRÁINZAR	MUY ALTO	ALTO	SI
LAS MARGARITAS	MUY ALTO	ALTO	SI
MITONTIC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
OCOSINGO	MUY ALTO	ALTO	SI
OCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
OXCHUC	MUY ALTO	ALTO	SI

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

CHIHUAHUA			
BALLEZA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
BATOPILAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CARICHÍ	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CHÍNIPAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
CHIHUAHUA			
GUACHOCHI	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
GUADALUPE Y CALVO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
GUAZAPARES	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
MAGUARICHI	MUY ALTO	ALTO	SI
MORELOS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
URIQUE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
URUACHI	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

DURANGO			
CANELAS	MUY ALTO	ALTO	SI
MEZQUITAL	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
OTÁEZ	MUY ALTO	ALTO	SI
TAMAZULA	MUY ALTO	ALTO	SI
TOPIA	MUY ALTO	ALTO	SI

GUANAJUATO			
XICHÚ	MUY ALTO	ALTO	SI

GUERRERO			
AHUACUOTZINGO	MUY ALTO	ALTO	SI
AJUCHITLÁN DEL PROGRESO	MUY ALTO	ALTO	SI
ALCOZAUCA DE GUERRERO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
ATENANGO DEL RÍO	MUY ALTO	ALTO	SI
ATLAMAJALCINGO DEL MONTE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
ATLIXTAC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
GUERRERO			
AYUTLA DE LOS LIBRES	MUY ALTO	ALTO	SI
AZOYÚ	MUY ALTO	ALTO	SI
COAHUAYUTLA DE JOSÉ MARÍA IZAZAGA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
COPALILLO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
COPANATÓYAC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
COYUCA DE CATALÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
CUAUTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
CUETZALA DEL PROGRESO	MUY ALTO	ALTO	SI
CHILAPA DE ÁLVAREZ	MUY ALTO	ALTO	SI
GENERAL CANUTO A. NERI	MUY ALTO	ALTO	SI
GENERAL HELIODORO CASTILLO	MUY ALTO	ALTO	SI
IGUALAPA	MUY ALTO	ALTO	SI
MALINALTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
MÁRTIR DE CUILAPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
METLATÓNOC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
OLINALÁ	MUY ALTO	ALTO	SI
OMETEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
PEDRO ASCENCIO ALQUISIRAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
QUECHULTENANGO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN LUIS ACATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MARCOS	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL TOTOLAPAN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
TECOANAPA	MUY ALTO	ALTO	SI
TLACOACHISTLAHUACA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
TLACOAPA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
GUERRERO			
TLALIXTAQUILLA DE MALDONADO	MUY ALTO	ALTO	SI
XALPATLÁHUAC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
XOCHISTLAHUACA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
ZAPOTITLÁN TABLAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
ZIRÁNDARO	MUY ALTO	ALTO	SI
ZITLALA	MUY ALTO	ALTO	SI
ACATEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
COCHOAPA EL GRANDE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
JOSÉ JOAQUIN DE HERRERA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
JUCHITÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
ILIATENCO	MUY ALTO	ALTO	SI

HIDALGO			
HUAZALINGO	MUY ALTO	ALTO	SI
HUEHUETLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN BARTOLO TUTOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
TEPEHUACÁN DE GUERRERO	MUY ALTO	ALTO	SI
XOCHIATIPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
YAHUALICA	MUY ALTO	ALTO	SI

JALISCO			
BOLAÑOS	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA DEL ORO	MUY ALTO	ALTO	SI
MEZQUITIC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
MÉXICO			
SULTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
ZACUALPAN	MUY ALTO	ALTO	SI

MICHOACÁN			
AQUILA	MUY ALTO	ALTO	SI
CHURUMUCO	MUY ALTO	ALTO	SI
NOCUPÉTARO	MUY ALTO	ALTO	SI
SUSUPUATO	MUY ALTO	ALTO	SI
TIQUICHEO DE NICOLÁS ROMERO	MUY ALTO	ALTO	SI
TUMBISCATÍO	MUY ALTO	ALTO	SI
TZITZIO	MUY ALTO	ALTO	SI

NAYARIT			
HUAJICORI	MUY ALTO	ALTO	SI
DEL NAYAR	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
LA YESCA	MUY ALTO	ALTO	SI

OAXACA			
ASUNCIÓN CACALOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
ASUNCIÓN OCOTLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CALIHUALÁ	MUY ALTO	ALTO	SI
CANDELARIA LOXICHA	MUY ALTO	ALTO	SI
COATECAS ALTAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
COICOYÁN DE LAS FLORES	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
LA COMPAÑÍA	MUY ALTO	ALTO	SI
CONCEPCIÓN PÁPALO	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
OAXACA			
CONSTANCIA DEL ROSARIO	MUY ALTO	ALTO	SI
CUYAMECALCO VILLA DE ZARAGOZA	MUY ALTO	ALTO	SI
CHIQUIHUITLÁN DE BENITO JUÁREZ	MUY ALTO	ALTO	SI
ELOXOCHITLÁN DE FLORES MAGÓN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
MESONES HIDALGO	MUY ALTO	ALTO	SI
VILLA HIDALGO	MUY ALTO	ALTO	SI
HUAUTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
HUAUTLA DE JIMÉNEZ	MUY ALTO	ALTO	SI
MAGDALENA MIXTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
MAGDALENA PEÑASCO	MUY ALTO	ALTO	SI
MAGDALENA TEITIPAC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
MAZATLÁN VILLA DE FLORES	MUY ALTO	ALTO	SI
MIXISTLÁN DE LA REFORMA	MUY ALTO	ALTO	SI
MONJAS	MUY ALTO	ALTO	SI
IXPANTEPEC NIEVES	MUY ALTO	ALTO	SI
LA PE	MUY ALTO	ALTO	SI
PLUMA HIDALGO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN AGUSTÍN LOXICHA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN ANDRÉS CABECERA NUEVA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ANDRÉS PAXTLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN ANDRÉS TEOTILÁLPAM	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ANDRÉS TEPETLAPA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ANDRÉS ZABACHE	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ANTONINO EL ALTO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ANTONIO HUITEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ANTONIO SINICAHUA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
OAXACA			
SAN ANTONIO TEPETLAPA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN BARTOLOMÉ AYAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN BARTOLOMÉ LOXICHA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN BARTOLOMÉ QUIALANA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN BLAS ATEMPA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN CARLOS YAUTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN CRISTÓBAL AMATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN CRISTÓBAL AMOLTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN DIONISIO DEL MAR	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ESTEBAN ATATLAHUCA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN FELIPE JALAPA DE DÍAZ	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN FRANCISCO CAHUACUÁ	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN FRANCISCO CHAPULAPA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN FRANCISCO HUEHUETLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN FRANCISCO LOGUECHE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN FRANCISCO OZOLOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN FRANCISCO SOLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN FRANCISCO TLAPANCINGO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ILDEFONSO AMATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ILDEFONSO SOLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JACINTO TLACOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JERÓNIMO COATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JERÓNIMO TECÓATL	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JOSÉ DEL PEÑASCO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JOSÉ INDEPENDENCIA	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
OAXACA			
SAN JOSÉ LACHIGUIRI	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN JOSÉ TENANGO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN JUAN BAUTISTA TLACOATZINTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN COATZÓSPAM	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN JUAN COMALTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN JUAN DIUXI	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN GUICHICOVI	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN IHUALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN JUQUILA MIXES	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN JUQUILA VIJANOS	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN LACHAO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN LACHIGALLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN JUAN LALANA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN MAZATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN MIXTEPEC -DTO. 08 -	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN MIXTEPEC -DTO. 26 -	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN OZOLOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN PETLAPA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN JUAN QUIAHIJE	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN JUAN TAMAZOLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN JUAN TEITA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN LORENZO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN LORENZO CUAUNECUILTITLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN LORENZO TEXMELÚCAN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN LUCAS CAMOTLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
OAXACA			
SAN LUCAS OJITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN LUCAS QUIAVINÍ	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN LUCAS ZOQUIÁPAM	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN LUIS AMATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MARCIAL OZOLOTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN MARTÍN ITUNYOSO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN MARTÍN PERAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN MATEO DEL MAR	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN MATEO YOLOXOCHITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MATEO NEJÁPAM	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MATEO PEÑASCO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MATEO PIÑAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN MATEO RÍO HONDO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MATEO SINDIHUI	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MELCHOR BETAZA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL AHUEHUETITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL AMATITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL COATLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN MIGUEL CHICAHUA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL CHIMALAPA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL DEL PUERTO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL HUAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL MIXTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL PERAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN MIGUEL PIEDRAS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN MIGUEL QUETZALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
OAXACA			
SAN MIGUEL SANTA FLOR	MUY ALTO	ALTO	SI
VILLA SOLA DE VEGA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL SOYALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MIGUEL TILQUIÁPAM	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN PABLO CUATRO VENADOS	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PABLO TIJALTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN PEDRO ATOYAC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO COXCALTEPEC CÁNTAROS	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO EL ALTO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO IXCATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO JICAYÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO JOCOTIPAC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO MÁRTIR	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN PEDRO MIXTEPEC -DTO. 26 -	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO NOPALA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO OCOPETATILLO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO OCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO QUIATONI	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN PEDRO SOCHIÁPAM	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO TAVICHE	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO TEOZACOALCO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO TEUTILA	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO YANERI	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN PEDRO Y SAN PABLO AYUTLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SAN SEBASTIÁN RÍO HONDO	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
OAXACA			
SAN SIMÓN ZAHUATLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA ANA ATEIXTLAHUACA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA ANA CUAUHTÉMOC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA CATALINA QUIERÍ	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA CATARINA LOXICHA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA CATARINA MECHOACÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA CATARINA YOSONOTÚ	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA CRUZ ACATEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA CRUZ ITUNDUJIA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA CRUZ NUNDACO	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA CRUZ TACAHA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA CRUZ XITLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA CRUZ ZENZONTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA INÉS DEL MONTE	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA INÉS YATZECHÉ	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA LUCÍA MIAHUATLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA LUCÍA MONTEVERDE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA MARÍA APAZCO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA MARÍA LA ASUNCIÓN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA MARÍA CHILCHOTLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA MARÍA CHIMALAPA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA GUIENAGATI	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA IXCATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA LACHIXÍO	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA OZOLOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
OAXACA			
SANTA MARÍA PÁPALO	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA PEÑOLES	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA MARÍA QUIEGOLANI	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA SOLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA TEMAXCALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA TEOPOXCO	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA TEPANTLALI	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA MARÍA TLAHUITOLTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA MARÍA TLALIXTAC	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA TONAMECA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA MARÍA YOLOTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTA MARÍA ZANIZA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO AMOLTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTIAGO APOALA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO APÓSTOL	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO CAMOTLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTIAGO CHOÁPAM	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO DEL RÍO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTIAGO IXTAYUTLA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTIAGO JOCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO JUXTLAHUACA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO MATATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO MINAS	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO NUNDICHE	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTIAGO TAPEXTLA	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
OAXACA			
SANTIAGO TETEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO TEXCALCINGO	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO TILANTONGO	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO TLAZOYALTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTIAGO XANICA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO YAITEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO YAVEO	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO ZACATEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTO DOMINGO ARMENTA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTO DOMINGO DE MORELOS	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTO DOMINGO IXCATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTO DOMINGO NUXAÁ	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTO DOMINGO OZOLOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTO DOMINGO ROAYAGA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTO DOMINGO TEPUXTEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTO DOMINGO TONALTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTO DOMINGO XAGACÍA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTOS REYES YUCUNÁ	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SANTO TOMÁS OCOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN VICENTE COATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN VICENTE LACHIXÍO	MUY ALTO	ALTO	SI
TATALTEPEC DE VALDÉS	MUY ALTO	ALTO	SI
YOGANA	MUY ALTO	ALTO	SI
YUTANDUCHI DE GUERRERO	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MATEO YUCUTINDÓ	MUY ALTO	ALTO	SI
ZAPOTITLÁN LAGUNAS	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
PUEBLA			
ACTEOPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
AHUACATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
AJALPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
AMIXTLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
ATZITZINTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
CAMOCUAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
COYOMEAPAN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
CUETZALAN DEL PROGRESO	MUY ALTO	ALTO	SI
CHICONCUAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
CHICHQUILA	MUY ALTO	ALTO	SI
CHILCHOTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
ELOXOCHITLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
HERMENEGILDO GALEANA	MUY ALTO	ALTO	SI
HUEHUETLA	MUY ALTO	ALTO	SI
HUEYTLALPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
HUITZILAN DE SERDÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
ATLEQUIZAYAN	MUY ALTO	ALTO	SI
IXTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
JOPALA	MUY ALTO	ALTO	SI
NAUPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
OLINTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
PAHUATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
PANTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
QUIMIXTLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ANTONIO CAÑADA	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
PUEBLA			
SAN FELIPE TEPATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN SEBASTIÁN TLACOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
HUEHUETLÁN EL GRANDE	MUY ALTO	ALTO	SI
TEOPANTLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
TEPANGO DE RODRÍGUEZ	MUY ALTO	ALTO	SI
TEPEMAXALCO	MUY ALTO	ALTO	SI
TEPETZINTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
TLACUILOTEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
TLAOLA	MUY ALTO	ALTO	SI
TLAXCO	MUY ALTO	ALTO	SI
VICENTE GUERRERO	MUY ALTO	ALTO	SI
XOCHITLÁN DE VICENTE SUÁREZ	MUY ALTO	ALTO	SI
ZOQUITLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

SAN LUIS POTOSÍ			
AQUISMÓN	MUY ALTO	ALTO	SI
TANCANHUITZ	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN MARTÍN CHALCHICUAUTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTA CATARINA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

TAMAULIPAS			
SAN NICOLÁS	MUY ALTO	ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
VERACRUZ			
AQUILA	MUY ALTO	ALTO	SI
ASTACINGA	MUY ALTO	ALTO	SI
ATLAHUILCO	MUY ALTO	ALTO	SI
AYAHUALULCO	MUY ALTO	ALTO	SI
CALCAHUALCO	MUY ALTO	ALTO	SI
COAHUITLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
COXQUIHUI	MUY ALTO	ALTO	SI
CHICONAMEL	MUY ALTO	ALTO	SI
CHICONQUIACO	MUY ALTO	ALTO	SI
CHUMATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
FILOMENO MATA	MUY ALTO	ALTO	SI
ILAMATLÁN	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
IXCATEPEC	MUY ALTO	ALTO	SI
IXHUATLÁN DE MADERO	MUY ALTO	ALTO	SI
MECATLÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
MECAYAPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
LAS MINAS	MUY ALTO	ALTO	SI
MIXTLA DE ALTAMIRANO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
LA PERLA	MUY ALTO	ALTO	SI
LOS REYES	MUY ALTO	ALTO	SI
SAN ANDRÉS TENEJAPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
SOLEDAD ATZOMPA	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
SOTEAPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
TATATILA	MUY ALTO	ALTO	SI
TEHUIPANGO	MUY ALTO	MUY ALTO	SI

Municipio	Grado de Marginación	Grado de rezago social	25% o más de la población en pobreza extrema
VERACRUZ			
TEPATLAXCO	MUY ALTO	ALTO	SI
TEQUILA	MUY ALTO	ALTO	SI
TEXCATEPEC	MUY ALTO	MUY ALTO	SI
TEXHUACÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
TLACHICHILCO	MUY ALTO	ALTO	SI
TLAQUILPA	MUY ALTO	ALTO	SI
XOXOCOTLA	MUY ALTO	ALTO	SI
ZACUALPAN	MUY ALTO	ALTO	SI
ZONGOLICA	MUY ALTO	ALTO	SI
ZONTECOMATLÁN DE LÓPEZ Y FUENTES	MUY ALTO	ALTO	SI
ZOZOCOLCO DE HIDALGO	MUY ALTO	ALTO	SI
UXPANAPA	MUY ALTO	ALTO	SI
SANTIAGO SOCHIAPAN	MUY ALTO	ALTO	SI

YUCATÁN			
CANTAMAYEC	MUY ALTO	ALTO	SI
CHANKOM	MUY ALTO	ALTO	SI
CHEMAX	MUY ALTO	ALTO	SI
MAYAPÁN	MUY ALTO	ALTO	SI
TAHDZIÚ	MUY ALTO	ALTO	SI
TIXCACALCUPUL	MUY ALTO	ALTO	SI
YAXCABÁ	MUY ALTO	ALTO	SI