



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“Unidos para Fortalecer y Transformar al SUSPEG”

Corregidora y Santos Cabañas s/n. Chilpancingo, Gro. Tels. 01 (747) 47 2 34 80, 47 2 36 00
www.suspeg.com

PROFR. ADOLFO CALDERÓN NAVA
SECRETARIO GENERAL

PROFR. ASAEL SAID CARPIO SALAZAR
SRIO. GENERAL ADJUNTO

PROFR. ANDRÉS PACHECO PARRA
SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS

PROFR. HÉCTOR JIMÉNEZ ADAME
SRIO. DEL INTERIOR Y ACCIÓN POLÍTICA

PROFRA. MARÍA DEL ROSARIO AGUIRRE MUÑOZ
SRIA. DE ORGANIZACIÓN

PROFR. MIGUEL REDUCINDO NAVARRETE
SRIO. DE FINANZAS

C. FACUNDO GÁTICA GREGORIO
SRIO. DE ESCALAFÓN Y PROM. ECONÓMICAS

C. MIGUEL ÁNGEL ROJO INZUNZA
SRIO. DE ACTAS Y ACUERDOS

PROFRA. MÓNICA GRANADOS GAMA
SRIA. DE ACCIÓN SOCIAL Y SERVICIOS MÉDICOS

C. JESÚS ENRIQUE SALMERÓN
SRIO. DE COMUNICACIÓN SOCIAL

PROFR. DAVID MARTÍNEZ MASTACHE
SRIO. DE PREVISIÓN SOCIAL

PROFR. CESAR ARTURO VALVERDE GARCÍA
SRIO. DE RELACIONES Y TURISMO SOCIAL

PROFR. GAUDENCIO GARCÍA VILLANUEVA
SRIO. DE FOMENTO HABITACIONAL

PROFR. FERNANDO FABIÁN ROBLES
SRIO. DE PENSIONADOS Y JUBILADOS

PROFR. MARIANO CANTORÁN CARRILLO
SRIO. DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

PROFR. JOSÉ ARTURO RODRÍGUEZ BELLO
SRIO. DE ACCIÓN ELECTORAL

PROFR. AUDEL GALLARDO GARCÍA
SRIO. DE BECAS Y PROM. ACADÉMICAS

PROFR. SIMÓN CABRERA SIXTOS
SRIO. DE DERECHOS HUMANOS

PROFR. MOISÉS GUZMÁN SALGADO
SRIO. DE LA JUVENTUD SINDICAL

PROFRA. ABIGAIL HERNÁNDEZ SANDOVAL
SRIA. DE ASUNTOS FEMENILES

PROFR. FAVIAN TORRES BENÍTEZ
SRIO. DE LA CONTRALORÍA GENERAL

C. VÍCTOR MANUEL FUENTES BORJA
SRIO. DE PREMIOS, ESTIM. RECOMP. Y REC.

C. ESMERALDA CASTRO MONJE
SRIA. DE TRAB. Y CONFL. DE LA BUROCRACIA

PROFRA. CAROLINA VALDEZ RAMÍREZ
SRIA. DE TRAB. Y CONFL. DE EDUC. INICIAL

PROFRA. BLANCA ESTHELA PÉREZ LÓPEZ
SRIA. DE TRAB. Y CONFL. DE PREESCOLAR

PROFR. FERNANDO LÓPEZ VILLANUEVA
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE TELESECUNDARIA

PROFR. FERNANDO SILVA SOTELLO
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE SECUNDARIA

PROFRA. ALICIA HERNÁNDEZ ALONSO
SRIA. DE TRAB. Y CONFL. EDUC. MED. SUP. Y SUP.

PROFRA. FABIOLA PINEDA HERNÁNDEZ
SRIA. DE TRAB. Y CONFL. DE EDUCACIÓN FÍSICA

PROFR. SILVESTRE ORGANISTA GARCÍA
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE APOYO A LA EDUC.

C. HUMBERTO BONILLA FLORES
SRIO. DE SISTEMAS Y COMPUTO

LIC. MARTÍN BAZA GALINDO
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. O. P. D.

C. ALEJANDRO CALDERÓN ESQUIVEL
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DEL ÁREA MPAL.

C. BULMARO GALLARDO HERNÁNDEZ
SRIO. TRAB. Y CONFL. DEL SECTOR PARAMPAL.

PROFR. OSCAR TOMÁS FAJARDO ALVARADO
SRIO. DE CARRERA MAGISTERIAL

LIC. NATIVIDAD BARRERA REYES
SRIA. DE ASUNTOS JURÍDICOS

PROFR. MANUEL ANTONIO FIERRO RENDÓN
SRIO. DE RECURSOS MATERIALES

PROFRA. MIRNA GONZÁLEZ ROJAS
SRIA. DE FOMENTO CULTURAL

C.P. DANIEL BAUTISTA GONZÁLEZ
SRIO. DE CARRERA ADMINISTRATIVA

LIC. JUVENTINA DE JESÚS REYES
SRIA. DE RELACIONES LABORALES

PROFR. SANTIAGO NAVARRETE CASTILLO
OFICIAL MAYOR

PROFR. JUAN BIBIANO BALTAZAR
PRESIDENTE DE LA COM. CENTRAL DE VIGILANCIA

LIC. ERIKA CINAITH JUÁREZ CASTRO
SECRETARÍA PARTICULAR

PROFR. NICOLÁS NAVA GÓMEZ
SECRETARIO PRIVADO

SECRETARÍA:

OFICIO:

ASUNTO:

Chilpancingo, Gro., 30 de junio de 2015.

Derivado de la resolución emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver que los Juicios de Amparo, promovidos por diversos actores de la vida sindical, entre ellos el del SUSPEG, para derogar la Reforma Educativa, en relación a la inconstitucionalidad de la evaluación docente, es conveniente analizar en qué consiste este resolutivo:

El criterio central de los Ministros, es en el sentido de que la evaluación docente no transgrede la garantía de la libertad de trabajo porque no se les impide dedicarse al empleo que decidan, sino que solo establece como condición de permanencia el que aprueben los exámenes de evaluación.

Ahora bien, cabe destacar que este criterio de la corte solo se ocupó de analizar dos derechos en pugna: la libertad de trabajo contra el derecho de los menores a tener una educación de calidad, por lo tanto, determinó que no es inconstitucional la evaluación educativa, sin embargo esto no quiere decir que los trabajadores se quedan en total estado de indefensión, por lo que es conveniente puntualizar lo siguiente:

1.- En la resolución de la Corte se establece que las evaluaciones no causan perjuicio para los MAESTROS EN ACTIVO, puesto que la excepción al principio de estabilidad en el empleo solo va a ser aplicable a los trabajadores eventuales o bien a aquellos maestros que ingresen al servicio profesional docente de forma posterior a la entrada en vigor de la Ley General de Educación.



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“Unidos para Fortalecer y Transformar al SUSPEG”

Corregidora y Santos Cabañas s/n. Chilpancingo, Gro. Tels. 01 (747) 47 2 34 80, 47 2 36 00
www.suspeg.com

PROFR. ADOLFO CALDERÓN NAVA
SECRETARIO GENERAL

PROFR. ASAEL SAID CARPIO SALAZAR
SRIO. GENERAL ADJUNTO

PROFR. ANDRÉS PACHECO PARRA
SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS

PROFR. HÉCTOR JIMÉNEZ ADAME
SRIO. DEL INTERIOR Y ACCIÓN POLÍTICA

PROFRA. MARÍA DEL ROSARIO AGUIRRE MUÑOZ
SRIO. DE ORGANIZACIÓN

PROFR. MIGUEL REDUCINDO NAVARRETE
SRIO. DE FINANZAS

C. FACUNDO GATICA GREGORIO
SRIO. DE ESCALAFÓN Y PROM. ECONÓMICAS

C. MIGUEL ÁNGEL ROJO INZUNZA
SRIO. DE ACTAS Y ACUERDOS

PROFRA. MÓNICA GRANADOS GAMA
SRIO. DE ACCIÓN SOCIAL Y SERVICIOS MÉDICOS

C. JESÚS ENRIQUE SALMERÓN
SRIO. DE COMUNICACIÓN SOCIAL

PROFR. DAVID MARTÍNEZ MASTACHE
SRIO. DE PREVISIÓN SOCIAL

PROFR. CESAR ARTURO VALVERDE GARCÍA
SRIO. DE RELACIONES Y TURISMO SOCIAL

PROFR. GAUDENCIO GARCÍA VILLANUEVA
SRIO. DE FOMENTO HABITACIONAL

PROFR. FERNANDO FABIÁN ROBLES
SRIO. DE PENSIONADOS Y JUBILADOS

PROFR. MARIANO CANTORÁN CARRILLO
SRIO. DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

PROFR. JOSÉ ARTURO RODRÍGUEZ BELLO
SRIO. DE ACCIÓN ELECTORAL

PROFR. AUDEL GALLARDO GARCÍA
SRIO. DE BECAS Y PROM. ACADEMICAS

PROFR. SIMÓN CABRERA SIXTOS
SRIO. DE DERECHOS HUMANOS

PROFR. MOISÉS GUZMÁN SALGADO
SRIO. DE LA JUVENTUD SINDICAL

PROFRA. ABIGAIL HERNÁNDEZ SANDOVAL
SRIO. DE ASUNTOS FEMENILES

PROFR. FAVIAN TORRES BENÍTEZ
SRIO. DE LA CONTRALORÍA GENERAL

C. VÍCTOR MANUEL FUENTES BORJA
SRIO. DE PREMIOS, ESTIM. RECOMP. Y REC.

C. ESMERALDA CASTRO MONJE
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE LA BUROCRACIA

PROFRA. CAROLINA VALDEZ RAMÍREZ
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE EDUC. INICIAL

PROFRA. BLANCA ESTHELA PÉREZ LÓPEZ
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE PREESCOLAR

PROFR. FERNANDO LÓPEZ VILLANUEVA
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE TELESECUNDARIA

PROFR. FERNANDO SILVA SOTELO
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE SECUNDARIA

PROFRA. ALICIA HERNÁNDEZ ALONSO
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. EDUC. MED. SUP. Y SUP.

PROFRA. FABIOLA PINEDA HERNÁNDEZ
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE EDUCACIÓN FÍSICA

PROFR. SILVESTRE ORGANISTA GARCÍA
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DE APOYO A LA EDUC.

C. HUMBERTO BONILLA FLORES
SRIO. DE SISTEMAS Y COMPUTO

LIC. MARTÍN BAZA GALINDO
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. O. P. D.

C. ALEJANDRO CALDERÓN ESQUIVEL
SRIO. DE TRAB. Y CONFL. DEL ÁREA MPAL.

C. BULMARO GALLARDO HERNÁNDEZ
SRIO. TRAB. Y CONFL. DEL SECTOR PARAMPAL.

PROFR. OSCAR TOMÁS FAJARDO ALVARADO
SRIO. DE CARRERA MAGISTERIAL

LIC. NATIVIDAD BARRERA REYES
SRIO. DE ASUNTOS JURÍDICOS

PROFR. MANUEL ANTONIO FIERRO RENDÓN
SRIO. DE RECURSOS MATERIALES

PROFRA. MIRNA GONZÁLEZ ROJAS
SRIO. DE FOMENTO CULTURAL

C.P. DANIEL BAUTISTA GONZÁLEZ
SRIO. DE CARRERA ADMINISTRATIVA

LIC. JUVENTINA DE JESÚS REYES
SRIO. DE RELACIONES LABORALES

PROFR. SANTIAGO NAVARRETE CASTILLO
OFICIAL MAYOR

PROFR. JUAN BIBIANO BALTAZAR
PRESIDENTE DE LA COM. CENTRAL DE VIGILANCIA

LIC. ERIKA CINAITH JUÁREZ CASTRO
SECRETARIA PARTICULAR

PROFR. NICOLÁS NAVA GÓMEZ
SECRETARIO PRIVADO

SECRETARÍA:

OFICIO:

ASUNTO:

2.- El personal docente actual que no apruebe el examen hasta en tres ocasiones NO SERÁ DESPEDIDO, sino que se separarán de sus funciones docentes para ser reubicados en otras actividades administrativas, de apoyo a la educación o pueden decidir por los programas de jubilación que se implementarán.

3.- Antes de aplicar alguna sanción derivada de la evaluación se tendrá que otorgar las garantías de audiencia y defensa y, en su caso, se tendrán que respetar las reglas esenciales del procedimiento, para que los docentes puedan impugnar a través del amparo directo, de este acto de autoridad.

En razón de lo anterior en el Sindicato Único de Servidores Públicos del Estado de Guerrero, estaremos atentos en la defensa jurídica de los compañeros que pudieran ser afectados en su derecho.

También seguiremos en la lucha jurídica, para que en el estado de Guerrero se implemente un sistema de evaluación viable y contextualizada al establecer claramente las reglas de la evaluación, para no permitir criterios unilaterales en los exámenes, además, de manera contundente, continuar con la defensa jurídica ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.

ATENTAMENTE
“POR LA JUSTICIA SOCIAL”
POR EL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO

PROFR. ADOLFO CALDERÓN NAVA
SECRETARIO GENERAL

Compañeras y compañeros del Sector Magisterial agremiados a nuestra Organización Sindical, por este medio ponemos a tu alcance información general en relación al tema de la evaluación docente, confiamos que te será de utilidad para despejar dudas e inquietudes.

LA REFORMA EDUCATIVA

Reforma del Artículo 3º Constitucional

- ✦ El estado garantizará **la calidad** de la educación obligatoria.
- ✦ De tal manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de docentes y directivos garanticen **el máximo logro académico** de los educandos.
- ✦ El ingreso al servicio docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior, se llevarán a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan.

EL PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

El propósito último es que todos los niños aprendan lo que necesitan para vivir una vida digna. Y en última instancia, de hacer vigente el derecho de todos y todas a una educación de calidad: **Disponible, accesible, adaptable, aceptable.**



LOS PRINCIPIOS DEL INEE EN MATERIA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La evaluación educativa contribuye al cabal cumplimiento del derecho a una educación de calidad de todos y todas.



EL MAYOR DESAFÍO

demostrar que evaluar sirve para mejorar:

- ✓ El aprendizaje de los **alumnos**
- ✓ El desempeño de los **docentes y directivos**
- ✓ El funcionamiento de las **escuelas**
- ✓ La efectividad de los **programas educativos**
- ✓ La pertinencia de las **políticas educativas**





2013 - 2017

SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

- LA PRÁCTICA DOCENTE -

Planeación

El mediano y largo plazo

Año
Semestre
Mes
Semana



Planear - evaluar

La planeación de cada lección es importante para encausar en nuestros alumnos, nuevos desafíos de logros cognitivos en habilidades y valores.

Se debe tomar en cuenta:

- * Observar las evidencias de aprendizaje de la lección anterior (portafolio).
- * Proponer desafíos cognitivos nuevos y equilibrados (avance).
- * Cuidar los arreglos de aula.
- * Establecer con claridad el papel de la tarea (metas).

Evaluación

La evaluación permite medir los logros alcanzados de la planeación.

Debe tener:

- * Correspondencia con la planeación.
- * Evidencias a partir de las actividades.
- * Carácter formativo, es decir retroalimenta y es un insumo de la planeación.
- * Ratificación de las competencias.
- * Productos de las actividades propias de la enseñanza.



Clima de aula

Ambiente de aula propicio al aprendizaje

* Acogedor

* Respetuoso

* Seguro

Si el alumno se siente a gusto en la escuela, va a aprender más.

Implica:

- * Regular la convivencia.
- * Asegurar su integridad física y psicológica.
- * Fundamentar habilidades y valores como el respeto, la justicia, la solidaridad, etc.



Práctica instruccional

Implica el manejo de los principios pedagógicos modernos. Reconoce el papel central del alumno, recurre a la observación, exploración, investigación y experimentación con la finalidad de reconocer su entorno.

El maestro:

- * Es incluyente reconociendo la diversidad del grupo.
- * Diversifica las actividades (individual, grupal y colaborativa).
- * Adecua las estrategias pedagógicas para combatir el rezago educativo.
- * Propicia el desarrollo de competencias.
- * Induce a enfrentar problemas muy parecidos a la realidad.
- * Desarrolla la creatividad individual o grupal.
- * Se apoya en el aprendizaje social, trabajo en grupos homogéneos, heterogéneos o binas.

- PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES PROFESIONALES FUERA DEL AULA -

Trabajar para la escuela. La escuela es el continente del trabajo de una educación de calidad con equidad y por lo mismo, es asunto de todos.

Relacionarse con los padres de familia y con la comunidad. Los padres de familia tendrían que saber qué es lo que el maestro se está proponiendo desde el punto de vista educativo y qué es lo que espera de ellos.

Seguirse formando. Tenemos que mantener una actualización continua en nuestra vida profesional, el seguirse formando es una característica, un rasgo del profesionalismo que también tendría que ser evaluado.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

- ETAPAS -

Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.

Será emitido por el director de la escuela o en su caso el supervisor para identificar su participación en el funcionamiento de la escuela, en órganos colegiados y su vinculación con los padres de familia y con la comunidad y que han sido establecidos en los Perfiles, parámetros e indicadores correspondientes.

Cuestionario estandarizado a través de www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx

Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.

Se evalúa, entre otras cosas la capacidad del maestro para afrontar y resolver con éxito diversas situaciones de la práctica profesional basadas en situaciones reales y contextualizadas para facilitar su comprensión.

El docente acudirá el día de la aplicación a la sede asignada y resolverá en línea las tareas evaluativas asociadas a los casos. El tiempo estimado de aplicación es de 4 horas.

Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza.

El docente recuperará una muestra de trabajos como evidencia de su práctica docente, la analizará y explicará como parte del ejercicio cotidiano de reflexión que el docente hace sobre su práctica y sobre los efectos que esta tiene en el aprendizaje de los alumnos.

Se subirán a la plataforma digital diseñada para tal efecto y estarán acompañadas de una descripción y contextualización básica.

Etapa 4. Planeación didáctica argumentada.

La evaluación del desempeño considera necesario evaluar la forma, el contenido y la estructura de la planeación didáctica cotidiana del docente, así como el análisis y argumentación que un maestro hace para sustentar su intervención a través de su planeación didáctica.

El docente se presentará en la sede de aplicación el día de la evaluación y diseñará una planeación didáctica que argumentará a partir de los propósitos educativos a través de un formato de plataforma en línea. El tiempo estimado de aplicación es de 3 horas.

- MÉTODOS E INSTRUMENTOS -

1. INFORME DE CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

Informe basado en un cuestionario estandarizado, que será respondido por la autoridad educativa inmediata superior.

El Informe incluirá:

- Datos generales del docente, la escuela y la autoridad inmediata superior.
- Trabajo docente:
 - * planeación didáctica
 - * atención a alumnos
 - * promoción de ambientes favorables
 - * colaboración en la escuela e integración de pares
 - * vinculación con padres de familia
 - * normalidad mínima.

1

2. EXPEDIENTE DE EVIDENCIAS DE ENSEÑANZA

El docente reunirá cuatro evidencias

Dos evidencias del campo del lenguaje y comunicación.

- Un alumno destacado
- Un alumno de bajo desempeño

Dos evidencias del campo de pensamiento matemático.

- Un alumno destacado
- Un alumno de bajo desempeño

Las evidencias serán enviadas a través de una plataforma preestablecida.

2

3. EXAMEN DE CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS DIDÁCTICAS QUE FAVORECEN EL APRENDIZAJE

Prueba estandarizada con situaciones educativas de la vida real y planteamiento a resolver.

Cada caso estará constituido por:

Narrativa

Texto que explique el escenario y contexto de la situación escolar.

Tareas Evaluativas

Reactivos asociados al texto.

3

4. PLANEACIÓN DIDÁCTICA ARGUMENTADA

Elaboración de una planeación didáctica como muestra de un ejercicio cotidiano de su práctica docente que contenga: propósito, estructura, contenido, estrategias didácticas y resultados esperados.

La planeación será integrada en un formato preestablecido con los rubros:

- * descripción del contexto interno y externo de la escuela
- * diagnóstico de grupo
- * elaboración del plan de clase
- * fundamentación de las estrategias de intervención didáctica
- * estrategias de evaluación.

4

5. EXAMEN COMPLEMENTARIO

Se aplicará únicamente a los docentes de la asignatura segunda lengua: inglés; en el cual se evaluará comprensión de conversaciones y textos específicos.

5

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiona - pero no resuelve

Descubre brechas - Encuentra causas (investigación evaluativa)

- REQUIERE -

Mediaciones

Estos son los verdaderos procesos formativos que efectivamente nos llevan a mejorar nuestro profesionalismo, porque están en función de los problemas a los que nos enfrentamos de manera cotidiana, pero la formación, el apoyo, el acompañamiento a los docentes es condición indispensable, es una mediación absolutamente fundamental.

Distribución de recursos.

Formación en servicio de los docentes.

Atención a las dificultades del contexto.

Modificaciones curriculares y de materiales.

Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Diseño de políticas y programas

Innovación en la escuela y en el aula

Credibilidad



Tiene riesgos



El INEE ha planteado

- Que concibe el trabajo docente como complejo; y por lo mismo su evaluación es compleja. Una evaluación integral.

- Que debe ser justa y por lo mismo no debe basarse en una sola medida, y menos aún en pruebas estandarizadas a alumnos.

- Que la evaluación docente tiene como propósito su profesionalización.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

* Incluye la evaluación de sus condiciones de trabajo y toma en cuenta el contexto en el que trabaja.

* Entre evaluación y evaluación (cada año o cada cuatro años, según el caso) deben mediar:

- Procesos de acompañamiento, apoyo y formación, dando preferencia a los cercanos a la escuela.
- Procesos de mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Procesos de transformación del contexto, sobre todo los que afectan la escolaridad.

Entre el 2015 y el 2018, habrán sido evaluados en su desempeño todos los docentes y directivos de la educación básica y media superior en el país.

- * Docentes entre 6 y 20 años de antigüedad en el servicio.
- * Con nombramiento definitivo.
- * Con tipo de plaza de jornada y por hora-semana-mes.
- * Que hayan participado en PRODEP en 2014-2015.

La evaluación la realizarán:

- * Maestros en activo o jubilados, o personas muy cercanas a la docencia.
- * Que hayan sido formados para estos procesos.
- * Que estén certificados por el INEE.

LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SON:

1. Valorar el desempeño del personal docente y directivo para garantizar un nivel de suficiencia en quienes ejerzan labores de enseñanza, y asegurar de esta manera el derecho a una educación de calidad para niños, niñas y adolescentes.
2. Identificar las necesidades de formación de los docentes y directivos que permita generar acciones sistemáticas de formación continua, tutoría y asistencia técnica dirigidas a mejorar sus prácticas de enseñanza y su desarrollo profesional.

ASPECTOS A EVALUAR

1. Normalidad mínima
2. Planeación didáctica
3. Dominio de los contenidos
4. Ambiente en el aula
5. Prácticas didácticas
6. Colaboración en la escuela
7. Diálogo con los padres de familia

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN MÉXICO

Se tomará en cuenta el contexto al hacer exámenes diferentes para maestros indígenas, maestros que trabajan en escuelas multigrado, maestros de telesecundarias.

Los datos del contexto permiten interpretar las evaluaciones.

Se obtendrán datos de las condiciones de la escuela.



2013 - 2017

SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	
Perfiles, Parámetros e Indicadores	Docentes en Educación Básica	Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.	Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.	Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.	Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.	Un docente que fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.
	Dirección en la Educación Básica	Un director que conoce a la escuela y el trabajo en el aula, así como las formas de organización y funcionamiento escolar para lograr que todos los alumnos aprendan.	Un director que ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela.	Un director que se reconoce como profesional que mejora continuamente para asegurar un servicio educativo de calidad.	Un director que asume y promueve los principios éticos y los fundamentos legales inherentes a su función y al trabajo educativo, con el fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad.	Un director que reconoce el contexto social y cultural de la escuela y establece relaciones de colaboración con la comunidad, la zona escolar y otras instancias, para enriquecer la tarea educativa.
	Docentes de Educación Media Superior	Adapta sus conocimientos sobre la disciplina que imparte y los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación de acuerdo con las características de los estudiantes.	Planifica los procesos de formación, enseñanza aprendizaje y evaluación atendiendo al enfoque basado en competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales.	Organiza y desarrolla su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	Vincula el contexto sociocultural y escolar con el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Construye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo en contextos éticos atendiendo el marco normativo.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PUEDE DAR COMO RESULTADO:

Una evaluación destacada



Significa

- que podrá incrementar sus horas (nivel de secundaria),
- que podrá promoverse en la misma función,
- o que podrá obtener reconocimientos.

Una evaluación suficiente



Significa

- que será evaluado hasta después de cuatro años.

Una evaluación insuficiente



Significa

- que deberá ser evaluado al año siguiente,
- que tendrá hasta tres oportunidades para obtener una evaluación superior a la de insuficiente.

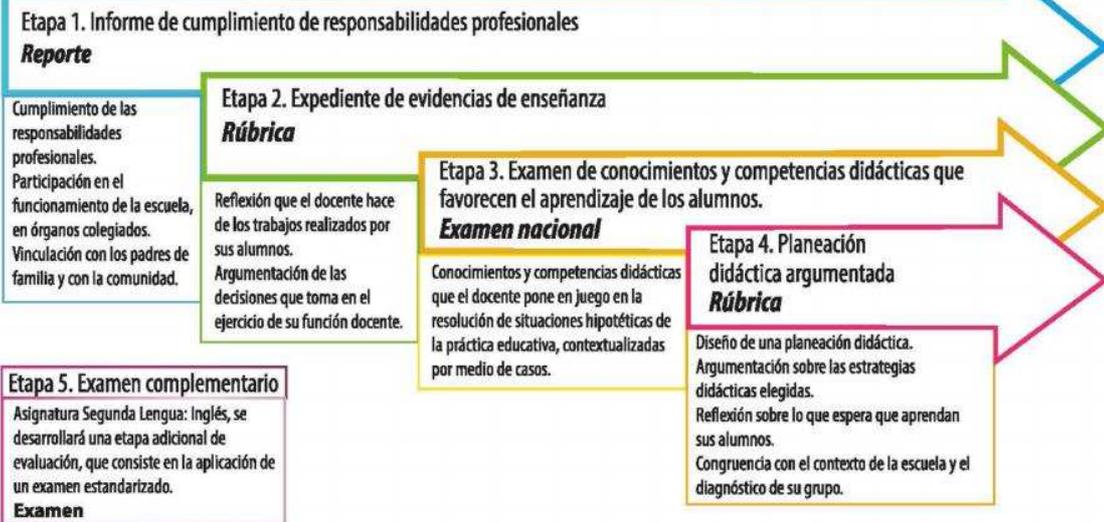
De otra manera:

- * se le pedirá que desempeñe otra función que no sea frente a grupo,
- * eventualmente se abrirán esquemas de retiro voluntario.

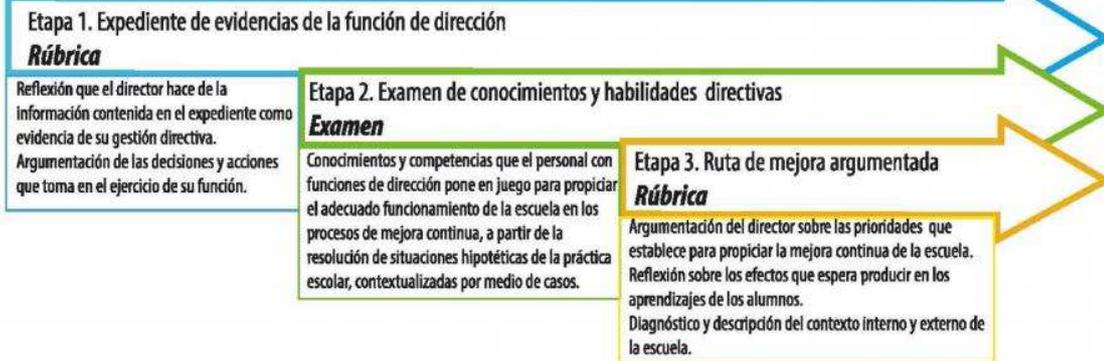
Durante este proceso contará con apoyo, acompañamiento y formación.

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Educación Básica (Docentes)



Educación Básica (Dirección)



Educación Media Superior (Docentes)





SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

LO QUE DEBEMOS SABER SOBRE LA EVALUACIÓN

Algunos Artículos de la Ley General del Servicio Profesional Docente

Art. 1

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

Art. 3

Son sujetos del Servicio que regula esta Ley los docentes, el personal con funciones de dirección y supervisión en la Federación, los estados, el Distrito Federal y municipios, así como los asesores técnico pedagógicos, en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

Art. 4

IX. 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.

XIII. Indicador: Al instrumento utilizado para determinar, por medio de unidades de medida, el grado de cumplimiento de una característica, cualidad, conocimiento, capacidad, objetivo o meta, empleado para valorar factores que se desean medir;

XX. Parámetro: Al valor de referencia que permite medir avances y resultados alcanzados en el cumplimiento de objetivos, metas y demás características del ejercicio de una función o actividad;

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

XXII. Permanencia en el Servicio: A la continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales.

XXIII. Personal con Funciones de Dirección:... Este personal comprende a coordinadores de actividades, subdirectores y directores en la Educación Básica; a jefes de departamento, subdirectores y directores en la Educación Media Superior.

XXIV. Personal con Funciones de Supervisión:... Este personal comprende, en la Educación Básica, a supervisores, inspectores, jefes de zona o de sector de inspección, jefes de enseñanza o cualquier otro cargo análogo, y a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes en la Educación Media Superior;

XXVIII. 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;

XXXI. Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela: Al conjunto de apoyos, asesoría y acompañamiento especializados al Personal Docente y Personal con Funciones de Dirección para mejorar la práctica profesional docente y el funcionamiento de la Escuela, y

XXXII. 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.

LO QUE DEBEMOS SABER SOBRE LA EVALUACIÓN

Algunos Artículos de la Ley General del Servicio Profesional Docente

Art. 8

En el ámbito de la Educación Básica corresponden a las Autoridades Educativas Locales las atribuciones siguientes:

VIII. **Ofrecer programas y cursos gratuitos**, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño que se desea alcanzar, para la formación continua, actualización de conocimientos y desarrollo profesional del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión que se encuentren en servicio;

IX. **Ofrecer al Personal Docente y al Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión** programas de desarrollo de capacidades para la evaluación interna a que se refiere esta Ley;

X. **Organizar y operar el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela** de conformidad con los lineamientos generales que la Secretaría determine.

Art. 42

En la Educación Básica y Media Superior la asignación de horas adicionales para los docentes que no sean de jornada, será considerada una Promoción en función de las necesidades del Servicio.

Art. 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.

Art. 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.



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

**Evaluaciones del Servicio Profesional Docente
Calendario 2015.**

Permanencia en el Servicio.

Evaluación del Desempeño:

Fecha Límite	Acción	Ley	Fundamento Legal	Autoridad Responsable
Al 20 de abril de 2015 (Educación Básica) Al 20 de mayo de 2015 (Educación Media Superior)	Publicar perfiles, parámetros e indicadores para la evaluación del desempeño Educación Básica y Media Superior.	LGSPD	Art. 68, fracción II	Secretaría de Educación Pública
Al 20 de junio de 2015	Convocar con base en los criterios que definan de común acuerdo la SEP y el INEE, al personal del Ciclo Escolar 2015-2016 que participará en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior.	LGSPD	Art. 7, fracción III, inciso b)	Secretaría de Educación Pública, INEE
Del 16 de junio al 15 de julio de 2015	Registrar al personal que participará en la evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior.	LGSPD	Art. 8, fracción V y 9, fracción IX	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados
Al 13 de agosto de 2015	Desarrollar las pruebas piloto correspondientes y realizar los ajustes a los instrumentos que se aplicarán para la evaluación del desempeño.	LGSPD	Art. 55 y 56	Secretaría de Educación Pública
Al 14 de agosto de 2015	Entregar al Instituto los instrumentos para la evaluación del desempeño en Educación Básica y Educación Media Superior.	LINEE	Art. 28, fracción VIII Art. 7, fracción VIII	Secretaría de Educación Pública
Al 30 de agosto de 2015	Aprobar los instrumentos para la evaluación del desempeño en Educación Básica y Educación Media Superior.	LINEE LGSPD	Art. 28, fracción VIII Art. 7, fracción VIII	INEE
Del 9 de septiembre al 30 de noviembre de 2015 (Educación Básica y Educación Media Superior, 1er. grupo) Del 1 febrero al 31 de mayo de 2016 (Educación Básica y Educación Media Superior, 2do. grupo)	Aplicar las evaluaciones del desempeño en Educación Básica y Educación Media Superior.	LGSPD	Art. 52	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados
Al 31 de enero de 2016 (Educación Básica y Educación Media Superior, 1er. grupo) Al 21 julio de 2016 (Educación Básica y Educación Media Superior, 2do. grupo)	Publicar los resultados del proceso de evaluación del desempeño en Educación Básica y Educación Media Superior.	LGSPD	Art. 7, fracción III, inciso h)	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados
Ciclo Escolar 2015-2016	Supervisar los procesos de evaluación del desempeño en Educación Básica y Media Superior.	LGSPD	Art. 11	Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

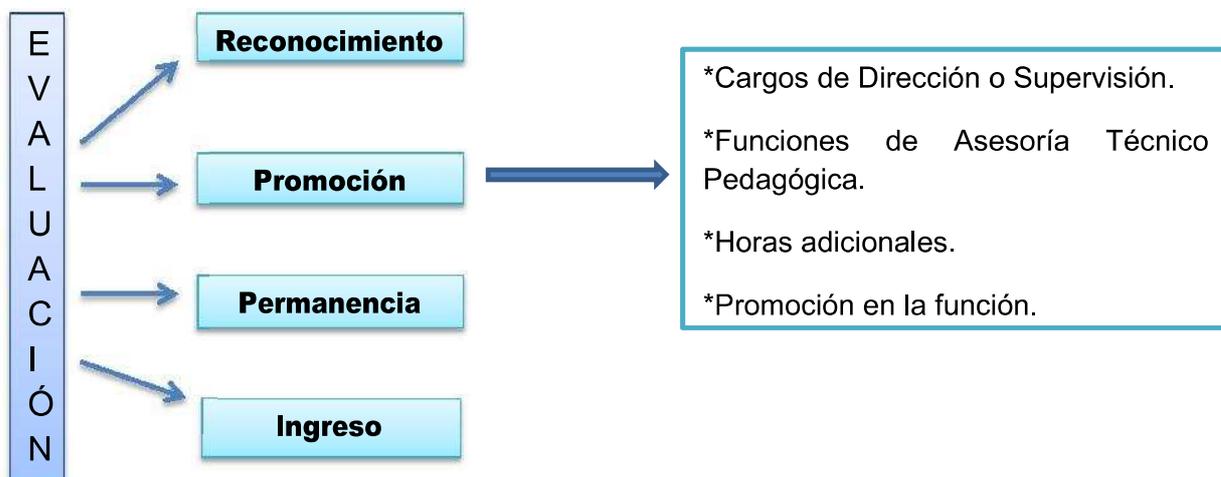
Programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica.

Servicio Profesional Docente.

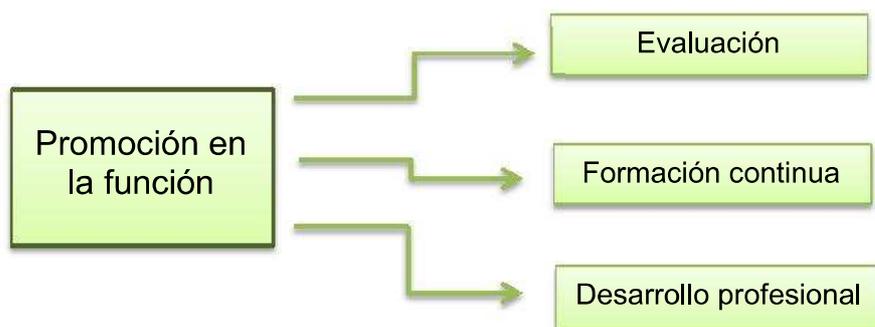
Conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua... *Art. 4, Fracc. XXXII, LGSPD.*

Su propósito es **fortalecer la escuela pública reconociendo los mejores desempeños de los docentes para contribuir al logro de los máximos niveles de aprendizaje de los alumnos.**

Ley General de Servicio Profesional Docente norma...



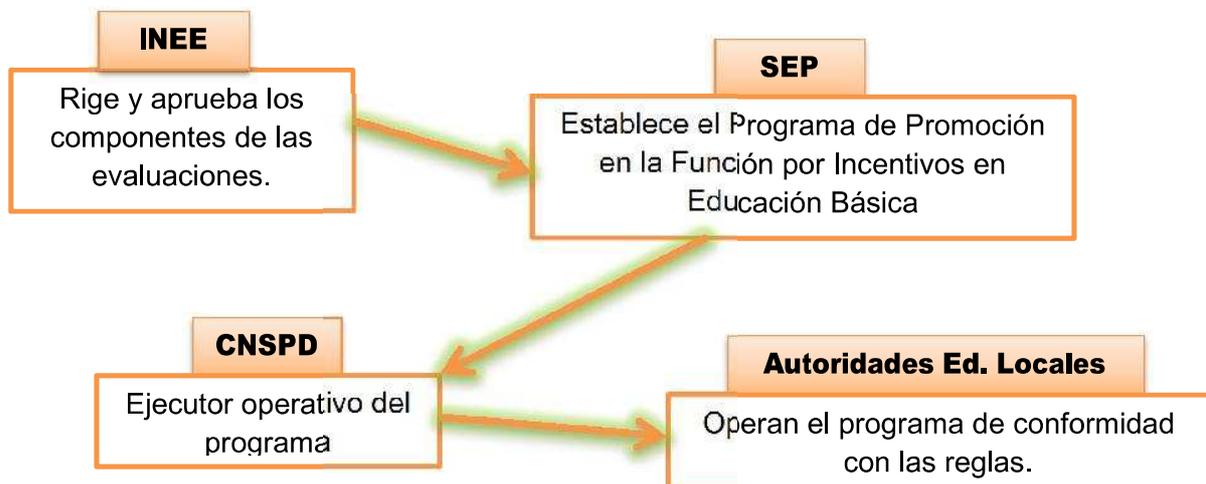
Ejes fundamentales para fortalecer el desempeño profesional.



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

Sistema que establece niveles de acceso y avance para el desarrollo profesional docente a partir de impulsar la calidad de la educación, el compromiso y constancia del personal, así como el desempeño destacado y sobresaliente.

❖ Instancias del programa.



❖ Marco Legal del Programa.

Artículos 3º y 73 constitucionales (Reforma Dic. 2012).

Art. 3º:

“...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.”

Art. 73:

Quinto transitorio, fracción II

“...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 (...).”



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

Ley General de Educación (Art. 21).

*“...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”.***

Ley General del Servicio Profesional Docente (DOF sep. 2013).

Artículo 36. *Las promociones... deberán incluir los criterios siguientes:*

- I. Abarcar diversos aspectos que motiven al Personal Docente...;*
- II. ...Incentivos temporales o permanentes;*
- III. ...acceso al desarrollo profesional;*
- IV. ...mejoramiento en el desempeño...*
- V. ...idoneidad de conocimientos, capacidades y aptitudes...*
- VI. ...incentivos para atraer al Personal Docente con buen desempeño... y a las escuelas que atiendan estudiantes de hogares más pobres y zonas alejadas...*

Ley General del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (DOF sep. 2013).

Artículo 28. ...Fracción IX. *“Aprobar los componentes de la evaluación del programa...”*

❖ Participantes.

Personal de Educación Básica con funciones:

- Docentes.
- Técnico docente.
- Dirección.
- Supervisión
- Asesoría Técnica Pedagógica (ATP).

(La participación en el programa es voluntaria).

❖ Procesos de Evaluación.

Propósitos:

- Asegurar un nivel suficiente de desempeño para los docentes.
- Estimular el reconocimiento de la labor docente.
- Garantizar la formación continua y el desarrollo profesional del personal.
- Identificar las características básicas de la Evaluación del Desempeño, en contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados adecuados de aprendizaje.



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

❖ Reglas del Programa de Promoción. (Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente).

- 1.- Solo a través de evaluación del desempeño se puede ingresar, confirmar y ascender.
- 2.- Conocer los términos de la convocatoria e inscribirse en tiempo y forma.
- 3.- Tener cuando menos 2 años de servicio ininterrumpido.
- 4.- Contar con nombramiento definitivo.
- 5.- Obtener resultados buenos y/o destacados en la evaluación del desempeño.

❖ Principios rectores del programa.

- ✓ SEP emite las reglas.
- ✓ Docentes que obtengan resultados buenos/destacados/sobresalientes obtendrán incentivos económicos.
- ✓ La participación en el Programa es voluntaria e individual.
- ✓ La promoción en la función (horizontal).
- ✓ **Los incentivos son económicos:**
 - De carácter temporal o permanente.
 - Independiente al sueldo.
 - Repercusiones en aguinaldo, prima vacacional e ISR.
 - Se consideran para efectos de la seguridad social.
- ✓ **Recibirán mayores incentivos quienes laboren en planteles ubicados en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas y,**
 - Alcancen resultados con nivel de bueno en la Evaluación del Desempeño, y
 - Alcancen resultados satisfactorios en la Evaluación Adicional.
- ✓ **El Programa de Promoción en la Función por Incentivos operará con:**
 - El presupuesto regularizable de Carrera Magisterial.
 - El presupuesto del propio programa.
 - Los recursos que adicionalmente se autoricen.
- ✓ Los docentes, podrán optar por participar en éste y en las diferentes promociones y reconocimientos establecidos en la LGSPD.
- ✓ **A la entrada en vigor de este Programa:**
 - **El personal incorporado a Carrera Magisterial conservará el monto del estímulo que ostenta.**
 - **Conservará las repercusiones aprobadas.**



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

❖ Evaluación del desempeño.

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

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

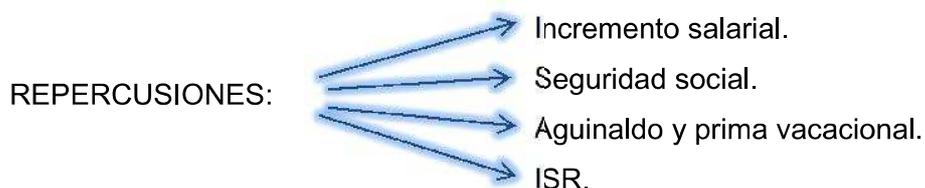
Resultados	Implicaciones en el SPD
No suficiente	Regularización por tutoría y formación continua
Suficiente	Permanencia por 4 años y participación en programas de desarrollo profesional.
Bueno	Participación en el Programa de Promoción en la Función
Incremento	Ascenso en el Programa de Promoción en la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

Niveles y porcentajes de incentivo y vigencia.

Niveles	1	2	3	4	5	6	7	Confirmación
Vigencia	4 años							
Porcentaje acumulado del incentivo	35%	65%	95%	120%	140%	160%	180%	

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

Zona Económica II y III: K1, K2, K3, K4, K5, K6, y K7.





SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO
“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

Niveles y porcentajes de incentivo y vigencia en zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas.

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

Condiciones para considerar zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas.

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

(Anualmente las AEL pueden proponer comunidades que reúnan los requisitos para ser incorporadas como zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas).

❖ **Asignación de incentivos.**



*Con pleno respeto a la protección de datos personales.



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

Vinculación en el Programa de Promoción en la Función con otros Procesos de Promoción y Reconocimiento.

- ❖ Promoción a cargos de Dirección y Supervisión.
 - Conserva el nivel de incentivo permanente. (Concurso de oposición).
 - Nivel de incentivo a valor de fecha de cambio de función.
 - Puede participar con su nueva función en Promoción en la función. (Inicia en el nivel 1 y puede recibir ambos).

- ❖ Promoción por Horas Adicionales.
 - Adquiere nivel de incentivo del docente al momento de su asignación definitiva.
 - Asignación por Evaluación (misma función, tipo de evaluación, sostenimiento, compatibilidad).

- ❖ Promoción a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica.
 - Conserva nivel de incentivo permanente (Concurso de oposición).
 - Nivel de incentivo a valor de fecha de cambio de función.
 - Pago de incentivo temporal de ATP durante el periodo de inducción, compatible con el incentivo de Promoción en la Función.
 - Participación con nueva categoría y función en la Promoción (Inicia nivel y puede recibir ambos).

- ❖ Movimiento lateral (reconocimiento) funciones de Asesoría Técnica Pedagógica.
 - Conserva nivel de incentivo permanente (Concurso de oposición).
 - Nivel de incentivo a valor de fecha de cambio de función hasta la vigencia del movimiento lateral. Excepto cuando el personal regrese a desempeñar la función anterior.
 - Pago de incentivo temporal compatible con el incentivo derivado de la Promoción en la Función.

- ❖ Ingreso al SPD con cambio de plaza.
 - El personal con nivel de incentivo en la(s) plaza(s) que ocupa, podrá participar del proceso de ingreso previsto en el SPD, con resultado de idóneo, renuncia a plazas anteriores, causando baja del nivel de incentivo.



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

- ❖ Reconocimiento en actividades de Tutoría a funciones Docentes y Técnico Docentes y Asesoría Técnica en apoyo a funciones de Dirección.
 - Podrá participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos (conserva el nivel que tenga).
 - Adicionalmente, recibe incentivo por reconocimiento al desarrollo de funciones y jornada adicional.
 - Compatible la recepción de los dos tipos de incentivos, durante el periodo de su vigencia.

- ❖ Movilidad del personal con nivel de incentivo.

- **Cambios de centro de trabajo dentro de su entidad federativa** (misma o diferente zona económica), conservarán nivel de incentivos, temporales o permanentes.
- **Cambios de adscripción entre entidades federativas.** Se conservan niveles de incentivo permanentes.

(En cambios de zona económica las AEL deberán solicitar a la CNSPD los movimientos compensados y las transferencias entre entidades en su caso, al término de cada ciclo escolar).

- Licencias:

*Con goce de sueldo. Se conserva el pago íntegro de incentivo (temporal o permanente).

*Sin goce de sueldo. Se suspende el pago de nivel de incentivo en el periodo de vigencia de la licencia.

- Bajas:

*Las economías resultantes forman parte del presupuesto regularizable del Programa.

- ❖ La promoción en la LGSPD.

a) Promoción a cargos con funciones de Dirección y Supervisión.

EDUCACIÓN BÁSICA	Subdirector
	Director
	Supervisor
	Jefe de sector
	Jefe de enseñanza



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

b) Promoción en la función.

- Promoción distintas a la funciones de Dirección y Supervisión.
- No implica cambio de función.
- Permanente o temporal.
- Considera incentivos económicos.

c) Otras promociones.

- Funciones de ATP.
- Horas adicionales para docentes que no sean de jornada.
- Las Autoridades Educativas y los Organismos descentralizados podrán establecer otros Programas de Promoción (mérito-evaluación).

❖ Logros.

- ✓ Reconoce y promueve mejores desempeños docentes.
- ✓ Respeta los derechos adquiridos en el Programa de Carrera Magisterial.
- ✓ Estimula la permanencia de docentes en zonas de alta pobreza y alejados de zonas urbanas.
- ✓ Desvincula los resultados de los alumnos en pruebas estandarizadas de la evaluación de los docentes.
- ✓ Acumula niveles de estímulo de Carrera Magisterial con los del Programa de Incentivos en la Función.
- ✓ El INEE está obligado a que el desempeño docente se evalúe de manera objetiva, transparente, justa e imparcial. La evaluación no sólo es una prueba.
- ✓ Ofrece opciones claras, gratuitas y pertinentes de desarrollo profesional vinculadas a los resultados de la evaluación: especialización, maestría, doctorado, diplomados, cursos, acompañamiento In Situ.
- ✓ Traslada y acumula el incentivo cuando se promueve a otra función dentro del programa.
- ✓ Tiene repercusiones para la seguridad social, aguinaldo y prima vacacional.
- ✓ La participación es individual y voluntaria.
- ✓ Actualiza el monto del incentivo con los incrementos al sueldo.
- ✓ Emite para cada participante, los resultados de los procesos de la evaluación así como el dictamen para la mejora continua.



SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUERRERO

“UNIDOS PARA FORTALECER Y TRANSFORMAR EL SUSPEG”

2013 - 2017

- ✓ No establece mínimos de H/S/M para participar.
- ✓ Respeto el derecho a la movilidad laboral.
- ✓ Garantiza a través del convenio de automaticidad el reconocimiento y pago de los incentivos al personal de sostenimiento estatal.

COMENTARIO:

Para mayor información se recomienda consultar las páginas electrónicas:

<http://www.servicioprofesinaldocente.sep.gob.mx/>

<http://www.inee.edu.mx>