

PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN POR INCENTIVOS EN EDUCACIÓN BÁSICA

JUNIO, 2015

MARCO LEGAL

LEY GENERAL
DEL SERVICIO
PROFESIONAL
DOCENTE



- ✓ Promoción en la función para Educación Básica y Media Superior.
- ✓ Promoción por incentivos permanentes o temporales.
- ✓ Comprende al personal docente, técnico docente, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.
- ✓ La SEP fija las reglas del Programa que deberán publicarse a más tardar el 31 de mayo de 2015; las Autoridades Educativas Locales operan.
- ✓ Participan en este Programa quienes destaquen de la Evaluación del Desempeño (acceso, confirmación y ascenso) y se sometan a procesos de Evaluación Adicionales (ascenso) que determine el INEE.
- ✓ Niveles de acceso y sucesivos de avance cada 4 años, a través de incremento en el desempeño.
- ✓ Los beneficios adquiridos por el personal que participó de Carrera Magisterial no podrán ser afectados.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

1. Contribuir a la mejora, en un marco de inclusión y diversidad, de la calidad de la educación, al impulsar el logro de resultados óptimos en el aprendizaje de los alumnos de Educación Básica.
2. Fortalecer la práctica profesional al asegurar, con base en los procesos de evaluación, la prestación eficaz y eficiente del servicio educativo.
3. Impulsar el desarrollo profesional del personal en funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, a partir de las evaluaciones.
4. Otorgar niveles de incentivos a este personal por su desempeño destacado e impulsar su mejora continua.
5. Mejorar las condiciones de vida y la valoración social de los participantes de la Promoción en la Función por Incentivos, que demuestren calidad en la prestación de sus servicios, compromiso en el desempeño de su labor educativa y vocación magisterial.

**PARTICIPACIÓN
EN EL
PROGRAMA**



- ✓ Personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.
- ✓ Participación individual y voluntaria, que no implica cambio de función.
- ✓ Destacar en la Evaluación del Desempeño y obtener resultados sobresalientes en la Evaluación Adicional.
- ✓ Nombramiento definitivo o denominación equivalente.
- ✓ Dos años de servicios ininterrumpidos en la función.
- ✓ Acreditar como mínimo, título de nivel Licenciatura.
- ✓ Adscripción en el centro de trabajo de acuerdo con su función.

PROCESOS DE EVALUACIÓN

RESULTADOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		DESCRIPCIÓN
N I V E L E S	DESTACADOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceden a la promoción en la función por incentivos. ✓ Para ascender de un nivel a otro deberá acreditar incremento en el desempeño y obtener resultado sobresaliente en la Evaluación Adicional. ✓ Participan de programas de desarrollo profesional.
	BUENOS	<p>Quienes laboren en zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceden a la promoción en la función por incentivos. ✓ Para ascender de un nivel a otro deberá acreditar incremento en el desempeño y obtener resultado satisfactorio en la Evaluación Adicional. ✓ Participan de programas de desarrollo profesional.
	SUFICIENTES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aseguran su permanencia en el servicio durante los siguientes 4 años. ✓ Participan de programas de desarrollo profesional.
	NO SUFICIENTES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Regularización a través de tutorías y formación continua. ✓ Participan de la evaluación en segunda oportunidad.

INCENTIVOS

Son permanentes cuando el trabajador:

- Logra ascender al siguiente nivel con resultados en las evaluaciones destacados y sobresalientes; el nivel anterior se vuelve permanente.
- Confirma el nivel que ostenta, al obtener resultado destacado en el siguiente proceso de Evaluación del Desempeño.

Son temporales cuando el trabajador:

- Accede por primera vez a cualquier nivel de incentivo.
- Logra ascender al siguiente nivel al obtener resultado destacado en la Evaluación del Desempeño y sobresaliente en la Evaluación Adicional.

Se conserva cuando el trabajador:

- El incentivo es permanente y obtiene resultados suficiente, bueno y destacado en la Evaluación del Desempeño, y no sobresaliente en la Evaluación Adicional cuando la haya presentado.

El incentivo se pierde cuando el trabajador:

- Ostenta un incentivo temporal y obtiene resultado no suficiente, suficiente o bueno en la siguiente Evaluación del Desempeño.

INCENTIVOS

Se consideran 7 niveles de incentivo económico; vigencia cada uno de hasta 4 años; impactarán en aguinaldo, prima vacacional y si tendrán repercusiones en la seguridad social.

Niveles de incentivo y vigencia

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

Su cálculo es a partir del sueldo base de las categorías a que está asociado; se actualiza anualmente conforme a los incrementos que determine el Ejecutivo Federal.

El pago será mensual y estará sujeto a descuentos del impuesto sobre la renta (ISR) y, en su caso, por pensión alimenticia.

Se cubrirá mediante un concepto de pago independiente del sueldo, identificado con códigos específicos.

GENERALIDADES

1. La asignación de incentivos se basará en los resultados de las evaluaciones y operará a partir del presupuesto regularizable de Carrera Magisterial, del propio Programa, así como con los recursos que adicionalmente se autoricen.
2. La implantación del Programa se llevará cabo de forma gradual vinculada al avance de la Evaluación del Desempeño; en el periodo 2015-2018, los incentivos se asignarán únicamente con base en los resultados de esta evaluación.
3. El personal con niveles de estímulos del Programa Nacional de Carrera Magisterial conservará los beneficios adquiridos, los cuales no podrán ser afectados. Quienes decidan participar en el programa de Promoción en la Función por Incentivos, podrán obtener ambos beneficios, cumpliendo los requisitos establecidos.
4. Se promoverá por incentivos al personal con resultados destacados y sobresalientes en las evaluaciones, de conformidad con el presupuesto disponible; por falta de éste no se tendrá derecho de Promoción en la Función, independientemente de los resultados en las evaluaciones.
5. Durante el periodo vigencia del incentivo, será obligatorio participar en los programas de desarrollo profesional y de evaluación.
6. Al 31 de diciembre de 2015, la CNSPD determinará las reglas específicas para la administración de los estímulos de Carrera Magisterial.