

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

Programa, el cual considera cuatro aspectos fundamentales:

1. Procesos de evaluación, mediante los cuales se asegura que únicamente quienes destaquen en su Desempeño y obtengan resultados sobresalientes en la Evaluación Adicional que determine el INEE, accedan al primer nivel del incentivo, confirmen y asciendan a los siguientes.
2. Monto del incentivo, que motive la participación de los trabajadores y estimule la mejora continua de su desempeño y, consecuentemente, contribuya a incrementar el nivel de aprendizaje de los alumnos.
3. Niveles de incentivo, con porcentajes de despegue para cada uno de ellos; abarcan la vida laboral de los participantes, a efecto que durante toda su trayectoria profesional estén motivados para superarse.
4. Opciones claras de desarrollo profesional, que impulsen las fortalezas del personal, indispensables para la mejora de la práctica educativa.

CAPÍTULO I

De la Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional

(...)

Artículo 60. La oferta de formación continua deberá:

- I. Favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación;
- II. Ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo del personal;

TRANSITORIOS

(...)

Décimo Primero. El programa de Carrera Magisterial continuará en funcionamiento hasta en tanto entre en vigor el programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley, cuya publicación deberá hacerse a más tardar el 31 de mayo del año 2015.

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

PRINCIPIOS RECTORES

El personal con funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, que obtenga resultados destacados en la Evaluación del Desempeño y sobresalientes en la Evaluación Adicional, será acreedor de incentivos económicos, de conformidad con las reglas establecidas en este Programa.

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

El acceso al primer nivel de incentivo, la confirmación y ascenso a los subsecuentes, no implican cambio en la función; los participantes continuarán desempeñando las funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión o asesoría técnica pedagógica; se desarrollarán profesionalmente, mejorarán su práctica educativa y sus condiciones de vida

Los incentivos son económicos, de carácter temporal o permanente, estos últimos los puede conservar el participante durante toda su vida laboral. Son independientes al sueldo, con repercusiones en aguinaldo y prima vacacional y se consideran para efectos de la seguridad social.

Quienes alcancen resultados con nivel de bueno en la Evaluación del Desempeño y satisfactorios en la Evaluación Adicional, y laboren en planteles ubicados en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, recibirán porcentajes mayores de incentivos, en los términos establecidos en este Programa.

A la entrada en vigor de este Programa, el personal incorporado a Carrera Magisterial conservará el monto del estímulo que ostenta, con las repercusiones aprobadas, sin que dicho monto sea sujeto de cualquier modificación durante toda su vida laboral, de conformidad con lo dispuesto en la LGSPD.

PROCESO DE EVALUACIÓN

Garantizar la formación continua

Quienes obtengan resultados insuficientes en la misma, deberán incorporarse a los programas de regularización que la autoridad educativa determine. Dichos programas, incluirán la formación continua y el apoyo de tutoría correspondientes.

Aquellos que alcancen resultados suficientes en este tipo de Evaluación, asegurarán su permanencia en el servicio al menos durante los siguientes cuatro años; después de ese periodo, deberán sujetarse nuevamente a dicha evaluación.

Quienes realicen funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión o asesoría técnica pedagógica, logren un buen nivel de desempeño y presten sus servicios en las escuelas ubicadas en zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, podrán acceder a la Promoción en la Función por Incentivos, en virtud de que su desempeño responde a las características sociales y culturales en que desarrollan su práctica educativa

Quienes realicen funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, que logren resultados destacados en el proceso de la Evaluación del Desempeño, conforme a los criterios que determine el INEE, podrán acceder al primer nivel del Programa.

Evaluación del Desempeño

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

Para avanzar de un nivel a otro, los participantes en el programa de Promoción en la Función por Incentivos, requerirán demostrar un incremento en el desempeño con respecto a los resultados alcanzados en el proceso de su evaluación anterior, así como obtener resultados sobresalientes en la Evaluación Adicional. En las zonas de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas, los resultados serán buenos y satisfactorios, respectivamente

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

| 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 | Participa en el Programa de Promoción en la Función |
| Incremento | Ascenso en el Programa de Promoción en la Función |

PARTICIPANTES

Puede participar en la Promoción en la Función por Incentivos, todo el personal que realice funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, que preste sus servicios en la Educación Básica que imparta el Estado.

Tener un mínimo de dos años de servicio ininterrumpidos en las funciones docentes, técnico docentes, de dirección, supervisión o de asesoría técnica pedagógica en que desea participar en la Promoción en la Función por Incentivos.

Contar con nombramiento definitivo o denominación equivalente en la (s) plaza (s) en que desempeñe las funciones en el nivel, servicio educativo, modalidad, asignatura, tecnología o taller, de acuerdo a la estructura ocupacional autorizada para el centro de trabajo.

Acreditar para el acceso a este Programa, como mínimo, título de nivel licenciatura

INCENTIVOS

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...

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 |

Los incentivos son temporales cuando el trabajador: accede al nivel 1 del incentivo o asciende por primera vez a cualquiera de los 6 restantes.

Los incentivos son permanentes cuando el trabajador:

Confirma el nivel que ostenta al obtener al menos resultado destacado en el siguiente proceso de Evaluación del Desempeño.

Obtiene resultado destacado en la Evaluación del Desempeño y sobresaliente en la Evaluación Adicional y logra ascender al siguiente nivel de manera temporal; en ese caso, el nivel anterior se vuelve permanente.

Los incentivos permanentes se conservan cuando el trabajador: obtiene resultado destacado, bueno o suficiente en el proceso de Evaluación del Desempeño. En caso de que el personal obtenga en la Evaluación del Desempeño un resultado no suficiente, se sujetará a los programas de regularización

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

Los incentivos impactarán el aguinaldo, la prima vacacional y repercutirán en la seguridad social

El importe de los niveles de incentivos se actualizará anualmente conforme a los incrementos que para el sueldo base determine el Ejecutivo Federal

El pago se realizará de manera mensual

El importe de los incentivos se calcula considerando como referencia el sueldo base que corresponde a las Cada uno de los siete niveles tiene asignado un porcentaje específico. El monto máximo será de hasta 180%, el cual corresponde al nivel 7 categorías a que está asociado

Niveles y porcentajes de los Incentivos

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

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 | 41% | 77% | 113% | 144% | 170% | 196% | 222% |

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.

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

En los tres ciclos escolares, del periodo 2015-2018, que comprende la implantación de la Evaluación del Desempeño; es decir, cuando se aplique por primera vez a todo el personal con funciones docentes, técnico docentes de dirección, supervisión y asesoría técnico pedagógica, los incentivos del programa de Promoción en la Función se asignarán exclusivamente con base en los resultados de este proceso

En el ciclo escolar 2015-2016, la Evaluación del Desempeño se efectuará en dos etapas: septiembre-noviembre de 2015 y febrero-mayo de 2016, la Promoción en la Función por Incentivos de la primera se realizará con efectos al 16 de febrero de 2016, y de la segunda al 16 de agosto del mismo año, de conformidad con los resultados del proceso de la Evaluación del Desempeño y el presupuesto disponible para cada una de ellas.

A partir del ciclo escolar 2016-2017, la Promoción en la Función por Incentivos, tendrá efectos de asignación desde el 16 de agosto de cada año

El presente programa de Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica, entrará en vigor a partir del 31 de mayo de 2015.