

Cada uno de los siete niveles tiene asignado un porcentaje específico. El monto máximo será de hasta 180%.

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 %

El personal que trabaje en planteles ubicados en zonas con alta pobreza y alejadas de zonas urbanas, podrá obtener niveles de incentivo con mayores porcentajes hasta llegar en el nivel 7 al 222%. Se conservarán mientras se encuentre adscrito, preste sus servicios y permanezca en dichas escuelas.

Niveles y porcentajes de los incentivos 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%

VIII. TRAYECTORIAS CON NIVELES DE INCENTIVOS

MOVIMIENTOS	DEFINICIÓN
PROMOCIÓN A CARGOS CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pasa a desempeñar la nueva función. ✓ Conserva el nivel de incentivo sin incrementos. ✓ Puede participar de la promoción por incentivos en la nueva función. ✓ Recibe los dos tipos de incentivos, inclusive puede también contar con estímulo de Carrera Magisterial.
PROMOCIÓN POR HORAS ADICIONALES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se le otorgan las horas adicionales. ✓ Las horas adicionales son sujetas del nivel del incentivo al momento de su asignación.
PROMOCIÓN A FUNCIONES DE ASESORÍA TÉCNICA PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pasa a desempeñar la nueva función. ✓ Conserva el nivel de incentivo sin incrementos. ✓ Puede participar de la promoción por incentivos en la nueva función. ✓ Recibe los dos tipos de incentivos, inclusive puede también contar con estímulo de Carrera Magisterial.
MOVIMIENTO LATERAL A FUNCIONES DE ASESORÍA TÉCNICA PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pasa a desempeñar la nueva función. ✓ Conserva el nivel de incentivo sin incrementos. ✓ Recibe los dos tipos de incentivos, inclusive puede también contar con estímulo de Carrera Magisterial. ✓ El incentivo vuelve a ser sujeto a incrementos al término de la vigencia del movimiento lateral.
INGRESO AL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE CON CAMBIO DE PLAZA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implica la baja en las plazas y en el nivel de incentivo. ✓ Se realiza bajo la estricta responsabilidad del trabajador.
RECONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES DE TUTORÍA Y DE ASESORÍA TÉCNICA A FUNCIONES DE DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Continúa recibiendo el nivel del incentivo, así como el correspondiente a las funciones de Asesoría Técnica, debido a que este se deriva de funciones y jornada adicionales.

INCIDENCIAS

CAMBIOS DE CENTRO DE TRABAJO

- Se conserva el nivel de incentivo temporal y permanente.

CAMBIOS DE ESTADO

- Se conserva el nivel de incentivo permanente.

LICENCIAS

- Con goce de sueldo, se conserva el pago del incentivo íntegro.
- Sin goce de sueldo, se suspende el pago del incentivo.

BAJAS

- Se suspende definitivamente el pago del incentivo; los recursos forman parte del presupuesto regularizable del programa.

IX. 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. En el ciclo escolar 2015-2016 la Evaluación del Desempeño se realizará en dos fases: septiembre-noviembre de 2015 y febrero-mayo de 2016; la Promoción en la Función por Incentivos de la primera se asignará con efectos al 16 de febrero de 2016, y la segunda al 16 de agosto del mismo año.

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

5. 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.

6. 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.

7. Durante el periodo vigencia del incentivo, será obligatorio participar en los programas de desarrollo profesional y de evaluación.

8. Al 31 de diciembre de 2015, la CNSPD determinará las reglas específicas para la administración de los estímulos de Carrera Magisterial.



PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN POR INCENTIVOS EN LA EDUCACIÓN BÁSICA

I. ANTECEDENTES

PROGRAMA DE CARRERA MAGISTERIAL

VIGENCIA
1992 / 2014
XXIII Etapas

ETAPA XXIII

Evaluaciones:

1. Aprovechamiento escolar (enlace) 20
2. Preparación profesional (examen) 40
3. Formación continua (cursos y diplomados) 40

% DE INCREMENTO POR ESTIMULO

A	B	C	D	E
36	46.24	82.24	58.32 140.56	67.35 207.91 86.22 294.13
58	22.61	80.61	11.06 91.67	5.04 96.71 3.29 100

% DE PLAZAS POR NIVEL

II. SITUACIÓN DEL PERSONAL CON ESTÍMULO DE CARRERA MAGISTERIAL

Conservan el nivel de estímulo de Carrera Magisterial que les corresponde, vigente a la entrada en vigor del Programa de Promoción en la Función por Incentivos.

El monto del estímulo, con las repercusiones aprobadas a otras prestaciones, no será sujeto de modificación alguna durante toda la vida laboral del trabajador.

Es compatible con los incentivos derivados de la Promoción en la Función; por el desempeño de funciones de tutoría, Asesoría Técnica a personal con funciones de Dirección y evaluador, así como de Asesoría Técnica Pedagógica.

La cuantía del estímulo se administra de manera independiente al sueldo y se refleja en los comprobantes de pago asociado a él.

Las bajas del estímulo forman parte del presupuesto del Programa de Promoción en la Función por Incentivos.

LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

III. MARCO LEGAL

- ✓ 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.

IV. 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.

V. 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.

VI. PROCESOS DE EVALUACIÓN

RESULTADOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		DESCRIPCIÓN
NIVELES	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.

VII. 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

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	
	4 años							
Vigencia	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.