

Sistema de apreciación

Es el conjunto de instrumentos y procedimientos que se aplican en las diferentes etapas de valoración de conocimientos y aptitudes para la Promoción Horizontal.

		Elementos multifactoriales	Puntaje máximo
Sistema de apreciación	Etapa 1	Instrumentos de valoración de conocimientos y aptitudes	120
	Etapa 2	Autoevaluación y exposición de la práctica educativa: <ul style="list-style-type: none"> Instrumento de valoración de recursos personales y práctica educativa. Entrevista por el colectivo docente. 	80 20

VI. RESULTADOS

Las listas ordenadas de resultados de los procesos de selección para la Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos serán públicas y estarán disponibles, para su consulta, en la plataforma digital de la Unidad del Sistema. Adicionalmente, cada participante podrá consultar y descargar de esta plataforma el resultado individualizado de su participación, que contendrá la ponderación de los elementos multifactoriales que conforman el resultado global.

En la integración del resultado global de cada participante, se consideran los puntajes obtenidos en los factores y las etapas del sistema de apreciación en su conjunto, estos resultados se organizan en tres grupos: **Grupo A (GA)**, **Grupo B (GB)** y **Grupo C (GC)**. La incorporación o promoción en el Programa está sujeta a la disponibilidad presupuestaria.

Grupo	Resultado
A (GA)	Puede incorporarse o promoverse, según sea el caso, en el Programa, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria.
B (GB)	El personal que preste sus servicios en las zonas de alta pobreza o de marginación, alejadas de las zonas urbanas, puede incorporarse o promoverse, según sea el caso, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria.
C (GC)	El personal cuyo resultado lo ubique en este Grupo no puede incorporarse o promoverse en el Programa en el ciclo escolar en el que participó.

VII. ASIGNACIÓN DEL INCENTIVO

Este Programa está conformado por ocho niveles de promoción, los cuales son consecutivos y seriadados; el personal que obtenga el incentivo por primera vez, invariablemente se incorpora al nivel uno, para la promoción al segundo nivel y los subsecuentes, el personal debe cubrir cuatro años de permanencia en cada nivel del Programa.

Los niveles de estímulos representan un porcentaje del sueldo tabular que corresponde a la categoría que ocupa el personal que participa en el proceso de selección.

Cada uno de los ocho niveles tiene asignado un porcentaje específico. El monto máximo es de 205% o 247% los cuales corresponden al nivel ocho, como se muestra a continuación:

Niveles, porcentajes y permanencia								
Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8
Porcentaje*	35%	65%	95%	120%	145%	165%	185%	205%
Permanencia (años)	4	4	4	4	4	4	4	4

* El porcentaje es con relación al sueldo base

Zonas de alta pobreza o de marginación alejadas de las zonas urbanas								
Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8
Porcentaje*	41%	77%	113%	144%	175%	201%	227%	247%
Permanencia (años)	4	4	4	4	4	4	4	4

* El porcentaje es con relación al sueldo base



Las autoridades educativas de las entidades federativas notifican al personal que le corresponda incorporarse o promoverse en el Programa, con base en las listas de resultados emitidas por la Unidad del Sistema y los recursos disponibles.

La asignación del incentivo tiene efectos a partir del 1 de septiembre de cada año.

Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos en Educación Básica



Publicado el 21 de enero de 2021
 en la dirección electrónica:
<http://uscmm.gob.mx/compilacion/2021.html>



GOBIERNO DE MÉXICO

EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

USICAMM
 Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros

Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos en Educación Básica

En el marco de la Nueva Escuela Mexicana y a partir de las reformas del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se establece que las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo y de la transformación social en la formación integral de los educandos. En este sentido, el Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos, reconoce el mérito y la vocación de quienes realizan funciones docentes, de técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, de dirección y de supervisión, así mismo contribuye al fortalecimiento de la profesionalización de las maestras y los maestros mediante la promoción de la formación continua, capacitación, actualización, superación profesional y su mejora económica. Respeta los estímulos otorgados bajo las reglas del Programa de Carrera Magisterial y del Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica.

I. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

En el proceso de selección del Programa se consideran los conocimientos, las aptitudes y la experiencia que los participantes deben reunir para promover el máximo logro de aprendizajes y el desarrollo integral de las niñas, los niños y adolescentes.

El Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos implica beneficios de orden económico, consta de ocho niveles consecutivos, seriados, cuya permanencia mínima es de cuatro años en cada uno, lo cual no implica un cambio de función.

Los procesos de selección para este Programa se llevarán a cabo cada año con base en los principios de justicia, legalidad, imparcialidad, igualdad, objetividad y transparencia, procesos que consideran elementos multifactoriales, los cuales se clasifican en requisitos, factores y un sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes, la participación en dichos procesos será individual y voluntaria.

II. OBJETIVOS

- Propiciar que el trabajo del personal con funciones docentes, de técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, de dirección y de supervisión en educación básica esté enfocado a lograr, en un marco de inclusión y equidad, el máximo logro del aprendizaje de los alumnos y su formación integral, otorgando estímulos a las maestras y a los maestros.
- Reconocer el compromiso, responsabilidad y profesionalismo que las maestras y los maestros, realizan en la tarea educativa.
- Mejorar las condiciones económicas, profesionales y sociales de las maestras y los maestros.
- Incentivar la permanencia del personal docente en servicio en zonas de alta pobreza y marginación, alejadas de las zonas urbanas, ofreciéndoles incentivos

superiores que propicien su arraigo en los centros escolares ubicados en dichas zonas.

- Fortalecer la profesionalización del personal con funciones docentes, de técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, de dirección y de supervisión en educación básica, mediante la promoción de la formación, capacitación y actualización.

III. PARTICIPANTES

Personal con funciones y categorías docentes, de técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, de dirección (director y subdirector) y de supervisión (supervisor, inspector, inspector de zona, jefe de enseñanza, inspector general, jefe de sector y jefe de zona).

IV. REQUISITOS

1. Ostentar nombramiento definitivo o equivalente, correspondiente a la función que realiza.
2. Desempeñar la función que corresponda a su categoría.
3. Laborar en centros de trabajo de educación básica cuya categoría esté registrada en el catálogo autorizado.
4. Estar adscrito en algún nivel o servicio de educación básica.
5. Contar con el grado académico de licenciatura o equivalente, acorde a su categoría y, en su caso, a la asignatura que imparte.
6. Cubrir el perfil del nivel, grado o asignatura que imparte de conformidad con el catálogo aprobado para el Programa.
7. Tener un mínimo de dos años de servicio ininterrumpido, con nombramiento definitivo, en la función con la que participe en el Programa.
8. Estar adscrito a un centro de trabajo que corresponda a la categoría que ostenta y a la función que desempeña, de conformidad a lo dispuesto en la normativa aplicable.

Para el caso del personal de educación física, la adscripción puede ser a una inspección de educación física o a un centro de trabajo en educación básica.

9. Responder el cuestionario de habilidades socioemocionales, que determine la Unidad del Sistema para el proceso de selección.
10. Contar con un mínimo de 12 horas para el personal docente con nombramiento por hora-semana-mes, impartiendo la misma asignatura o asignaturas afines.

11. El personal docente que labora con plazas por hora-semana-mes, impartiendo más de una asignatura con un mínimo de 12 horas en cada una de ellas, puede participar en el Programa acreditando para cada asignatura los requisitos, los factores y el sistema de apreciación.

12. El personal con doble plaza de jornada o plaza de jornada y hora-semana-mes que desee participar en la Promoción Horizontal, puede participar con ambas, pero en ciclos escolares diferentes.

V. PROCESO DE SELECCIÓN

El Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar, emitido por la Unidad del Sistema, constituye el referente de la buena práctica en el desempeño de las funciones docentes, de técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, de dirección y de supervisión para alcanzar los objetivos del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros; son también la base para los procesos de selección de la Promoción Horizontal, porque contienen los rasgos y características de los perfiles profesionales, en los que se definen los aspectos que deben abarcar las funciones educativas que realizan las maestras y los maestros.

Los elementos multifactoriales determinados para el desarrollo del proceso de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos se dividen en requisitos (mencionados en el apartado IV de este tríptico), factores y un sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes.

Factores

Para la valoración de los elementos multifactoriales se considera como puntaje máximo el establecido en la siguiente tabla:

	Elementos multifactoriales	Puntaje máximo
Factores	Antigüedad	40
	Reconocimiento al buen desempeño	20
	Grado académico	20
	Desarrollo profesional	30
	Experiencia y tiempo de trabajo en zonas de alta pobreza o de marginación, alejadas de las áreas urbanas	Se considerará un puntaje adicional