



Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato

Dirección Académica y de Estudios Profesionales

**Programa de Contratación e Inducción
Docente**

Agosto de 2016



1.- Fundamentos.....	3
1.1.- Antecedentes.....	3
1.2.- Marco histórico.....	5
1.3.- Referencias.....	6
1.4.- Conceptos básicos.....	10
2.- Fases del proceso.....	11
2.1.- Finalidad.....	11
2.2.- Actores del proceso y sus funciones.....	11
2.3.- Instancias de apoyo.....	11
- Instancias externas.....	11
2.4.- Lineamientos de operación.....	12
Fase inicial.....	12
Fase operativa (Sólo para contratación docente).....	13
2.5.- Proceso de Inducción.....	14
Inducción laboral.....	14
Inducción académica.....	14
Inducción didáctica (Microenseñanza).....	14
2.6. Fase de seguimiento y evaluación del programa.....	15
Evaluación docente:.....	15
Evaluación del instructor:.....	15
Evaluación departamental:.....	15
Autoevaluación departamental:.....	15
3.- Herramientas e instrumentos para la actividad.....	15
3.1.- Instrumento de diagnóstico.....	15
3.2.- Instrumento de seguimiento.....	16
3.3.- Otros formatos.....	16
Anexo 1.- Diagrama del proceso de contratación de personal docente.....	18
Anexo 2.- Diagrama del proceso de inducción.....	19
4.- Bibliografía.....	20

1.- Fundamentos

1.1.- Antecedentes

Un problema central a enfrentar es que los esfuerzos de la política educacional y de las instituciones formadoras se dirijan hacia candidatos a la docencia que reúnan las condiciones mínimas adecuadas para poder transformarse en buenos educadores.

Al respecto, es importante tener presente que tales mínimos deben tener un alcance nacional, lo cual demanda el involucramiento del Estado tanto en su determinación como en su aplicación. El éxito en la búsqueda de estos buenos candidatos está indudablemente relacionado con la existencia de una carrera docente atractiva y con salarios similares a otras profesiones. Con la finalidad de avanzar en la dirección señalada, la UNESCO propone las orientaciones siguientes:

- a) Elevar las exigencias en los procesos de selección para el ingreso a la formación inicial docente, considerando criterios como las habilidades básicas de lectoescritura, pensamiento matemático, resolución de problemas, destrezas interpersonales de comunicación y motivación para aprender y enseñar.
- b) Considerar los resultados obtenidos en los exámenes nacionales de ingreso a la educación superior, en los países que corresponda, y aspectos vocacionales, a la vez que instituir procedimientos de admisión orientados a seleccionar candidatos que congreguen las características necesarias para tener un buen desempeño como docentes. Estos procedimientos pueden incluir exámenes de ingreso e instrumentos pertinentes para evaluar habilidades personales, como entrevistas a los candidatos.
- c) En el afán de mejorar la calidad de quienes ingresan a la formación docente, es importante no descuidar la búsqueda de fórmulas que aseguren la participación de todos aquellos que tengan posibilidades de ser promovidos y potencializados independientemente de su género, edad o condición social.
- d) Para asegurar la permanencia de los docentes de nuevo ingreso, es recomendable que las instituciones de educación superior cuenten con programas especiales efectivos de apoyo a través de cursos o talleres de nivelación de las habilidades básicas y formación didáctica.

El Maestro Manuel Quintero, entonces Director General de los Tecnológicos en noviembre del 2014, hace la siguiente aclaración respecto al quehacer docente de los institutos, contenida el decreto de creación del Tecnológico Nacional de México:

“Nuestro quehacer académico y el compromiso social nos obligan a formar profesionales de excelencia, sobre todo porque 4 de cada 10 estudiantes de Ingeniería cursan su carrera en instituciones del Tecnológico Nacional de México, mientras que 60% de

nuestros egresados se incorpora al mercado laboral casi de inmediato; es decir, participamos de manera significativa en la economía y en el desarrollo de la planta productiva nacional. Y es un reto de enorme dimensiones (al tiempo que un orgullo inmedible), saber que en el presente ciclo escolar contamos con una matrícula de más de 520 mil estudiantes, jóvenes que han depositado en nosotros su confianza, su tiempo y el empeño propio y de sus familias en procura de un futuro digno y exitoso en el desempeño de su profesión.

La educación superior tecnológica, más que ninguna otra modalidad, está influida por la dinámica del entorno y por el ritmo de desarrollo de la ciencia y la tecnología –que actualmente es muy acelerado–, de manera que, aun cuando su propia naturaleza y finalidad le asignan el compromiso social de atender y solucionar problemas reales en función de las condiciones locales, como respuesta lógica a su relación con el individuo y la comunidad, de forma paralela la realidad mundial actual –caracterizada por la complejidad y amplitud de los efectos derivados de los fenómenos económicos, sociales, políticos y culturales que se suceden en el mundo globalizado– le impone la obligación permanente de adaptar sus procesos, estructuras y relaciones al contexto y las demandas dominantes y emergentes en los dos ámbitos, el local y el mundial.

El acelerado avance de la ciencia y la tecnología ha generado dos máximos muy pronunciados en una hipotética gráfica de desarrollo –el de la creación y acumulación de conocimiento, y el de la especialización profesional–, que influyen notoriamente en los contenidos y los enfoques de la educación; y el amplio y vertiginoso desarrollo de tecnologías –instrumentales, sistémicas y programables– que han intensificado la virtualización, convirtiéndolas en poderosas herramientas para la comunicación y la gestión de información de toda índole.

Como efecto directo de esta realidad, el panorama en los sectores laboral, productivo, científico y tecnológico demanda profesionales para puestos de trabajo cada vez más cambiantes y competitivos, debido a las exigencias que imponen las innovaciones, la profusión y diversidad de tecnologías, la movilidad de personas y empresas, su internacionalización, los nuevos estándares de calidad que opera la competencia, y la integración de ambientes multidisciplinarios y multiculturales en los que la colaboración, la cooperación y los procesos adaptativos son indispensables.

Ante este escenario de nuevos paradigmas, en el campo de la educación superior tecnológica se requieren procesos de formación que integren de manera expedita, eficaz y reflexiva, el saber con el saber hacer profesionales, fomentando el desarrollo de competencias en las que predominen una conciencia de adaptabilidad ágil, actitudes emprendedoras y de toma de decisiones éticas con perspectiva contextualizada. Es decir, una formación profesional que privilegie la percepción analítica y crítica de los fenómenos de la globalización, del cambio de criterios y estándares en los productos y mercados, para responder a la

actuales condiciones, que generan y determinan nuevos y más estrictos mecanismos de competitividad nacional e internacional.

1.2.- Marco histórico

La importancia de la Inducción Docente en el contexto que se nos presenta, es imprescindible. El Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato ha aperturado desde su creación, carreras innovadoras en la región, con la finalidad de acrecentar distintos servicios profesionales que mejoren la tecnología y productividad de la zona.

Dichas carreras, por su novedad, requieren de perfiles especializados que no es fácil reclutar en puestos de docencia. Comúnmente provienen de otras ciudades o estados, por lo que es importante asegurar una contratación laboral atractiva en el aspecto económico.

Es además, importante enfatizar la conveniencia de contratar docentes que puedan acceder al Perfil Deseable. Es conveniente que cuente con estudios de posgrado debidamente concluidos, con antecedentes en el terreno de la investigación, experiencia en la industria y/o dominio de otro idioma.

Por tal motivo, una gran diversidad de profesionistas son contratados cada semestre en el ITSUR, buscando atender aquellas materias de carácter especializado, sobre todo en aquellas carreras de reciente creación o que empiezan a abrirse camino en el medio laboral del entorno.

Algunas de estas contrataciones cuentan con algún curso o experiencia en docencia. Otros han tenido algún contacto similar, con experiencia como instructores o capacitadores en sus anteriores centros de trabajo. Sin embargo, siempre nos encontraremos con casos de profesionistas que no han tenido experiencia alguna con la docencia o recién empiezan su carrera laboral.

También es importante mencionar que el Modelo Educativo por Competencias, promovido por el Tecnológico Nacional, maneja un esquema diferente al de otros Modelos de Educación Superior en otros centros universitarios. La capacidad laboral y vinculación con la industria que el alumno integra en su perfil de egreso, requiere de materias prácticas y generación de proyectos que vinculen con el sector productivo, lo que hace aún más selectiva la preparación del docente.

Ello hace necesario realizar un estricto proceso de selección, para contratar a los docentes con mayor capacidad para desarrollar este perfil, además de tener la disposición de adaptarse a las políticas establecidas por el Instituto Tecnológico Nacional de México.

Esta introducción enmarca la necesidad de la denominada Inducción para los docentes que recién se incorporan a la institución.

La Inducción para los docentes de nuevo ingreso inició como un curso-taller de Microenseñanza en el año 2000, donde los docentes recién contratados se integraban y

hacían modelaciones de trabajo en aula, principalmente exposición oral de un tema. Los demás integrantes fungían como moderadores y retroalimentadores, aportando ideas y sugerencias para mejorar el desempeño frente a grupo de sus compañeros.

Posteriormente, dicho taller se fue modificando en tiempo y forma. No todos los docentes disponían de un horario donde pudieran coincidir en el curso de Microenseñanza. Además, se hacía necesario darle un seguimiento más prolongado al docente participante, ya que surgían algunos inconvenientes con los grupos de trabajo que no se alcanzaban a visualizar en Microenseñanza.

Se modificaron las sesiones, haciéndose grupales únicamente las iniciales y el cierre del taller. Durante el transcurso del semestre, el resto de las sesiones se han manejado de manera individual, a partir del 2013. En dichas sesiones, se revisan los temas didácticos relacionados al manejo de grupos, técnicas y estrategias de enseñanza, habilidades docentes entre otros. Se hace también una revisión del avance del docente y su sentir con respecto a su papel frente a grupo.

Con el transcurso de los años, también se vio necesario agregar otra información relevante para un mejor desempeño del trabajo docente. Se incluyeron explicaciones sobre los formatos, el proceso de gestión del curso, los diferentes tipos de evaluación por competencias, y el manejo del Sistema Integral de Control Escolar, entre otros.

Este documento presenta el procedimiento que se maneja en los últimos años, donde el Programa de Inducción para Docentes de Nuevo Ingreso incluye un panorama más amplio, con la finalidad de una mejor adaptación del docente, así como la conformación del perfil deseable que se requiere en el Tecnológico Nacional de México.

1.3.- Referencias

Las políticas de calidad del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato están regidas por el ISO 9001:2008 y son las siguientes:

Visión

Para el 2018, ser la institución tecnológica superior más reconocida en la región, por el desempeño competitivo y compromiso con el desarrollo sustentable de sus egresados, así como por la innovación que aporta a la industria, con los programas acreditados y certificaciones de calidad.

Misión

Contribuir a la formación integral de personas y egresar profesionistas competentes, a través del proceso educativo, la investigación científica y tecnológica, la vinculación y la extensión; comprometidos con el desarrollo sustentable regional y nacional.

Parte de los esfuerzos para trabajar con la formación de nuestros docentes se encuentran plasmados en el PIID del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato, el cual está integrado al Instituto Tecnológico Nacional de México 2013-2018.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND 2013-2018), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013 se establecen 5 metas nacionales y tres estrategias transversales, de observancia para todas las dependencias y organismos son:

México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad, México Próspero y México con Responsabilidad Global. En su caso, las estrategias transversales, de observancia para todas las dependencias y organismos son:

Democratizar la Productividad

Gobierno Cercano y Moderno

Perspectiva de Género

Capítulo III. Objetivos, estrategias y líneas de acción

Para fortalecer la calidad de la educación superior tecnológica que se imparte en el Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato, este objetivo se enfoca a asegurar la pertinencia de la oferta educativa, mejorar la habilitación del profesorado, su formación y actualización permanente; impulsar su desarrollo profesional y el reconocimiento al desempeño de la función docente y de investigación, así como a fortalecer los indicadores de capacidad y competitividad académicas y su repercusión en la calidad de los programas educativos.

Estrategia 1.1. Fortalecer el nivel de habilitación del profesorado.

Líneas de acción

1.1.1.- Impulsar la participación de los profesores en estudios de posgrado, nacionales e internacionales.

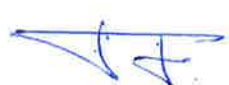
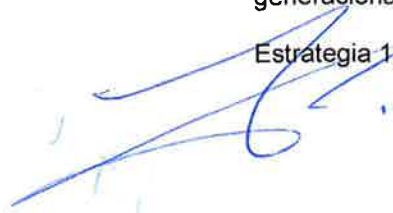
1.1.2.- Incentivar el personal docente con estudios de posgrado inconclusos a la obtención del grado.

1.1.3.- Promover el desarrollo docente y profesional del profesorado (formación, actualización y capacitación).

1.1.4.- Promover el intercambio académico y la movilidad nacional e internacional mediante estancias científicas y tecnológicas en instituciones de educación superior, centros de investigación y en la industria.

1.1.5.- Impulsar la formación de capital humano de excelencia que facilite el cambio generacional de la planta docente.

Estrategia 1.2. Reconocer el desempeño académico del profesorado



2.2.1. Promover la participación del profesorado en actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión académica.

2.2.2. Impulsar al personal docente para la obtención del reconocimiento del perfil deseable.

2.2.3. Propiciar el trabajo colaborativo institucional del personal docente en las academias, cuerpos académicos y redes de investigación nacionales e internacionales, entre otros.

2.2.4. Impulsar la participación del personal docente en actividades de formación, actualización y capacitación de recursos humanos.

2.2.5. Fortalecer el programa de estímulos al desempeño del personal docente

Título Tercero

De la Planeación de los Recursos Humanos

32. Las Instituciones para la administración de personal deberán, acorde con sus particularidades, condiciones y características, así como a su disponibilidad presupuestaria, desarrollar el proceso de planeación de los recursos humanos.

33. Las Instituciones promoverán la realización de acciones o mecanismos que propicien la evaluación del desempeño y el desarrollo integral del personal.

Capítulo I

Reclutamiento y Selección

34. El reclutamiento es el procedimiento por el que las Instituciones, se allegan de personas interesadas en prestar sus servicios en las mismas.

El reclutamiento inicia con la identificación de puestos vacantes, que conforme a las disposiciones jurídicas aplicables se esté en posibilidad de realizar su ocupación.

35. Son acciones de reclutamiento, entre otras, los programas de servicio social, ferias de empleo, carteras curriculares interna o externa, bolsas de empleo, bolsas de talento, así como las inserciones en medios masivos de comunicación y de difusión, tales como, televisión, radio, prensa e Internet.

36. Las Instituciones llevarán el registro de su personal, considerando al efecto, la información básica, técnica y complementaria a que se refieren estas Disposiciones.

El personal, de las Instituciones se podrá considerar como parte de la bolsa de talento.

37. Las Instituciones, deberán comunicar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la información de los puestos vacantes para su inclusión en el sistema electrónico denominado Portal del Empleo.

38. La selección es el procedimiento a través del cual se determina quien ocupará el o los puestos vacantes.

39. La determinación del ocupante de una vacante debe asegurar a juicio de la propia Institución que éste asumirá las funciones que correspondan al puesto, y que estará en condiciones de resolver los asuntos inherentes al mismo.

Para realizar la selección las Instituciones podrán valerse, a manera de ejemplo, de la aplicación de evaluaciones psicométricas, exámenes de conocimientos generales y específicos; de la demostración de habilidades características o típicas sobre determinados instrumentos, equipos, lenguas, software, así como la realización de entrevistas, en las cuales participe el servidor público al que, en su caso, estaría subordinado el candidato, entre otros supuestos.

Las evaluaciones que se realicen a los candidatos para ocupar una vacante, se realizarán considerando el perfil del puesto que para tal efecto se haya elaborado y registrado con oportunidad.

40. La selección deberá complementarse con la documentación que acredite lo siguiente:

- a) Datos generales de identificación y domicilio;
- b) La experiencia y el nivel de escolaridad o académico;
- c) Contar con los certificados de aptitud necesarios para el desempeño del puesto;
- d) La manifestación por escrito de la persona que se pretenda contratar con respecto a:
 - i. La inexistencia de alguna situación o supuesto que pudiera generar conflicto de intereses;
 - ii. Que no es parte en algún juicio, de cualquier naturaleza, en contra de esa u otra Institución, y
 - iii. Que no desempeña otro empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Federal y, en caso contrario, que cuenta con el dictamen de compatibilidad de empleos respectivo.
- e) La constancia de no inhabilitación para el desempeñar el empleo, cargo o comisión.

En todo caso, previo al ingreso del candidato, la Institución consultará los registros públicos en materia de profesiones y/o de servidores públicos sancionados, y verificará cualquier otra información que estime necesaria.

Capítulo II

Del Ingreso y Movilidad

41. El ingreso a la Institución, se llevará a cabo conforme a las disposiciones laborales, administrativas y presupuestarias que al efecto resulten aplicables.

La Institución al momento del ingreso del servidor público abrirá un expediente en el que se integre la información y documentación a que se refiere el numeral 40 de las presentes Disposiciones.

Los documentos originales que se integren al expediente deberán estar suscritos, cuando corresponda, por el interesado. Cuando los documentos sean copia simple de su

original deberá señalarse en el mismo que la DGRH tuvo a la vista el original y que procedió a su cotejo y devolvió el original, en el mismo acto.

42. La DGRH será responsable de recabar las constancias sobre la protesta que rindan los servidores públicos, previo a la toma de posesión de sus cargos, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

43. La DGRH deberá incorporar o actualizar la información correspondiente al personal de la Institución en el RUSP.

44. La movilidad se refiere a los cambios de adscripción o de puesto de los servidores públicos en las estructuras.

Para la ocupación de puestos vacantes, las Instituciones considerarán en igualdad de condiciones y equidad de género, preferentemente la movilidad de su personal. Para aplicar la movilidad de los servidores públicos, en todo momento se deberá cumplir con los requisitos y perfil del puesto de que se trate.

1.4.- Conceptos básicos

Proceso de Selección del Personal: Se refiere a los filtros que van definiendo al candidato ideal para ocupar el puesto de docente que se solicita.

Modelo Educativo por Competencias: es una configuración dinámica que articula y orienta la visión del SNIT –como aspiración y posibilidad en el tiempo y en el espacio– en el contínuum de la acción educativa para el cumplimiento de la misión; conformada, ésta, con la finalidad de satisfacer demandas sociales inmediatas y requerimientos del entorno mundial, sustentada en las experiencias acumuladas de los participantes en el proceso educativo y basada en la evaluación continua que impulse su desarrollo y confirme su pertinencia.

Sistema de Gestión de la Calidad: es más que una serie de actividades coordinadas que se llevan a cabo sobre un conjunto de elementos para lograr la calidad de los productos o servicios que se ofrecen al cliente, es decir, es planear, controlar y mejorar aquellos elementos de una organización que influyen en el cumplimiento de los requisitos del cliente y en el logro de la satisfacción del mismo.

Proceso de Inducción: Serie de actividades por medio de las cuales el docente de nuevo ingreso empieza a adaptarse en su rol como empleado y parte activa de la institución.

Inducción Laboral: En esta etapa, se debe brindar toda la información general sobre la contratación y prestaciones que la institución ofrece.

Inducción Académica: Etapa donde se da a conocer las funciones principales del docente, así como los principales procedimientos relacionados con la gestión del curso y la trayectoria escolar del alumno.

Inducción Didáctica o Microenseñanza: Es la revisión de habilidades docentes, técnicas y estrategias de enseñanza, así como el manejo de grupos y trabajo en aula. Es un seguimiento individual para guiar al docente en su labor principal que es la enseñanza.

2.- Fases del proceso

2.1.- Finalidad

La razón del Curso de Inducción para docentes de Nuevo Ingreso es proporcionar toda la información necesaria sobre las actividades principales de su puesto, así como los derechos y obligaciones a que se compromete. Una de las funciones principales es cimentar su función principal en el proceso enseñanza-aprendizaje del alumno.

El Curso de Inducción busca apoyar al personal recién contratado para que se pueda adaptar e integrar de manera paulatina al Sistemas de Institutos Tecnológicos, así como a la comunidad que integra el ITSUR.

2.2.- Actores del proceso y sus funciones

- **Departamento de Recursos Humanos:** Organismo que se encarga de la organización administrativa del personal, contrataciones y manejo de nóminas. Difunde las políticas laborales y los derechos y obligaciones del personal para con la institución.

- **Coordinaciones de carrera:** Son las áreas administrativas de las carreras. Los jefes de carrera o coordinadores supervisan la trayectoria escolar de los alumnos a su cargo, administrar horarios y cargas docentes y definir el módulo de Especialidad de acuerdo a las necesidades del entorno.

- **Jefe de Desarrollo Académico:** Encargado de coordinar la capacitación y evaluación docente en los planteles del Tecnológico Nacional de México.

- **Profesor tutor de Microenseñanza:** Profesor cuya función es guiar y acompañar a los docentes de Nuevo Ingreso en su integración y adaptación a la institución durante el primer semestre.

2.3.- Instancias de apoyo

- Instancias externas

- Bolsa de trabajo/Página web: Apoyos mediante los cuales, Recursos Humanos hace públicas las convocatorias para el reclutamiento de candidatos a docentes.

- Servicios de colocación: Consultorías que promueven los puestos vacantes para el reclutamiento de candidatos a docentes.

- Instancias internas

- Dirección Académica: Dirección que está a cargo de gestionar los planes y programas de estudio así como los programas de formación y actualización docente y profesional en el servicio educativo.

- Academias: Dan seguimiento a las estructuras curriculares de las carreras que se ofrecen en el instituto tecnológico y efectúan el diseño y actualización de los planes y programas de estudio a nivel licenciatura.

- Docentes de carrera: Planea y ejecuta el proceso Enseñanza-Aprendizaje para la formación integral de los estudiantes en referencia a las materias que imparte y el perfil de la carrera a la cual atiende.

2.4.- Lineamientos de operación

Fase inicial

Solicitud de vacante y envío de requisitos para convocatoria

1.- El responsable del área envía formato (RH) de solicitud a Recursos Humanos con las características del perfil de la vacante.

2.- Recursos Humanos revisa que la solicitud esté completa y cubra los requisitos necesarios para generar la convocatoria.

Promoción de la vacante

1.- Recursos Humanos hace pública la convocatoria al interior de la institución por medios electrónicos

2.- Recursos Humanos hace partícipe al sindicato de la institución de la convocatoria

3.- Recursos Humanos hace pública la convocatoria por medios externos y bolsas de trabajo

Recepción de currículum vitae

1.- Recursos Humanos recibe los currículums de los candidatos vía electrónica y presencial.

2.- Recursos Humanos envía al área correspondiente los currículums recibidos para un primer análisis de los requisitos a cubrir

3.- El área correspondiente analiza los currículums recibidos y procede a elegir aquellos candidatos que cubren el perfil

4.- El coordinador de carrera contacta a los candidatos que cubren el perfil y los cita para realizar el proceso de selección

Fase operativa (Sólo para contratación docente)

Clase muestra

- 1.- El coordinador de carrera solicita a la Academia y se apoya de otras áreas para la revisión de la clase muestra a los candidatos citados.
- 2.- El coordinador indica al candidato seleccionado la fecha, horario y tema a desarrollar en la clase muestra
- 3.- El coordinador de carrera elige el espacio y las herramientas a utilizar durante la clase muestra
- 4.- El candidato se presenta el día y hora indicados y desarrolla el tema que se le indicó en un período no mayor a 20 minutos frente a los examinadores invitados por el coordinador de carrera.
- 5.- Los examinadores invitados por el coordinador de carrera y éste mismo hacen preguntas al candidato acerca del tema y la forma de exponerlo, además de situaciones futuras a las que se pudiera enfrentar.
- 6.- Los examinadores emiten su dictamen en el formato de clase muestra donde examinaron al candidato y lo entregan al coordinador de carrera.
- 7.- En caso de que el candidato haya sido dictaminado como aprobado en la clase muestra se notifica a Desarrollo Académico la aplicación de las pruebas psicométricas.

Examen psicométrico

- 1.- El candidato se presenta el día y hora acordados con el coordinador de carrera para la aplicación de pruebas psicométricas.
- 2.- El Departamento de Desarrollo Académico aplica las pruebas psicométricas al candidato en los tiempos establecidos.
- 3.- El Departamento de Desarrollo Académico evalúa las pruebas psicométricas de los candidatos y entrega los resultados al coordinador de carrera, informándole de los resultados y la interpretación de los mismos.
- 4.- El coordinador de carrera llama a los candidatos que aprobaron la clase muestra y las pruebas psicométricas para una entrevista exploratoria.

Entrevista

- 1.- El coordinador de carrera entrevista al candidato previo acuerdo de fecha y hora, según formato establecido por Recursos Humanos.
- 2.- El coordinador de carrera pone en contexto al candidato de las materias y proyectos ofertados, así como de las condiciones de horario y sueldo tentativos.
- 3.- En caso de acuerdo por ambas partes, el coordinador de carrera pide a Recursos Humanos la formalización de contratación con el candidato elegido.

Aviso de contratación

- 1.- El coordinador de carrera avisa al candidato elegido por vía telefónica o correo electrónico su notificación de aprobación del proceso y los documentos que requiere para llevar a cabo su contratación.
- 2.- El candidato aprobado se presenta en Recursos Humanos con los documentos solicitados para llevar a cabo los trámites de contratación.
- 3.- Recursos Humanos da de alta al docente a contratar en la plantilla docente y le asigna su número de checador.

2.5.- Proceso de Inducción

Inducción laboral

- 1.- Recursos Humanos informa al docente contratado sobre las condiciones y prestaciones laborales que le corresponden.
- 2.- Recursos Humanos autoriza la credencial de acceso a la institución y solicita al docente contratado la formalice en el Centro de Cómputo
- 3.- Recursos Humanos presenta al docente de nuevo ingreso con el personal de la institución y notifica su integración a la institución.
- 4.- El docente de nuevo ingreso firma en Recursos Humanos su conformidad con la información recibida. (Formato establecido)

Inducción académica

- 1.- El docente de nuevo ingreso es registrado en el Sistema Integral de Control Escolar (SICE) para poder acceder a los grupos que impartirá materias y administrar sus calificaciones.
- 2.- El coordinador de carrera informa al docente de nuevo ingreso acerca de los procedimientos que llevará a cabo durante el semestre (Gestión del Curso, Modalidades de Evaluación, etc.)
- 3.- El coordinador de carrera entrega al docente de nuevo ingreso los formatos que requiere para llevar a cabo los procedimientos académicos que le corresponden.

Inducción didáctica (Microenseñanza)

- 1.- El Departamento de Desarrollo Académico informa al docente de nuevo ingreso las fechas y horarios en que llevará a cabo el proceso de Microenseñanza.
- 2.- El Departamento de Desarrollo Académico informa al docente de nuevo ingreso acerca del objetivo y metas del proceso de Microenseñanza, así como el instructor designado.
- 3.- El instructor de Microenseñanza recibe al docente de nuevo ingreso, explica actividades y compromisos a cumplir en la inducción didáctica durante el semestre.

4.- El instructor de Microenseñanza informa al docente de nuevo ingreso las fechas y horarios en que se pasará a videograbar la impartición de su clase.

5.- Desarrollo Académico o el instructor de Microenseñanza realizan la videograbación en aula del docente de nuevo ingreso.

6.- Desarrollo Académico y el instructor de Microenseñanza retroalimentan al docente de nuevo ingreso sobre su desempeño en la videograbación.

7.- Desarrollo Académico y el instructor de Microenseñanza retroalimentan al docente de nuevo ingreso sobre su calificación obtenida en la Evaluación Docente.

8.- Desarrollo Académico expide una constancia al docente de nuevo ingreso, donde indica que ha cubierto el requisito de manera satisfactoria.

2.6. Fase de seguimiento y evaluación del programa

Evaluación docente: instrumento que tiene la finalidad de evaluar el desempeño del o la docente, para obtener información que permita mejorar el proceso educativo y es aplicado al alumnado. Se evalúa cada asignatura cursada por semestre, en los meses de mayo y noviembre. Dicho instrumento es diseñado por el Tecnológico Nacional de México y es una medida de desempeño del Sistema de Gestión de Calidad.

Evaluación del instructor: El instructor de Microenseñanza emite un dictamen y una retroalimentación al docente de Nuevo Ingreso, en base a la videograbación realizada de su trabajo en aula y de las técnicas y estrategias aplicadas durante la misma.

Evaluación departamental: Tiene como objetivo principal proporcionar una herramienta de mejora para el desempeño docente de la educación superior tecnológica en los ámbitos del quehacer del profesor: docencia, tutoría, investigación, vinculación y gestión. Este instrumento permite una retroalimentación al profesor de lo que se recomienda para un desempeño de excelencia y a la institución que lo aplique, le permite la toma de decisiones para elevar la calidad de la educación que ofrece. Lo contesta el coordinador de carrera.

Autoevaluación departamental: Es el mismo instrumento mencionado arriba, sólo que es contestado en este caso por el docente directamente.

3.- Herramientas e instrumentos para la actividad

3.1.- Instrumento de diagnóstico

- Clase muestra
- Pruebas psicométricas
- Entrevista

3.2.- Instrumento de seguimiento

- Formato de registro de videograbación

- Evaluación docente

3.3.- Otros formatos

- Manual de Inducción al Personal Institucional

- Manual de Inducción Docente

- Constancia de participación en Microenseñanza

Participantes en la definición del Programa de Contratación e Inducción Docente

M.C.E. Laura Alejandra García Tavera

Desarrollo Académico

Dr. Enrique Cossío Vargas

Coordinación Ingeniería Ambiental

Dr. Carlos Alberto Fuentes Hernández

Coordinación Ingeniería Electrónica

Lic. Salvador Santoyo Celedón

Coordinación Ingeniería Gestión Empresarial

Ing. Gabriel Magaña Guzmán

Coordinación Ingeniería Industrial

Ing. Miguel Cruz Pineda

Coordinación Ingeniería Sistemas Computacionales

Revisión y validación del programa

Lic. Antonio Ramírez Vallejo

Director General del ITSUR

Ing. J. Trinidad Tapia Cruz

Director Académico y de Estudios Profesionales del ITSUR

M.C. Raúl Rodríguez González

Dirección de Planeación y Evaluación del ITSUR

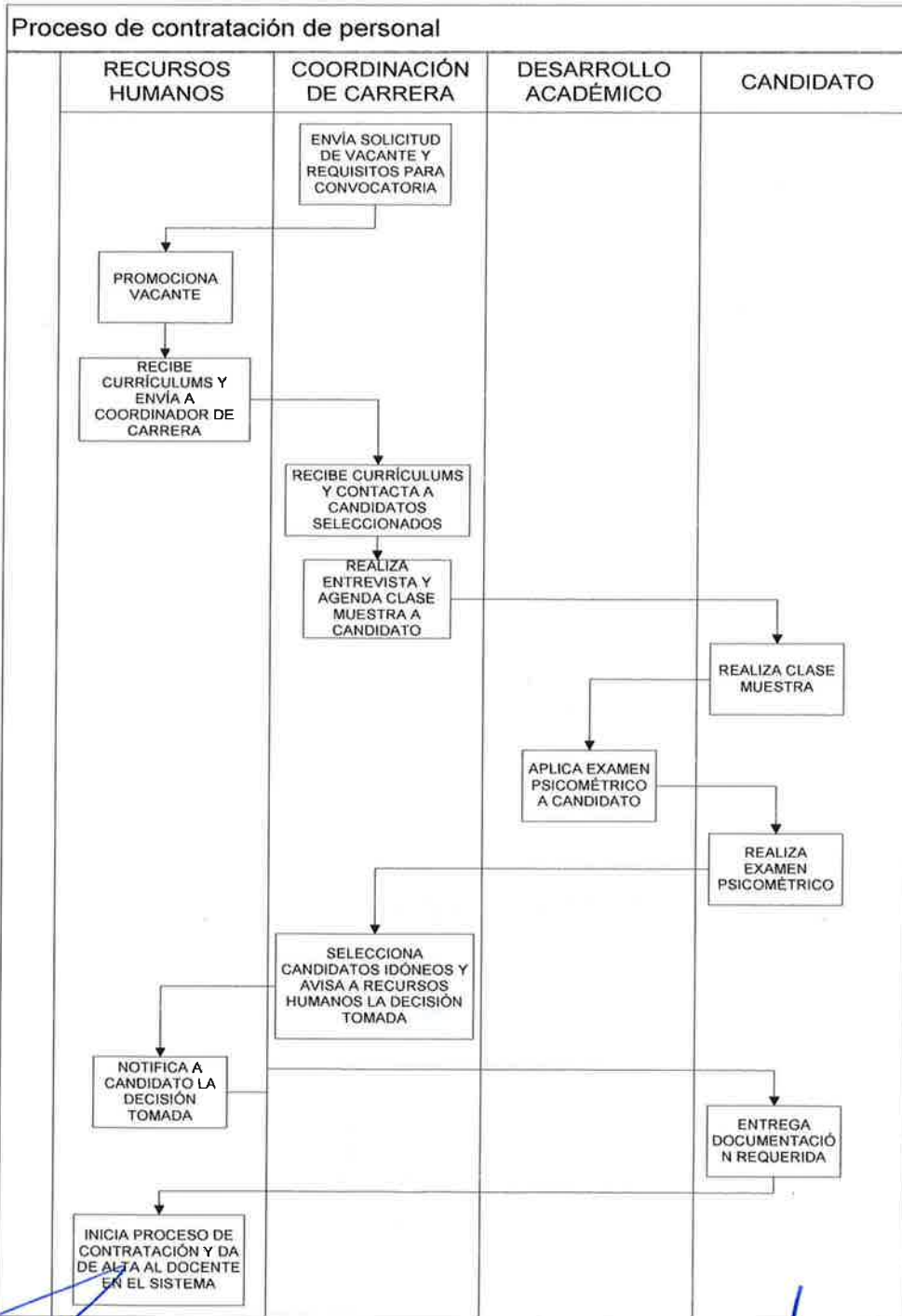
M.I.S. Gerardo Gámez García

Dirección de Administración y Finanzas del ITSUR

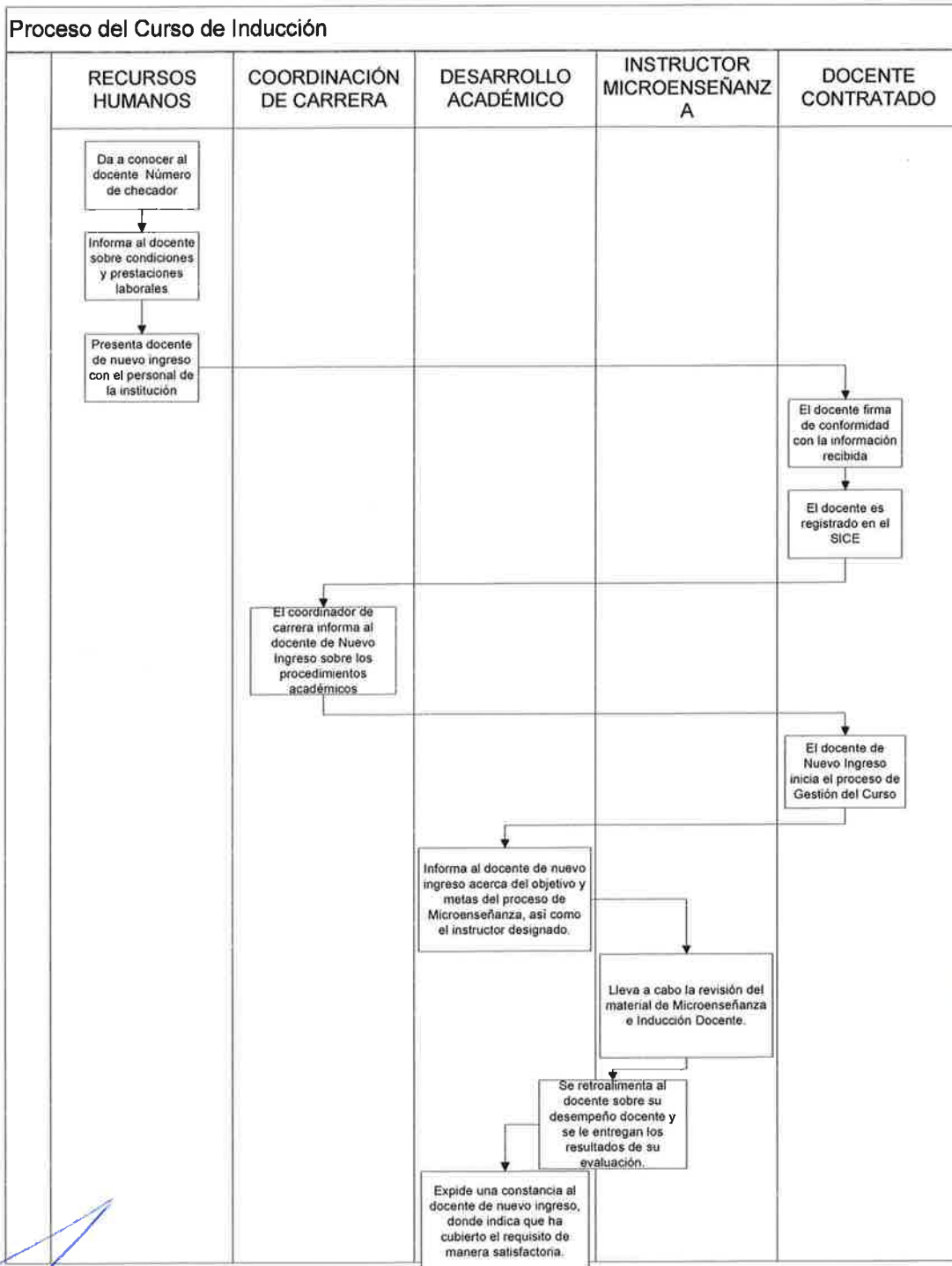
M. en F. Luis Enrique Olivera Olivera

Dirección de Vinculación y Extensión del ITSUR

Anexo 1.- Diagrama del proceso de contratación de personal docente



Anexo 2.- Diagrama del proceso de inducción



4.- Bibliografía

Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe/ Estrategia Regional sobre docentes OREALC/UNESCO

Manual de Funciones de la Dirección General de Institutos Tecnológicos

Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México

Programa Institucional de Innovación y Desarrollo 2013-2018 del Instituto Tecnológico Superior del Sur de Guanajuato

