

Datos del Titular

Nombre: Efrén Parada Arias

Correo Electrónico: direccion.general@dgcft.sems.gob.mx

Teléfono: 055 36018550 63817
Lada Teléfono Extensión

Puesto: Director General de Centros de Formación

Datos de la Práctica

Nombre de la Práctica: Proceso de ingreso docente de la DGCFT

Fecha de Inicio de Operación: 2014-10-22

Es Resultado de un Trabajo en: Grupo

Categoría: Mejora de la Gestión Administrativa

Subcategoría: Bachillerato o equivalente y centros de formación para el trabajo

I. Antecedentes

Antecedentes: Si bien el Subsistema de Formación para el Trabajo está exento de la aplicación del Servicio Profesional Docente (SPD); la Reforma Educativa y la proyección del Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo configuraron el marco propicio para que esta Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), renovará la concepción y operación de su proceso de ingreso docente, con acciones sólidas, constantes y de alto impacto.

Hasta septiembre de 2014, la normatividad suponía un proceso de cinco etapas fundamentales: 1) Disponibilidad de plaza; 2) Convocatoria abierta y recepción de documentos; 3) Evaluaciones teórico y práctica; 4) Conformación de terna y selección del candidato; 5) Validación académica del candidato seleccionado; y 6) Nombramiento.

Las primeras cuatro etapas se realizaban bajo la gestión de los 199 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y 32 unidades de enlace en las entidades federativas (Subdirecciones de Coordinación y Asistencias de Enlace Operativo de la DGCFT) y el Área Central intervenía en las dos últimas etapas. Esta forma de operar, propiciaba escaso control y seguimiento respecto a la ocupación de plazas docentes en los planteles, no se contaba con bases de datos o registros de cómo y cuándo el plantel efectuaba sus etapas de selección, tampoco de la efectividad en la culminación del proceso. Aunado a ello los vacíos, obsolescencia y contradicciones normativas propiciaron heterogeneidad en la aplicación del proceso y discrecionalidad en los criterios de selección. Diagnósticos efectuados entre el 2014 y el 2015 revelaron situaciones críticas: Plazas desocupas por años; convocatorias difundidas sólo al interior del plantel y con vigencias incluso de dos días; instrumentos de evaluación con medidas

ambiguas de elaboración, fuente y resguardo; falta de criterios en la conformación de ternas; la selección de un docente podría durar desde tres meses hasta casi dos años.

En esta práctica denominada Proceso de ingreso docente de la DGCFT, se da cuenta de la renovación en las etapas de reclutamiento, evaluación y validación académica para la selección de personal docente en los CECATI y cómo, bajo las premisas de transparencia, equidad, eficiencia y trabajo colegiado, la Dirección General ha logrado progresivamente eliminar prácticas obsoletas, discrecionales e ineficientes, reposicionando el valor de la idoneidad docente en la mejora de la calidad educativa.

II. Descripción y operación de la práctica

Explicación:

El Proceso de ingreso docente de la DGCFT, tal como se describe a continuación, es resultado de profundas modificaciones, que desde octubre de 2014 progresivamente se han aplicado en el marco normativo y operativo que regula esta práctica.

1. CECATI. Solicita la autorización para ocupar u asignar plaza vacante, a través de la SCEO/AEO.
2. Dirección General. Autoriza las plazas, a través del análisis de necesidades efectuado por un Grupo Técnico de Validación, constituido por personal de las áreas que intervienen en este proceso.
3. Dirección General. Publica en el Sitio WEB institucional, convocatorias abiertas para ocupar plaza docente en los 199 CECATI, en cuatro periodos (marzo, junio, septiembre y diciembre).
4. CECATI. Difunde la convocatoria de su plaza, en el ámbito público y privado de los sectores productivos y educativos.
5. Candidato. Pre-registra su participación vía electrónica en el Sistema de pre-registro de candidatos a ocupar plaza docente, administrado por la Dirección General, y entrega su documentación en el plantel.
6. Dirección General. Envía los instrumentos de evaluación de competencia (práctica), resguardados en Sistema de Administración de Instrumentos de Evaluación Docente.
7. CECATI. Elabora acta de cierre de convocatoria, especificando número de candidatos recibidos y aceptados.
8. SCEO/AEO. Coordina la aplicación de la evaluación de competencia y conforma un Jurado Evaluador, integrado por; Aplicador.- docente de la especialidad, Testigo.- especialista en la función productiva; Verificador.- directivo de la DGCFT.
9. Jurado Evaluador. Aplica la evaluación de competencia en un CECATI sede y elabora acta de hechos.
10. CIDFORT. Coordina la aplicación de la evaluación de dominio (teórica) para los candidatos que aprobaron la evaluación de competencia.
11. SCEO/AEO. Integra y envía a la Dirección General expediente del proceso y documentación probatoria de los candidatos a la Subdirección Académica para emisión de Dictamen Académico.
12. Dirección General. Valida el proceso de selección y perfil de los candidatos, emite Dictamen Académico a través del Grupo de Trabajo de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, integrado por los titulares de las áreas que intervienen en el proceso.

13. SCEO/AEO. Gestiona la entrega del Dictamen Académico a los candidatos, así como del trámite para efectos de nombramiento de quien resultó seleccionado.

Objetivo General:	<u>La misión de esta práctica es regular los procesos de reclutamiento, selección e ingreso de personal docente en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial para garantizar la pertinencia, transparencia, eficacia y eficiencia de los mismos, así como la calidad en la impartición de los servicios educativos.</u>
Objetivo Cualitativo Uno:	<u>Asegurar que la plantilla docente de nuevo ingreso esté calificada para formar estudiantes competentes que contribuyan al desarrollo social y económico del país.</u>
Objetivo Cualitativo Dos:	<u>Asegurar el seguimiento a la ocupación de plazas docentes en los CECATI desde la Dirección General.</u>
Objetivo Cualitativo Tres:	<u>Establecer los mecanismos que optimicen y efficienten la comunicación y flujo de información entre las siete Unidades Organizacionales que intervienen en el proceso.</u>
Objetivo Cuantitativo Uno:	<u>Ampliar la captación de candidatos idóneos para la ocupación de plazas docentes vacantes, a nivel nacional.</u>
Objetivo Cuantitativo Dos:	<u>Reducir el tiempo en la duración del proceso de ingreso docente, desde el reclutamiento hasta la selección.</u>
Objetivo Cuantitativo Tres:	
Marco Normativo:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 3. Ley General de Educación, Artículo 29, Fracción III. Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, Artículo 27. Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018,- Meta III, México con Educación de Calidad. Programa Sectorial de Educación 2013-2018; Objetivo 2: Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México. ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública. Manual de Organización de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. Manual de Organización del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial. Manual de Organización de la Coordinación Estatal de Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial. Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo.

III. Novedad de la práctica

Novedad :

1. Constitución de Grupos de Trabajo colegiados para la toma de decisiones. Además de las áreas de estructura de la DGCFT que intervienen desde su ámbito de competencia, se incorporó la gestión colegiada a través de tres grupos de trabajo: Grupo Técnico de Validación, que analiza la asignación de plazas; Jurado Evaluador, que garantiza la imparcialidad y objetividad en la evaluación; y Grupo de Trabajo de la DGCFT para el Ingreso, Permanencia y Promoción Docente, que emite las disposiciones regulatorias, valida y emite resultados.

Estos grupos garantizan la atención de las necesidades institucionales en materia de plantilla docente, desde una visión que considera los ámbitos académico, operativo, presupuestal, administrativo; la transversalidad y oportunidad de la información y la toma de decisiones de alto impacto.

2. Actualización del marco normativo. Esta práctica incorporó como eje la elaboración, modificación y actualización del marco normativo del ingreso docente en la DGCFT, a través de la emisión de circulares y fundamentalmente con la emisión de los Lineamientos para el Reclutamiento, Selección e Ingreso de Docentes de la DGCFT emitidos en abril de 2016, en donde se establece el Proceso de selección docente que se describe en esta práctica, así como los nuevos perfiles y requisitos profesionales para la ocupación de las plazas; también son de relevancia los Lineamientos para la integración y funcionamiento del Grupo de Trabajo de la DGCFT para el Ingreso, Permanencia y Promoción Docente, que establece las bases operativas de los grupos de trabajo. La base de la actualización del marco normativo, ha sido la clara delimitación de responsabilidades, atribuciones y obligaciones, de las unidades organizacionales involucradas en el proceso, así como la incorporación de constancia documental y bases de datos.

3. Rediseño de proceso privilegiando la comunicación interinstitucional. El Proceso de ingreso docente de la DGCFT, se establece y valida desde la Dirección General, a través del Grupo de Trabajo de la DGCFT, sin embargo cada etapa implica un procedimiento que se gestiona y opera en siete Unidades Organizacionales diferentes, por lo que el rediseño del proceso a nivel estructural, fue fundamental para garantizar el control y seguimiento del proceso así como el flujo de información y comunicación entre las áreas.

4. Aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación para administrar y gestionar plataformas informáticas. Se diseñaron, desarrollaron y administraron tres sistemas informáticos, en colaboración con la CSITE y el CIDFORT, de la DGCFT.

a) Módulo Informático para la publicación de convocatorias en el Sitio WEB institucional. Permite la difusión a nivel nacional, con autogestión de la Unidad Organizacional, a partir de ésta, se alimenta una base de datos para dar seguimiento y controlar el proceso.

b) Sistema de Pre-registro en línea. Permite que las personas interesadas, registren su participación, aplicando un primer filtro respecto al cumplimiento de los requisitos. También permite que las SCEO/AEO habiliten a los candidatos que aplican para la etapa de evaluación de dominio, la cual se realiza en línea.

c) Sistema de Administración de Instrumentos de Evaluación Docente. Permite elaborar, administrar y distribuir los instrumentos de evaluación de competencia, para su aplicación en los planteles sede. En la vertiente de elaboración de instrumentos, se gestiona la participación de los docentes y academias de los 199 planteles distribuidos en el territorio nacional.

5. Expedición de Dictámenes Académicos a los candidatos. Éste es un documento mediante el cual el se informa al candidato los resultados que obtuvo. Es fundamental para integrar una Cartera Institucional, de quienes quedaron en segundo lugar, lo cual permite aprovechar recursos para otras asignaciones.

IV. Efectividad de la práctica

Beneficiarios:

En el Proceso de ingreso docente de la DGCFT, se beneficia en su conjunto la sociedad civil y a todo ciudadano mexicano y de nacionalidad extranjera, que acredite los requisitos para ocupar plaza docente en los CECATI, referidos a formación académica, experiencia laboral, experiencia docente y certificación en el ámbito educativo, sin distinción de edad, sexo, y situación sociocultural. Tan sólo de Junio 2016 a Junio 2017 se ha contabilizado la participación de más de 4000 personas en el Sistema de Pre-registro de Candidatos.

Por otro lado se benefician los usuarios de los servicios de formación para el trabajo, al ser formados por personal docente competitivo. Prueba de ello es el incremento en el número de participantes que concursan para ocupar una plaza, llegándose a registrar más de 20 candidatos en una sola convocatoria (anteriormente no se rebasaba la terna). Asimismo se han elevado los ingresos docentes con niveles de posgrado así como de personas con alto reconocido en los ámbitos académicos y laborales, lo que incide en el prestigio y competitividad de nuestra plantilla docente.

V. Aprovechamiento de recursos con enfoque a resultados

Aprovechamiento:

En esta práctica, la reestructuración del Proceso de ingreso docente de la DGCFT, permitió optimizar y eficientar al aprovechamiento de recursos humanos, materiales y financieros. En cuanto a los recursos humanos, la delimitación de los ámbitos de responsabilidad evita la duplicidad de funciones; con respecto a los recursos materiales, con la implementación de las plataformas informáticas se reduce la utilización de insumos en los planteles, SECO/AEO y Dirección General; en cuanto a los recursos financieros, el seguimiento a la ocupación de las plazas genera un mayor control en la administración y reasignación de las claves presupuestales.

Fundamental es resaltar que la optimización del tiempo en la gestión del proceso de ingreso docente ha permitido reducir el rango de tres a 24 meses, al rango de 1 a 4 meses, lo que ha generado un alto impacto en la atención a la renovación de la plantilla docente, en la optimización de las horas/trabajo invertidas y en el tiempo de respuesta a los candidatos que concursan en los procesos.

Por otra parte la conformación de la Cartera institucional de candidatos, representa un significativo ahorro en tiempo y recursos, al aprovechar un proceso de selección para cubrir plazas en otros planteles.

VI. Participación Ciudadana

Impacto Interior: En lo interno se impacta la eficacia y eficiencia en la atención de la renovación de la plantilla docente, optimizando tiempo, recursos y el trabajo de las personas y unidades organizacionales que participan en el mismo.

Impacto Sociedad: Con esta práctica, en principio se impacta en la rendición de cuentas hacia la sociedad civil, la cual demanda procesos transparentes en el aprovechamiento de recursos federales, más aun cuando son recursos destinados al mejoramiento de la calidad educativa.

De manera directa, se impacta en la mejora de la calidad de vida de las personas que cuentan con la formación académica y experiencia para ejercer la docencia, que bajo un proceso abierto, equitativo, imparcial y transparente ingresan al sector público, el cual representa un sitio de inserción laboral de alto impacto personal y social.

Especialmente, se impacta a las personas/estudiantes que confían en los CECATI para llevar a cabo su proceso de formación en competencias laborales y sociales, que rebasa una matrícula del millón de alumnos/curso a lo largo del territorio nacional, a quienes se garantiza alta cualificación en el perfil de sus docentes, los cuales ingresan a la institución bajo un proceso de selección centrado en la idoneidad de sus competencias.

VII. Involucramiento del Personal

Participación Interna: Esta práctica ha logrado el involucramiento activo y efectivo del personal adscrito a las siete unidades organizacionales que intervienen en el proceso y cuya responsabilidad radica en operar los procedimientos derivados del mismo: Dirección Técnica; Dirección de Apoyo a la Operación, Subdirección de Planeación, Coordinación Administrativa, CIDFORT, SCEO/AEO y CECATI.

Cabe señalar que la efectividad de este involucramiento se ha impulsado la formación de los mandos directivos y personal operativo del proceso en las 32 entidades federativas, mediante acciones a distancia (videoconferencias que se transmiten sincrónica y asincrónicamente por internet, y envío electrónico de materiales de apoyo) así como acciones presenciales (talleres y conferencias), también se brinda orientación vía telefónica y por correo electrónico.

Participación Social: La sociedad participa en dos formas, por un lado instituciones y organizaciones de los sectores público y privado colaboran con la difusión de convocatorias a nivel nacional y por otro, la ciudadanía participa atendiendo éstas convocatorias y registrando su participación para llevar a cabo el proceso.

Cabe señalar que las solicitudes y sugerencias de la ciudadanía, son atendidas, de acuerdo con su naturaleza, por los niveles de gestión institucional (planteles, SCEO/AEO y Dirección General).

VIII. Sustentabilidad de la práctica

Factores de Desarrollo:

Factores que contribuyeron:

1. Elaboración, modificación y actualización del marco normativo del ingreso docente en la DGCFT.
2. Construcción de las estructuras operativas, como las plataformas informáticas.
3. Fortalecimiento de la comunicación interinstitucional y formación del personal directivo y operativo.

Factores restrictivos:

La práctica se concibió para dar resultados de corto, mediano y largo plazo, sin embargo en el primer año efectivo de operación (2015) los resultados mostraron una tendencia a la baja en el porcentaje de efectividad de los candidatos que finalmente resultaban seleccionados, ya que muchos procesos se invalidaron por faltas operativas o por que los candidatos no cumplían los requisitos, sin embargo el esfuerzo sostenido de mejora en la regulación del proceso en el 2016, permitió superar esta problemática y la efectividad en la selección docente aumento un 40%.

Ciclos Mejora:

La mejora continua se ha dado a través de la actualización permanente del marco normativo, desde octubre de 2014 a la fecha se han emitido siete circulares y dos lineamientos.

Las acciones más recientes de mejora continua son: 1) la regulación de los periodos iniciales de contratación y de continuidad docente para tramitar efectos abiertos; 2) el establecimiento de criterios para la reasignación de claves presupuestales, cuando los recursos no son ocupados oportunamente por los planteles, 3) regulación para la ocupación de plazas docentes con titular y 4) la actualización de los Lineamientos de reclutamiento, selección e ingreso, ampliando el ámbito de aplicación hacia la permanencia y la promoción docente, los cuales se han trabajado en conjunto con la Dirección General de Recursos Humanos y Organización.

Institucionalización:

La elaboración, modificación y actualización del marco normativo del ingreso docente en la DGCFT; la construcción de las estructuras operativas, como las plataformas informáticas; la pertinencia en la modernización para la atención a las necesidades de renovación de la plantilla docente, y el esfuerzo sostenido de mejora continua desde octubre de 2014, ha sido fundamental para que la DGCFT garantice la sostenibilidad de esta práctica, haciendo posible afianzar e institucionalizar procedimientos acorde con las premisas institucionales de Formación para la vida y el trabajo; Inclusión y equidad social; Integración social; y Sustentabilidad.

Acciones :

- 1 Aprobación de lineamientos normativos para regular la permanencia y promoción docente.
- 2 Consolidación de los mecanismos de evaluación del docente de nuevo ingreso, para fines de continuidad, permanencia en el sistema y desarrollo profesional.
- 3 Operación de los procesos de evaluación del desempeño y validación académica para fines de promoción.

IX. Replicabilidad de la práctica

- Temas Réplica:** Si bien el ingreso docente al Sistema Educativo Nacional, en cuanto a la educación obligatoria se refiere, se lleva a cabo a través del Servicio Profesional Docente, esta práctica es factible de transferirse en Subsistemas de Nivel Superior así como en los Organismos desconcentrados de la Secretaría de Educación Pública, ya que el proceso asegura la eficiencia y transparencia en la etapas de selección y lo que respecta al perfil docente se construye bajo la especificidad de las necesidades institucionales.
- Participación otras Instancias:** En la implementación de esta práctica participaron instituciones gubernamentales, educativas y de los sectores productivos ubicados en las entidades federativas, apoyando la difusión local de las convocatorias. De manera especial participaron representantes de los sectores económicos, asociados a las especialidades ocupacionales, fungiendo en cada entidad federativa como testigos del Jurado Evaluador en la aplicación de la evaluación de competencia. Asimismo es de resaltar el apoyo de las escuelas particulares incorporadas al subsistema de formación para el trabajo prestando sus instalaciones para ser sede de algunas de las evaluaciones.

X. Énfasis a principios y valores

- Trabajo marco de la ley:** El valor fundamental de esta práctica radica justamente en que permite regular los procesos de reclutamiento, selección e ingreso de personal docente para garantizar la pertinencia, transparencia, eficacia y eficiencia de los mismos en el marco de la Ley con énfasis y los principios y valores de bien común integridad, rendición de cuentas, equidad, inclusión e imparcialidad.
- Transparencia:** Convocatoria abierta a la sociedad y resultados oportunos de la participación individual.
- Aplicación de recursos:** Uso eficiente de recursos financieros, materiales, humanos y tecnológicos logrando reducción de tiempos de respuesta y aumento en la efectividad de la contratación.
- Desarrollo profesional y humano:** Capacitación y acompañamiento al personal directivo y operativo para la institucionalización de la práctica.
- Salud y seguridad:** Los instrumentos de evaluación que se aplican en esta práctica incorporan mecanismos para salvaguardar la integridad física de los candidatos y la seguridad del equipo del plantel.
- Medio ambiente:** Las plataformas informáticas reducen el impacto ambiental de la práctica.

XI. Nivel de madurez

Enfoque:	Esta práctica se opera bajo el plan de trabajo definido en los Lineamientos para el reclutamiento, selección e ingreso de docente de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.
Implantación:	Esta práctica se implementa en los tres niveles de gestión institucional, a través de las siete unidades organizacionales anteriormente referidas, cuyas actividades y responsabilidades están definidas en los Lineamientos para el reclutamiento, selección e ingreso de docente de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.
Resultados:	<p>Incremento del 20% en el número de docentes de nuevo ingreso con niveles de maestría y doctorado, formación en dos licenciaturas, dominio de segundo idioma y amplia experiencia laboral.</p> <p>Incremento en la autorización de plazas docentes para renovación de la plantilla en los CECATI del 300% con respecto al año 2015.</p> <p>Incremento en el número de candidatos idóneos para la ocupación de plazas docentes vacantes, del rango de 1 a 4 al rango de 1 a 10, a nivel nacional.</p> <p>Reducción en la duración del proceso de ingreso docente, del rango de 3 a 24 meses.</p> <p>Operación funcional de las tres plataformas infomáticas para la publicación de convocatorias, registro de participantes y aplicación de las evaluaciones.</p>

XIII. Resultados de la práctica

Medir Desempeño:	<ol style="list-style-type: none">1. Número de convocatorias publicadas por plantel, entidad federativa y especialidad ocupacional.2. Número de candidatos por convocatoria, plantel, entidad federativa y especialidad ocupacional.3. Número de plazas docentes autorizadas.4. Número de plazas docente ocupadas.5. Profesiograma del perfil de los candidatos.6. Número de procesos de selección concluidos.7. Número de dictámenes académicos emitidos.8. Estadística comparativa de los procesos por entidad federativa.
Resultados:	<p>Incremento del 20% en el número de docentes de nuevo ingreso con niveles de maestría y doctorado, formación en dos licenciaturas, dominio de segundo idioma y amplia experiencia laboral.</p> <p>Incremento en la autorización de plazas docentes para renovación de la plantilla en los CECATI del 300% con respecto al año 2015.</p> <p>Incremento en el número de candidatos idóneos para la ocupación de plazas docentes vacantes, del rango de 1 a 4 al rango de 1 a 10, a nivel nacional.</p>



Fecha:

2	0	1	7	0	7	2	0
---	---	---	---	---	---	---	---

año mes día

Practica: 100

Reducción en la duración del proceso de ingreso docente, del rango de 3 a 24 meses.

Operación funcional de las tres plataformas infomáticas para la publicación de convocatorias, registro de participantes y aplicación de las evaluaciones.

XIV. Comentarios adicionales

Comentarios: Se adjunta el documento normativo que da cuenta de la operación de la práctica

Archivos Adjuntos

Archivos Adjuntos: 100-Lineamientos RSI Abril2016_DGCFT.pdf , 100-Diagrama Práctica Ingreso.pdf