

Fecha:

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

 año mes día
 Practica: 41

Datos del Titular

Nombre: Juan Edin Méndez Ríos
 Correo Electrónico: direccion.cidfort@dgcft.sems.gob.mx
 Teléfono: 771 7192470 102
 Lada Teléfono Extensión
 Puesto: Responsable del CIDFORT

Datos de la Práctica

Nombre de la Práctica: Proceso de evaluación para la selección de personal docente en la DGCFT a través de las TIC
 Fecha de Inicio de Operación: 2009-03-25
 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: A partir del mes de Marzo del 2009, el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT) de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), le fue asignada la responsabilidad de aplicar evaluaciones teóricas en línea, para garantizar la transparencia en el proceso de selección de candidatos a docentes, así como dar una respuesta eficaz para contribuir con los trámites requeridos en los Lineamientos para el reclutamiento, selección e ingreso de Docentes de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

Anteriormente este procedimiento se llevaba a cabo una vez realizada la convocatoria para concurso de una terna y cumpliendo con los trámites requeridos como curriculum y demostración de experiencia en el área a la que se deseaba ingresar, se llevaba a cabo en dos evaluaciones, por un lado lo referente a lo práctico, y por otro lado la aplicación de una evaluación teórica que consistía en un examen de conocimiento ambos exámenes se debían de solicitar a la Subdirección Académica (SA) de la DGCFT, quien era la encargada de enviar a las Subdirecciones de la Coordinación de Enlace Operativo o Asistencias de la DGCFT en los estados (SCEO/A), para que ellos coordinarán las evaluaciones, y que consistían en considerar como sede un plantel diferente al que solicita a los candidatos, la aplicación era presencial por parte del evaluador tenía que trasladarse al plantel donde se aplicarían los instrumentos, llevar los exámenes impresos en papel, aplicarlos y calificar, lo que implicaba un costo, tiempo y posibilidad de error si no era calificado de manera correcta, así como el que se pudiera hacer mal uso del examen, lo que limitaba la confiabilidad y validez del instrumento.

Por lo anterior se buscó una solución basada en el uso de las TIC que permitiera mejorar el proceso de evaluación de candidatos a ocupar una plaza docente y en ese sentido se creó el Sistema de Registro, Evaluación y Seguimiento para la Selección de Personal Docente (SIRESEPE), el cual supe y simplifica el proceso para la evaluación teórica que complementa a la práctica para el proceso de selección de docentes de nuevo ingreso al sistema de formación para el trabajo.

II. Descripción y operación de la práctica

Explicación:

La Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), a través del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT), ha aplicado evaluaciones de conocimientos a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para la Contratación de personal de nuevo ingreso a través del Sistema de Registro, Evaluación y Seguimiento para la Selección de Personal Docente (SIRESEPE), todo esto empezó desde el año 2009, cuando fue asignado al CIDFORT.

Contribuyendo así, en el mejoramiento y utilización de las tecnologías; sistematizando la aplicación de las evaluaciones y asegurando a los usuarios una buena administración de su información personal, la obtención de resultados confiables y reduciendo tiempos, sin perder la validez del instrumento.

El procedimiento inicia cuando la DGCFT a través de la Subdirección Académica, autoriza la contratación de personal docente para algún CECATI, a través de una convocatoria que se publica en el portal de la DGCFT y en el sistema SIRESEPE, con la finalidad de obtener la participación de todas aquellas personas interesadas en formar parte de la plantilla docente y que cuenten con los criterios marcados en dicha convocatoria, una vez que el candidato se registra en la convocatoria de su interés el sistema le asigna un número de folio, el candidato se presenta en el CECATI, para entregar curriculum y número de folio, estos son entregados a la SCEO/A, para que sea agendada la evaluación de Competencia y aplicada en un CECATI de esa entidad, una vez obtenidos los resultados se ingresan al sistema SIRESEPE y si estos son favorables de acuerdo a los lineamientos de la DGCFT, el sistema les permite continuar con el siguiente paso, la SCEO/A solicita a CIDFORT, la aplicación del instrumento de evaluación correspondiente. El Gestor Académico, en CIDFORT, verifica en sistema SIRESEPE los datos capturados por la SCEO/A, y se obtienen de forma sistematizada para llevar a cabo la evaluación de Dominio T-D, contacta a la sede para determinar los por menores, durante la evaluación, asigna claves de acceso a los participantes, y las entrega un día antes, el ingreso de los candidatos es a través del portal de la DGCFT, utilizando una herramienta de búsqueda, mediante un navegador web, el CIDFORT informa mediante correo electrónico la programación de la evaluación en línea anexando oficio, durante la (s) evaluación (es) estas son monitoreadas, en caso de presentarse alguna contingencia, éste deberá solucionarlas de acuerdo a la normatividad vigente o bien solicitar apoyo del área de sistemas quién deberá resolver la anomalía si está fuera de la plataforma o programación. Una vez que concluye la evaluación, el acceso se restringe y las claves ya no son funcionales, al finalizar automáticamente se generan los resultados los cuales se informan por oficio y este es enviado por correo electrónico a la (SCEO/A) solicitante, con copia a la Dirección Técnica (DT) y a la Subdirección Académica (SA) para continuar con los trámites correspondientes.

Objetivo General:

El Proceso de evaluación para la selección de personal docente en la DGCFT a través de las TIC, se hizo necesario a partir de la necesidad de encontrar un método que ayudara a cumplir con los lineamientos de contratación de personal docente, que fuera transparente y confiable, en una forma de control y gestión, que hasta antes recaía en las SCE/Asistencias en los Estados y en los mismo planteles donde se requería el docente, además de buscar ahorro de recursos mediante el uso de las tecnologías que permiten el acercamiento de tiempos y distancias, ya anteriormente se había visto la ventaja al utilizar exámenes en línea como DNC, pero ahora se requería algo más estratégico, ya que por medio de plataformas se podría complementar de forma adecuada la evaluación, por un lado en planteles con lo práctico y en línea los conocimientos, agilizando los tiempos de atención y respuesta, ya que lo único que se requiere es contar con la batería de reactivos, subirlos y programarlos en el sistema, para que de manera automática y de forma aleatoria se genere la evaluación, que estará disponible cuando se cierre la convocatoria, se pre registren los candidatos y hayan realizado la evaluación de Competencia Técnico Disciplinar.

Asimismo logramos impulsar el uso de las tecnologías, al involucrar a todo el sistema ya que desde directivos, jefes de área y candidatos, utilizan estas herramientas para apoyo de sus funciones, se forma al personal y se aplica los conocimientos que existen en el personal que lo opera.

Con todo lo anterior se espera lograr dar transparencia al proceso, lograr que el nivel de los docentes que se incorporen a CECATI, tengan un nivel de preparación y de conocimiento, que eleve por consecuencia la calidad de los servicios que se ofrece y que es la capacitación para y en el trabajo.

Finalmente el proyecto no termina aquí, es necesario mantenerlo actualizado, realizar mejoras y utilizarlo en otros procesos, como puede ser la selección de directivos o jefes de área, para procesos de evaluar nivel de conocimientos e incluso como un sistema de registro y seguimiento, lo que abre una gran gama de posibilidades de uso, de ahí su importancia y valor hacia el impacto que tiene y puede lograr.

Objetivo Cualitativo Uno:

A marzo de 2017 agilizar el proceso de registro y de evaluación a la oferta de convocatorias con base en la normatividad vigente.

Objetivo Cualitativo Dos:

A diciembre de 2017 actualizar y procesar los reactivos de las diferentes especialidades para generar instrumentos de evaluación en línea.

Objetivo Cualitativo Tres:

Para el 2018 desarrollar un módulo de banco de reactivos para vincular las actualizaciones de los reactivos de los instrumentos de evaluación.

Objetivo Cuantitativo Uno:

A julio de 2017 atender el 100% de candidatos registrados a participar en un proceso de evaluación docente.

Objetivo Cuantitativo Dos:

A diciembre de 2017 garantizar al 100% la confiabilidad y transparencia de los instrumentos aplicados.

Objetivo Cuantitativo Tres:

Para el 2018 operar el banco de reactivos al 100% de acuerdo a la demanda de especialidades convocadas.

Marco Normativo:

El proceso para contratación de personal de nuevo ingreso de la DGCFT, está fundamentado en las siguientes leyes:

Agenda Digital mx Objetivo 6 Gobierno Digital Subobjetivo 6.1 Simplificar la interacción de

las entidades públicas con los ciudadanos vía internet.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículo 3, fracción III, reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2013 (última publicación en el DOF el 10 de febrero de 2014).

Guía Técnica de Unidades Móviles de Capacitación del 29 de mayo de 2003.

Ley General de Educación; Artículos 21 y 45; publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2013 (última publicación en el DOF el 11 de septiembre de 2013).

Ley General del Servicio Profesional Docente, Artículos 1,2, 4 Fracc. I, III, V, VII, VIII, XI, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XXI, XXII, XXIII, XXVI, XXVII, XXVIII, XXX, XXXII, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 21 Fracc. II, 22, 23, 24, 25, 56, 57 Fracc. II, 58, 68,69, 70, 71, 72, 73, 74 y 78, publicada en el Diario Oficial de la Federación; publicada el 11 de septiembre de 2013.

Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación; Artículo 28 Fracc. III, IV y VII, publicada en el Diario Oficial de la Federación; publicada el 11 de septiembre de 2013.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; Artículos 12 y 18, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 (última publicación en el DOF el 02 de abril de 2014).

La Estrategia Digital Nacional, en materia de tecnologías de la información y comunicaciones, y en la de seguridad de la información, en su objetivo 3: Educación de Calidad.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de marzo de 2002; (Última reforma publicada DOF 15-06-2012).

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; Artículo 19 y Artículo 38, Fracción I, inciso c) Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976; última reforma publicada DOF 26-12-2013.

Lineamientos para el reclutamiento, selección e ingreso de Docentes de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo Abril de 2016.

Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública (circular No. OM-0012)- Oficialía Mayor, de junio de 2009.

Manual de Organización de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo; Director Técnico, Función No. 7; Subdirector Académico, Función 11, expedido por la Secretaría de Educación Pública, del 19 de junio de 2012.

Manual de Organización del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial; Dirección Genérica No. 22, Área de Capacitación.- Función No. 28; Área de Servicios Administrativos.- Función No. 5, expedido por la Secretaría de Educación Pública, en febrero de 1993.

Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo 2015.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación 20 de mayo de 2013. Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018 Objetivo 5 Establecer una estrategia Digital Nacional que acelere la inserción de México en la Sociedad de la Información y el Conocimiento.

Programa Sectorial de Educación 2013-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 2013.

Reglamento Interior de la SEP, modificado el 19 de agosto de 2013 (última publicación en el DOF el 01 de octubre de 2013).

Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP, Artículo 25, Fracciones IV, V y VI; Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 1946.

III. Novedad de la práctica

Novedad :

Con base en la actualización del procedimiento de Evaluación mediante el uso de las tecnologías, se optimiza y agiliza el procedimiento, entre las que destacan el que se tenga un sistema de bases de datos que permite obtener listados de candidatos en evaluaciones en línea, reportes con datos generales así como identificar las entidades que han tenido más participación. Además permite subir archivos a los reactivos, desde un texto, imágenes, sonido o videos para que el reactivo sea más explícito y/o interactivo.

Con el propósito de agilizar el proceso administrativo de evaluaciones, el sistema permite al candidato realizar su pre-registro y una vez que la SCEO/A, integra la calificación de la evaluación de Competencia Técnico Disciplinar, el sistema muestra al gestor académico en CIDFORT, sólo a los candidatos que cumplen con la normatividad para ser agendados y sin que el gestor pueda realizar ninguna modificación a los datos plasmados por el candidato y la SCEO/A, garantizando la confiabilidad en el sistema y el uso de datos.

La evaluación en el sistema permite postergar una o varias preguntas para dejarlas al final. La evaluación guarda el historial de las respuestas contestadas por el candidato de tal manera que si hay alguna interrupción (energía eléctrica o internet u otras circunstancias), queden almacenadas en el sistema, y posterior a la falla reanudar la evaluación sin la oportunidad de cambiar las

respuestas a las preguntas contestadas, porque sólo se mostrarán las faltantes.

Actualmente, las evaluaciones se dividen en módulos o secciones y en cada una de ellas los reactivos se ordenan aleatoriamente con el fin de garantizar la confiabilidad y validez de próximas evaluaciones.

Los reactivos de las evaluaciones en línea son de opción múltiple y relación de columnas (dichas opciones también se ordenan aleatoriamente) de tal manera que no pueden existir dos exámenes idénticos además de que estos se aplican en diversos planteles de la república mexicana.

Otra de las mejoras y para protección de la información, durante el desarrollo de la evaluación en línea, es que el sistema impide seleccionar textos de las preguntas desde el navegador o usar las teclas Ctrl y Mayúsculas, asimismo evitar que el candidato salga del sistema en busca de herramientas de consulta, por ejemplo: Algún traductor para las evaluaciones de idiomas.

Asimismo el sistema cuenta con una interface para el gestor académico en la cual se puede ver el desempeño del candidato durante la evaluación, el porcentaje y los reactivos faltantes por contestar.

Para garantizar la confiabilidad de los resultados, al finalizar la evaluación el sistema se cierra automáticamente y evita el reingreso del candidato.

Una ventaja más que se ha logrado es la generación de reportes, no sólo se despliegan en pantalla, sino que además el sistema cuenta con una herramienta para exportar los resultados a una tabla de Microsoft Office Excel.

La plataforma tecnológica en la que se desarrolló el SIRESESEP se apega a la nueva tecnología en el uso de lenguajes de programación para WEB.

El SIRESESEP está montado en una plataforma Linux en un servidor de páginas Web denominado APACHE y el soporte técnico está a cargo del área de Desarrollo de Sistemas del CIDFORT, la tecnología utilizada es de código abierto lo cual representa una ventaja en cuanto a licenciamiento ya que no está sujeto a ningún pago por el uso y explotación de los materiales que se generan con esta tecnología.

Las ligas de acceso para el sistema son las siguientes:

<http://www.docentesdgcft.cidfort.edu.mx/>

<http://www.evaluaciones.cidfort.edu.mx>

IV. Efectividad de la práctica

Beneficiarios:

Con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación como medio estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales, la DGCFT a través del CIDFORT, las acciones que se realizan están encaminadas a mejorar la calidad del proceso de contratación de los docentes que estarán frente a grupo garantizando los conocimientos de la especialidad para la que se postulan ocupar.

Para el Gestor Académico los tiempos son menores desde el momento en el que se recibe la solicitud por parte de la SCEO/A para agendar evaluaciones, en este periodo se elabora el oficio en el que se indica la fecha de evaluación y el procedimiento de la entrega de claves personalizadas para el (los) candidato(s), para la obtención de resultados, el Gestor Académico obtiene una respuesta inmediata una vez que el candidato finaliza su evaluación procediendo a la elaboración del oficio este proceso no rebasa más de tres días hábiles, a fin de agilizar el proceso de contratación para ocupar una plaza docente.

Actualmente el sistema de evaluaciones en línea beneficia a los 199 planteles a nivel nacional, ubicados a lo largo y ancho de la República Mexicana.

A la fecha se han evaluado 5,161 personas en las especialidades de:

Administración, Alimentos y Bebidas, Artes Gráficas, Artesanías de Precisión, Artesanías Familiares, Artesanías Metálicas, Artesanías con Pastas, Pinturas y Acabados, Artesanías con Fibras Textiles, Asistencia Educativa, Asistencia Ejecutiva, Asistencia Familiar y de Salud, Aprovechamiento de Energía Solar, Confección Industrial de Ropa, Contabilidad, Dibujo Industrial y Arquitectónico, Diseño Gráfico, Diseño de Modas, Diseño y decoración de interiores, Diseño y Fabricación de Muebles de Madera, Enfermería General, Electrónica Automotriz, Electricidad, Electrónica, Estilismo y Bienestar Personal, Fotografía, Francés, Gestión y Venta de Servicios Turísticos, Hotelería, Informática, Inglés, Instalaciones Hidráulicas y de Gas, Joyería, Mantenimiento Industrial, Mantenimiento de Equipos y Sistemas Computacionales, Máquinas Herramienta, Mecánica Diésel, Metrología Dimensional, Mecánica Automotriz, Mecatrónica, Moldeado de Plástico, Operación de Autotransporte, Preparación y Conservación de Alimentos, Prótesis y Órtesis, Prótesis Dental, Producción Industrial de Alimentos, Producción de Radio y Televisión, Refrigeración y Aire Acondicionado, Repostería, Repintado de los componentes de la carrocería del vehículo automotriz, Salud Visual, Sastrería, Soldadura y Pailería, Tapicería.

V. Aprovechamiento de recursos con enfoque a resultados

Aprovechamiento:

En el marco constitucional, la DGCFT tiene como fin proporcionar resultados de manera eficiente y eficaz acerca de la formación para y en el trabajo, contribuyendo con soluciones innovadoras a solventar las necesidades que día a día se presentan, actualmente cumple con esto al hacer uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) al brindar apoyo a distancia para mantener comunicación y enlaces de manera rápida y oportuna.

Es así que, a fin de contar con un proceso de evaluación moderno y de calidad, el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT) ha buscado optimizar los recursos informáticos compatibles a la plataforma en la que se aloja el Sistema de Registro, Evaluación y Seguimiento para la Selección de Personal Docente.

Para el desarrollo de los tres módulos (pre-registro de candidatos, generación de instrumentos de evaluación y evaluación en línea) que conforman el SIRESEP, se utilizó Sistema Operativo Linux en su distribución Centos con Apache que permite servir páginas web, MySQL que es un

Aprovechamiento: gestor de bases de datos relacionales multiusuario y PHP que es un lenguaje de programación para el desarrollo web de contenido dinámico.

Asimismo contamos con servidores de acuerdo a los apartados necesarios con la intención de dar un mejor servicio a los candidatos, lo que permite el ahorro de costos, apoyo en sedes del mismo Subsistema que no cobran por ello, gestores académicos con formación académica y tecnológica que ha permitido que internamente se realicen sin necesidad de contratar consultoría, los exámenes ya no se imprimen, porque se realizan en línea solo se requiere de una conexión a internet y computadora.

VI. Participación Ciudadana

Impacto Interior: El impacto que al interior de la DGCFT que se ha tenido, han sido múltiples entre los cuales se puede mencionar:

El cambio de paradigma respecto a las evaluaciones, al demostrar que las evaluaciones en línea es un proceso seguro y confiable al evitar la manipulación de la información, ya que los datos de los aspirantes no se pueden modificar ni alterar ya que cuenta con mecanismos de seguridad que evitan la infiltración de usuarios no identificados o no autorizados.

Otro de los impactos es el ahorro de tiempo tanto en el proceso mismo de la evaluación de los candidatos como en la generación de oficios resultantes del mismo, lo que lleva al ahorro en consumibles (papel, tinta, etc).

También se impacta en los tiempos de respuesta y traslados, ya anteriormente se hacía en papel, por lo que se tenía que transportar el evaluador, calificar y enviar los resultados por correspondencia.

De este modo es que hemos incorporado las evaluaciones en línea, cambiando las barreras del tiempo y espacio, haciendo más flexible este proceso.

Se ha conseguido involucrar un trabajo intrainstitucional al trabajo en conjunto que se realiza con las diferentes áreas de la DGCFT, las SCEO/Asistencias, así como el personal directivo, administrativo y docente que participa en todos los momentos del desarrollo de la evaluación.

Logrando hasta el momento 5,161 evaluaciones aplicadas. Todo ello gracias a la labor conjunta entre el personal involucrado en el proceso de selección y el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación.

Impacto Sociedad: La participación de la sociedad en las actividades que se han desarrollado a partir de la evaluación en línea favorece indirectamente al medio ambiente, ya que se evita el uso de hojas de papel para la evaluación de los candidatos.

Dentro de las acciones que se realizan para la mejora, está el evitar el traslado de un evaluador a la sede de la evaluación, evadiendo gastos de transporte, viáticos y hospedaje, además de los exámenes impresos.

De esta forma es claro que el impacto que se tiene es directo al reducir significativamente el gasto público, así como la preservación del medio ambiente, tanto por el aspecto de la economía los recursos materiales y la disminución de los gases contaminantes que se generan al desplazarse al interior de la república mexicana para llegar a un Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI).

Al verse aplicado el uso de las TIC en procesos de evaluación genera interés por quienes se evalúan, dado que ellos mismos pueden ingresar al sistema desde que inician su pre-registro y ver con expectativa y seguridad que los resultados serán confiables.

El instructivo de acceso se encuentra en la plataforma en formato digital, lo que evita la impresión del mismo.

El proceso se vuelve transparente, ya que al ser para personas que desean ingresar como docentes de formación para el trabajo, observan que el proceso se hace conforme a la convocatoria, siendo objetivo y confiable, lo que sin duda garantiza ante los demás que quien sea contratado sea el que mejor esté preparado para ser docente frente a grupo.

VII. Involucramiento del Personal

Participación Interna:

Las personas que colaboran en la operación de la modalidad de Evaluación en línea de la DGCFT, constituyen un equipo comprometido con la capacitación para el trabajo a fin de garantizar la calidad y transparencia del servicio que se ofrece.

Entre las que destaca en primera instancia la Subdirección Académica de la DGCFT a través del Departamento de Evaluación Educativa, quienes proporcionan los reactivos del banco nacional de reactivos para las evaluaciones en línea.

Las SCEO/A de la DGCFT en los Estados en cuanto a la comunicación con CIDFORT y planteles involucrados. La sede asignada para la aplicación en los estados, es la responsable de apoyar la manipulación del sistema por el usuario a distancia, ayuda al ingreso del candidato quién se autentifica por el usuario-contraseña proporcionado y la validación de la CURP consultada por el sistema y enlazada con RENAPO-SEGOB, con esto obtenemos los apellidos y nombres del candidato los cuales se consideran para la calificación del examen y se cotejan con la credencial de elector IFE, evitando suplantación de identidad.

El Área de Redes Regionales de Investigación y Desarrollo del CIDFORT, se encarga de la aplicación, retroalimentación y enriquecimiento de las evaluaciones, así como la planeación y administración de los recursos, asesoría, y seguimiento durante la evaluación y control de los resultados que refleja el sistema, generando los oficios de calendarización y resultado de evaluación en línea.

El Área de Sistemas del CIDFORT, se ha encargado de la elaboración del Sistema que permite habilitar las baterías de cada una de las especialidades, el pre-registro del candidato, seguimiento por parte de la SCEO/A y registro de calificación correspondiente a la evaluación de competencia T-D, obteniendo los datos de los candidatos para aplicar la evaluación a distancia de manera ágil, oportuna y veraz, por lo que es de suma importancia su participación en la

funcionalidad del sistema y administración de la plataforma.

El seguimiento durante este proceso, se lleva en conjunto con las áreas antes citadas, ya que se pueden presentar dudas, problemas técnicos, enlace de internet o fallas energía eléctrica, o registros mal capturados por el candidato, al momento de integrar su correo electrónico para que le llegue su contraseña.

Desde la construcción del sistema la participación del personal fue esencial ya que cada área involucrada aportó lo correspondiente a fin de obtener un sistema lo más idóneo a las necesidades del entonces proyecto.

Asimismo se lleva a cabo difusión de los lineamientos mediante su envío por correo electrónico y en acciones de uso de tecnologías, donde a través de videoconferencias para los 199 CECATI y las 32 SCEO/Asistencias de toda la República, donde se les explicó las ventajas de uso. la liga para observar la videoconferencia es la siguiente: <https://www.youtube.com/watch?v=VobOzDI3Hd8>.

Participación Social:

Se realiza una evaluación institucional que representa la realidad de cada centro educativo y se sustenta en la valoración y evaluación que hacen los propios usuarios del sistema; mientras más amplia y diversa sea la participación, más completo y legítimo es el resultado de la evaluación. Se tiene como propósito que la comunidad del entorno de cada centro educativo realice una apreciación y revalorización sobre el mismo, estimando en qué medida se cumple con su misión institucional y sus fines educativos, para que a partir de esto se definan las acciones más pertinentes a seguir.

Este diagnóstico por sí mismo supone un sentido de utilidad para la sociedad, ya que le permite conocer la oferta educativa de cada centro educativo, y a cada centro identificar sus fortalezas y debilidades en los diferentes ámbitos de la institución con el objeto de tomar decisiones para revertir las situaciones no deseadas o para garantizar la continuidad y consolidación de aquellas que consideren adecuadas, priorizando las condiciones cotidianas que demandan mayor atención.

De esta forma los 199 CECATI ubicados en 32 Entidades Federativas, determinan sus requerimientos de contratación docente acordes a las necesidades que sobre su oferta tengan, determinando a través de esto que especialidades y cursos implementar, lo que da como resultado la necesidad de evaluar a docentes para su actualización o contratación y con ello garantizar aquello para lo cual fueron creados los CECATI que es la capacitación para y en el trabajo siendo la Misión y Visión de la DGCFT respectivamente:

Capacitar permanentemente a las personas para y en el trabajo a través de una estructura de servicios educativos flexibles, equitativos, de calidad y pertinentes, contribuyendo con su formación integral e inserción en el mercado laboral tanto nacional, como internacional.

Ser una institución reconocida a nivel mundial por la excelencia de sus servicios educativos. Contribuir con la transformación del país, propiciando una mejor sociedad y fortaleciendo su economía a través de la formación de personal calificado para el óptimo desempeño de funciones productivas, bajo principios de equidad, calidad y pertinencia.

Asimismo al ser convocatorias públicas, cualquier persona que cubra los requisitos y tenga las

competencias, podrá formar parte de la plantilla de docentes que tiene en sus manos formar la fuerza de trabajo del país.

VIII. Sustentabilidad de la práctica

Factores de Desarrollo:

Para un proceso de ésta magnitud se requiere contar con una infraestructura tecnológica de alta disponibilidad y de gran soporte, a fin de contar con los requerimientos necesarios para operar el Sistema de Registro, Evaluación y Seguimiento para la Selección de Personal Docente (SIRESSEP), reduciendo al máximo caídas y/o errores de bases de datos.

Para subsanar esta restricción se hizo un esfuerzo importante a fin de contar con un servidor de última generación y un enlace dedicado de internet empresarial de un ancho de banda de 10 mb simétrico, a fin de que el proceso no se vea afectado en su operación óptima.

Factor humano:

Entre el personal que integra la plantilla de CIDFORT Se cuenta con desarrolladores de software que brindan soporte (preventivo y correctivo) a la plataforma tecnológica del sistema de evaluación, así como un administrador de infraestructura que posee el conocimiento y la experiencia necesaria para brindar un servicio de soporte especializado para asegurar la disponibilidad del sistema, todo esto se conjuga para apoyar al usuario final en los problemas que se pudieran presentar al momento de la aplicación de la evaluación en línea, así como también en la interpretación de resultados y la generación de los reportes de los mismos.

En lo que respecta a la sustentabilidad económica y socioeconómica: Los beneficios administrativos se reflejan a través de la necesidad del ser humano de mejorar su situación personal, laboral y la conservación de los recursos naturales para las próximas generaciones por lo que el ahorro en la utilización del papel y recursos es importante y son tan significativos para el cuidado del planeta, así como el ahorro en los costos de envío de resultados y documentación.

Los factores que restringieron el desarrollo de la práctica fueron entre otros: Factores culturales y de resistencia al manejo de las tecnologías.

Es un hecho que culturalmente estamos condicionados a ser evaluados de forma presencial, además de utilizar medios impresos (exámenes, pruebas objetivas, etc.) para éste fin. El hecho de que el sistema de evaluación sea en línea genera un cierto grado de resistencia sobre todo en el uso de la información que se crea en el proceso y la confiabilidad de los resultados.

Este factor fue superado una vez que se demostró el grado de confiabilidad de las evaluaciones en línea que, al no ser manipuladas por los planteles solicitantes, generan un mayor grado de equidad e imparcialidad en los resultados arrojados.

Ciclos Mejora:

Anteriormente la DGCFT aplicaba de manera presencial las evaluaciones, el evaluador se trasladaba a la sede de la evaluación, aplicaba el examen en papel y calificaba, todo esto implicaba costo, tiempo y posibilidad de error si no se calificaba de manera correcta, así como

mal uso del examen, lo que afectaba la confiabilidad y validez del instrumento. Para ello a partir del 2009 se diseña un sistema de evaluaciones en línea, donde se alojan las diferentes baterías acordes a las especialidades de la oferta, siendo elaboradas por la Académica. Previo al SIRESESEP las convocatorias las emitían los CECATI y aplicaban las evaluaciones prácticas, para posteriormente solicitar las evaluaciones teóricas de los candidatos a ser evaluados, se capturaban datos para la elaboración del oficio de agenda, así como en sistema de evaluaciones en línea, integrando en oficio los resultados. Una característica es que al darlos de alta en el sistema se generaban claves de acceso y estas se tenían que descargar y enviar en archivo a las SCEO/A para que las enviarán a las sedes.

Posteriormente como acción de mejora se crea un sistema de pre-registro con el objetivo de controlar las convocatorias y de ahorrar recursos ya que estas se elaboraban en papel, integrándose al sistema, para que todos los candidatos se puedan registrar de manera personal, está mejora empezó a operar a partir de julio de 2016.

Se observa que el proceso al vincularse con el otro sistema se obtendrán mejores ventajas: menos capturas por candidato, agilizar el proceso, obtener información directa del candidato al integrar información fidedigna y confiable y reducción de tiempos, además de que el número de usuarios atendidos puede ser mayor, ya que se pueden aplicar de forma simultánea.

Para continuar la trazabilidad del proceso se diseña un módulo donde las SCEO/A en los Estados, puedan observar los candidatos que están inscritos en las convocatorias, corroborar que cumplen con los requisitos, además de que obtienen un folio de inscripción, así como a los que no culminaron este proceso, una vez identificados a los candidatos que continuarán su trámite, se recibe la documentación correspondiente y se les aplica la evaluación de competencia T-D, una vez obtenidos los resultados estos son integrados en el módulo, a través de claves de acceso asignadas para cada una de las SCEO/A, con el cual en automático se visualiza aquellos que acreditaron la evaluación, sin que se pueda modificar o alterar los mismos, permitiendo agendar la evaluación de Dominio T-D a través de CIDFORT, por otra parte el sistema genera claves de usuario las cuales son personalizadas, además de estar activas solo el día de la evaluación, estas son enviadas un día antes a la fecha agendada, y con un sólo botón son enviadas al correo personal del candidato, indicando que es un correo que no requiere de respuesta y que es enviado por el sistema SIRESESEP.

De igual forma al ahorrar tiempos, reducción de la utilización de recursos y en el apoyo de la sustentabilidad, se obtiene: Accesibilidad en la navegación para el usuario. Reportes estadísticos, por día, especialidad, nombre, estado, etc. Generación de reportes y fácil navegación. Entrega de claves de acceso un día antes de la evaluación de forma sistematizada a través del sistema. Las SCEO/A, al ingresar al módulo sólo tienen dos campos activos donde descargan el resultado de la evaluación de Competencia T-D, y un campo de observaciones, los datos del candidato solo los ven como imagen sin que puedan alterar ninguna información. El sistema está configurado de tal forma que el gestor académico sólo puede obtener los registros de los acreditados, además de no tener ningún acceso a la información del aspirante. Sólo observa los campos necesarios para agendar la evaluación.

El envío de oficios de agenda y resultados se realiza a través de correo electrónico en un tiempo no mayor a tres días.

Institucionalización:

Como parte del cumplimiento de objetivo institucional se menciona que a partir del actual Gobierno de la República Mexicana se han trazado nuevas estrategias que han sido plasmadas en la Reforma Educativa dando como resultado la actualización del Artículo 3° Constitucional, así como, la Ley General de Educación, la promulgación de Leyes secundarias como: la Ley

General del Servicio Profesional Docente y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Asimismo las Metas Nacionales que se enfatizan en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Por un México en Paz, México con Educación de Calidad, México Incluyente, México Próspero, México con Responsabilidad Global y la Estrategia Digital Nacional está última tiene como propósito homologar procesos administrativos, integrar las aplicaciones, sistemas y bases de datos al interior del gobierno. Así que, constituye el nuevo manual de cabecera para todos los Directores de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) de la Administración Pública Federal (APF) en México.

Asimismo en el Programa Sectorial de Educación 2013-2018, señala en el objetivo 2, que se deberá fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de contribuir en el desarrollo de México, por lo que la DGCFT, dentro del marco de la racionalización administrativa, busca normar el proceso para la evaluación docente, a fin de contribuir al mejoramiento y a la adecuada planeación de los recursos humanos.

Si todos los involucrados cumplen con lo anterior entonces también estaremos logrando consolidar las áreas de la DGCFT con la participación y trabajo en conjunto para el cumplimiento de los objetivos que nos marcan las líneas gubernamentales.

Asimismo relacionado con esas líneas, se refiere el Servicio Profesional Docente y el Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (INEE), los cuales determinarán los lineamientos a seguir con respecto a la evaluación docente, en cuanto a contratación, permanencia y promoción.

De igual manera se prevé que estas estrategias se socialicen a todos los momentos de la evaluación docente, ya que como se vio en un principio es un recurso que puede utilizarse para DNC, al permitir identificar niveles de conocimiento, lo que sin duda lleva a la identificación de que cursos y que nivel requiere de formación.

Acciones :

La Evaluación en Línea se encuentra en una apertura que en contexto socio económico permite la mejora de los recursos económicos y físicos, los cuales dentro del marco del medio ambiente, son la forma de garantizar que los recursos con los que se cuenta sean utilizados de forma adecuada.

Asimismo la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, cuenta con evaluaciones en línea en las siguientes vertientes: Ingreso, Promoción y Detección de Necesidades de Capacitación Docente.

En el corto plazo se buscará ampliar la capacidad de conexión para el registro de candidatos, mediante un enlace dedicado de al menos 20 mb, que garantice su operación de manera ágil y sin contratiempos

En el mediano plazo se prevé migrar las aplicaciones con más de 2 años de antigüedad a las nuevas tecnologías para que sean compatibles con la mayoría de los dispositivos móviles y cambiar los reactivos de las especialidades que se van actualizando.

En lo que respecta a largo plazo se prevé desarrollar un módulo de banco de reactivos para desvincular este procedimiento de la parte de soporte y administración de infraestructura, lo que sin duda agilizará aún más el proceso de generación de baterías y se podrían generar de forma automatizada, integrándose al propio sistema SIRESSEP, asimismo es necesario la creación de la figura de usuario administrador de catálogos para que éste sea el encargado de realizar las actualizaciones de los reactivos de los instrumentos de evaluación.

IX. Replicabilidad de la práctica

Temas Réplica:

El Sistema de Registro, Evaluación y Seguimiento para la Selección de Personal Docente (SIRESSEP) puede ser usado para cualquier proceso de selección, promoción o permanencia en el sistema, al permitir determinar un nivel de conocimientos de cualquier campo profesional, como se mencionó en un principio se utilizó una parte que es la del sistema de evaluación para la Detección de Necesidades de Capacitación donde incluso se aplicó no solo en CECATI para definición de niveles de preparación de docentes, sino para el propio de diseño de cursos, ya que se podía definir quienes tienen nivel básico, intermedio o avanzado, de igual manera puede ser utilizado para alumnos, como fue el caso de los estudiantes de 5 y 6 grado de los Colegios de Bachilleres del Estado de Hidalgo, donde se les evaluaba sus aprendizajes en diferentes materias como matemáticas o física.

Esto demuestra que cualquier nivel educativo, puede serle de utilidad la aplicación de este sistema en sus procesos de carácter académico, al permitir el uso de las TIC, lo que implica ahorros en tiempos y recursos.

De hecho el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) que es una asociación civil sin fines de lucro, tiene como actividad principal el diseño y la aplicación de instrumentos de evaluación de conocimientos, habilidades y competencias, así como el análisis y la difusión de los resultados que arrojan las pruebas, donde sin duda el SIRESSEP, no está alejado de los estándares de calidad que se manejan, al igual de la confiabilidad, validez y respuesta a la entrega de resultados.

El sistema es moldeable, ya que lo único que se requiere es contar con las características y recursos de información de acuerdo al nivel o sistema educativo, ya que tanto el sistema de registro como el de evaluación se enlazan de forma automática, trabajando con la base de RENAPO para la CURP, lo cual prácticamente reconoce el 100% de población en nombre y fecha de nacimiento, lo que permite la identificación de forma individual de cada persona que ingresa, se registra y presenta evaluación.

Participación otras Instancias:

La implementación de la práctica conto con la participación interna de tres áreas de la DGCFT: Departamento de Evaluación Educativa, de la Subdirección Académica de la DGCFT, área de Redes Regionales de Investigación y Desarrollo del CIDFORT y área de Desarrollo de Sistemas del CIDFORT.

El trabajo coordinado pero sobre todo colaborativo permitió que estas tres áreas aportarán sus experiencias, conocimientos y habilidades dentro de su ámbito para la realización de este

proyecto. Cuidando la transparencia de dicha actividad para seguridad de los candidatos.

Así mismo de forma indirecta se tomó en cuenta las aportaciones de las Asistencias y SCEOS a fin de tener un proceso sistematizado que agilice y responda a las necesidades para una correcta toma de decisiones en la elección y contratación de candidatos.

X. Énfasis a principios y valores

Trabajo marco de la ley:

Validez y confiabilidad en el proceso de entrega de resultados de acuerdo a los Lineamientos para el reclutamiento, selección e ingreso de docentes de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

En lo que refiere el Manual de Organización de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo donde se menciona la importancia de integrar la oferta educativa pertinente en los sectores demandantes, mediante la operación de sistemas automatizados de información sobre la oferta y demanda del mercado y donde se identifique las necesidades del ámbito laboral. Así como verificar la operación de los sistemas de información sobre oferta y demanda educativa del mercado.

El Programa Sectorial de Educación 2013-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 2013. En el México actual se requieren transformaciones importantes en nuestro sistema educativo, pero teniendo la certeza de que las bases filosóficas, humanistas y sociales que dieron el gran impulso a la educación pública siguen vigentes y deben inspirar esas transformaciones. La educación es un derecho humano fundamental que debe estar al alcance de todos los mexicanos.

No basta con dar un espacio a los alumnos en las escuelas de todos los niveles; es necesario que la educación forme para la convivencia, los derechos humanos y la responsabilidad social, el cuidado de las personas, el entendimiento del entorno, la protección del medio ambiente, la puesta en práctica de habilidades productivas y, en general, para el desarrollo integral de los seres humanos. Un buen sistema educativo debe ser incluyente, favorecer la equidad y nunca un medio para mantener o reproducir privilegios.

El mundo de hoy experimenta un vertiginoso avance del conocimiento que se traduce en cambios tecnológicos y sociales que en el pasado hubieran sido insospechados. El desarrollo que el país pueda lograr en las próximas décadas dependerá en gran medida de nuestra capacidad para afrontar los retos que la sociedad del conocimiento nos plantea. Para participar en la sociedad del conocimiento es necesario el acceso a información actualizada y oportuna. Pero ello no es suficiente. Se requiere de una cultura de aprecio y uso del conocimiento que permita discernir y valorar, formar para la ciudadanía y la solidaridad.

Esta cultura se gesta desde la educación básica, se profundiza en la educación media superior y debe ser alentada en los estudios superiores. Exige reforzar las capacidades de comprensión lectora, expresión escrita y verbal, razonamiento analítico y crítico, creatividad y, de manera destacada, la capacidad para aprender a aprender. Una educación de calidad mejorará la capacidad de la población para comunicarse, trabajar en grupos, resolver problemas, usar efectivamente las tecnologías de la información, así como para una mejor comprensión del entorno en el que vivimos y la innovación. Tal y como lo señala el Plan Nacional de Desarrollo,

el enfoque consistirá en promover políticas que acerquen lo que se enseña en las escuelas y las habilidades que el mundo de hoy demanda desarrollar para una sana convivencia y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Por otro lado el Modelo Educativo y Académico (MEyAC) de la DGCFT establece en su capítulo tercero ¿Cuál es el Modelo Académico que se requiere para lograr la operatividad del Modelo Educativo de formación para el trabajo?, en lo correspondiente a formación y desarrollo profesional del personal de la DGCFT menciona: la evaluación y certificación debe ser parte de los esfuerzos institucionales que forme parte de este programa integral, que reconozca la formación docente de tipo técnico, pedagógico y de habilidades directivas, todo ello para promover el tránsito del personal, en donde se le reconozca formalmente sus competencias para el desempeño de las funciones encomendadas.

Transparencia:

La relación de la sociedad con el gobierno, ciudadanos y servidores públicos que demandan procesos oportunos y verídicos se logrará si se cumple con la transparencia de la información que se presentará con los resultados obtenidos que serán óptimos y de calidad.

Por lo que a través de estrategias y garantizando transparencia y protección de los datos personales en todos los ámbitos es que se sistematizan las evaluaciones orientándose hacia la coordinación de mecanismos para que el Gestor Académico esté obligado a informar los procedimientos de ingreso de forma clara, veraz, oportuna y confiable; fomentando una cultura de transparencia, mediante el uso de las tecnologías.

Cuidando los resultados de los candidatos y guiándose con discreción y ética en sus funciones, respetando la Normatividad vigente y garantizando que las evaluaciones se lleven a cabo de forma transparente y respetando los tiempos establecidos para beneficio de los candidatos.

Asimismo cuando se realizan informes de rendición de cuentas, las acciones y resultados obtenidos son presentados a la sociedad para con ello cumplir con el factor de transparencia y rendición de cuentas.

Aplicación de recursos:

En lo que respecta a la aplicación de los recursos estos se establecen de la siguiente manera:

Enlace de internet: Para soportar la cantidad de usuarios concurrentes que se pueden tener en una evaluación masiva, como las que se llegan a tener, se requiere contar por lo menos con un enlace dedicado de 10 mb simétrico.

Servidor: HP de última generación, ya sea de torre o de montaje en rack, 8Gb en RAM, 3 Discos Duros de 500 GB como mínimo (para arreglo de discos RAID) y dos tarjetas de red.

Fuente de regulación y respaldo de energía: Para dar soporte a un servidor se requiere de un dispositivo con las siguientes características: no break con regulador de voltaje, 3000 VA, 4 tomas de corriente como mínimo.

Dominio o nombre del Sitio WEB: Tramite ante NIC del nombre de dominio (cidfort.edu.mx) para el sitio WEB en cuestión.

Sistema Operativo: Sistema Linux distribución Centos, por ser es más confiable y seguro, al permitir optimizar y administrar mejor los recursos del servidor, maximiza la memoria del equipo y presenta menor riesgo de contaminación por virus informáticos.

Base de datos Mysql: Sistema de gestión de bases de datos relacional multiusuario con más de seis millones de instalaciones. Es una base de datos muy rápida en la lectura cuando utiliza el motor no transaccional MyISAM. En aplicaciones web hay baja concurrencia en la modificación de datos y en cambio el entorno es intensivo en lectura de datos, lo que hace a MySQL ideal para este tipo de aplicaciones.

Adobe Dreamweaver: Forma parte de la suite de Adobe y es una aplicación que está destinada a la construcción, diseño y edición de sitios Web basados en estándares. Es el más utilizado en el sector del diseño y la programación web, por sus funcionalidades, su integración con otras herramientas y, recientemente, por su soporte de los estándares del World Wide Web Consortium.

Personal capacitado que administre el sistema de evaluaciones, y genere los reportes requeridos en el proceso de evaluaciones, así como también tome las mejores decisiones respecto de cada uno de los pasos del proceso.

Beneficios del sistema de evaluaciones en línea de la DGCFT: Permitir la automatización de diversas facetas del proceso de evaluaciones, lo que disminuye el rango de error humano. Disponer de los resultados de las evaluaciones en un tiempo mucho menor y centralizados en una base de datos que se puede acceder en todo momento desde cualquier punto geográfico que cuente con internet. Menor costo que los tradicionales (exámenes en papel, necesidad de traslados de los candidatos en el proceso de evaluación, etc.) mejorando así la relación Costo Beneficio implícita en el proceso de evaluación.

Desarrollo profesional y humano:

El desarrollo profesional y humano de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, en particular del personal del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo, se ha visto involucrado en un proceso de actualización y capacitación desde el punto tecnológico, participando en cursos como: Elaboración de reactivos bajo la taxonomía de Robert Marzano, Certificaciones por parte del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) en los estándares de Word, Excel y PowerPoint, Atención al ciudadano en el sector público, lo que permite contar con personal calificado, participativo, colaborativo e involucrado en el desarrollo y crecimiento de la evaluación en línea.

El personal que forma parte del área de Desarrollo de Sistemas cuenta con el perfil necesario para el desempeño de las funciones de acuerdo a lo especificado en el manual de organización del CIDFORT: Responsable del área licenciatura en Tecnologías de la Información y Comunicación, Certificación Certiport Office Microsoft 201, certificación en el estándar de competencias EC0121 Elaboración de proyectos de aprendizaje integrando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Además, se cuenta con la política de consolidar la integración organizacional, para lo cual se han desarrollado diversas actividades de concientización e incluso varios ejercicios enfocados a fomentar los valores de la institución (responsabilidad, lealtad, honestidad, compromiso, servicio y respeto) para coadyuvar en la integración de equipos de alto desempeño, que permita enfrentar diferentes escenarios en el ámbito laboral, personal y profesional, mediante actividades de aprendizaje vivencial.

Salud y seguridad:

A fin de garantizar la confiabilidad de las evaluaciones en línea es importante contar con un

buen manejo y administración por lo que es necesario considerar aspectos de seguridad y control del servicio.

Por lo que las instalaciones, infraestructura y equipo donde se alberga la plataforma, se encuentran situadas en un lugar idóneo, para ello se ha tenido especial cuidado con las instalaciones físicas del centro de cómputo, desde la ubicación en un lugar independiente, con piso falso y con las condiciones de aire y humedad óptimas para una granja de servidores, las especificaciones eléctricas incluyendo la fuente ininterrumpida de energía y la tierra física, además de que se cuenta con un planta de energía emergente para garantizar un servicio sin caídas de tensión.

Se cuenta con los señalamientos necesarios para evacuación y la distribución de los equipos está diseñada para que no se presente ningún riesgo para el personal que requiera ingresar en esa área, además de mantener los equipos contra incendio adecuados.

Para garantizar la integridad de la información se cuenta con dos firewall de capa 3 para proteger toda la granja de servidores y además se tiene un sistema analizador de bitácoras Opensource que recoge toda la información de seguridad que generan los propios servidores y sistemas porque es proactivo y permite parar diversos ataques de una manera dinámica, además se maneja 1 enlace dedicado por fibra óptica de 10 Mb simétrico y está bajo una plataforma Linux, la cual es altamente segura y estable. Es importante hacer mención que diariamente se realizan respaldos incrementales de todo el sitio, para lo cual se utiliza la aplicación BackupPc con licencia Opensource basada en plataformas Linux.

El CIDFORT cuenta con un SITE que aloja los servidores y es un espacio diseñado con las características adecuadas para alojar todos los servidores en producción como es piso falso, sistema de aire acondicionado, detector de humo, sistemas auxiliares de energía eléctrica, etc, por lo que en su mayoría los servidores son administrados de manera remota para evitar la presencia de personal en sitio y que esto pueda ser un factor de riesgo a su salud, ya que las condiciones ambientales del SITE mantienen una temperatura constante por debajo de los 21° C y la exposición prolongada a sistemas de enfriamiento puede provocar enfermedades respiratorias en las personas.

Medio ambiente:

Las tecnologías de la información TIC hoy en día son fundamentales en todas las áreas de la sociedad, nos muestra que los recursos son más rápidos, económicos y disponibles satisfacen las necesidades individuales y colectivas, garantizando soluciones más sustentables y amigables con el ambiente, disminuye tiempo, ofrece beneficios ambientales, además de solucionar al instante además crecemos y contamos con experiencia.

Las Evaluaciones en Línea es una modalidad en la cual se evita el uso y desperdicio de papel, durante todo el procedimiento de la evaluación.

Contando con: Convocatorias sistematizadas y entregando un folio en archivo.

Reducciones considerables en el uso de papel para la elaboración de oficios, anteriormente se enviaba oficio por especialidad y CECATI hoy en día solo se envía un oficio por SCEO/A integrando a todos los participantes.

Se considera que los candidatos a participar en las evaluaciones no tengan que trasladarse a lugares lejanos permitiendo sea en su mismo municipio.

Las claves de usuario y contraseñas se envían por correo electrónico, directamente a los candidatos una vez que se obtienen los resultados también son enviados por el mismo medio.

El cuidado del ambiente requiere la participación de ciudadanos organizados y conscientes así como de las instituciones, escuelas, casa y con esto lograr conciencia de temas como el calentamiento global, la disposición de agua, la deforestación, patrones de producción y consumismo, así como de principios y valores.

XI. Nivel de madurez

Enfoque:

La Evaluación en línea es un proceso con fines educativos, a través del cual se contrata personal de nuevo ingreso de la DGCFT, mediante el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) de una manera flexible, permitiendo al usuario ingresar de forma fácil y accesible.

Realizando la evaluación de conocimientos del docente a través del Sistema de Registro, Evaluación y Seguimiento para la Selección de Personal Docente (SIRESSEP). Atendiendo las necesidades de los CECATI o de la Subdirección Académica de la DGCFT en tiempo y forma de acuerdo a sus requerimientos y administrado en lo que respecta al SIRESSEP por el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT) quienes tienen la responsabilidad de operar y resguardar la información en base de datos que están disponibles cuando se requiere.

Siguiendo los lineamientos establecidos para la contratación de personal docente.

Garantizando los conocimientos de los candidatos de nuevo ingreso para la adecuada selección del personal docente.

Contando con una plantilla docente actualizada y preparada para garantizar una educación de calidad.

Aplicando Evaluaciones en Línea de acuerdo a las necesidades de los planteles y de acuerdo a los cuatro periodos de contratación establecidos por la DGCFT.

Para la contratación de personal de nuevo ingreso de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo por año se aplicaron de la siguiente forma:

En el año 2009 se evaluaron a 1,485 personas. En el año 2010 se evaluaron a 879 personas. En el año 2011 se evaluaron a 444 personas. En el año 2012 se evaluaron a 809 personas. En el año 2013 se evaluaron a 302 personas, En el año 2014 se evaluaron a 183 personas En el año 2015 se evaluaron a 201 personas En el año 2016 se evaluaron a 579 personas En el año 2017 a la fecha se han evaluado 227 personas. Todo esto resultado de cada proceso de selección docente de nuevo ingreso.

Implantación:

El universo meta a atender en esta práctica es de todos los candidatos para la contratación de personal docente que desean ingresar al sistema y a un mediano plazo para la promoción dentro de la institución, implementado para su aplicación en los 199 CECATI de la República Mexicana.

Atender la evaluación docente que surja de acuerdo a los objetivos institucionales implementados por la Subdirección Académica o bien las evaluaciones para contratación de personal docente de nuevo ingreso de acuerdo a los requerimientos de los CECATI a través de sus Subdirecciones o Asistencias de los Estados, así como la Dirección Técnica y la Subdirección Académica de la DGCFT.

Las sedes se determinan de acuerdo a la distancia entre el CECATI solicitante y los CECATI del mismo estado o de la ciudad de México, recientemente se ha tomado en consideración la seguridad y economía de los aspirantes por lo que se es flexible en estos casos y se permite se aplique en el mismo CECATI solicitante, por lo que el día de la evaluación el verificador de la sede realiza la lista de asistencia donde el candidato firma su asistencia e indica que recibió las claves de acceso en su correo, se solicita identificación INNE o IFE, para verificar los datos de la persona con los datos de agenda a fin de validar que el sustentante es la misma persona, CURP para su acceso si no lo lleva consigo este se genera desde el sistema (SIRESEP) el cual se enlaza con la RENAPO-SEGOB, el verificador solicita al candidato ingrese a su correo personal y obtenga las claves de acceso y el verificador teclea la liga de acceso al portal de la DGCFT y seleccionando la ventana de acceso, el o los candidato (s) da (n) inicio a la aplicación de la (s) evaluación (es), la (s) sede (s) mantienen comunicación con el gestor académico a fin de ser acompañado a distancia desde su inicio hasta el fin, mediante monitoreo de avances y verificación de termino, así como apoyo en caso de presentarse alguna contingencia. Para ello se mantiene estrecha comunicación entre las SCEO/Asistencias, los planteles sede y el gestor académico.

Esto se realiza de acuerdo a las necesidades de los planteles y a los cuatro periodos de contratación establecidos por la DGCFT y que desde junio de 2016 se implementa cada año.

Pre-registro en el mes de Diciembre Evaluación en el mes de Enero.

Pre-registro en el mes de Marzo Evaluación en el mes de Abril.

Pre-registro en el mes de Junio Evaluación en el mes de Julio.

Pre-registro en el mes de Septiembre Evaluación en el mes de Octubre.

De igual manera en la entrega de resultados mediante oficio, que no debe de pasar de tres días hábiles después de contestar la evaluación en línea, todo ello para que pueda continuar el proceso de contratación de aquellos que hayan acreditado y cumplido los requisitos de la convocatoria.

Todo lo anterior se realiza cada vez que se abran convocatorias en los periodos establecidos.

Resultados:

A nivel institucional la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo y el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo, se rigen por el Plan Nacional de Desarrollo, que permite elaborar el Programa Sectorial y en consecuente el Programa de Desarrollo Institucional, lo que ayuda a que las acciones, estrategias objetivos y metas se establezcan formalmente.

El CIDFORT, en sus acciones de mejora desde hace varios años, está certificado en las Normas ISO 9000, lo que ha consentido que todas las acciones se encaminen a tomar acciones de seguimiento y mejora en los indicadores de calidad que el mismo sistema plantea.

Además de contar con personal certificado en diferentes estándares de acuerdo a los perfiles del personal, a través del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales CONOCER. Garantizando el compromiso y ética profesional del personal a cargo de las diferentes actividades a desarrollar y resguardando la información con recelo y confidencialidad de acuerdo a los objetivos, parámetros y necesidades que requiere esta actividad.

Aplicando nuevas estrategias como es el Sistema de Registro, Evaluación y Seguimiento para la Selección de Personal Docente (SIRESESEP), apegándonos a la normatividad vigente, agilizando todo el proceso y con base en la oferta de Convocatorias, garantizando confiabilidad en el manejo de los datos personales de los candidatos, así como discreción y buen manejo con los resultados obtenidos de los mismos, garantizando un proceso de calidad.

Cuidando los recursos y materiales proporcionados por la institución, asegurando la administración y buen manejo de los recursos por el personal encargado de las diferentes etapas de este proceso.

Aplicando las evaluaciones en los tiempos establecidos por la DGCFT, agilizando la agenda con la finalidad de no afectar a ningún solicitante, cerrando el proceso en los tiempos programados por nuestra Dirección General, se cumplen cabalmente los objetivos planteados y se trabaja en la construcción de nuevas mejoras al sistema

XIII. Resultados de la práctica

Medir Desempeño:

Los beneficios que se obtienen son: Reducción en los trámites y tiempos de respuesta en la inscripción de aspirantes, Mayor alcance en la difusión e inmediatez en la disponibilidad de convocatorias para inscripción de los aspirantes en los 199 planteles a nivel nacional. Registros organizados y concentrados en un único origen, que permite a su vez la generación de estadísticas más completas y en tiempo real. Obtención de resultados de los aspirantes de manera rápida y eficaz.

Los costos: Eliminación de costos de correo, Reducción de costos para la institución dentro de sus procesos de inscripción y elaboración de evaluaciones, lo cual se percibe en la reducción de adquisición de materiales como: papel, plumas, tinta para sellos y tinta para impresora.

EL Impacto alcanzado: Se está fomentando una cultura on-line para la automatización de trámites y procesos que desarrolla la DGCFT para sus contrataciones. Se administran los datos recopilados de una manera más eficaz, teniendo a la mano todos los datos actualizados en un

solo. Se están aprovechando las nuevas tecnologías para dar una mejor respuesta a la demanda de contrataciones anuales. Incremento en la cantidad de personas interesadas en desarrollarse como instructores en la DGCFT. Mayor presencia en medios digitales. Estar a la par con el avance tecnológico.

Con lo anterior lo que se busca es que a partir de las personas que se registran por periodo, se evalúen todos los que hayan cumplido con los requisitos y que además haya acreditado la evaluación práctica, lo que puede variar por que la convocatoria es abierta para quien quiera inscribirse conforme a lo establecido en la convocatoria y tiempos establecidos.

Con base en los siguientes periodos que se realizan en los siguientes meses, se obtendrá el número de pre-registros, los que acreditan la evaluación práctica y los que presentan la evaluación de conocimientos para acreditar y ser posibles candidatos a contratar :

Pre-registro en el mes de Diciembre con Evaluación en el mes de Enero.

Pre-registro en el mes de Marzo con Evaluación en el mes de Abril.

Pre-registro en el mes de Junio con Evaluación en el mes de Julio.

Pre-registro en el mes de Septiembre con Evaluación en el mes de Octubre.

El resultado final será el número de candidatos a contratar que hayan acreditado las dos evaluaciones y cumplido los requisitos de convocatoria.

Resultados:

En el Sistema de Registro, Evaluación y Seguimiento para la Selección de Personal Docente (SIRESSEP), se tiene un total de 53 especialidades y se han registrado de julio 2016 a julio 2017: 5440 personas.

Y durante los cinco periodos de contratación establecidos por la DGCFT mediante convocatorias, de julio 2016 a julio 2017 se observa lo siguiente:

Pre-registro en el mes de Junio 1741 y los evaluados en el mes de Julio 2016 fueron en total de 268 candidatos en 30 Especialidades.

Pre-registro en el mes de Septiembre 1143 y los evaluados en el mes de Octubre 2016 fueron en total de 231 candidatos en 26 Especialidades.

Pre-registro en el mes de Diciembre 541 y los evaluados en el mes de Enero 2017 fueron en total de 72 candidatos 27 Especialidades.

Pre-registro en el mes de Marzo 944 y los evaluados en el mes de Abril 2017 fueron en total de 125 candidatos 25 Especialidades.

Pre-registro en el mes de Junio 1071 y los evaluados en el mes de Julio 2017 fueron en total de 377 candidatos en 33 Especialidades al corte.

En total de los 1,073 evaluados han acreditado 519, lo que equivale al 48% de candidatos a contratar. Es importante precisar que no se toma los inscritos ya que no todos concluyen su pre-registro, o no acreditan la evaluación práctica

XIV. Comentarios adicionales

Comentarios:

En lo que refiere a los instructivos del procedimiento de la Evaluación en Línea se ha elaborado de tal forma que el usuario no tenga problemas al acceder a la plataforma. Guiando paso a paso al directivo a cargo de la evaluación en la sede.

En el instructivo se integran imágenes de las ventanas del sistema a fin de que puedan visualizar exactamente a donde deberán ingresar para ir avanzando e introduciendo al candidato hasta dejarlos en la ventana donde iniciara su evaluación de acuerdo a lo programado.

En esta ventana el sistema le indica el tiempo aproximado que le llevara realizar la evaluación así como el número de reactivos a resolver.

La comunicación que se establece entre el Directivo y el Gestor Académico durante la evaluación, es complementada con ayuda, de forma directa, vía chat o llamada telefónica en caso de presentarse alguna anomalía, y al final de la evaluación para cerciorarse de que el registro fue generado en el sistema y que se encuentre alojado en el SIRESESEP, lo anterior para dar por terminado el proceso y permitir que el candidato se retire de la sede de aplicación sin ningún problema.

Para conocimiento y acceso se proporciona una cuenta de prueba:

Deberá de ingresar a través de la liga <http://www.docentesdgcft.cidfort.edu.mx/> para conocer el sistema de pre-registro Utilizando la CURP PARM750107HYNCYG00 con la contraseña: prueba para el registro de candidatos conteniendo sus datos personales, académicos y laborales. Y obtener su constancia con número de folio.

Portal de la DGCFT <http://www.dgcft.sems.gob.mx/>

A través de esta liga de acceso a usuario deberá seleccionar una ventana que indica Evaluaciones en Línea y esta lo llevará <http://www.evaluaciones.cidfort.edu.mx/dgcft/> para su ingreso deberá integrar claves de acceso personalizadas. Usuario: exm1831 Contraseña: 1831odp781

En referencia al Instructivo para la Aplicación de Examen en Línea para la selección del Personal Docente. Será el apoyo para que el verificador de la sede se guie en el acceso al sistema mostrándole la ruta ventanas de como el candidato observara sus avances durante su evaluación.

Archivos Adjuntos

Archivos Adjuntos:

[41-Lineamientos RSI Abril2016_DGCFT.pdf](#) , [41-DIAGRAMA_EVALUACION_FINAL.pdf](#)