



ESCUELA NORMAL No. 4 DE NEZAHUALCOYOTL

NOMBRE DEL PROGRAMA

PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS 2020-2021

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

CICLO ESCOLAR 2020-2021

SEPTIEMBRE DE 2020



CONTENIDO

- I. Nombre del programa o proyecto
- II. De qué forma contribuye el programa al logro de la visión institucional
- III. Misión y visión institucional
- IV. Líneas de desarrollo a las que contribuye el programa
- V. Proyectos que se atienden
- VI. Diagnostico
- VII. Futuribles
- VIII. Naturaleza del programa
 - a) Objetivos
 - b) Metas
 - c) Beneficiarios
- IX. Especificación operacional de las actividades y tareas a realizar
- X. Determinación de los plazos
- XI. Determinación de los recursos necesarios
 - a) Humanos:
 - b) Materiales:
 - c) Técnicos:
 - d) Financieros:
- XII. Indicadores de seguimiento y evaluación del programa
- XIII. Hoja de firmas.



I. Nombre del programa o proyecto “PROGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE “RECURSOS HUMANOS”

II. De qué forma contribuye el programa al logro de la visión institucional

El Departamento de Recursos Humanos (DRH) contribuye al logro de la visión institucional a través del desarrollo de todos sus procesos de forma eficiente y cabal en tiempo y forma asegurándose de reunir todos los elementos y requisitos propios de cada proceso; dentro de los elementos nodales de la visión de la Escuela Normal No. 4 de Nezahualcóyotl se señala que para el año 2025 seremos una Institución de Educación Superior reconocida por la calidad de los programas educativos que ofrece en el marco de la política nacional e internacional, precepto por el cual, ésta institución se conforma de una planta docente con las competencias profesionales necesarias para que atienda los procesos de la formación inicial, que sea eficiente en el desarrollo de las funciones académicas, de gestión e investigación y continuamente dirigida a la integración del cuerpo académico. En este contexto, el Sistema de Gestión de la Calidad juega un papel primordial ya que posibilita la adecuada organización en la elaboración de la plantilla, la integración del expediente personal y la elaboración del reporte de inasistencias del personal docente y administrativo actualizado bajo estándares de calidad, asimismo, el Departamento de Recursos Humanos se encarga de la capacitación, habilitación y superación académica del personal en vinculación con el Departamento de Desarrollo Docente. Finalmente, la evaluación al desempeño del personal que se realiza a lo largo del ciclo escolar, posibilita que se identifiquen las áreas de oportunidad y se diseñen y gestionen las mejoras correspondientes competentes al área de atención. En conclusión, se puede identificar de forma clara como los procesos internos clave y los procesos mandatorios que desarrolla el Departamento de Recursos Humanos generan las condiciones idóneas para que se logren los preceptos de nuestra visión en colaboración directa con todos los departamentos de la institución.

III. Misión y visión institucional

VISIÓN INSTITUCIONAL

La Escuela Normal No. 4 de Nezahualcóyotl en el 2030 será una Institución de Educación Superior de excelencia educativa con reconocimiento social, consolidada en la formación de Profesionales de la Educación, que asumen la responsabilidad de formar a las ciudadanas y ciudadanos del futuro, bajo principios inclusivos, interculturales e interdisciplinarios que contribuyen al desarrollo de sociedades sustentables. Institución caracterizada por su autogestión, humanismo y capacidad académica; promotora de la excelencia y equidad educativa, al ofertar programas reconocidos por su calidad, contar con personal de alto nivel académico con perfil profesional reconocido, promotores del aprendizaje y de la transformación social, comprometidos con la docencia, investigación, innovación, actualización, profesionalización, aplicación y difusión del conocimiento en ámbitos nacionales, internacionales y digitales; incorporados en CA y redes de investigación consolidadas; con una infraestructura moderna, suficiente, adecuada y altamente eficiente para brindar un servicio de calidad a la comunidad normalista reconocida por su formación académica, internacionalización solidaria y desarrollo integral, constituida bajo principios de inclusión, equidad, ética, colaboración y cooperación



que responde a las demandas actuales y futuras del entorno social a partir de una visi6n humanista, equitativa y democr6tica que atiende las demandas locales, regionales, nacionales, en el marco de las necesidades y caracter6sticas de las sociedades del siglo XXI.

VALORES

La Escuela Normal No. 4 de Nezahualc6yotl se gui6 por una filosof6a humanista y cr6tica, con apertura al di6logo y a la innovaci6n permanente, que reconoce a su comunidad en un marco de liderazgo compartido, donde cada uno es l6der en cada tarea que realiza, pero reconoce que cada uno es tambi6n parte de un colegiado, con un inter6s superior que es el bien com6n y la formaci6n integral de los estudiantes normalistas. Por ello, los valores que caracterizan a la comunidad escolar son:

Inclusi6n	Tolerancia
Equidad	Apertura
6tica	Dignidad humana
Colaboraci6n	Libertad
Cooperaci6n	Justicia
Honestidad	Igualdad
Solidaridad	Democracia
Respeto	Apego a la verdad

LICENCIATURA EN EDUCACI6N PRIMARIA

VISI6N

La Licenciatura en educaci6n primaria en el 2025, ser6 un programa educativo consolidado, caracterizado por la calidad en la formaci6n de sus estudiantes y egresados, con competencias gen6ricas y profesionales pertinentes para atender a los ciudadanos y necesidades del siglo XXI, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, la educaci6n para el desarrollo sostenible, los derechos humanos y la igualdad. Certificados en el idioma ingl6s y uso de la tecnolog6a, promotores y difusores del conocimiento a nivel nacional e internacional, con un sentido amplio de la mejora continua e innovaci6n de su pr6ctica profesional en un marco de inclusi6n, equidad, 6tica, colaboraci6n y cooperaci6n.

LICENCIATURA EN EDUCACI6N SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN LENGUA EXTRANJERA (INGL6S).

LICENCIATURA EN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EDUCACI6N SECUNDARIA: INGL6S



VISIÓN

La Licenciatura en educación Secundaria en el 2025, será un programa educativo consolidado, caracterizado por la calidad en la formación de sus estudiantes y egresados, con competencias genéricas y profesionales pertinentes, para el aprendizaje y la enseñanza del idioma inglés en la educación obligatoria, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, así como la conciencia multicultural, plurilingüe e intercultural, la educación para el desarrollo sostenible, los derechos humanos y la igualdad. Certificados en el idioma inglés y uso de la tecnología, difundiendo y aplicando el conocimiento en ámbitos nacionales e internacionales para mejorar las prácticas educativas en un marco de inclusión, equidad, ética, colaboración y cooperación.

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL EN EL ÁREA VISUAL

LICENCIATURA EN INCLUSIÓN EDUCATIVA

VISIÓN

Las Licenciaturas en el 2025, serán programas educativos consolidados, caracterizados por la calidad en la formación de sus estudiantes y egresados, con competencias genéricas y profesionales pertinentes para garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad de todos los niveles de la enseñanza, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, la educación para el desarrollo sostenible, los derechos humanos y la igualdad, la promoción de una cultura de paz y no violencia, así como brindar atención a la familia. Certificados en idiomas, lenguas y uso de la tecnología. Actores sociales interesados por la Investigación, promoción y publicación de estudios sobre la materia en ámbitos nacionales e internacionales, preparados para innovar de forma permanente la práctica docente en un marco de inclusión, equidad, ética, colaboración y cooperación.

PROPÓSITOS DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS

1. Consolidar la calidad de los programas educativos a través de la acreditación y certificación de procesos académicos, administrativos y de gestión.
2. Impulsar el desarrollo profesional de los formadores a través de la habilitación y fortalecimiento de la docencia, investigación, tutoría y difusión del conocimiento, logro de perfil PRODEP y conformación de Cuerpos Académicos, regidos por un código de ética.
3. Impulsar la colaboración académica y conformación de redes temáticas con otras Instituciones de educación superior nacionales e internacionales y diferentes sectores de la sociedad.
4. Mejorar los procesos de la formación inicial a través de la innovación y atender exigencias de las sociedades del siglo XXI, así como la atención de estudiantes con programas integrales en un marco de inclusión, equidad, ética, colaboración y cooperación.



5. Promover la mejora permanente de la infraestructura académica y física de la institución a través de programas de mantenimiento preventivos, correctivos y de desarrollo.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

4 El Programa de Vinculación, impulsará la formación y consolidación de Cuerpos Académicos; los integrantes se incorporarán a las funciones académicas de docencia, investigación, redes de colaboración, comunidades de práctica académica y difusión a partir de las Líneas de investigación y aplicación del conocimiento, por lo que se deberán establecer convenios de colaboración para generar espacios con diversos sectores para que los docentes y estudiantes se certifiquen, reciban capacitación y se incorporen a procesos de investigación, asesoría técnica especializada, actividades culturales y deportivas en el marco que regula a las instituciones de educación superior.

6 El Programa de Posgrado, impulsará la habilitación del personal directivo y docente, mediante el programa de superación académica, para que realicen sus estudios en Instituciones de Educación Superior que pertenezcan al Padrón Nacional de Posgrados (PNP) o los autorizados por la Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación y se incremente el número de docentes con perfil deseable ante PRODEP.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

4 El Programa de Vinculación, impulsará la formación y consolidación de Cuerpos Académicos; los integrantes se incorporarán a las funciones académicas de docencia, investigación, redes de colaboración, comunidades de práctica académica y difusión a partir de las Líneas de investigación y aplicación del conocimiento, por lo que se deberán establecer convenios de colaboración para generar espacios con diversos sectores para que los docentes y estudiantes se certifiquen, reciban capacitación y se incorporen a procesos de investigación, asesoría técnica especializada, actividades culturales y deportivas en el marco que regula a las instituciones de educación superior.

6 El Programa de Posgrado, impulsará la habilitación del personal directivo y docente, mediante el programa de superación académica, para que realicen sus estudios en Instituciones de Educación Superior que pertenezcan al Padrón Nacional de Posgrados (PNP) o los autorizados por la Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación y se incremente el número de docentes con perfil deseable ante PRODEP.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

4 Incrementar la conformación y consolidación de cuerpos académicos, así como los convenios de colaboración con diversos sectores, durante el ciclo escolar, mediante la incorporación del 100% del personal directivo y tiempo completo, en funciones académicas de docencia, investigación



y difusión; al 100% de personal directivo, docente y estudiantes en procesos de certificación, capacitación técnica especializada, actividades culturales y deportivas, tecnológicas y científicas

Mantener la certificación de 3 procesos administrativos por la Norma ISO 2101:2018, durante el ciclo escolar 2020-2021 a fin de continuar impulsando la cultura de la evaluación que favorezca la mejora de la calidad en el marco de la excelencia académica.

Capacitar y evaluar al 100% del Personal Directivo y Docente durante el ciclo escolar a partir de las necesidades y características de los Programas Educativos a fin de mejorar el servicio en el marco de la excelencia educativa.

Disminuir las brechas académicas a partir de la incorporación del personal directivo y docente en procesos de capacitación, certificación, evaluación y habilitación académica durante el ciclo escolar a fin de ofertar un servicio de excelencia académica que asegure la inserción laboral y el desarrollo profesional de los egresados.

ESTRATEGIAS PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS

El posgrado del personal directivo y docente se incrementará, a través de su incorporación al programa de superación académica, por lo que, se implementarán actividades de capacitación: teórico-metodológica, didáctica, pedagógica, áreas disciplinares y de investigación, para la conformación o concreción de sus proyectos de investigación; también, se evaluará el desempeño profesional del 100% del personal directivo y docente, bajo indicadores y parámetros de calidad educativa que aseguren la toma de conciencia con relación a la habilitación que poseen; además se dotará de material bibliográfico y equipo tecnológico en condición de comodato para impulsar su incorporación o la obtención de grados académicos; así como la obtención del perfil deseable ante PRODEP.

IV. Líneas de desarrollo a las que contribuye el programa

La EN se posiciona como un centro con destacada capacidad académica que busca potenciar su competitividad y su liderazgo en sus aspectos de docencia, administración, investigación, vinculación y difusión, así como los de orden de gestión y evaluación institucional, para ello se establecen a continuación nueve líneas de acción como directrices centrales que guían su proceso de mejora, así como los objetivos que establecen los horizontes factibles y estratégicos para guiar y promover esta mejora permanente:



- Fortalecer la formación y actualización permanente del trabajo académico en el marco de la educación superior y las metodologías de enseñanza apropiadas para la formación de docentes innovadores y con competencias profesionales requeridos por las exigencias del entorno social y profesional.
- Promover mecanismos de seguimiento y evaluación académicos y administrativos que permitan contar con información objetiva y sistematizada para mantener el Sistema de Gestión de la Calidad y la acreditación de programas educativos bajo la metodología de los CIEES y/o ante las instancias requeridas.
- Dar continuidad a la certificación periódica de los procesos académicos y administrativos que garanticen vigencia y calidad en sus procesos y en la formación docente.

V. Proyectos que se atienden

El departamento de Recursos Humanos atiende 2 proyectos, habilitación docente y clima organizacional

VI. Diagnostico

Habilitación Docente

El personal de Tiempo Completo se conforma por 17 docentes; 2 subdirectoradas, 4 investigadores educativos, 9 pedagogos “A” y 2 Formadores de Inglés “C”. De los cuales el 17.6% (3-17) tienen doctorado, el 58.8% (10-17) cuentan con maestría y el 23.5 tienen licenciatura (4-17), en términos generales la habilitación del PTC muestra mejora porque 76.4% tiene estudios de posgrado. Existen 20 Profesores Horas clase, de los cuales el 40% (8-20) tiene maestría.

Las necesidades de habilitación del Personal de Tiempo Completo se identifica en el nivel de doctorado, porque solo 3 de 17 cuentan con el grado preferente, a partir de los datos se identifica que la planta docente se está renovando, porque 5.8% obtuvo el grado preferente, el 47% del PTC tiene más de 25 años de servicio, inició o concluye procesos de jubilación; el 35.2% terminó estudios o cursan algún posgrado y el 11.7% deberá incorporarse a procesos de habilitación. El 52.9% del personal de tiempo completo cuenta con posgrado, 100% desarrolla docencia, 47% realiza investigación, están incorporados a las actividades de vinculación académica y promueven la difusión de la cultura, 53.3% forma parte del Programa de tutoría, 70.5% está en procesos de gestión, 35.2% forma parte del Programa de Asesoría, 100% está incorporado al Programa de Actualización o superación académica, 70.5% dirige trabajos terminales de los estudiantes y el 100% realiza otras actividades que impactan en los programas educativos.

Cuatro docentes cuentan con el perfil PRODEP, son integrantes del CAEF, desarrollan docencia, investigación y participan como ponentes en Congresos de Calidad Educativa, están incorporadas a las actividades de intercambio y vinculación con otras IES, realizan publicaciones con



registros ISBN, son tutoras de estudiantes colaboradores en investigaciones del CAEF, dirige trabajos terminales y realizan actividades de administración y gestión.

De acuerdo con las características de la planta académica es necesario incrementar el Personal de Tiempo Completo con posgrado para fortalecer el desarrollo de los Programas Educativos, sin embargo, la contratación y promoción del personal docente corresponde a instancias estatales, situación que pone en riesgo la habilitación, preparación y perfil profesional del personal docente, si el proceso de ingreso no se realiza con criterios centrados en normatividad de las IES y en la Calidad educativa.

Capacitación

Certificación en una segunda lengua La institución oferta la Licenciatura en Educación Secundaria con especialidad en Lengua Extranjera (Inglés), la academia de la especialidad de inglés, se conforma por 6 docentes, 2 de tiempo completo, 2 Formadores “C” y 2 horas clase, el 100% está certificado; 3 en B1 y 3 en Proficiency, además una docente de tiempo completo tiene A2; el 100% de los docentes de la especialidad cuentan con una certificación de enseñanza del inglés, 3 PTC tiene ICALT, y 2 PTC y 2 horas clase TKT. De acuerdo con el seguimiento a la aplicación de los planes y programas de estudio, los docentes que están certificados tienen resultados satisfactorios en las evaluaciones que realizan los estudiantes a los maestros, porque consideran que demuestran dominio de los contenidos que abordan en sus clases y/o actividades, realimentan el aprendizaje de los alumnos y utilizan diversas estrategias para el logro de los aprendizajes. Además, dos docentes de tiempo completo certificados forman parte del CAEF y un docente horas clase es colaborador.

Con relación a la totalidad del personal docente de la institución, la fortaleza que se observa con los docentes del Programa Educativo de la LES- Lengua Extranjera (Inglés) se convierte en una debilidad institucional, porque de 37 docentes que conforman la planta docente, solo el 13.8% está certificado en inglés (6 de 37) y en la enseñanza del inglés el 11.1% (6 de 37), y 2.7% en el lenguaje de señas mexicano (1 de 37), aunado a esto, el personal directivo no cuenta con certificaciones.

Las acciones que se realizarán para cerrar la brecha académica con relación a la certificación de directivos, docentes y alumnos en una segunda lengua, se centra en la creación de políticas y en la reorientación de estrategias que promuevan el fortalecimiento de los programas de capacitación, formación complementaria, movilidad e intercambio académico, para incorporar al personal directivo, docente y estudiantil en actividades que contribuyan a la certificación de la lengua.

Certificación en TIC

La certificación en TIC en la comunidad escolar se centra en el personal directivo y docente; 2 de 2 directivos, 4 de 14 docentes de tiempo completo y 2 de 20 horas clase, están certificados en Microsoft Office Specialist (MOS).



VII. Futuribles (Cuadro FODA)

Se presenta un cuadro FODA, considerando los resultados, recuperando las debilidades, fortalezas, áreas de oportunidad, e impacto logrado, obtenidos en el ciclo escolar 2016-2017

INDICADOR	DEBILIDAD	FORTALEZA	ÁREA DE OPORTUNIDAD
Elaboración de Reporte de Inasistencia		Cumplir con el indicador al 100% tal y como lo establece el manual de procedimientos	Continuar con el seguimiento puntual de la entrega del reporte de inasistencia del personal docente y del personal administrativo y manual.
Integración de Expediente Personal	Existen algunos expedientes que no se han actualizado completamente	Cumplir con el indicador al 100% como lo establece el manual de procedimientos	Elaborar un expediente digital que permita optimizar el sistema de registro y almacenamiento de documentos.
Elaboración de Plantilla de Personal	No se cuenta con una plantilla especializada que permita cubrir las necesidades del campo formativo de los tres programas	Cumplir con el indicador al 100% como lo establece el manual de procedimientos	Gestionar ante las autoridades educativas que agilicen la entrega de nombramientos a las propuestas presentadas para poder cumplir con el apropiado funcionamiento institucional.
Evaluación del desempeño docente	Se realizó la evaluación del personal docente en vinculación con los departamentos correspondientes al	Cumplir con la evaluación docente al 100% lo cual permitió obtener una medición sistemática	Realizar la interpretación correspondiente para poder informar al personal docente de sus resultados y cumplir con dos objetivos primordiales: sensibilizar al cuerpo docente para la mejora profesional



	proceso, sin embargo no se elaboraron interpretaciones propias de tal proceso.		o reconocer a los docentes cuyo desempeño lo amerite
Aplicación de encuestas del clima organizacional a docentes	Se realizó la encuesta en línea sin embargo solamente una minoría del personal docente participó		Rediseñar la estrategia de sensibilización para asegurar una participación por parte de la plantilla completa
Conocimiento del nivel de estudios del personal docente		Cumplir al 100% la elaboración del diagnóstico del nivel de estudios del personal docente	Mantener el diagnóstico de niveles de estudio para la apropiada asignación de funciones.
Tiempo de dedicación del personal docente		Realizar al 100% las cargas académicas del personal docente en función del desempeño, el perfil profesional y la experiencia laboral.	
Renovación de la planta académica		Cumplir al 100% la integración de la planta académica para el correcto funcionamiento institucional	
Órganos académicos	No todos los docentes tienen conocimiento del perfil PRODEP ni de las convocatorias	Se presentó información al personal académico y se les indicaron los requisitos para alcanzar el perfil deseable y las ventajas de pertenecer a PRODEP, cuerpos académicos, etc.	Elaborar un sistema de difusión eficiente que permita dar a conocer los beneficios de pertenecer a otros organismos académicos lo cual aseguraría la calidad de los procesos



	que ahí se presentan.		
Actividades académicas y académico administrativas	No se realizaron equitativamente las actividades académicas y académico-administrativo	Se ha cumplido al 100% con la asignación de funciones a todo el personal docente y esto se demuestra en las cargas académicas.	Presentar estrategias que permitan distribuir las actividades académicas de manera equitativa
Estímulos al desempeño del personal académico	No se ha generado un programa de estímulos para el personal docente o administrativo y manual		Elaborar un programa de estímulos que permita reconocer la trayectoria y buen desempeño profesional dentro de la institución
Formas de organización al personal académico		El personal académico se organiza e integra en una plantilla de personal con el objetivo fundamental de cumplir con un adecuado funcionamiento institucional.	Dar seguimiento permanente a la organización establecida en pro de un funcionamiento que apoye al desarrollo de trabajo institucional.
Manual de inducción	No existe un manual de inducción que permita contextualizar puntualmente al personal de nuevo ingreso	Se realiza la inducción con los docentes de nuevo ingreso a manera de ponerles el panorama institucional de frente.	Elaborar un manual de inducción que sustente la inducción empírica que se gesta en este departamento
Periodo sabático	Los docentes gestionan su periodo sabático		Investigar la metodología correspondiente al proceso de solicitar un año sábado y socializarla entre todo el cuerpo académico



	directamente en la ciudad de Toluca		
Revisión del talón de cheque		Revisión del talón de cheque del 100% de la planta académica	Gestionar de manera conjunta el proceso adecuado para poder revisar los talones de cheque del 2% restante del personal académico.
Servicio social externo		Realizar la vinculación con algunas instituciones para la asignación o realización del servicio social como apoyo responsables de los diferentes departamentos	Realizar gestión correspondiente para encontrar interesados en la prestación de servicios en función de un servicio social
Capacitación y actualización del personal docente en procesos de actualización		Se elaboraron programas de capacitación y actualización de manera integral a manera de que participen tanto el personal docente como el personal administrativo y manual.	Se dará seguimiento al programa integral de capacitación del personal de la Escuela Normal No 4 de Nezahualcóyotl

INDICADORES CIEES

GESTIÓN Y ADMISNISTRACIÓN

Estimado maestro, para poder llevas a cabo la evaluación de forma pertinente, eficiente y eficaz; le solicitamos de la manera más atenta tomar en cuenta las siguientes indicaciones:

1. El desarrollo de los indicadores (a través de programas y proyectos) debe realizarse por programa educativo.
2. Las evidencias que se generen de los indicadores deberán estar organizados por número de indicador y por programa educativo.
3. Todas las evidencias deben de ser de forma magnética, en formato PDF, el nombre debe de ser corto, no debe de contener signos ni caracteres especiales (comas, puntos y acentos) y debe de guardarse con letra mayúscula al principio y minúsculas el resto del título.
4. Antes de la entrega cerciorarse que los archivos no estén dañados y puedan abrirse correctamente.
5. Si se colocan documentos escaneados deberán de ser legibles y contener un título.



A. Módulo básico obligatorio para cualquier IES			
EJE	CATEGORÍA	INDICADOR Y DESCRIPCION DEL INDICADOR	EVIDENCIA
I. Proyecto institucional	2. Estructura de gobierno	I.2.1 La IES cuenta con una estructura clara y definida para la distribución y el ejercicio del poder que explicita claramente las atribuciones y responsabilidades de las autoridades colegiadas y de las unipersonales, cuyos ámbitos de competencia están bien definidos y delimitados.	Entrega de todos los oficios y nombramientos de funciones.
		I.2.3 El clima organizacional es adecuado para cumplir los propósitos y garantizar gobernabilidad y estabilidad interna.	Aplicación de encuesta de ambiente de laboral y su análisis.
	3. Marco jurídico y normativo	I.3.2 Estos ordenamientos son actuales, vigentes, aplicables y del conocimiento de la comunidad. Existe congruencia entre lo que dispone la legislación y el funcionamiento institucional.	Normatividad que regulan sus procesos - Manual de organización Difusión y conocimiento de la normatividad por la comunidad escolar.
	4. Planeación / evaluación	I.4.1 Existe un proceso de planeación- evaluación en la IES que le permite definir su rumbo mediante la integración de esfuerzos y compromisos asumidos individual y colectivamente; la institución identifica sus políticas institucionales con la previsión de recursos para su logro. Existe claridad y compromiso en la participación individual y colectiva en las fases del proceso, con la definición precisa de los ámbitos de participación y aprobación.	Contar con la planeación de su programa de su función y los proyectos que atiende, así como su seguimiento interno y los informes que la UPSE solicite.
		I.4.4 La IES utiliza mecanismos formales y sistemáticos de evaluación de sus procesos y resultados, lo que le permite evidenciar y verificar sus avances en el cumplimiento de sus compromisos y el impacto en los	Mantener actualizados todos los procesos del sistema de gestión de la calidad así como la sistematización permanente de



A. Módulo básico obligatorio para cualquier IES			
EJE	CATEGORÍA	INDICADOR Y DESCRIPCION DEL INDICADOR	EVIDENCIA
		estudiantes y en el medio. Las evaluaciones están basadas en evidencias documentales para implementar acciones de mejora continua.	todas las actividades que realiza en su departamento.
		I.4.5 La IES tiene mecanismos de evaluación y aseguramiento de la calidad de sus procesos académicos y administrativos; tanto en el interior de la institución, como a través de evaluaciones externas.	Todas las evidencias del S. G. C. y CIEES.
II. Gestión administrativa y financiera	5. Estructura administrativa	II.5.1 Las IES tiene una estructura administrativa pertinente, de tamaño adecuado, que le permita el desarrollo de las actividades e instancias centrales que coordinen, supervisen y fomenten las condiciones favorables para su desarrollo. Los responsables en dichas estructuras garantizan su adecuación y buen funcionamiento.	Planeaciones de su departamento e informes correspondientes evidenciando los impactos y mejoras.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

SGC

Procedimiento

Integración del Expediente de Personal

Sistema de Gestión de la Calidad

Escuelas Normales Públicas del Estado de México

8. Monitoreo y Medición.

El DRH es el responsable de dar seguimiento al indicador que se señala en cada Escuela Normal reportando los resultados al CSGCEN.

Los integrantes del SCCI son los encargados de dar seguimiento a este indicador a nivel de las 36 ENPEM, con el apoyo de los CSGCEN quienes enviarán la información a la SEN.

Objetivo de Calidad	Indicadores	Periodicidad de medición del indicador
Elaborar, integrar y actualizar de manera permanente la plantilla con base al expediente de personal de la EN, considerando los criterios del instructivo	(número de Expedientes debidamente integrados entre el número total de expedientes integrados conforme de lo declarado en el SGC)	Semestral



emitido por el AAP y entregar los reportes de inasistencia del personal docente al 100% en los formatos y tiempos establecidos.		

Procedimiento
Elaboración de Plantilla de Personal
Sistema de Gestión de la Calidad
Escuelas Normales Públicas del Estado de México

8. Monitoreo y Medición.

El DRH da seguimiento al indicador que se señala en cada ENPEM, reportando los resultados a la DEN.

Los integrantes del SCCI son los encargados de dar seguimiento a este indicador a nivel de las 36 ENPEM, con el apoyo de los CSGCEN quienes enviarán la información a la SEN.

Objetivo de Calidad	Indicadores	Periodicidad de medición del indicador
Elaborar, integrar y actualizar de manera permanente la plantilla con base al expediente de personal de la EN, considerando los criterios del instructivo emitido por AAP y entregar los reportes de inasistencia del personal docente y no docente al 100% en los formatos y tiempos establecidos.	Contar con una Plantilla del Personal debidamente requisitada, autorizada y actualizada.	Semestral / Permanente

Procedimiento
Elaboración del Reporte de Inasistencias
Sistema de Gestión de la Calidad
Escuelas Normales Públicas del Estado de México



8. Monitoreo y Medición.

El dueño del proceso (DRH) es el encargado de dar seguimiento al indicador que se señala, en cada Escuela Normal reportando los resultados al CSGCEN.

Los integrantes del SCCI son los encargados de dar seguimiento a este indicador a nivel de las 36 ENPEM, con el apoyo de los CSGCEN quienes enviarán la información a la SEN.

Objetivo de Calidad	Indicadores	Periodicidad de medición del indicador
Elaborar, integrar y actualizar de manera permanente la plantilla con base al expediente de personal de la EN, considerando los criterios del instructivo emitido por el AAP y entregar los reportes de inasistencia del personal docente y no docente al 100% en los formatos y tiempos establecidos.	Elaboración del 100% de los reportes de inasistencias del personal docente y no docente. (Considerar el tiempo y el porcentaje de la entrega de los reportes) x 100	Quincenal (personal no docente) Mensual (personal docente)

Administración y Gestión

Políticas para la selección, contratación, desvinculación y permanencia de los recursos humanos de la Institución. El reglamento interior de trabajo, las relaciones laborales y adecuación y pertinencia de los contratos colectivos de trabajo.

Valora la utilización de los talentos humanos en las tareas de apoyo administrativo para cumplir con los objetivos de la institución; la congruencia entre los perfiles de puestos y los criterios de selección, ingreso y permanencia; la eficiencia de los mecanismos de estímulos al personal y congruencia con los resultados de la evaluación de su tarea, la existencia de programas de capacitación y actualización acordes con las necesidades del personal; la definición clara y objetiva de los perfiles y criterios para la selección y adjudicación de puestos, y evaluación del personal con criterios claros, objetivos y transparentes.

Las políticas, criterios y procedimientos para la selección, contratación, desvinculación y permanencia del personal directivo, docente, académico y administrativo son coherentes con la misión, visión y propósitos institucionales.



Hay una definición clara y objetiva de los perfiles y criterios para la selección y adjudicación de puestos y evaluación del personal directivo, académico y administrativo con criterios claros, objetivos y transparentes.

Existe eficiencia de los mecanismos de asignación de estímulos al personal (académico y administrativo) y congruencia con los resultados de la evaluación de su tarea.

Los contratos colectivos de trabajo son adecuados y pertinentes, lo que permite a la institución un adecuado funcionamiento y finanzas sanas.

Gestión de los recursos humanos

Perfil de puestos

valuación de los recursos humanos

Aplicar la normatividad administrativa vigente al personal docente y al personal administrativo y manual para eficientar la organización de la institución proporcionando un servicio de calidad que cumpla con los requisitos normativos orientando los procesos administrativos hacia la mejora continua a efecto de lograr la satisfacción del cliente.

Aplicar y valorar un sistema de gestión de la calidad que favorezca la mejora continua a través del desempeño efectivo de estrategias que den respuesta a los requisitos legales y aspectos normativos de la Subdirección de Educación Normal SEN y de la ENPEM.

VIII. NATURALEZA DEL PROGRAMA

A) OBJETIVOS

- Llevar el registro y control de puntualidad y asistencia (incidencias) del personal docente y no docente de acuerdo a los horarios establecidos
- Integrar, organizar y controlar los expedientes del personal docente y no docente que permita contar con la información básica requerida por las instancias oficiales.
- Contar con el documento en el cual se refleje el número, categoría y sus funciones del personal docente y no docente que trabajan en las Escuelas Normales del Estado de México siguiendo los lineamientos administrativos vigentes.
- El departamento contribuirá al buen funcionamiento institucional, a través de la administración del personal docente y no docente
- Aplicar en tiempo y forma la normatividad vigente y mantener organizadas las actividades propias del departamento y Evaluar el desempeño del personal docente, administrativo y manual
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Docente.

B) METAS: Cumplir al 100% con los procesos del SGC de CIEES y los demás correspondientes al Departamento de Recursos Humanos

C) BENEFICIARIOS: 41 docentes, 5 personal administrativo y manual y 7 personal secretarial y manual pagado con recurso de la escuela



XII. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA Y PROGRAMA

- Encuesta de satisfacción del cliente
- Instructivo para la elaboración de la plantilla
- Lista de cotejo de integración de expediente de personal
- Reporte de inasistencia de personal docente, Reporte de inasistencia de personal administrativo y manual
- Instrumento de evaluación del desempeño docente
- Encuesta del clima organizacional
- Cargas académicas
- Franja de competencia
- Listado de asistencia a funciones, docencia, trabajo colegiado, talleres y tutoría
- Oficios de cuerpo académico
- Programa de capacitación
- Permisos económicos



Cd. Nezahualcóyotl, México a 20 de octubre de 2020.

REVISÓ

MTRO. MARIO CORDOVA MARTÍNEZ
RESPONSABLE DE UPSE

ATENTAMENTE

MTRO. LEONEL JUAN ALCÁZAR LÓPEZ
RESPONSABLE DEL PROGRAMA

Vo.Bo.

MTRA. MARÍA DE LOURDES ARGUELLO FALCÓN
SUBDIRECTORA ACADÉMICA

AUTORIZA



MTRA. MARÍA LEONOR MANDUJANO RODRÍGUEZ
ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA DIRECCIÓN
ESCOLAR