

Ciudad de México a 19 de septiembre del 2016

LIC. JOSÉ GÓMEZ VILLANUEVA  
COORDINADOR DE PLANEACIÓN CURRICULAR  
PRESENTE

Estimado José Gómez:

Te envío un cordial saludo y me permito informarte acerca de la observación realizada para el RVOE a las Maestrías en Nutrición Clínica y en Manejo Integral del Sobrepeso y la Obesidad, para la Escuela de Altos estudios en Salud:

- “No existe un sistema institucional para el ingreso, promoción y permanencia del docente apegado a la normatividad institucional. Cuenta con un software “sistema de evaluación docente”, pero no se especifica qué evalúa”.

Sobre esta base, me permito comentarte que desde la perspectiva administrativa sí existe un proceso institucional para desarrollar el ciclo de vida del colaborador docente, el cual se fortalece desde diversos ámbitos y dependencias de la Universidad:

INGRESO:

Facultad	Realiza procedimiento de Reclutamiento Establece una serie de entrevistas y evaluaciones técnicas con los Jefes de Carrera de acuerdo a la normatividad de cada área.
Formación Docente	Realiza una evaluación a través de una Clase Muestra, en dónde el docente expone sus habilidades pedagógicas y de control de grupo.
Subdirección de Capital Humano	Realiza una entrevista psicológica y una evaluación psicométrica del Docente.  Entrevista Psicológica:  Se basa principalmente en detectar sus principales competencias académicas y experiencia profesional, así como su posible comportamiento con alumnos y bajo estrés.

RECIBI  
FELIANA GONZALEZ M  
20/09/16.

	<p>Evaluación psicométrica</p> <p><b>16 PF</b></p> <p>El 16PF es uno de los cuestionarios de personalidad más utilizados desde diferentes ramas de la Psicología.</p> <p>Los 16 rasgos de primer orden dan una información rica y detallada de la personalidad del sujeto. Estos factores utilizan una terminología actual y son fácilmente entendibles a través de la descripción mediante adjetivos de las polaridades altas y bajas</p> <p>En el ámbito de la Psicología del trabajo o selección de personal, el 16 PF tiene una larga historia de estudios destinados a descubrir los perfiles más adecuados para diferentes puestos profesionales, así como para el estudio de otros factores como el “potencial de liderazgo”.</p> <p><b>Cleaver</b></p> <p>Proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse con otras personas y relacionarse con ellas. Realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión.</p> <p>Para realizar la valoración se basa en cuatro escalas que se calculan partiendo de la autodescripción de la persona: Empuje, Influencia social, Constancia y Valores moral.</p>
Centro de Idiomas	Realiza una evaluación diagnóstica del manejo del Idioma Inglés.
Inducción	<p>Se realiza un Taller de Inducción para todos los profesores de nuevo ingreso en dónde se explican los temas institucionales, académicos y administrativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Filosofía Institucional</li> <li>• Instancias de Apoyo Académico <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación Docente</li> <li>• Biblioteca</li> <li>• Planeación Curricular</li> <li>• Desarrollo Humano Profesional</li> <li>• Centro de Idiomas</li> <li>• Educación a Distancia</li> <li>• Centro Internacional de Educación La Salle</li> </ul> </li> <li>• Beneficios Sindicales</li> <li>• Prestaciones y Beneficios Laborales</li> <li>• Actividades de Formación Integral</li> <li>• Seguridad y Protección Civil</li> </ul>

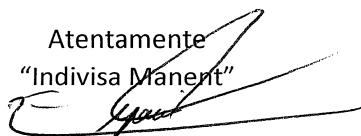
PROMOCIÓN Y PERMANENCIA:

Facultad	<p>Realiza evaluaciones internas para dar seguimiento al docente respecto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del Programa</li> <li>• Asistencia y Puntualidad</li> <li>• Desarrollo Académico</li> <li>• Vinculación con Alumnos</li> <li>• Vinculación con Autoridades</li> <li>• Resultados de Evaluación Docente</li> </ul>
Formación Docente	<p>Realiza Evaluación Docente basada en 3 ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institucional</li> <li>• Educativo</li> <li>• Pedagógico</li> </ul> <p>Con base en estos resultados se retroalimenta al profesor en sus fortalezas y áreas de oportunidad y si es el caso se envía a Capacitación.</p>
Compensación	<p>Se tiene establecido un esquema escalafonario de prestaciones, en donde se busca que el colaborador se desarrolle en la Universidad y mejore sus condiciones económicas con el incremento de su antigüedad.</p>
Capacitación	<p>Se ofrece capacitación permanente a los docentes a través de diferentes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación Académica</li> <li>• Formación Pedagógica</li> <li>• Actualización Tecnológica</li> <li>• Foro Docente</li> <li>• Encuentro Docente</li> </ul>
Situación Contractual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los docentes son contratados bajo el esquema de Nómina, por lo que reciben sus beneficios de seguridad social, prestaciones y acumulan antigüedad, ya que no existe un corte en su situación laboral cada cambio de ciclo, por lo que se fomenta que se desarrollen profesionalmente dentro de la institución.</li> </ul>

Con base en lo anterior se orienta al docente para su correcto ingreso, adaptación y desarrollo dentro de la Universidad.

Te envío saludos y quedo a tus órdenes para cualquier aclaración.

Atentamente  
"Indivisa Manent"



Mtro. Enrique Ramírez Torres  
Subdirector de Capital Humano