



Universidad
Tecmilenio®





Administración de Instituciones Educativas

Proceso de mejora
continua

Semana 3





Atención Plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-
mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

<https://youtu.be/liPwm62dbxU>



En este tema se trabajará con el concepto de mejora continua que todo plan institucional debe contener. Es de vital importancia considerar que el plan está en constante evolución, esto debido a cambios tanto en el entorno como en los resultados de la evaluación, y al establecer un plan de mejora se asegura el éxito del mismo.



Cuando se da seguimiento programático y evaluación de resultados que se obtienen al implementar cada una de las estrategias del plan institucional, se pueden observar las siguientes opciones:

1



La estrategia fue exitosa, ya que se pudo completar en el tiempo estipulado, cumple con el objetivo estratégico e impacta de manera favorable a la misión y visión.

2



La estrategia fue exitosa, ya que se realizó en el tiempo planeado, pero su resultado no logra cumplir con el objetivo y, por lo tanto, no impacta a la misión y visión.

3



La estrategia no fue exitosa, ya que no se llevó a cabo en su totalidad, dado que algunas de sus metas no se pudieron realizar.



Toda institución se encuentra en constante movimiento por los cambios internos y externos que se presentan con el avance del tiempo. Para ello, se considera el siguiente proceso de mejora:

1. Identificación de las estrategias fallidas en el plan institucional

2. Identificación de involucrados clave

3. Identificación de requerimientos

4. Evaluación de cumplimiento de la estrategia

5. Análisis de las causas de la desviación

6. Diseño de plan de mejora de acuerdo al análisis previo

7. Adecuación del plan institucional

8. Ejecución del plan institucional con el plan de mejora

9. Aseguramiento de calidad en resultados



Las instituciones deben actualizar su plan constantemente tanto por los cambios en el entorno como en los resultados de la evaluación. De no realizarse esto, al pasar el tiempo el impacto no será el que se definió en un inicio.



El plan en su totalidad debe ser evaluado de manera anual, incluyendo las estrategias que sí resultaron exitosas para su mejoramiento.

Recuerda que todo plan institucional depende de lo siguiente:

- Seguimiento programático.
- Evaluación de resultados y toma de decisiones.
- Plan de mejora continua a la operatividad del plan institucional.
- Plan de mejora continua al plan institucional de acuerdo a la revisión periódica del diagnóstico.





A lo largo de este tema aprendiste la importancia del proceso de mejora continua como clave para direccionar el plan institucional al cumplimiento de su misión y visión, aun cuando pase el tiempo y existan cambios en el entorno, ya que la mejora educativa en una institución depende de los cambios que se realicen en los procesos de aprendizaje conforme al entorno.





Reflexiona sobre lo aprendido en el tema y responde lo siguiente:

- ¿Cuáles son los pasos a seguir para el proceso de mejora continua en la operación de un plan institucional?
- ¿Cuál es el proceso para realizar una mejora continua al plan institucional?



Administración de Instituciones Educativas

Desarrollo de talento

Semana 3



En este tema se aborda lo relacionado con el desarrollo del talento, en el que se establecen las prácticas y políticas necesarias para el óptimo funcionamiento del capital humano. Este concepto incluye el reclutamiento y selección, contratación e inducción, capacitación, evaluación de desempeño y sistema de compensación. Debes considerar que, dentro de una organización, el talento humano es parte primordial para el logro de los planes estratégicos, ya que las personas son las que realizan las acciones; además, el talento humano conforma una de las ventajas competitivas de la misma. Este talento colabora enormemente con la institución a través de innovaciones, generando un mayor y mejor posicionamiento dentro del contexto donde se desarrolla.

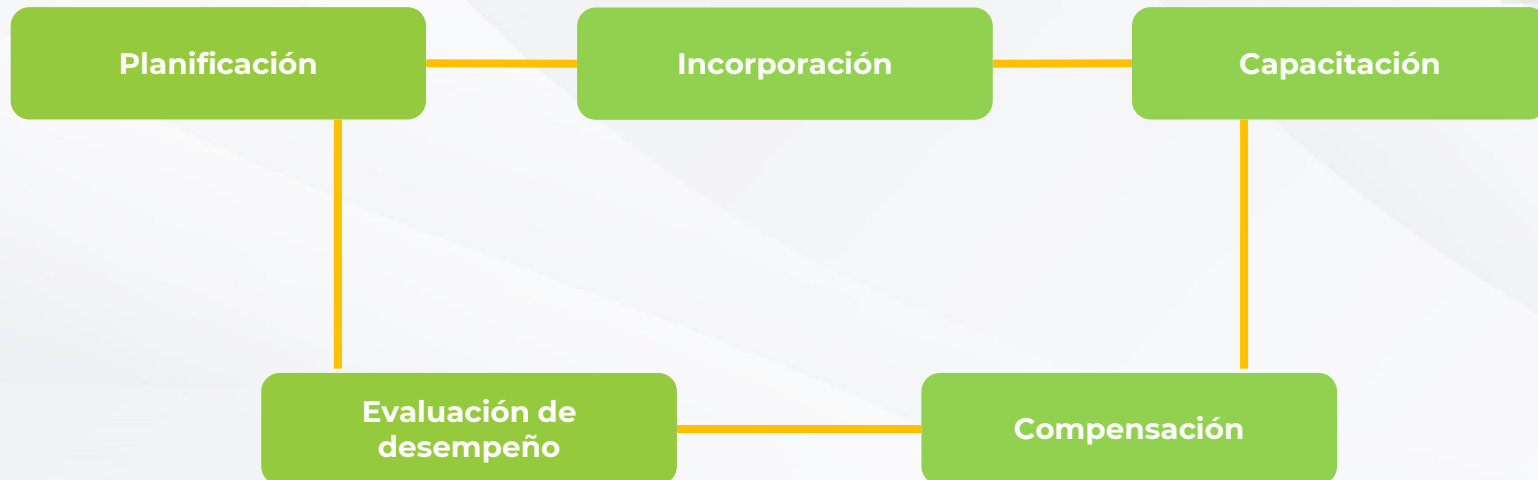


El capital humano de la organización se ha convertido en un recurso indispensable que aporta potencial intelectual, conocimiento, aptitudes y competencias, integrando un talento que, en conjunto con la cultura, valores y filosofía de la institución, se convierte en una de las mayores ventajas competitivas.



El talento de la institución desempeña un papel fundamental en la contribución y éxito del plan institucional.

Funciones de la gestión de capital humano



Las funciones anteriores están ligadas a objetivos en el tema de desarrollo de talento que se exponen a continuación:

- **Objetivos explícitos:** atraer, motivar, retener y desarrollar.
- **Objetivos implícitos:** productividad, calidad de trabajo y cumplimiento de las políticas.
- **Objetivos a largo plazo:** competitividad, resultados, adaptabilidad.





El reto más importante de cualquier institución es mantener la eficacia en su capital humano mediante las cualidades que pueda desarrollar en su talento, el nivel de confianza e interés que pueda incentivar, la motivación y lealtad que genere y la capacidad de la institución.





A lo largo de este tema pudiste conocer la importancia del capital humano dentro de las instituciones educativas y en la elaboración del plan institucional. Es claro que el talento es una ventaja que permite lograr los propósitos planteados para un mayor posicionamiento de la institución.





Reflexiona sobre lo aprendido en el tema y responde lo siguiente:

- ¿Cuáles son las actividades principales del área de desarrollo de talento?
- Define los principales objetivos del área de desarrollo de talento



Administración de Instituciones Educativas

Reclutamiento y selección
de capital humano

Semana 3



En este tema se aborda el proceso de reclutamiento y selección de capital humano, el cual es parte importante para la consolidación de los objetivos de la institución. Cabe señalar que la institución educativa que cuenta con el recurso humano adecuado a sus necesidades, fácilmente trabaja en pro de sus metas, así que el reclutamiento y la selección de personal son primordiales para generar la competitividad establecida.



El correcto proceso de reclutamiento y selección de capital humano es de vital importancia para el logro de los objetivos de la institución.

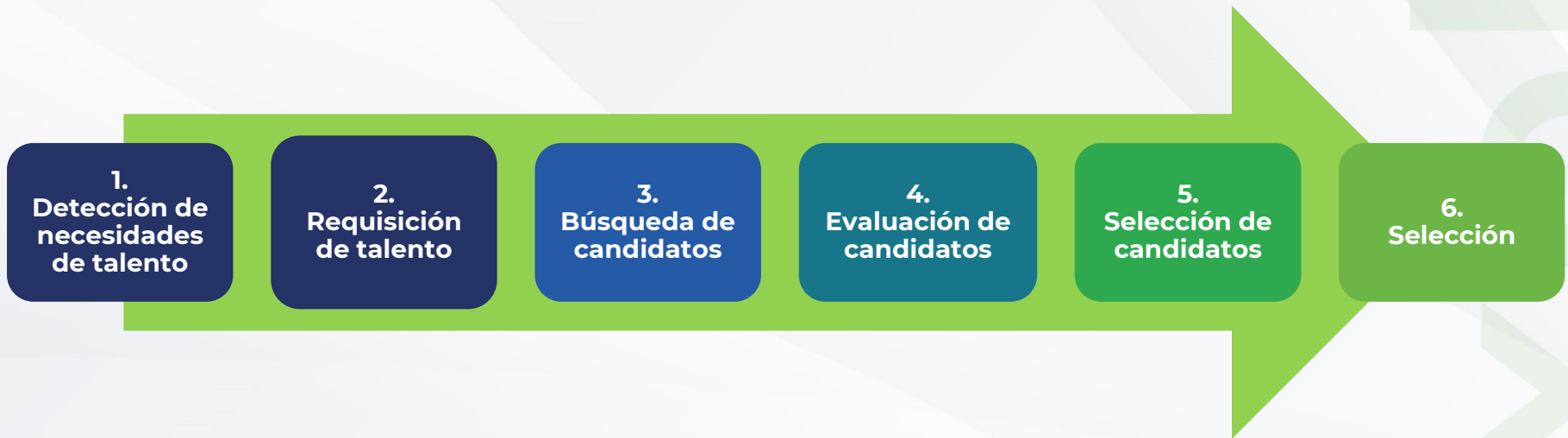
En una institución educativa, el talento tiene dos rubros:

- Personal docente
- Personal administrativo



El reclutamiento es el proceso de atraer talento potencialmente preparado y capaz para cubrir las vacantes de puestos de la institución.

Proceso de reclutamiento



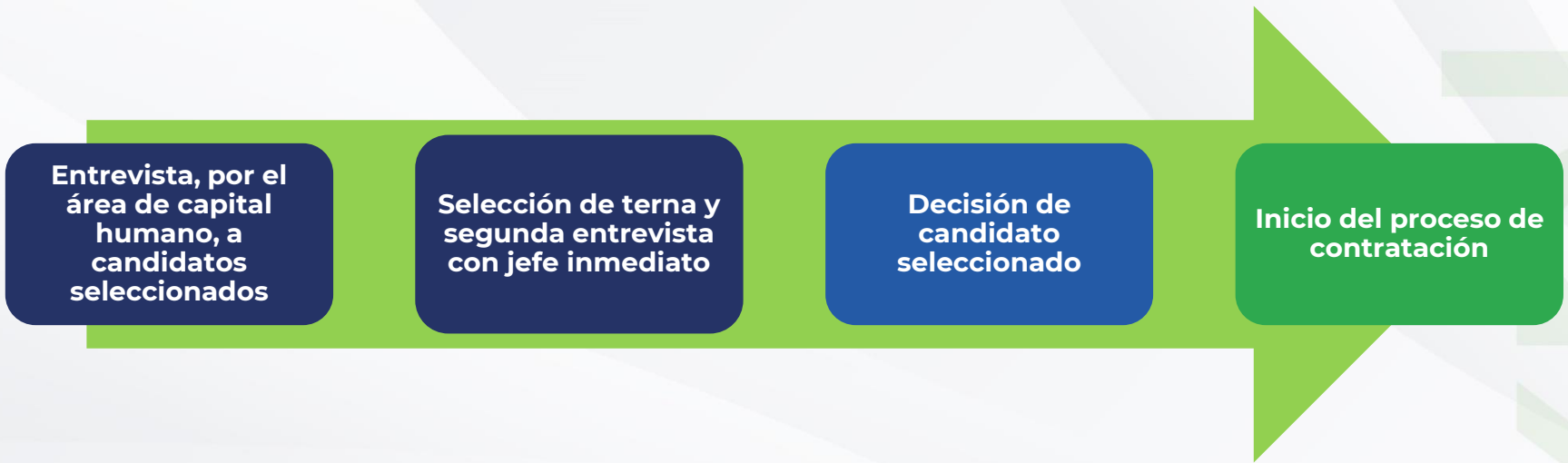
La selección es el proceso de elegir el talento que ingresará a la institución entre los posibles candidatos que pueden cumplir con las cualidades definidas en un perfil de puesto.

La función del proceso de selección es la siguiente:

- Dar una respuesta rápida a las necesidades de la institución.
- Pronosticar una integración de talento exitoso a la institución y el desarrollo profesional del nuevo capital humano.
- Fijar criterios con base en entrevistas y pruebas preliminares, orientados a la detección de competencias que aseguren un mejor proceso de selección de candidatos.
- Conocer las actividades de formación que se requieren para asegurar la correcta adecuación del candidato al puesto vacante.



Los pasos más comunes y generales para realizar una selección son los siguientes (varía de institución a institución):





A lo largo de este tema pudiste darte cuenta de que una institución educativa debe tener personal adecuado para lograr los objetivos establecidos. La importancia otorgada al proceso de reclutamiento es vital para tener un capital humano óptimo.





Reflexiona sobre lo aprendido en el tema y responde lo siguiente:

1. ¿Cuáles son los objetivos finales del proceso de reclutamiento?
2. ¿Cuál es el proceso de reclutamiento?
3. Menciona tres ventajas para la institución, si se lleva adecuadamente el proceso de selección.





Administración de Instituciones Educativas

Contratación e inducción



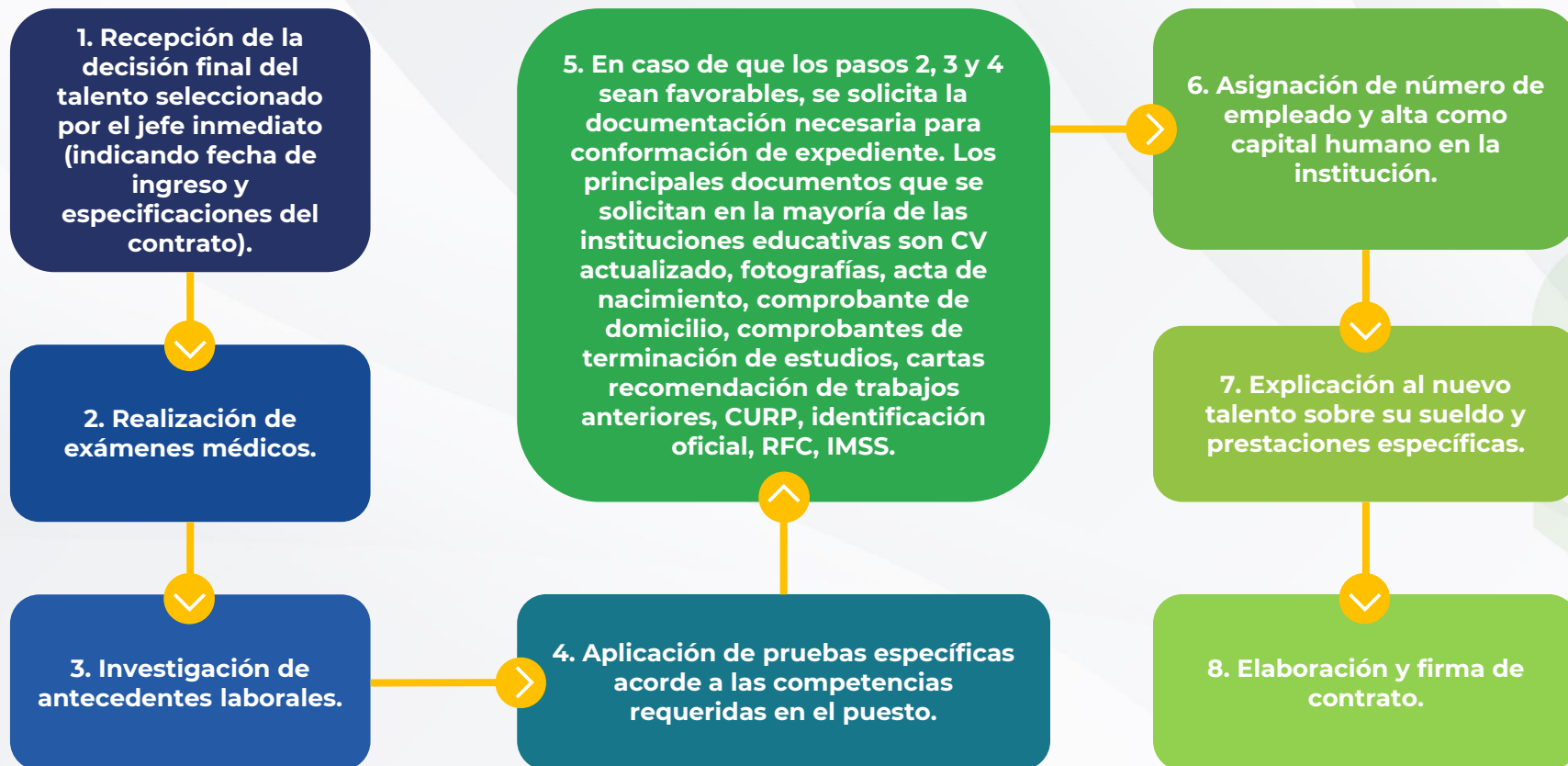
Semana 3



En este tema conocerás el proceso de contratación y el programa de inducción del nuevo talento dentro de una institución. Todos los procesos de contratación deben aplicarse, esto brinda certeza y protección a la institución tanto estratégica como legalmente. El programa de inducción implica trabajar en función de desarrollar acciones para facilitar el acoplamiento del nuevo talento a la institución, para con ello consolidar el sentido de pertenencia, generando mayor compromiso y alineación con la estrategia y filosofía de la institución.



El proceso de contratación se da una vez que se cierra el proceso de reclutamiento y selección del candidato elegido.



Adicional a estos pasos en los que se involucra al nuevo talento, hay ciertas actividades internas que debe realizar el área de capital humano para cerrar la contratación, entre ellas están las siguientes:

Creación de accesos a
sistemas internos

Inscripción ante
dependencias

Integración de
expedientes

Formato de alta ante
nóminas





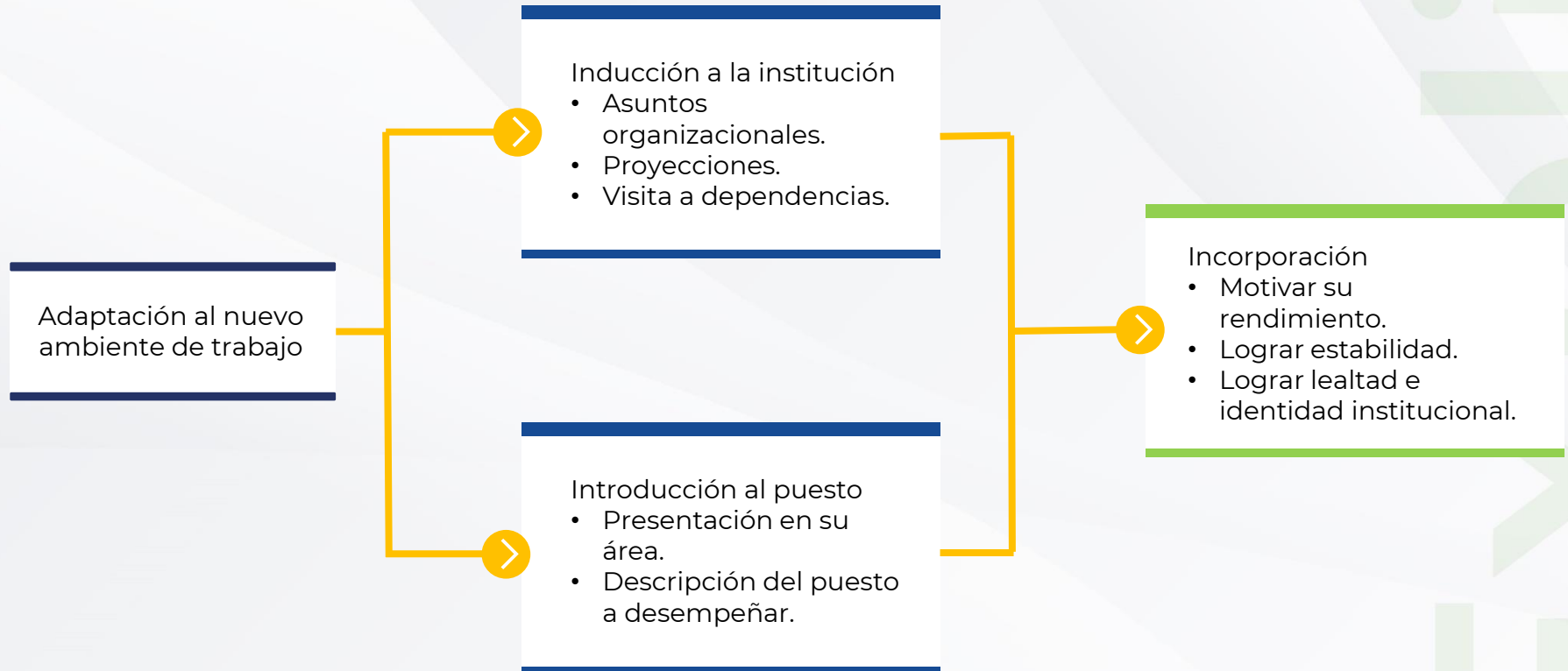
El proceso de contratación se da una vez que se cierra el proceso de reclutamiento y selección del candidato elegido.

La inducción incluye los siguientes rubros:

- Adquisición de aptitudes y capacidades del nuevo talento en su puesto de trabajo.
- Adaptación del perfil esperado.
- Integración a la filosofía y políticas de la institución.



A continuación se muestra de manera gráfica el proceso:





A lo largo de este tema aprendiste que el proceso de inducción es clave para que un nuevo talento pueda acoplarse a la institución, y fomentar así el sentido de pertenencia que le ayudará a un mejor desempeño de sus labores; asimismo, aprendiste las características que forman parte del proceso de inducción.





Reflexiona sobre lo aprendido en el tema y responde lo siguiente:

1. ¿En qué consiste el proceso de contratación?
2. ¿Cuáles son las ventajas de implementar un programa de inducción?

