

Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 2 de febrero de 2024

Asunto: Entrega de reporte

**COORDINACIÓN EJECUTIVA DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN  
Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SEAES)  
P R E S E N T E :**

En atención a la convocatoria emitida por el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior (CONACES) y conforme a nuestra participación en el acompañamiento y programa de formación continua para la evaluación que tuvieron a bien otorgar a las diversas Instituciones de nivel superior, hacemos entrega del reporte que generamos desde la Universidad José Vasconcelos de Oaxaca.

En este documento se integra el análisis de las estructuras, así como algunas estrategias y mecanismos de evaluación para la mejora continua, abarcando los 5 ámbitos señalados por el SEAES; es necesario mencionar que, si bien hemos realizado la autoevaluación como parte del proyecto de crecimiento durante los 30 años de la Universidad, no se estimaba la sistematización de la información de estos procesos.

Además, que los criterios orientadores transversales, los hemos considerado para la siguiente etapa de la autoevaluación, ya que estamos en proceso de la modificación de nuestros planes de estudio.

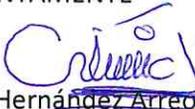
También se incluyen en el reporte dos de los cuatro elementos solicitados:

- El contexto institucional, incluyendo las problemáticas, necesidades y desafíos que se atienden.
- La misión institucional, los objetivos estratégicos (de la docencia, investigación, vinculación y gestión), los modelos (educativo, académico, organizacional, etc.) según la normativa que incide en los ámbitos de evaluación y mejora continua.

Por último, señalo que el enfoque y metodología utilizada queda explicada en este documento que se anexa, lo que permite hacer referencia a los indicadores que se han estimado, tomando en consideración lo establecido en el anexo técnico de la convocatoria y en el Marco General del SEAES.

Sin otro particular, quedo al pendiente de sus indicaciones y aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo.

ATENTAMENTE



UNIVERSIDAD  
José Vasconcelos  
de Oaxaca S.C.  
RECTORIA

Mtra. Kélmic Hernández Arreortúa  
Rectora

UNIVERSIDAD “JOSÉ VASCONCELOS” DE OAXACA

REPORTE DE AUTOEVALUACIÓN  
INSTITUCIONAL EN EL MARCO DEL SISTEMA  
DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN SUPERIOR (SEAES)

Oaxaca de Juárez, Oaxaca 2 de febrero 2024.

CALLE MANUEL SABINO CRESPO No. 601. COLONIA CENTRO,

OAXACA DE JUÁREZ, OAX. C.P. 68000

951 514 5420 / 951 514 4910

## Presentación

La metodología de autoevaluación es un conjunto de principios, actividades y herramientas que tienen como propósito profundizar en el sentido y potencial de la planeación de nuestra Institución Educativa que permite fortalecer los procesos de gestión educativa con un enfoque de mejora continua.

La propuesta surge del proyecto del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES), en el que hemos participado; respetando los lineamientos que se han señalado y situando a la Universidad, bajo las condiciones que presenta desde el proyecto trazado en sus 30 años de haber iniciado sus labores.

Para el desarrollo de este ejercicio, se contó con la participación de personal experto en investigación y en la metodología de marco lógico y matriz de indicadores para resultados de evaluación de proyectos, así como con el trabajo conjunto de personal administrativo y académico que permitió elaborar el árbol de problemas para identificar las oportunidades de mejora para nuestro crecimiento.

Si bien se han desarrollado ejercicios de autoevaluación para distinguir la mejora continua de áreas específicas, hoy sabemos que la sistematización de estos procedimientos nos permitirá crecer en periodos más cortos y sobre todo fomentar la mejora continua.

Podemos resumir que los puntos esenciales del presente informe se canalizan hacia el reconocimiento de las condiciones de una Institución de Educación Superior que favorecerá los requerimientos de la organización, la relación entre el equipo de trabajo y la dinámica del servicio educativo, para trabajar procesos de mejora continua.

Además de distinguir los tiempos y espacios para iniciar el trabajo considerando los periodos de inicio o en algún otro momento para los puntos de cada opción, sin dejar de estimar las condiciones del recurso humano para generar la motivación correcta por el esfuerzo que se requiere para estos procedimientos.

Así es como se hace entrega del presente reporte de acciones que permiten la primera etapa de autoevaluación.

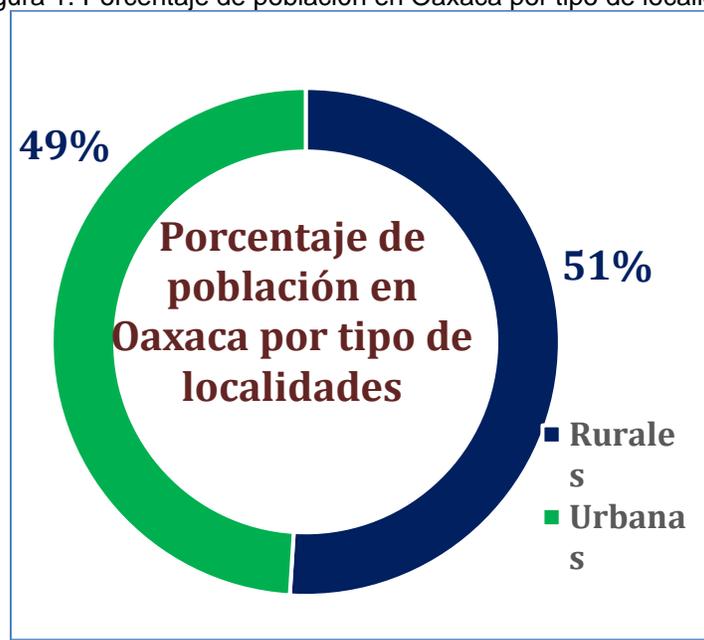
# I. Contexto estatal

Para realizar nuestra autoevaluación institucional, es fundamental exponer algunos datos sobre el contexto geográfico, educativo y social en el cual se llevan a cabo las actividades de la universidad, con el propósito atender sus funciones sustantivas como toda institución de educación superior.

El contexto geográfico y social del estado de Oaxaca resulta complejo en variados sentidos, esto representa un gran reto para la educación superior. En cuanto a integración territorial, la entidad se divide en 570 municipios agrupados en 30 distritos rentísticos y judiciales. Estos a su vez se encuentran agrupados en ocho regiones: Valles Centrales, Istmo, Costa, Mixteca, Papaloapan, Sierra Sur, Sierra de Juárez (antes Sierra Norte) y Sierra de Flores Magón (antes Cañada).

En el extenso territorio oaxaqueño con más de 93 mil kilómetros cuadrados, coexisten más de 10,500 localidades, de las cuales 98% son clasificadas como rurales por tener menos de 2,500 habitantes. De acuerdo con datos del Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI), de un total de 4.1 millones de habitantes: 51% es rural y 49% urbana.

Figura 1. Porcentaje de población en Oaxaca por tipo de localidad.



Fuente. Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI)

Oaxaca es un estado pluricultural, en el que se reconoce la existencia de 16 pueblos indígenas y el pueblo afroamericano. Los resultados del Censo de Población y Vivienda 2020, arrojan que de un total de tres millones 917 300 habitantes en edad de 3 años y más, un millón 221 555 habla alguna lengua indígena, esto representa 31.1 por ciento, es decir, tres de cada diez oaxaqueños se encuentra clasificado como indígena.

De acuerdo con el estudio de Lenin García Vargas quien emplea cifras de la encuesta intercensal 2015, 16.3% de la población indígena de México se encuentra en Oaxaca, y del total las mujeres representan 52.8% (García Vargas, 2018, p. 8-9). Por lo que corresponde a quienes se autoadscriben como indígena, no hablar alguna lengua indígena, el porcentaje supera el 60 por ciento.

Lenguas indígenas más habladas en Oaxaca (2015)

NP	Lengua	Personas	Porcentaje
1	Zapoteco	405 583	33.6
2	Mixteco	266 767	22.1
3	Mazateco	179 856	14.9
4	Mixe	114 673	9.5
5	Chinateco	107 431	8.9
6	Chatino	50 697	4.2
7	Triqui	18 106	1.5
8	Huave	16 899	1.4
9	Náhuatl	13 278	1.1
10	Cuicateco	10 863	0.9
11	Otras	21 727	1.8

Fuente. Elaboración propia con datos de García Vargas, 2018, p. 14.

En términos relativos, la Sierra de Juárez es la que refleja la más alta población indígena con un 76.3% (García Vargas, 2018, p. 9), en contraste la región con menor población indígena es Valles Centrales, donde se localiza la capital del estado, con 16.4% de la población, sin embargo, en términos absolutos es la más alta.

Desde el aspecto lingüístico, la lengua que practica cada uno de los pueblos indígenas se multiplica en un gran número de variantes, lo que hace que en Oaxaca se manifieste una gran riqueza cultural que se asocia no solo con la lengua, sino con formas de organización social, historia ancestral y otros aspectos elementales del arte culinario, artesanal y musical, cuya diversidad se encuentra en cada localidad que compone el estado.

Otro aspecto a destacar es la composición geográfica, la mayor parte de la entidad está compuesta por montañas, la más alta por arriba de 3700 metros sobre el nivel del mar, mientras que existen porciones significativas de territorios cercanas a nivel de mar, sobre todo en la región Costa e Istmo. Esta variación topográfica hace difícil la intercomunicación vía electrónica y digital, debido a las fallas o deficiencias en la infraestructura y de telecomunicaciones, al igual que los traslados vía terrestre entre las localidades rurales y los centros urbanos más próximos.

De acuerdo con información del Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL), en el año 2020 un total de 2 millones 569 mil personas se encontraban en situación de pobreza (61.7% de la población) y 860 mil se encontraban en situación de pobreza extrema (20.6% de la población), gran parte de la población padece al menos una carencia, un total de 3 millones 42 mil personas no tienen acceso a la seguridad social, 2 millones 237 mil personas no tienen acceso a los servicios de salud y un millón 386 mil personas no tienen acceso a una alimentación nutritiva y de calidad.

En este marco social, cultural y geográfico, la educación superior ha enfrentado grandes retos para atender la demanda de jóvenes en todas las regiones. A través de los años, la presencia de las instituciones de educación superior (IES), se ha extendido en las ocho regiones, aunque es importante destacar la concentración de los servicios de tipo superior en los Valles Centrales, particularmente en la capital y en la zona conurbada, seguido de la región del Istmo y Costa, donde es posible encontrar también oferta tanto de IES públicas como particulares, esto mismo se presenta en las regiones del Papaloapan, Mixteca, Sierra de Juárez, Sierra Sur y Sierra de Flores Magón.

Con datos disponibles en línea del Sistema de Estadísticas Continuas de Educación del Formato 911 (SECEF-911), publicados por la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa de la Secretaría de Educación Pública; el estado de Oaxaca cuenta con un total de 117 IES de los tres subsistemas reconocidos en el artículo 28 de la Ley General de Educación Superior: universitario, tecnológico y de escuelas normales y formación docente.

Según cifras para el ciclo escolar 2022-2023, tomados en la misma fuente, estas instituciones atienden una matrícula de 79,488 jóvenes oaxaqueños. De esta cantidad, en los últimos años el porcentaje de mujeres ha ido en aumento hasta registrar durante el ciclo escolar mencionado un total de 55.5% frente al 44.5% de hombres. Esta matrícula es atendida por un total de 7,390 maestros. Con datos de la Coordinación General de Educación Media Superior y Superior, Ciencia y Tecnología (CGEMSySCyT) a partir de las Estadísticas Continuas 911, en el mismo ciclo escolar se ofertaron 699 programas educativos de nivel licenciatura: 400 de IES particulares y 299 de públicas, lo que representa una participación de las IES particulares en un 57.2% del total.

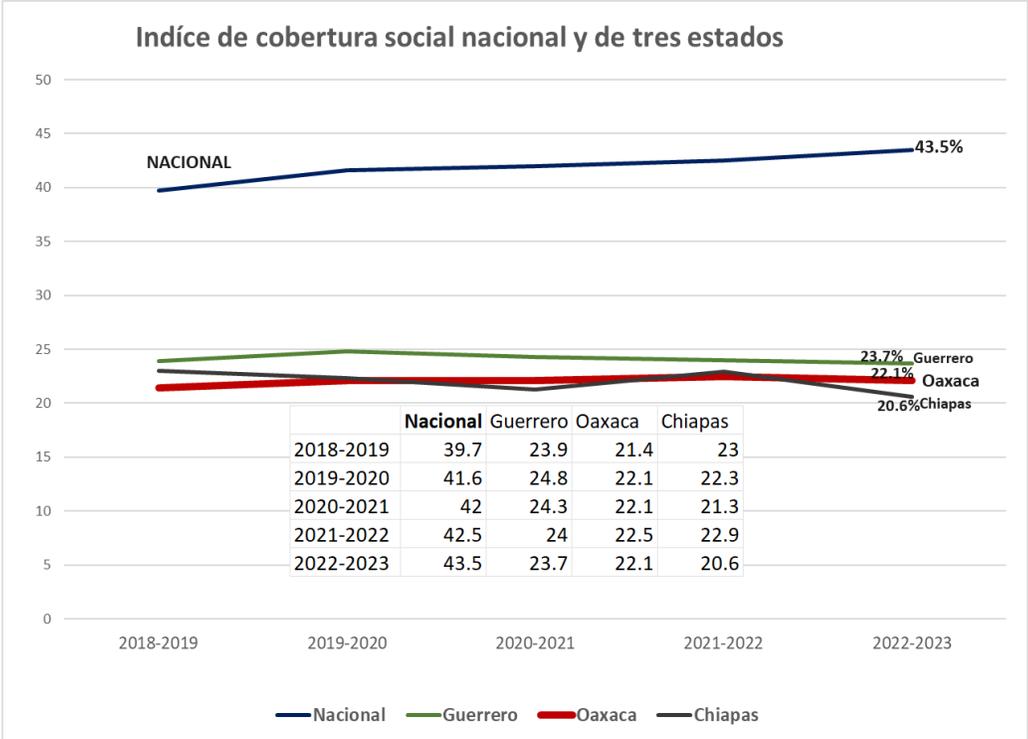
Por lo que respecta a programas de posgrado, con datos también del SECEF-911, en Oaxaca se atiende a un total de 4,114 maestrantes: 2,257 mujeres y 1,857 hombres, lo que representa 55% de mujeres cursando alguno de los programas. Las instituciones de educación superior con oferta de posgrados suman 59 y el total de docentes es de 1,371 profesores. Con información también de la CGEMSySCyT, se ofertaron 265 programas de posgrado: 37 de nivel especialidad, 194 de maestría y 34 de doctorado. Por la parte del régimen de las IES ofertantes, 121 son IES públicas y 144 IES particulares, por lo tanto, la participación de estas últimas es de 54.3% en toda la entidad.

Para conocer los alcances de la política de educación superior en nuestra entidad, es pertinente revisar el índice de cobertura social de los últimos cinco ciclos escolares, correspondiente al grupo de edad de 18 a 22 años, sin considerar posgrados. En la gráfica que se presenta más adelante se exponen los porcentajes a nivel nacional como de Guerrero, Oaxaca y Chiapas, entidades que normalmente son comparados por ubicarse en los últimos lugares en distintas mediciones socioeconómicas y en este caso educativas.

En la misma gráfica se puede observar que durante los últimos cinco ciclos escolares Oaxaca creció apenas un 0.7% al pasar de 21.4 a 22.1%, mientras que a nivel nacional fue de 3.8% al pasar de 39.7% al 43.5 por ciento. En comparación con las otras dos entidades federativas, Guerrero se mantuvo ligeramente por arriba, terminando en el último ciclo escolar con un 23.7 por ciento. Chiapas en un principio se había mantenido por arriba de Oaxaca con el 23%, sin embargo, en 2022-2023 se ubicó en 20.6% y Oaxaca en 22.1%, una diferencia de 1.5 por ciento.

Uno de los grandes retos del sistema de educación superior en Oaxaca en los próximos años es avanzar en el índice de cobertura, establecer metas claras y alcanzables con el propósito de acercarse al promedio nacional mediante la implementación de políticas públicas en el ámbito de la educación media superior y superior, atendiendo la demanda bajo las consideraciones particulares de los territorios del estado, teniendo en cuenta las perspectivas de los criterios transversales. En este sentido, resulta fundamental incrementar el índice de absorción o transición de la educación media superior a la superior y atender las causas del abandono escolar.

Figura 2. Índice de cobertura social en cinco ciclos escolares, nacional y tres estados.



Fuente. Elaboración propia con datos del SECEF-911

Otro indicador trascendente que resulta importante atender es el de la absorción de la matrícula que egresa de la educación de tipo medio superior. Con datos del SECEF-911, podemos apreciar cómo el comportamiento de la absorción, ha fluctuado ligeramente por arriba del 50% entre los ciclos escolares 2018-2019 y 2019-2020, sin embargo, a raíz de la pandemia del Covid-19, en el ciclo escolar 2020-2021 se observa una disminución al 48 por ciento. Si bien en los dos últimos ciclos se ha recuperado al ubicarse en 50.7% y 54.2%, la brecha con los resultados nacionales todavía es amplia ya que para el ciclo 2022-2023 el país en su conjunto promedió 71.8 por ciento.

En relación con el abandono escolar en la educación superior, para el cierre del ciclo escolar 2022-2023, Oaxaca se ubicó en cuarto lugar con el 12.7%, esta cifra es superior al doble del promedio nacional que cerró con un 6 por ciento, por lo que el sistema de educación superior del estado tiene ante sí un gran desafío.

¿Cuáles son algunos de los desafíos del sistema estatal de educación superior? En primer lugar, que cada subsistema, cada IES contribuya desde su ámbito territorial e institucional a analizar y atender dentro de sus competencias estos indicadores: incremento de la matrícula a través de la diversificación de programas educativos con calidad y pertinencia, estrategias de captación de estudiantes de todas las regiones, con el propósito de aumentar la absorción. De la misma manera, diseñar acciones para el cumplimiento y medición de los criterios transversales establecidos en el Marco General del SEAES a través de un mecanismo común.

## **II. Marco institucional**

### **1. Historia**

La Universidad “José Vasconcelos de Oaxaca”, nació en 1993, por iniciativa de un grupo de profesionistas conscientes de los desafíos de ofrecer educación para el nivel superior, con proyección moderna, avanzada y crítica; su meta principal se ha enfocado en ser una institución eficiente para competir por posiciones de clasificación nacional, respetando como centro de atención al alumnado; por ello, los planes de estudio de su oferta educativa deben atender un efectivo estudio de pertinencia y factibilidad, que permita la inserción al mercado laboral respondiendo a los perfiles de formación profesional (Reglamento Escolar de la Universidad José Vasconcelos, p. 6).

La Universidad “José Vasconcelos de Oaxaca”, cumple actualmente con las obligaciones que marca la Ley General de Educación Superior y con las normas establecidas por las autoridades educativas del estado de Oaxaca; por ello, mantiene el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) de tipo superior para los programas que imparte y está facultada para expedir documentos oficiales como certificados de licenciatura y posgrados, certificados parciales o certificaciones; así como gestionar títulos y grados electrónicos;

además de documentos de registro interno como constancias, reconocimientos, diplomas y cartas de pasante (Reglamento Escolar de la Universidad José Vasconcelos, p. 6).

Es una institución de carácter particular localizada en el municipio de Oaxaca de Juárez. Su área de atención principal corresponde a la región de los Valles Centrales, en la cual se ubica la capital del estado. A través de sus 30 años de historia se ha consolidado entre las IES particulares y públicas de nuestra entidad. Dentro de su matrícula hay jóvenes provenientes de las ocho regiones del estado por lo que su cobertura alcanza a toda la entidad. Por ello, el marco estatal abordado con anterioridad resulta pertinente para comprender el contexto en el cual nuestra institución ofrece los servicios educativos de tipo superior.

En este sentido, sus egresados aportan sus conocimientos para el desarrollo de la sociedad oaxaqueña desde diferentes sectores: de la política y administración pública, de la iniciativa privada, medios de comunicación, económico y social. Por vía de nuestros egresados, se ha fortalecido la presencia de nuestra institución en la sociedad oaxaqueña.

Cabe agregar también lo siguiente: desde su fundación, la institución fue concebida como una universidad con visión humanista, con los preceptos filosóficos de José Vasconcelos y enfocada a la formación de profesionales con la consciencia sobre las necesidades de su entorno y de sus aportes para incidir en el desarrollo de la sociedad oaxaqueña.

La institución inició sus actividades académicas en un momento en que la sociedad oaxaqueña requería de la diversificación de la oferta educativa de tipo superior, toda vez que además de las IES públicas tradicionales, las IES particulares eran escasas en esos momentos. Su nueva oferta educativa se basó en la calidad y pertinencia de carreras que en esos momentos no eran ofertadas por las otras IES.

La universidad se ha ido renovado a través del tiempo adaptándose a las nuevas tendencias de enseñanza, renovando su oferta con calidad y pertinencia, empleo de nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje, adopción de tecnología educativa, así como la responsabilidad social que como institución tiene con la sociedad a través de la inclusión, equidad de género, medio ambiente, la excelencia académica y educación para la paz, entre otros valores adoptados dentro de su filosofía institucional.

## 2. Líneas estratégicas de planeación y modelo Educativo

Con base en lo planteado en nuestro Reglamento Escolar (2023): “Los proyectos de trabajo académico deben responder al Modelo Educativo Universitario, desde la concepción integral de la formación humana, teniendo como finalidad la atención educativa de los sujetos en sus diferentes áreas: intelectual, psicológica, afectiva, social, física, cultural y tecnológica.

Las funciones sustantivas de la Universidad “José Vasconcelos” de Oaxaca, en forma enunciativa y no limitativa, son:

- **De docencia:** Como una actividad organizada de construcción, reconstrucción y difusión de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y valores; producto de la interacción entre docentes y estudiantes dentro y fuera del aula, así como de planeación, programación, ejecución y evaluación continua de la enseñanza por medio de la instrumentación institucional de metodologías didácticas dirigidas al aprendizaje. Teniendo como marco la formación de los futuros profesionistas que se insertarán en la vida productiva.
- **De vinculación:** Con el desarrollo de estrategias que enlacen a la comunidad universitaria, desde sus respectivas disciplinas, con agentes externos a la Universidad considerando a los sectores productivos, social y educativo en los ámbitos público y privado, con alcance nacional e internacional; enriqueciendo la formación académica del estudiantado a través de estas relaciones.
- **De investigación:** Con proyectos de construcción, innovación, difusión y divulgación de conocimientos de investigaciones con estructura específica sobre las diversas áreas; con la finalidad de contribuir a la solución de problemas, de contextos claramente delimitados, de manera crítica y sistemática.
- **De extensión:** Como plan de trabajo que articule e interrelacione las actividades académicas con aquellas que orienten hacia la formación humanística como artísticas-culturales, deportivas-recreativas y sociales, en aras de la formación integral, de la identidad como comunidad universitaria y de la responsabilidad social de la Universidad.” (pp. 6-7).

### **3. Filosofía**

Nuestra filosofía institucional también se encuentra plasmada en nuestro reglamento escolar, siendo los siguientes:

#### **Misión**

Ser parte de un sistema educativo de excelencia académica que forme profesionistas competentes e innovadores, con sentido ético y humanista, conscientes de su identidad cultural y que reconozcan su entorno para contribuir al desarrollo sustentable, económico, político y social.

#### **Visión**

- **Filosófica:** Formar profesionistas líderes, de espíritu y compromiso humano y científico; comprometidos con la integración de los saberes.
- **Interna:** Como Institución Educativa de Nivel Superior, ser un referente por la formación de profesionistas que faciliten la articulación entre los sectores público, privado y social, sustentado en los aportes en áreas de investigación y desarrollo, de mejoras en políticas públicas, así como de la creación de modelos y sistemas innovadores para el crecimiento sostenible y sustentable de su entorno.

#### **Valores Institucionales**

Son los que la Institución identifica como fundamentales para que la comunidad educativa ponga en marcha las iniciativas, que sirven para hacer de los centros de enseñanza del sistema educativo VASCONCELOS espacios para el bien común como:

- **Cultura de paz**  
Propiciando el desarrollo de habilidades y la adquisición de herramientas que permiten a las personas convivir de forma pacífica para vivir sin violencia. Este proceso lleva implícito la asimilación de valores como la justicia social, la igualdad, la cooperación, la solidaridad, el respeto y la autonomía.
- **Equidad e inclusión**  
Generando estrategias para brindar oportunidades de ingreso al nivel superior, sin distinción de ningún tipo; particularmente, para el alumnado con discapacidad física, dificultades de aprendizaje o comunicación.

- **Comunicación lingüística**

Coadyuvando en la adquisición de habilidades y herramientas de comunicación, como la escucha activa y transformadora, la empatía y la asertividad como base fundamental para la educación para la paz.

- **Responsabilidad social**

Procurando la ética hacia la sociedad en lo general y hacia algunos grupos en lo específico; bajo la sustentabilidad, sostenibilidad y valor compartido, que marca la Agenda Internacional.

- **Seriedad académica**

Promoviendo un servicio que podrá ser evaluado con estándares de calidad, comprometiéndose con la mejora continua en las acciones emprendidas en todos sus campos de actuación.

### **Valores de formación profesional**

Son los valores humanos contextualizados y adheridos en la formación profesional del alumnado, siendo los principales los siguientes:

- **Responsabilidad**

No sólo en cuanto al cumplimiento de los servicios que desde su perfil le sean solicitados, también extendiendo el valor hacia la responsabilidad con la sociedad y en el cumplimiento de las leyes o normas de convivencia social.

- **Respeto**

Por la diversidad para convivir armónicamente.

- **Resiliencia**

Como la habilidad para afrontar y salir con fortaleza de las situaciones adversas, no solo para beneficio del aprendizaje sino desde lo personal como habilidad social.

- **Ética**

En cuanto a su formación, sus proyectos de investigación y proyección social, deben ser realizados con responsabilidad profesional, con fundamento racional y con honestidad en los procesos y los productos.

- **Honestidad e integridad**

Entendida como el aprecio por la verdad y la justicia, para constituir una condición fundamental en su ejercicio profesional que refleje el comportamiento ético esperado.

- **Conciencia social**

Desarrollando la capacidad que tenemos las personas para percibir, reconocer y comprender los problemas y las necesidades que tienen las y los prójimos de nuestra comunidad, entidad o grupo social, procurando el bien común.

#### **4. Estructura**

Nuestra universidad funciona con la estructura que se presenta en seguida:

##### **ESTRUCTURA ORGÁNICA DETALLADA**

##### **CONSEJO DIRECTIVO**

###### ÁREA JURÍDICA

###### 1.0. RECTORÍA

###### 1.1. ÁREA ADMINISTRATIVA Y DE FINANZAS

###### 1.1.1. TESORERÍA

###### 1.1.2. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

###### 1.1.2.1. SISTEMAS INFORMÁTICOS

###### 1.1.2.1.1. BIBLIOTECA

###### 1.1.2.2. SERVICIOS GENERALES

###### 1.1.2.2.1. SEGURIDAD

###### 1.1.2.2.2. LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

###### 1.1.3. SERVICIOS ESCOLARES

###### 1.1.3.1 CONTROL ESCOLAR

###### 1.1.3.2. ASUNTOS ESTUDIANTILES

###### 1.1.4. ADMISIONES

###### 1.2. ÁREA ACADÉMICA

###### 1.2.1. COORDINACIÓN DE POSGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA

###### 1.2.2. COORDINACIONES DE LICENCIATURAS

###### 1.2.2.1. CENTRO DE IDIOMAS

###### 1.2.3. ORIENTACIÓN PSICOEDUCATIVA

###### 1.2.4. TITULACIONES

###### 1.3. ÁREA DE INVESTIGACIÓN

###### 1.3.1. CENTRO DE ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

###### 1.4. ÁREA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

###### 1.4.1. PROMOCIÓN CULTURAL

###### 1.4.2. PROMOCIÓN DEPORTIVA

###### 1.4.3. ACCIÓN SOCIAL

###### 1.5. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

###### 1.5.1. TELEVISIÓN

###### 1.5.2. RADIO

###### 1.5.3. GRÁFICA

## **5. Oferta académica**

Desde su creación la universidad se ha esforzado por ofrecer a los jóvenes oaxaqueños programas educativos pertinentes, no ofertados por otras IES, fue así como desde sus inicios y en los años posteriores, mediante estudios de calidad y pertinencia para determinar los requerimientos profesionales en los diferentes sectores, se han ofertado carreras como Economía, Sociología, Ciencias de la Educación, Relaciones Internacionales, Gobierno y Administración Pública, entre otras. Algunas de estas carreras se encuentran en proceso de liquidación por falta de demanda. La oferta educativa vigente es la que se detalla a continuación:

### **Licenciaturas**

1. Administración de Empresas
2. Contaduría Pública
3. Mercadotecnia
4. Ciencias de la Comunicación
5. Comunicación Gráfica
6. Psicología General
7. Derecho
8. Ciencias Políticas
9. Relaciones Internacionales
10. Comercio Internacional

Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la universidad cuenta dentro de su planta docente con profesionales con el nivel educativo y los conocimientos necesarios para atender la matrícula inscrita. En este sentido, la capacitación constante del personal docente es parte de los compromisos asumidos por la institución.

Con el propósito de complementar su formación dentro de las aulas, se proporciona a las y los estudiantes de manera obligatoria, actividades extracurriculares, como talleres y conferencias.

## **Posgrados**

Acorde con los requerimientos de formación de recursos humanos para los ciertos sectores de la sociedad oaxaqueña, se cuenta con tres programas de posgrados de tipo profesionalizante:

1. Maestría en Comunicación Política y Organizacional
2. Maestría en Dirección de Proyectos Productivos
3. Maestría en Gobierno y Políticas Públicas Regionales

## **III. Marco metodológico**

El presente Modelo de Autoevaluación Institucional de la Universidad “José Vasconcelos” (MAIUJV) está sustentado en la Metodología de Marco Lógico (MML). Esta metodología está diseñada para apoyar a una organización en los procesos de planeación estratégica, seguimiento y control de objetivos y metas institucionales apoyándose en un conjunto de indicadores sistematizados a través de su herramienta principal: la Matriz de Indicadores por Resultados (MIR).

Surgida en la década de 1960, la MML ha sido promovida ampliamente durante las últimas dos décadas por agencias de cooperación internacional como la Agencia de Desarrollo de los Estados Unidos de América (USAID, por sus siglas en inglés), la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ, por sus siglas en alemán) y organismos como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Particularmente en América Latina ha tenido una significativa aceptación y aplicación en los últimos años en el sector público y las organizaciones de la sociedad civil por la efectividad que ha mostrado en la implementación de políticas públicas, programas y proyectos, en la evaluación de sus resultados y particularmente, en la retroalimentación que permite para la toma de decisiones desde el ámbito directivo.

Entre las principales ventajas de esta metodología, se destacan las siguientes:

- Presenta de forma clara y sencilla la lógica interna de un programa o proyecto y la de sus resultados.

- Propicia la coordinación de las áreas o personas involucradas en el programa o proyecto.
- Permite cierto grado de estandarización en el diseño y sistematización de las estrategias y acciones de las áreas de una organización.
- Genera información significativa para la ejecución, monitoreo y evaluación de las estrategias, acciones y resultados de un programa o proyecto.
- Su principal herramienta, la Matriz de Indicadores por Resultados (MIR), permite una perspectiva sintetizada de los objetivos y metas de una organización.

La MML se desarrolla a través de 4 fases que parten de un diagnóstico, como lo muestra la siguiente figura:

Figura 3. Etapas de la Metodología de Marco Lógico.



Fuente: Elaboración propia.

### **Diagnóstico.**

Punto de partida del proceso planteado por la MML, el diagnóstico sirve para obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre la organización, una problemática particular o un área de oportunidad sobre la que se desea aplicar la MML y que dará paso a la definición del problema.

Para el Modelo de Autoevaluación Institucional de la Universidad “José Vasconcelos” (MAIUJV), el diagnóstico se realizó mediante la revisión de estadísticas internas y la realización de 4 grupos focales con las diferentes áreas de la institución: Coordinación

Académica y de licenciaturas y posgrados, Servicios Escolares, Control Escolar, Admisiones, Comunicación Institucional y Tesorería.

El diagnóstico se orientó a los 5 ámbitos planteados por el Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES), ajustándose al orden siguiente:

- Las instituciones de educación superior
- La formación profesional de los estudiantes
- La profesionalización de la docencia
- Los programas educativos de TSU y licenciatura
- Los programas de investigación y posgrado

### **1. Definición del problema**

A partir de la información recabada en el diagnóstico, la primera etapa de la MML consiste en definir de manera clara, objetiva y concreta el o los problemas o áreas de oportunidad identificadas y hacia dónde se enfocarán acciones y estrategias. Para el MAIUJV se especificaron 5 problemas o áreas de oportunidad, una para cada ámbito establecido en el Marco General del SEAES

### **2. Análisis del problema**

La segunda etapa de la MML consiste en que, mediante un ejercicio de análisis participativo con las diferentes áreas de la organización, se identifican las causas primarias y secundarias de cada problema y sus respectivos efectos, para la construcción del “árbol de problemas”.

En el caso del MAIUJV, mediante reuniones de trabajo con el personal de las diferentes áreas de la universidad, se estructuraron 5 árboles de problemas con sus respectivas causas primarias y secundarias, así como sus efectos.

### **3. Análisis de objetivos**

La tercera etapa se enfoca en un proceso de planeación participativa en el que se definirá la situación futura a lograr y con ella solventar la problemática o aprovechar el área de oportunidad.

Lo anterior implica la definición de los fines, objetivos y medios (primarios y secundarios) que quedan estructurados en el “árbol de objetivos”, a partir del cual se definirán los indicadores que permitirán monitorear y hacer la autoevaluación institucional.

Para el MAIUJV se trabajó a través de reuniones con el personal de las diferentes áreas de la universidad para la integración de un “árbol de objetivos” para cada uno de los 5 ámbitos ya mencionados.

#### **4. Selección de alternativas**

La cuarta etapa del proceso consistió en analizar la cadena de medios – objetivos – y fines con el propósito de identificar los medios primarios y secundarios que tienen mayor factibilidad y pertinencia en su implementación.

Una vez seleccionadas las alternativas de medios primarios y secundarios, se procedió a integrar la Matriz de Indicadores por Resultados (MIR) en donde quedan especificados los indicadores cuantitativos y cualitativos que sustentarán el Modelo de Autoevaluación Institucional de la Universidad José Vasconcelos (MAIUJV).

Los elementos especificados en la MIR son:

- a) Resumen narrativo: se plasman los fines, objetivos y medios establecidos en el árbol de objetivos.
- b) Indicador: nombre con que se identificará el indicador.
- c) Definición: una breve descripción del aspecto que medirá cuantitativa o cualitativamente el indicador.
- d) Método de cálculo: en el caso de indicadores cuantitativos se especifica la fórmula de cálculo o bien, en caso de un indicador cualitativo, la forma en que se plasma la información.
- e) Frecuencia: la periodicidad con la que se estimará el indicador.
- f) Medios de verificación: las fuentes de información de donde se obtendrán los datos para la estimación del indicador.
- g) Línea base: se especifica, para el caso de indicadores cuantitativos, el valor inicial contra el que se irán contrastando periódicamente los avances del indicador.
- h) Supuestos: se especifican aquellas situaciones o factores que imposibilitarían la estimación del indicador o que afectaría su desempeño.

i) Elementos transversales: en función de la transversalidad de los criterios orientadores de la Política Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (PNEAES) en el Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES), se especifica si el indicador permite en su estimación, la incorporación de alguno de los 7 criterios orientadores.

## **IV. Autoevaluación institucional**

Durante el proceso de recopilación de la información, y como se ha mencionado en el punto anterior, con la aplicación del MAIUJV se realizaron entrevistas a través de grupos de enfoque. De esta manera, mediante un ejercicio reflexivo y crítico, las y los participantes analizaron e identificaron las problemáticas en los diferentes procesos de la institución, a la vez que propusieron una serie de alternativas de solución con el propósito de atender las áreas de oportunidad.

De acuerdo con los resultados de este ejercicio, se observa que si bien la universidad cumple y lleva a cabo las acciones con las cuales contribuyen y abonan para cumplir con la filosofía institucional, nuestra área de oportunidad se centra en gran medida en contar con información sistematizada, con la cual será posible medir nuestros avances en cada uno de los ámbitos y criterios transversales, establecidos en el Marco General del SEAES y en el anexo técnico de la convocatoria para esta autoevaluación.

Al no disponer de datos e información sistematizada de los últimos años que cumplan como referentes para establecer una línea base para medir nuestros avances, el presente ejercicio de autoevaluación resulta oportuno y pertinente para empezar a cuantificar nuestras metas institucionales y medirlas de acuerdo con los indicadores que proponemos al final del presente documento en la sección de anexos, donde establecemos los elementos transversales factibles de medir en cada indicador.

# Ámbitos

## **1. Las instituciones de educación superior (funciones académicas y de gestión)**

Con base en los planteamientos del SEAES, en este ámbito partimos sobre la base del “...análisis de las estructuras, estrategias y mecanismos de autoevaluación y mejora continua de la institución, así como de su grado de sistematicidad, participación e integralidad...” (Marco General del SEAES, p. 15).

Participar en la convocatoria de autoevaluación es nuestro punto de partida para llevar a cabo un diagnóstico institucional y analizar cada uno de los aspectos planteados en el párrafo anterior. De esta manera, podremos contar con una visión de conjunto para evaluar nuestros procesos, avances, áreas de oportunidad y, ante todo, plantear nuestros desafíos.

### **Contexto institucional**

Comparativamente con otras IES particulares con mayor presencia y proyección en la capital del estado, la Universidad “José Vasconcelos” de Oaxaca es una universidad pequeña en términos de la matrícula que atiende. Sin embargo, esto permite a la institución enfocarse en la calidad durante el proceso de formación de nuestros estudiantes.

Durante los años de vida de la universidad, se han realizado importantes contribuciones en los diferentes sectores de la sociedad oaxaqueña que dan cuenta de nuestras aportaciones, tanto en la formación de recursos humanos para atender diferentes necesidades, en la vinculación interinstitucional, así como participación en proyectos estratégicos, por ello, uno de nuestros desafíos inmediatos con la autoevaluación es medir nuestro grado de participación.

Cada una de las áreas, coordinaciones y departamentos administrativos realizan sus funciones con el propósito de cumplir con nuestra filosofía institucional. En este sentido, como organización estamos conscientes del deber de la autoevaluación y de ir mejorando continuamente en pro de la calidad educativa para lograr la excelencia.

Uno de los grandes desafíos de nuestra institución es recuperar su matrícula a los niveles de la prepandemia, toda vez que a raíz de la pandemia del Covid -19 el impacto en la disminución de estudiantes fue bastante significativo. En la siguiente tabla se presentan las cifras de los últimos cinco ciclos escolares en donde se aprecia una tendencia decreciente justo en el ciclo 2019-2020:

Histórico de la matrícula de los últimos cinco ciclos escolares y semestre 2023-Ene 2024

Sexo	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
	<b>652</b>	<b>605</b>	<b>519</b>	<b>454</b>	<b>407</b>
Hombres	No disponible	44.80%	43.30%	42.30%	40.70%
Mujeres	No disponible	55.20%	56.70%	57.70%	59.30%

Fuente. Control escolar de la Universidad José Vasconcelos de Oaxaca.

Sin duda, tenemos claro que el reto más importante de nuestra institución es recuperar su matrícula al menos a los niveles de la prepandemia.

Parte de los postulados de nuestra filosofía institucional es la equidad, inclusión, igualdad de oportunidades para estudiar en nuestra institución, sin distinción de sexo, condición social, cultural o preferencias. Para el caso específico de las mujeres, los resultados de nuestra matrícula lo reflejan con los porcentajes que han fluctuado desde el 55.20% hasta alcanzar el 59.30% durante el último semestre.

Otro de los valores que cumple nuestra institución es el de la responsabilidad social, esto por medio de las becas por colegiaturas otorgadas a nuestros estudiantes. Además de las becas por acuerdo de Reconocimiento Oficial de Estudios, se otorgan por convenio interinstitucional y por insuficiencia económica de los estudiantes. En los últimos cuatro ciclos escolares y el semestre recién concluido (agosto 2023-enero2024), un total de 513 estudiantes accedieron a uno de los tres tipos de becas, como se detalla en la tabla siguiente.

NO.	CICLO ESCOLAR	TOTAL DE BENEFICIARIOS				BECAS OTORGADAS
		HOMBRES		MUJERES		TOTALES
		NÚM	%	NÚM	%	
1	2019-2020	32	27.8	83	72.2	115
2	2020-2021	55	35.7	99	64.3	154
3	2021-2022	37	37.0	63	63.0	100
4	2022-2023	24	36.9	41	63.1	65
5	2023-2024	19	24.1	60	75.9	79
		<b>167</b>		<b>346</b>		<b>513</b>

Fuente. Control Escolar de la Universidad José Vasconcelos de Oaxaca

Con la aplicación del MAIUJV, donde de manera crítica y reflexiva cada una de las áreas académicas y administrativas involucradas han identificado áreas de oportunidad a atender, así como de sus causas, detalladas en el árbol de problemas, a nivel institucional planteamos un problema principal en el que se integran las aportaciones recogidas de la manera siguiente:

### **Áreas de oportunidad identificadas en la universidad para su funcionamiento óptimo como organización.**

Con la metodología aplicada en este ejercicio de autoevaluación hemos identificado las causas primarias y secundarias detalladas en seguida:

<b>CAUSAS</b>
<b>1. Comunicación organizacional.</b>
<i>1.1 Comunicación inadecuada de las decisiones estratégicas y operativas entre las áreas de la organización</i>
<i>1.2 Canales de comunicación incompletos para los procesos institucionales</i>
<i>1.3 Falta de seguimiento a acuerdos estratégicos.</i>
<i>1.4 Información incompleta proporcionada a nuestros diferentes públicos</i>
<b>2. Fallas en los procesos administrativos (en los tres niveles de la organización, estratégico, gerencial y operativo)</b>
<i>2.1 Manual de organización falta de actualización.</i>
<i>2.2 Inconsistencia, poca claridad y certeza en los procesos institucionales.</i>
<i>2.3 Duplicidad de mando en la toma de decisiones</i>
<i>2.4 Equipamiento tecnológico en proceso de desactualización</i>
<i>2.5 Insuficiente inducción formal a la empresa o al puesto</i>

<i>2.6 Personal insuficiente</i>
<i>2.7 Procesos de gestión de recursos materiales y financieros faltos de actualización.</i>
<b>3. Debilidad en la cultura organizacional</b>
<i>3.1 Actividades de integración del personal insuficientes</i>
<i>3.2 Debilidad en el sentido de pertenencia y fidelización del personal</i>
<i>3.3 Insatisfacción en el reconocimiento laboral</i>
<i>3.4 Incompleta atención en el servicio (interno y externo)</i>
<b>4. Planeación estratégica (derivado de la crisis del covid 19 la planeación organizacional adquirió un enfoque emergente y no ha transitado a uno estratégico)</b>
<i>4.1 Procesos de planeación incompletos, Plan Estratégico falto de actualización. estratégico de la institución</i>
<i>4.2 Información presupuestal insuficiente</i>
<i>4.3 Insuficiente formalización y socialización de los objetivos estratégicos</i>
<i>4.4 No hay un sistema de información para monitorear y evaluar resultados que fortalezca la toma de decisiones organización</i>

Como se ha explicado en el marco metodológico, mediante el análisis de estas causas identificamos a la vez los medios primarios y secundarios que tienen mayor factibilidad y pertinencia para su implementación como solución a los problemas analizados, teniendo como objetivo:

## **La universidad funciona de forma óptima a nivel organizacional**

Siendo los medios primarios y secundarios los siguientes.

<b>MEDIOS</b>
<b>1. Comunicación organizacional eficiente</b>
<i>1.1 Comunicación eficiente de las decisiones estratégicas y operativas en todos los niveles y áreas de la organización</i>
<i>1.2 Canales de comunicación claramente definidos acordes a los procesos institucionales.</i>
<i>1.3 Existe un seguimiento a acuerdos estratégicos sustentado en registros formalizados</i>
<i>1.4 La información está sistematizada de forma que puede socializarse según las necesidades de cada público</i>
<b>2. Existen procesos administrativos eficaces en todos los niveles de la organización</b>
<i>2.1 Existe un manual de organización que aporta claridad en funciones, líneas de autoridad y tramos de responsabilidad dentro de la organización</i>

<i>2.2 Existe un manual de procedimientos que aporta consistencia, claridad y certeza en los procesos institucionales</i>
<i>2.3 Existe certeza en la cadena de mando de la organización</i>
<i>2.4 Equipamiento tecnológico acorde a las necesidades de la institución</i>
<i>2.5 Existen procesos de inducción al puesto y a la empresa</i>
<i>2.6 El número de personal es el adecuado para el óptimo funcionamiento de la organización</i>
<i>2.7 Claridad en los procesos de gestión de recursos materiales y financieros para actividades institucionales</i>
<b>3. Se estimula y fortalece la cultura organizacional</b>
<i>3.1 Realización de actividades periódicas para la integración del personal</i>
<i>3.2 Se estimula el sentido de pertenencia y la fidelización del personal</i>
<i>3.3 Reconocimiento al personal de todas las áreas de la organización</i>
<i>3.4 Capacitación al personal en calidad y atención en el servicio</i>
<b>4. La planeación organizacional se realiza de forma estratégica</b>
<i>4.1 Uniformidad en los procesos de planeación de todas las áreas apegadas a un plan estratégico institucional</i>
<i>4.2 Comunicación oportuna del presupuesto disponible para las áreas de la organización</i>
<i>4.3 Los objetivos estratégicos están formalizados y son conocidos por todos los integrantes de la organización</i>
<i>4.4 Existe un sistema de información que refuerza la toma de decisiones de la organización</i>

A partir de estos medios primarios y secundarios de solución a las problemáticas, hemos considerado un conjunto de indicadores que eventualmente serían factibles de implementar para medir el grado de avance en la aplicación de los medios de solución y del logro de nuestros objetivos de mejora continua para dar cauce al cumplimiento de nuestra filosofía institucional. Como indicador objetivo se plantea:

### **% de evaluaciones favorables en el rubro administrativo por parte del estudiantado y planta docente**

Como indicadores primarios y secundarios los siguientes:

<b>INDICADORES</b>
<b>% de evaluaciones favorables en el rubro de comunicación por parte del personal administrativo</b>
No. de memorándums digitales enviados
Tasa de actualización de manual de organización (No. De años desde la última actualización - No. Óptimo de años de actualización)

No. de acuerdos estratégicos en seguimiento / No. de acuerdos totales
<b>% de evaluaciones favorables en el rubro de procesos administrativos por parte del personal administrativo</b>
Tasa de actualización de manual de organización (No. De años desde última actualización - No. Óptimo de años de actualización)
Tasa de actualización de manual de procedimientos (No. De años desde última actualización - No. Óptimo de años de actualización)
No. de equipos en proceso de desactualización / No. total de equipos renovados
No. de procesos de inducción a nuevo personal admvo. / No. de personas de nuevo ingreso
<b>Grado de identidad del personal administrativo</b>
No. de actividades de integración realizadas / No. de actividades de integración programadas
No. de acciones de fidelización realizadas / No. de actividades de fidelización programadas
% de personal capacitado en temas de calidad en el servicio
<b>% de opiniones favorables respecto al proceso de planeación estratégica por el personal administrativo</b>
No. de áreas con planes de trabajo anuales / No. total de áreas
No. de reuniones de planeación y seguimiento realizadas / No. de reuniones de planeación y seguimiento programadas
No. de indicadores evaluados / No. de indicadores totales

En este proceso cuya finalidad es el logro de los objetivos de la institución, la aplicación del MAIUJV nos permitirá atender paulatinamente las problemáticas por los medios primarios y secundarios, midiendo los avances mediante los indicadores estratégicos.

En la medida en que logremos avanzar en el grado de sistematización de nuestros procesos atendiendo las funciones sustantivas que como institución de educación superior debemos dar cumplimiento, estaremos también avanzando hacia el cumplimiento de nuestra misión y visión.

Como parte del desafío institucional se encuentra la realización de estudios de prospectiva para analizar los escenarios futuros y así replantear objetivos estratégicos para atender las funciones sustantivas de docencia, investigación, desarrollo científico y tecnológico, y, extensión y difusión de la cultura, a través de un programa de desarrollo institucional. Dentro de los objetivos estratégicos debemos de considerar los estudios de calidad y pertinencia para nuevos programas educativos de licenciatura y posgrados con base en las necesidades, contextos culturales y tendencias, atendiendo los criterios transversales

señalados en el Marco General del SEAES y con el diseño e implementación de planes y programas con modelos innovadores.

## **2. La formación profesional de los estudiantes**

Se aborda el presente ámbito en función del punto 3.1.2 del Marco General del SEAES donde señala: “El ámbito de la formación profesional sitúa a los estudiantes en el centro del proceso educativo en concordancia con lo establecido por la LGES en sus artículos 7, 8, 9 y 60. Es el ámbito donde se revisará la mejora continua de su formación, su desarrollo humano integral y el máximo logro de los aprendizajes.” (Marco General del SEAES, p.17), promueve la materialización de los postulados del artículo 7 de la Ley General de Educación Superior: “La educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes...”

Sobre el particular, el mismo artículo de la citada ley plantea como fundamentos los aspectos que se deben considerar: formación del pensamiento crítico a partir de la libertad, el análisis, la reflexión, la comprensión, el diálogo, la argumentación, la conciencia histórica, el conocimiento de las ciencias y humanidades, los resultados del progreso científico y tecnológico. De la misma manera, a través de la consolidación de la identidad, el sentido de pertenencia y el respeto desde la interculturalidad, convivencia armónica entre personas y comunidades en el marco de la inclusión social; así como de un diálogo continuo entre las humanidades, las artes, la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación; considerando el fortalecimiento del tejido social y la responsabilidad ciudadana para prevenir y erradicar la corrupción, a través del fomento de los valores como la honestidad, la integridad, la justicia, la igualdad; construcción de relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos; combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres; el respeto y cuidado del medio ambiente, con la constante orientación hacia la sostenibilidad; formación en habilidades digitales y el uso responsable de las tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital y, el desarrollo de habilidades socioemocionales, entre otros, que permitan adquirir y generar conocimientos. (Ley General de Educación Superior, art. 7.).

Tomando en cuenta que este es el primer paso para la autoevaluación institucional y que no se cuenta con un determinado grado de sistematización para el análisis de los distintos

ámbitos, el mecanismo de evaluación adoptado, el MAIUJV, permitirá que en una segunda evaluación dispongamos de información suficiente y cuantificable para medir nuestros avances.

De los programas educativos ofertados por la Universidad “José Vasconcelos” de Oaxaca, los perfiles de egreso mantienen coherencia con los campos laborales, esto porque son el resultado de un proceso de estudios de mercado que derivaron en planteamientos bajo criterios de calidad y pertinencia para la implementación de cada programa educativo, donde se consideraron áreas de influencia inmediatas de aplicabilidad de la nueva carrera, con la elaboración de estudios microrregionales y contexto macrorregionales, analizando los requerimientos profesionales de los sectores productivo, social y público.

Tanto los estudios de factibilidad (calidad y pertinencia), como los planes y programas de estudio se han sujetado al marco normativo de la autoridad educativa local. Como parte del procedimiento para la obtención del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), a la Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior en el Estado de Oaxaca (COEPES-Oaxaca), le corresponde revisar, validar y emitir una opinión de pertinencia por cada propuesta educativa. Con el propósito de asegurar la calidad y pertinencia, y como parte del procedimiento, la COEPES-Oaxaca emite su opinión, previo dictamen de grupos técnicos de expertos (según el área de conocimiento que se trate) donde intervienen representantes de diferentes IES (públicas y particulares) del estado, también del sector público, productivo y social. A través de este mecanismo se enriquece la propuesta en todos sus aspectos a través de las observaciones y aportaciones vertidas de manera colegiada. Las observaciones son atendidas por los solicitantes hasta la finalización del procedimiento de la opinión de pertinencia.

Los mapas curriculares se encuentran en función de la propuesta de la propia institución a partir del análisis de nuestros contextos culturales, sociales, económicos, políticos y tendencias nacionales e internacionales, atendiendo los conocimientos históricos, la responsabilidad social y la innovación en varios los sentidos. Sin embargo, consideramos la necesidad de la actualización de nuestros programas educativos vigentes.

Actualmente, como parte del modelo de enseñanza-aprendizaje se aplica el Aprendizaje Basado en Problemas o Proyectos (ABP), con ello, las y los estudiantes fortalecen sus

conocimientos con proyectos relacionados con los temarios, permitiéndoles desarrollar sus habilidades para el campo laboral conforme sus respectivos perfiles según el programa de estudio cursado.

Uno de los retos que debe atender nuestra institución es la implementación de un sistema de seguimiento de egresados. Hasta el momento con los datos disponibles de los últimos cuatro ciclos escolares contamos con el total de egresados, titulados, el total de quienes cursaron o cursan una maestría; así como el de quienes se encuentran laborando, como se detalla en la tabla siguiente:

Datos de egresados de la Universidad José Vasconcelos en los últimos cuatro ciclos escolares

CICLO ESCOLAR	TOTAL DE EGRESADOS	TOTAL DE TITULADOS	CURSANDO ALGUNA MAESTRÍA			TRABAJANDO		
			HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2019-2020	135	120	21	30	51	21	30	51
2020-2021	129	95	21	23	44	21	23	44
2021-2022	137	89	33	40	73	33	40	73
2022-2023	105	165	11	13	24	11	13	24

Fuente. Control escolar de la Universidad José Vasconcelos de Oaxaca.

A través de nuestro modelo de autoevaluación, para este ámbito se plantea el problema principal siguiente con sus correspondientes causas primarias y secundarias:

### **El estudiantado de la universidad presenta problemas en su proceso de formación profesional integral**

<b>CAUSAS</b>
1. Las actividades de profesionalización y vinculación laboral se realizan sin planificación ni seguimiento.
<i>1.1. Las actividades de profesionalización se planean de forma diversificada y poco eficiente desde las coordinaciones.</i>
<i>1.2. No hay diversificación en la naturaleza de los convenios de vinculación institucional, concentrándose principalmente en servicio social y prácticas profesionales.</i>
<i>1.3. No hay un proceso de evaluación de impacto del servicio social y prácticas profesionales del estudiantado.</i>
2. El estudiantado presenta una pérdida gradual del interés en su proceso formativo.

2.1. <i>Bajo nivel de autonomía e independencia personal por parte del estudiantado.</i>
2.2. <i>Falta de asertividad en la elección de la licenciatura por parte del estudiantado.</i>
2.3. <i>Formación previa deficiente en habilidades básicas</i>
2.4. <i>Planes de estudio desactualizados y que resultan poco atractivos.</i>
2.5. <i>Hay un bajo sentido de identidad y pertenencia en el estudiantado.</i>
2.6. <i>Procesos de comunicación limitados y deficientes hacia el estudiantado.</i>
2.7. <i>Procesos admvos. poco claros, inconsistentes, complejos y extenuantes.</i>
2.8. <i>Desestimación de iniciativas estudiantiles.</i>
3. <i>Existen deficiencias en la operación del modelo educativo.</i>
3.1. <i>Existe una inducción ineficiente de estudiantado y planta docente al modelo ABP.</i>
3.2. <i>Existe rechazo del estudiantado al modelo de Aula invertida.</i>
3.3. <i>No hay un esquema homogéneo de seguimiento a ABPs por parte de las coordinaciones.</i>
3.4. <i>La infraestructura de TIC's es obsoleta y deficiente.</i>
4. <i>Existe poca proyección externa de los liderazgos estudiantiles.</i>
4.1. <i>Los canales de difusión de casos de éxito son principalmente internos.</i>
5. <i>No hay seguimiento a egresados.</i>
5.1. <i>La función de seguimiento a egresados no está asignada de forma específica a un área.</i>
5.2. <i>No hay un programa de seguimiento a egresados.</i>
6. <i>No se ha consolidado el área de educación continua</i>
6.1. <i>No se han identificado necesidades de capacitación y formación profesional al interior de la comunidad universitaria.</i>
6.2. <i>No se han identificado necesidades de capacitación y formación profesional en el mercado laboral.</i>
6.3. <i>Falta personal que desempeñe las funciones exclusivas de educación continua.</i>

Con la finalidad de atender el problema principal con sus respectivas causas, se ha diseñado un objetivo factible de implementar con sus correspondientes medios primarios y secundarios.

## **El estudiantado de la universidad logra una formación profesional integral de excelencia**

<b>MEDIOS</b>
1. Las actividades de profesionalización y vinculación laboral se realizan mediante una adecuada planeación y seguimiento
<i>1.1. Las actividades de profesionalización y vinculación se planean de forma oportuna y ordenada a través de un programa de trabajo y una persona responsable.</i>
<i>1.2.1. Se diversifica la naturaleza de los convenios de vinculación.</i>
<i>1.2.2. Se retoma la implementación de una bolsa de trabajo</i>
<i>1.3. Se implementa un proceso de evaluación al servicio social y prácticas profesionales apoyado en TIC's</i>
2. El estudiantado mantiene e incrementa su nivel de interés en su proceso formativo.
<i>2.1. Se identifican y atienden casos de estudiantes con riesgo de deserción por falta de autonomía e independencia y se les da seguimiento.</i>
<i>2.2.1. Se diversifican y mejoran las estrategias de orientación vocacional a potenciales estudiantes.</i>
<i>2.2.1. Se establece un sistema de monitoreo a estudiantes de nuevo ingreso.</i>
<i>2.3. Se diseñan e implementan estrategias de nivelación de habilidades básicas a estudiantes de nuevo ingreso, apoyados en TIC's.</i>
<i>2.4.1. Los planes de estudios se actualizan periódicamente</i>
<i>2.4.2. Se realizan evaluaciones sumativas de los planes de estudio.</i>
<i>2.5.1. Se realiza periódicamente un análisis de identidad del estudiantado.</i>
<i>2.5.2. Se implementa acciones a través de un plan de fidelización del alumnado</i>
<i>2.6.1. Se capacita al personal en calidad en el servicio</i>
<i>2.6.2. Se elabora una guía práctica de procedimientos para el alumnado.</i>
<i>2.7.1. Se revisa y actualiza el reglamento interno.</i>
<i>2.7.2. Se revisa y actualiza el manual de organización.</i>
<i>2.7.3. Se revisa y actualiza el manual de procedimientos.</i>
<i>2.8. Se implementa una estrategia al inicio de cada semestre para captación y análisis de iniciativas estudiantiles.</i>
3. El modelo educativo tiene un alto grado de aceptación y un funcionamiento óptimo
<i>3.1. Se implementan esquemas de capacitación a docentes y estudiantes en el uso del ABP apoyado en TIC's</i>

3.2. <i>Se implementan esquemas de inducción y sensibilización a estudiantes en el modelo de Aula Invertida</i>
3.3. <i>Se implementa una estrategia coordinada de seguimiento a ABPs por parte de las coordinaciones.</i>
3.4. <i>Se incrementa la inversión en TIC's para actualización y renovación de infraestructura.</i>
4. Existe una amplia proyección externa de los liderazgos estudiantiles
4.1. <i>Se diversifican los canales de difusión y se plantean estrategias mediante un Plan estratégico de comunicación de manera semestral.</i>
4.2. <i>Se diversifican convenios de colaboración con medios de comunicación.</i>
5. Existe un oportuno seguimiento a egresados.
5.1. <i>La función de seguimiento a egresados está debidamente asignada e identificada a un área específica.</i>
5.2. <i>Se implementa un programa de seguimiento a egresados.</i>
6. El área de educación continua se consolida y crece.
6.1. <i>Se realiza un estudio interno para identificar oportunidades de ejercicios de capacitación y formación profesional al interior de la comunidad universitaria.</i>
6.2. <i>Se realiza un estudio para identificar oportunidades de ejercicios de capacitación y formación profesional en sectores estratégicos.</i>
6.3. <i>Se cuenta con personal que desempeñe las funciones exclusivas de educación continua.</i>

Derivado de lo anterior, se han considerado una serie de indicadores probables para medir los avances en la implementación de las mejoras en los diferentes procesos. El indicador planteado como objetivo y sus correspondientes indicadores primarios y secundarios, es el siguiente:

### **% de Evaluación favorable en Estudio de empleadores**

<b>INDICADORES</b>
% de Evaluación favorable del estudiantado en acciones de profesionalización y vinculación institucional
No. De actividades de profesionalización y vinculación realizadas / No. De actividades programadas
No. De convenios por tipo de vinculación.
Tasa de colocación en bolsa de trabajo
% de ejercicios de SS y PP evaluados y % de satisfacción de prestadores de SS y PP
% de satisfacción favorable del estudiantado en su proceso formativo
No. De estudiantes atendidos / No. Estudiantes identificados

No. Acciones de orientación realizadas / No. Acciones de orientación programadas
No. Estudiantes de NI con seguimiento / No. Total de estudiantes de NI
No. De estudiantes con DF que cursaron nivelación / No. De estudiantes con DF
No. De planes de estudio actualizados conforme a normatividad.
No. De reuniones de evaluación sumativa / No. De licenciaturas.
No. Estudiantes encuestados en EI / No. Total de estudiantes
No. De acciones de fidelización realizadas / No. De acciones de fidelización programadas.
% de personal capacitado en temas de calidad en el servicio
No. De guías prácticas digitales entregadas / No. de estudiantes
Tasa de actualización de reglamento interno (No. De años desde última actualización - No. Óptimo de años de actualización)
Tasa de actualización de manual de organización (No. De años desde última actualización - No. Óptimo de años de actualización)
Tasa de actualización de manual de procedimientos (No. De años desde última actualización - No. Óptimo de años de actualización)
No. De iniciativas implementadas / No. De iniciativas captadas al inicio de semestre
% de opiniones favorables en evaluación estudiantil y docente al semestre / año
No. De docentes que han tomado capacitación ABP / No. Total de docentes No. De estudiantes que han tomado capacitación ABP / No. Total de estudiantes
No. De estudiantes inducidos al modelo de Aula Invertida / No. Estudiantes de nuevo ingreso
No. De ABP monitoreados / Total de ABP
No. De equipos obsoletos / No. Total de equipos
% de posicionamiento institucional entre empleadores
No. De acciones de comunicación estratégica realizadas / No. De acciones de comunicación estratégica planeadas
No. De convenios de colaboración con medios suscritos o actualizados en el periodo.
% opiniones favorables de egresados en atención post-egreso
No. de acciones de seguimiento (por tipo) realizadas / No. de acciones de seguimiento (por tipo) programadas
No. de ejercicios de educación continua realizados / No. de ejercicios de educación continua programados
No. de personas capacitadas o formadas / No. de personas estimadas en capacitación o formación
No. de ejercicios de EC identificados en comunidad universitaria / No. de ejercicios de EC
No. de ejercicios de EC identificados en mercado laboral / No. de ejercicios de EC

### 3. La profesionalización de la docencia

En función del lineamiento cuarto, conceptualización XIX, se entiende por **Profesionalización de la docencia** como:

El conjunto de procesos que desarrollan las capacidades, la identidad y el reconocimiento que requieren las personas para hacerse cargo de realizar actividades de enseñanza y educativas en general, con el alto grado de responsabilidad, complejidad y atención especializada que estas requieren. La profesionalización depende de los procesos formativos de diverso tipo que permiten adquirir y mejorar en forma continua los saberes, las habilidades, las disposiciones y los principios éticos, entre otros. Además de la práctica reflexiva, la experiencia y la trayectoria profesional; de la participación en espacios colectivos como colegios, asociaciones o academias; de los factores del contexto institucional, tales como los programas de apoyo, los mecanismos de ingreso y permanencia, los tipos de contratación, la distribución del trabajo académico, las prestaciones laborales y las condiciones de trabajo; y de los factores sociales más amplios como el valor y función social y económica que diversos actores reconocen a la profesión docente. (Lineamientos, SEAES, p. 8)

Con el propósito de contar con una planta docente de calidad, la institución sigue un riguroso proceso de selección aplicando los siguientes puntos:

1. Revisión de propuestas por asignatura
2. Revisión curricular para determinar perfiles y experiencia docente
3. Clase muestra
4. Examen psicométrico
5. Entrevista

Durante el semestre recién concluido (agosto 2023-enero 2024), el total de nuestros docentes fue de 129 profesores: 77 hombres y 52 mujeres. Del total, seis profesores impartieron clases en los niveles de licenciatura y posgrado; por su parte, nueve lo hicieron exclusivamente en posgrado. Respecto al nivel de estudios de los docentes, 69 cuenta con estudios de posgrados, lo que representa un 54.4%, de estos, 58 tienen nivel de maestría y 11 de doctorado. Otros continúan su proceso de formación cursando una maestría o en proceso de titulación de la misma.

Por lo que corresponde a la modalidad de contratación, es mediante el pago por horas clase, es decir, a cada docente se le retribuye económicamente con base en el número de horas frente al grupo, aplicación de exámenes y/o evaluación de proyectos de ABP. Existe una tabulación diferenciada de pagos según el nivel (licenciatura y posgrado) en que se imparten las clases.

Un aspecto importante considerado por la institución es estimular a los docentes para que continúen con su formación académica, por ello, a mayor grado de estudios mayor es la retribución por hora clase, en ambos niveles. Esta estrategia ha rendido frutos con el consiguiente aumento de docentes con niveles de posgrado, no obstante, consideramos necesario diseñar nuevas estrategias en aras de consolidar un cuerpo docente, con excelencia y sentido de pertenencia con nuestra filosofía organizacional.

Con el propósito de asegurar la calidad de la enseñanza-aprendizaje, la universidad capacita en cada semestre a los docentes sobre herramientas metodológicas, manejo de emociones, modelos de enseñanza-aprendizaje, innovaciones y herramientas tecnológicas y digitales relacionadas con la práctica docente. Entre los cursos a mencionarse se encuentran aquellos relacionados con el desarrollo del Aprendizaje Basado en Problemas o Proyectos (ABP), el uso adecuado de normas de citación académica, los aprendizajes lúdicos y didácticos, situaciones de manejos de emociones y grupos, planeación didáctica y uso de herramientas digitales para la enseñanza.

Consideramos como buenas prácticas las evaluaciones del ABP, porque permiten el desarrollo de habilidades del estudiantado e impulsa el vínculo con las necesidades de la sociedad. Se pretende que los proyectos de ABP se realicen precisamente mediante la vinculación entre las diferentes asignaturas, por lo tanto, los docentes se coordinan y diseñan los mecanismos para su implementación y evaluación, involucrando incluso a actores e instituciones de los sectores que correspondan. En este mismo sentido, se impulsa la aplicación en aula de la experiencia de los docentes según sus respectivos ámbitos profesionales, de tal manera que los estudiantes al egresar cuenten con conocimientos para insertarse en el mercado laboral.

Por otro lado, para garantizar la calidad de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes, nuestra institución lleva a cabo un ejercicio de evaluación de mejora de la práctica docente,

mediante un instrumento de evaluación individual bajo la escala de Likert, organizado en cuatro dimensiones con cinco categorías cada una, donde el alumnado evalúa a cada docente. El instrumento es el que se presenta en seguida bajo un escenario de evaluación óptima:

## INSTRUMENTO BAJO LA ESCALA DE LIKERT

### DIMENSIÓN 1. REGLAS Y NORMAS

- 1.- Llega y se retira de clase, respetando el horario oficial de la asignatura
- 2.- Respeto los lineamientos de asistencia, retardo y falta para la toma de lista en su clase.
- 3.- Usa los medios institucionales para comunicarse con el alumnado (correo, chat y suite de google).
- 4.- Da a conocer la planificación semestral de su materia.
- 5.- Pone completa atención y procura el buen desarrollo de la clase.

### DIMENSIÓN 2. DOMINIO DE LA ASIGNATURA

- 6.- Explica de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.
- 7.- Aplica dinámicas que permiten la mejor comprensión de los temas
- 8.- Da a conocer a los(as) autores(as) y teóricos(as) a los que recurre para explicar los temas
- 9.- Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de su asignatura
- 10.- Relaciona contenidos de la asignatura con problemáticas a nivel local, regional u otro.

### DIMENSIÓN 3. AMBIENTE DE APRENDIZAJE

- 11.- Muestra tolerancia hacia las dudas que se exponen en clase.
- 12.- Mantiene el respeto ante el grupo (uso de lenguaje y comportamiento adecuados).
- 13.- Propicia la participación activa para mejor comprensión de los temas.
- 14.- Escucha y toma en cuenta las opiniones del estudiantado.
- 15.- Recurre a la motivación para que el alumnado se siga esmerando en su aprendizaje.

### DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN

- 16.- Da a conocer los criterios de evaluación de cada ejercicio o tarea
- 17.- Revisa los trabajos y señala los errores, para ser corregidos antes de ser calificados.
- 18.- Registra el puntaje y calificaciones de unidad en la plataforma de SAEKO en tiempo y forma.
- 19.- Aclara las dudas sobre la asignación de puntaje.
- 20.- El ejercicio ABP o proyecto final, tiene vinculación y relevancia en tu formación profesional.

	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4					PROMEDIO GENERAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PROMEDIO POR CATEGORÍA	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	<b>5.0</b>
PROMEDIO POR DIMENSIÓN	5.0					5.0					5.0					5.0					
COMENTARIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una excelente docente, siempre resuelve mis dudas y da muy bien su clase</li> <li>• La mejor docente en todo aspecto académico, esperando a que nos dé en otro semestre.</li> </ul>																				

NOTA: El promedio por categoría es el que nos indica en qué debemos poner especial atención:

- De 4.6 a 5 es señal de que el trabajo realizado (respecto a ese rubro) está cubriendo las expectativas del alumnado;
- De 3.6 al 4.5 significa que es aceptable, pero debemos estar pendientes para cumplir con las responsabilidades y obligaciones de la práctica docente;
- De 2.6 al 3.5 es un puntaje preventivo, por lo que habrá mayor participación desde las coordinaciones, para que se cumplan las responsabilidades y obligaciones de la docencia;
- De 1 al 2.5 se considera un aspecto no cumplido, indica que la percepción proyectada no es benéfica ni para el docente ni para la institución.

Con nuestro modelo de autoevaluación, de forma participativa y reflexiva, consideramos que la mejora continua en este ámbito es necesaria, para hemos identificado y planteado un problema principal con sus correspondientes causas primarias y secundarios:

## **La universidad no ha logrado consolidar un cuerpo docente de excelencia y apegado a la filosofía universitaria con sentido de pertenencia**

<b>CAUSAS</b>	
1. No hay uniformidad docente en habilidades pedagógicas, experiencia profesional y actualización de conocimientos específicos	
<i>1.1 No hay eficiencia en el proceso de capacitación docente en habilidades pedagógicas, (ABP, estrategias didácticas, TICCADS)</i>	
<i>1.2 No hay estrategias ni estímulos a la profesionalización docente</i>	
<i>1.3 El proceso de evaluación está desfasado y no aprovecha las plataformas tecnológicas disponibles</i>	
<i>1.4 Falta la figura de Coordinador Académico</i>	
2. Disminución en el nivel de identidad, pertenencia y permanencia en la planta docente	
<i>2.1 Baja atracción de talento docente por condiciones poco atractivas. (tabulador, número de horas, horarios disponibles)</i>	
<i>2.2 Rotación docente por condiciones poco atractivas (tabulador, número de horas, horarios, procesos administrativos)</i>	
<i>2.3 No hay una estrategia de fidelización docentes</i>	
<i>2.4 Falta la figura de Coordinador Académico</i>	
<i>2.5 No hay esquemas de contratación atractivos para docentes (medio tiempo, tiempo completo, investigación)</i>	

Con la finalidad de que el problema y sus causas sean atendidas, planteamos el siguiente objetivo con sus respectivos medios primarios y secundarios como pertinentes de ser implementados.

## La universidad cuenta con un cuerpo docente de excelencia apegado a la filosofía universitaria y con sentido de pertenencia

MEDIOS
1. Existe uniformidad docente en habilidades pedagógicas, experiencia profesional y actualización de conocimientos específicos
<i>1.1 Hay eficiencia en el proceso de capacitación docente derivado de una correcta programación y aprovechamiento de las TIC's</i>
<i>1.3 Se implementa un proceso de evaluación a docentes eficiente y oportuno apoyado en las TIC's</i>
<i>1.4 Existe la figura de Coordinador Académico</i>
2. Existe identidad, pertenencia y permanencia de la planta docente
Nota: No se consideró para los indicadores
<i>2.2.1 Se realiza el monitoreo de rotación docente y sus causas</i>
<i>2.2.2 Revisión de los términos de contratación / Estrategia de actualización de tabulador docente</i>
<i>2.3.1. Creación e Implementación de un plan de fidelización docente</i>
<i>2.4 Existe la figura de Coordinador Académico</i>

A partir de la problemática y las causas planteadas en la tabla anterior, se han diseñado tres indicadores objetivo, con sus respectivos indicadores primarios y secundarios, como aparecen en seguido:

- 1. Tasa de retención docente:  $(N^{\circ} \text{ de profesores que renuevan asignación de materias} / N^{\circ} \text{ total de profesores}) * 100$**
- 2. Nivel de satisfacción con la planta docente: % de evaluaciones favorables por rubro por parte de estudiantes.**
- 3. Promedio de servicio docente: Total de ciclos escolares de servicio de todos los profesores en la institución/número total de profesores.**

INDICADORES
Satisfacción estudiantil: % de evaluaciones favorables en aspectos pedagógicos por el estudiantado
Años de experiencia docente: Total de años de experiencia laboral en la materia o en el campo de estudio relacionado.

Tasa de participación en capacitación docente: Número de docentes que participaron en la capacitación/el total de la plantilla docente
Índice de satisfacción docente: % de evaluaciones favorables de la capacitación por docentes
Índice de efectividad del proceso de evaluación docente: Número total de docentes evaluados/total de docentes en un periodo escolar específico
Tasa de retroalimentación: No. de docentes a quienes se dio retroalimentación de su evaluación / No. total de docentes
Relación de los recursos utilizados para la evaluación
Nivel de satisfacción de planta docente: % evaluaciones favorables en rubros de estudio de satisfacción docente.
Tasa de participación docente: Número de docentes que participaron en eventos institucionales/ Número total de docentes
Tasa de rotación docente: No. de docentes del semestre anterior que se retiraron antes de finalizarlo o que no renuevan asignación de materias / No. total de docentes del semestre anterior.
Grado de actualización de los términos de contratación (No. De años desde última actualización - No. Óptimo de años de actualización)
Grado de actualización de tabulador docente (No. De años desde última actualización - No. Óptimo de años de actualización)
Nivel de fidelización docente: Frecuencia de opiniones favorables respecto al sentido de identidad y pertenencia en el estudio de satisfacción de la planta docente.
Tasa de acciones de fidelización docente: No. de acciones de fidelización realizadas / No. de acciones de fidelización programadas

En concordancia con lo que establece la normatividad vigente, nuestro reto será medir el grado de cumplimiento de los criterios transversales, cuyo planteamiento se incluirá en los indicadores finales.

#### **4. Los programas educativos de licenciatura**

Con base en el Marco General del SEAES: “El ámbito de los programas educativos de TSU, de PA y licenciatura tiene como propósito evaluar el conjunto de factores que incide en la formación de los estudiantes y el máximo logro de los aprendizajes esperados en la LGES, con énfasis en: el currículum, las trayectorias escolares desde los puntos de vista cualitativo y cuantitativo, y las condiciones de operación del programa. (Marco General del SEAES, p. 20)

Desde un inicio, la institución se esforzó porque los perfiles de egreso de los programas educativos mantuvieran coherencia con los campos laborales, considerando que derivan de estudios de mercado desde la perspectiva de calidad y pertinencia, con base en la zona

de influencia inmediata de aplicabilidad de cada carrera, según nuestro marco estatal. Para ello se analizaron los distintos escenarios a partir de la pregunta general ¿Cómo los futuros profesionistas intervendrían con sus conocimientos en la atención de los diversos requerimientos del sector productivo, cultural, social y público, según los diferentes contextos del estado y de la región de los Valles Centrales como área de impacto inmediato?

En razón de lo anterior, es pertinente señalar la matrícula atendida en cada programa educativo durante los últimos cinco ciclos escolares. En la tabla siguiente se detalla la matrícula que presentado cada una de las carreras ofertadas en los últimos cinco ciclos escolares. Es pertinente señalar la ausencia de demanda de tres programas educativos: Ciencias de la Educación, Economía y Gobierno y Administración Pública.

Histórico de la matrícula de los últimos cinco ciclos escolares

PROGRAMA EDUCATIVO	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	42	31	18	21	9
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	118	117	95	72	66
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	23	12	8	8	0
LICENCIATURA EN CIENCIAS POLÍTICAS	44	40	32	18	20
LICENCIATURA EN COMERCIO INTERNACIONAL	32	36	31	24	15
LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN GRÁFICA	59	51	43	38	46
LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA	26	34	30	19	11
LICENCIATURA EN DERECHO	94	86	68	64	52
LICENCIATURA EN ECONOMÍA	15	10	9	5	0
LICENCIATURA EN GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	19	18	8	8	0
LICENCIATURA EN MERCADOTECNIA	56	51	63	63	72
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA GENERAL	79	76	61	61	68
LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES	45	43	53	53	48
<b>Total</b>	<b>652</b>	<b>605</b>	<b>519</b>	<b>454</b>	<b>407</b>
Hombres	nd	44.80%	43.30%	42.30%	40.70%
Mujeres	nd	55.20%	56.70%	57.70%	59.30%

Fuente: Control Escolar de la Universidad “José Vasconcelos” de Oaxaca.

Como se mencionado con anterioridad, para la implementación de cada una de estas carreras, tanto los estudios de calidad y pertinencia, como los planes y programas de estudio se sujetaron en su momento al marco normativo local. Para asegurar la calidad y pertinencia, como parte del proceso para la obtención del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), a la COEPES-Oaxaca le correspondió revisar, validar y emitir una opinión de pertinencia por cada propuesta educativa, por lo que nuestra oferta cuenta con la aprobación de dicha instancia técnica.

Es importante recalcar la opinión de la COEPES-Oaxaca bajo fundamentos de pertinencia emitidos por grupos técnicos, con participación de expertos de diferentes áreas de conocimiento de las propias IES (públicas y particulares) del estado, intervención de representantes del sector público, productivo y social. A través de este mecanismo se enriquece la propuesta en todos sus aspectos porque los expertos emiten sus observaciones desde diferentes enfoques y la institución proponente tiene la opción de realizar ajustes y adecuaciones tanto al estudio de factibilidad como al mapa curricular.

Los mapas curriculares se encuentran en función de la propuesta de la propia institución desde el análisis de nuestros contextos culturales, sociales, económicos, políticos y tendencias nacionales e internacionales, atendiendo los conocimientos históricos, la inclusión, la equidad, la responsabilidad social y la innovación.

Por los tiempos transcurridos, consideramos que nuestros desafíos actuales se centrarán en la actualización de cada uno de los programas en concordancia con el marco normativo estatal y federal, con enfoque en la atención y medición de los criterios transversales.

En este ámbito, es importante destacar algunos datos relacionados con los egresados y titulados en los últimos cinco ciclos escolares, con un total acumulado de 506 egresados y 469 titulados. Es importante aclarar que este último dato representa el número de egresados que lograron titularse en el ciclo escolar respectivo, aunque hayan egresado con anterioridad.

Egresados y titulados en los últimos cinco ciclos escolares

CICLO ESCOLAR	TOTAL DE EGRESADOS	TOTAL DE TITULADOS
<b>2019-2020</b>	135	120
<b>2020-2021</b>	129	95
<b>2021-2022</b>	137	89
<b>2022-2023</b>	105	165
<b>TOTAL</b>	<b>506</b>	<b>469</b>

Fuente. Control escolar de la Universidad “José Vasconcelos” de Oaxaca

Si bien lo referido en este ámbito nos refiere a las aportaciones de la universidad a la demanda educativa en su contexto, como ya se ha mencionado, el desafío más importante que enfrenta la institución para que sea sostenible es la recuperación de su matrícula al menos a los niveles de la prepandemia.

Con nuestro modelo de autoevaluación institucional, hemos trazado la disminución de la matrícula total como problema principal, la cual se enuncia en seguida con sus correspondientes causas primarias y secundarias.

**Derivado de la crisis del covid 19 la universidad no ha recuperado su nivel óptimo de matrícula y los esfuerzos hasta el momento no han sido suficientes para lograr un crecimiento sostenido**

CAUSAS	
1. Ha habido un aumento en la deserción escolar y la eficiencia terminal se ha estancado.	
1.1. <i>Planes de estudio en proceso de desactualización y poco atractivos para el estudiantado</i>	<input type="checkbox"/>
1.2. <i>Baja asertividad en la elección de la licenciatura.</i>	<input type="checkbox"/>
1.3. <i>Dificultades económicas de estudiantes para costear estudios</i>	
1.4. <i>Formación previa deficiente en el estudiantado</i>	
1.5. <i>Aumento en la oferta educativa y baja explotación de factores diferenciadores: planes de estudio, tiempos y costos.</i>	
1.6. <i>Falta de inducción adecuada al modelo educativo</i>	<input type="checkbox"/>
1.7. <i>Cambios en el sistema de puntuación en evaluaciones</i>	
1.8. <i>Procesos administrativos, complejos, poco claros</i>	
1.9. <i>Infraestructura tecnológica obsoleta y deficiente</i>	
1.10. <i>Poco sentido de identidad y pertenencia</i>	<input type="checkbox"/>
2. No hay estrategias de monitoreo e intervención para prevenir el rezago educativo	
2.1. <i>Sobrecarga de tareas en coordinaciones de área</i>	
2.2. <i>Falta de canales de comunicación y apoyo a docentes para detección y atención de casos de riesgo</i>	

<i>2.3. No hay coordinador académico para diseño de estrategias</i>
<b>3. La universidad ha afrontado dificultades para incrementar la captación de nuevos estudiantes.</b>
<i>3.1. No hay un plan definido de orientación vocacional a aspirantes</i>
<i>3.2. Presupuesto limitado particularmente en material promocional</i>
<i>3.3. No hay un plan de marketing integral para captación de estudiantes (análisis de la competencia, análisis del mercado, diseño de estrategias de promoción y venta, KPIs)</i>
<b>4. Bajo nivel de titulaciones.</b>
<i>4.1. No hay una estrategia consistente ni consolidada para fomentar la titulación</i>
<i>4.2. Desfase entre el momento de egreso y el inicio del proceso de titulación</i>
<i>4.3. Comunicación poco eficiente de los procesos de titulación al estudiantado</i>
<i>4.4. Falta de receptividad e interés del estudiantado</i>
<i>4.5. Alto costo y esquemas de pagos poco atractivos</i>
<i>4.6. No hay personal que realice funciones exclusivas de titulación</i>

Para la atención a la problemática planteada y sus causas, el siguiente objetivo principal y los medios primarios y secundarios serán factibles de implementar en lo sucesivo.

## **La universidad mantiene un óptimo y creciente nivel de matrícula**

<b>MEDIOS</b>
<b>1. La deserción escolar disminuye y la eficiencia terminal aumenta</b>
<i>1.1. Los planes de estudios se actualizan periódicamente</i>
<i>1.2. Se realizan evaluaciones sumativas de los planes de estudio.</i>
<i>1.3. Se diversifican y mejoran las estrategias de orientación vocacional a potenciales estudiantes.</i>
<i>1.4. Se establece un sistema de monitoreo a estudiantes de nuevo ingreso.</i>
<i>1.5. Se monitorean las becas para asegurar su óptimo aprovechamiento.</i>
<i>1.6. Se vinculan a estudiantes a fundaciones para apoyos complementarios</i>
<i>1.7. Se diseñan e implementan estrategias de nivelación de habilidades básicas a estudiantes de nuevo ingreso, apoyados en TIC's.</i>
<i>1.8. Se realiza benchmarking con otras IES para identificar diferenciadores.</i>
<i>1.9. Se implementan esquemas de capacitación a docentes y estudiantes en el uso del ABP apoyado en TIC's</i>
<i>1.10. Se implementan esquemas de inducción y sensibilización a estudiantes en el modelo de Aula Invertida</i>
<i>1.11. Se monitorea históricamente el comportamiento de los resultados de evaluación</i>
<i>1.12. Se elabora una guía práctica de procedimientos para el alumnado.</i>

1.13. <i>Se incrementa la inversión en TIC's para actualización y renovación de infraestructura.</i>
1.14. <i>Se realiza periódicamente un análisis de identidad del estudiantado.</i>
1.15. <i>Se implementa acciones a través de un plan de fidelización del alumnado</i>
2. <i>Se reducen los niveles de rezago educativo en la institución</i>
2.1. <i>Se detectan y atienden de manera oportuna los casos de estudiantes en riesgo de rezago educativo.</i>
3. <i>La universidad logra un crecimiento sostenido en la captación de nuevos estudiantes</i>
3.1. <i>Se fortalece la estrategia de orientación vocacional a potenciales estudiantes.</i>
3.2. <i>Se hace una planeación adecuada para asignar suficiente presupuesto a la estrategia publicitaria y promocional.</i>
3.3. <i>Se diseña e implementa un plan de marketing integral para mejorar la captación de matrícula</i>
4. <i>Existe un alto nivel de titulación entre la población egresada de la universidad.</i>
4.1. <i>Se implementa y consolida una estrategia para fomentar la titulación entre egresados y egresadas.</i>
4.2. <i>Se logra una eficiente comunicación de los procesos de titulación a la población en vías de egreso.</i>
4.3. <i>Se plantean opciones atractivas de pago para el proceso de titulación.</i>
4.4. <i>Se designa una persona exclusivamente al proceso de titulación</i>

Es factible medir los avances por medio del indicador principal siguiente con sus respectivos indicadores primarios y secundarios.

### **% de variación de la matrícula respecto al ciclo escolar anterior**

<b>INDICADOR</b>
Tasa de deserción escolar por licenciatura. Tasa de eficiencia terminal por licenciatura
No. De actividades de profesionalización y vinculación realizadas / No. De actividades programadas
No. De planes de estudio actualizados conforme a normatividad.
No. Acciones de orientación realizadas / No. Acciones de orientación programadas
No. Estudiantes de NI con seguimiento / No. Total de estudiantes de NI
% de becarios que renuncian a su beca durante el semestre
No. de estudiantes vinculados a fundaciones
No. De estudiantes con DF que cursaron nivelación / No. De estudiantes con DF
No. de IES analizadas / No. de IES de competencia directa

No. De docentes que han tomado capacitación ABP / No. Total de docentes No. De estudiantes que han tomado capacitación ABP / No. Total de estudiantes
No. De estudiantes inducidos al modelo de Aula Invertida / No. Estudiantes de nuevo ingreso
Tasa de reprobación de materias
No. De guías prácticas digitales entregadas / No. de estudiantes
No. De equipos obsoletos / No. Total de equipos
No. Estudiantes encuestados en EI / No. Total de estudiantes
No. De acciones de fidelización realizadas / No. De acciones de fidelización programadas.
Tasa de rezago educativo interno
No. de estudiantes con RRE atendidos / No. de estudiantes identificados con RRE
% de variación de la matrícula de nuevo ingreso respecto al ciclo escolar anterior
% de variación en el número de potenciales estudiantes atendidos con orientación vocacional respecto al ciclo escolar anterior.
No. de acciones (por tipo) estratégicas realizadas / No. de acciones (por tipo) estratégicas planeadas
Tasa de titulación institucional (No. de titulados / No. de egresados) por ciclo escolar.
No de acciones de fomento a titulación realizadas / No de acciones de fomento a titulación planeadas
No. de estudiantes con información de titulación / No. de estudiantes en vías de egreso.
Población egresada que ha iniciado pago de titulación / Población egresada total

## 5. Los programas de investigación y posgrado

Para el SEAES: “El ámbito de los programas de investigación y posgrado tiene como propósito coadyuvar a una formación sólida especializada para desarrollar una actividad profesional de investigación en ciencias, humanidades o artes que produzca nuevo conocimiento científico, tecnológico y humanístico, así como la aplicación innovadora o desarrollo tecnológico original desde una perspectiva de colaboración con la sociedad, pluralidad epistémica y de diálogo de saberes. (Marco General del SEAES, p. 21)

Según lo planteado, el objetivo es contribuir con la articulación de las agendas de investigación y el posgrado, sin menoscabo que los programas sean de tipo profesionalizante o de investigación. Con base en los resultados de autoevaluación de

nuestra universidad, tenemos desafíos y retos importantes que cumplir para el logro de esta articulación.

Hasta la fecha contamos con la oferta de tres programas de posgrados de tipo profesionalizante:

1. Maestría en Comunicación Política y Organizacional
2. Maestría en Dirección de Proyectos Productivos
3. Maestría en Gobierno y Políticas Públicas Regionales

Al igual que los programas de licenciatura, los de posgrado siguen los mismos procedimientos hasta lograr los acuerdos de RVOEs, por lo tanto, se fundamentan en estudios de calidad y pertinencia a partir de criterios específicos para posgrado durante la obtención de la opinión de pertinencia por parte de la COEPES-Oaxaca. El estudio del contexto estatal, regional, de la zona de impacto inmediato, así como de las tendencias en sus diferentes dimensiones y ámbitos, resultan fundamentales en el diseño de los contenidos.

Con base en el diseño de contenido de los programas, para cumplir con la profesionalización de los y las maestrantes, los proyectos desarrollados deben mantener concordancia con los propósitos y líneas de trabajo de cada posgrado. Se pretende el diseño de proyectos con incidencia directa con los requerimientos profesionales dentro del contexto de aplicabilidad.

Se realiza un gran esfuerzo porque la planta docente además de cumplir con los perfiles y niveles de formación establecidos por las normas aplicables, también cumplan con la trayectoria y experiencia en los campos laborales acordes con las asignaturas impartidas. Estos pueden considerarse como los factores de incidencia para el aprendizaje de los maestrantes.

Un número importante de las y los estudiantes de posgrados también se encuentra inmersos dentro del campo laboral, por lo que en su proceso de formación vinculan sus propias experiencias profesionales con los proyectos y estos pueden derivar como opción de titulación, una de las opciones es la publicación de un artículo científico en una revista científica indexada, buscando con esto articular los posgrados con la investigación.

De los tres programas de maestría, consideramos que en los últimos cinco años la de Comunicación Política y Organizacional ha tenido un mayor impacto, porque de alguna manera se ha sostenido por la demanda. Los maestrantes por lo regular se encuentran laborando en el ámbito público y en algunos casos en el sector privado. Sin embargo, por el bajo nivel de sistematización de nuestra información no es posible conocer el verdadero impacto de este programa en el campo laboral.

La infraestructura para nuestros posgrados es suficiente conforme al limitado número de la matrícula, toda vez que las clases se imparten de forma presencial solo los sábados se cuenta con salones suficientes. Como parte de la infraestructura disponible se encuentra un auditorio con capacidad para 100 personas, medio por el cual se organizan eventos académicos y otras actividades relacionadas con la formación en posgrado. De la misma manera, se dispone de una cabina de radio equipada y con programación vía internet donde los maestrantes pueden utilizar para actividades relacionadas con su formación. Como parte del equipamiento se dispone de equipo tecnológico y digital para la transmisión en vivo vía redes sociales y el mobiliario necesario. Complementariamente se cuenta con cafetería y áreas al aire libre.

De acuerdo con el marco estatal, la matrícula de posgrados en Oaxaca durante el ciclo escolar 2022-2023 fue de 4,114 maestrantes: 2,257 mujeres y 1,857 hombres, distribuidos en 59 IES, lo que representa un promedio de 70 estudiantes por cada IES. Existen 265 programas: 37 de nivel especialidad, 194 de maestría y 34 de doctorado.

De los tres programas educativos ofertados por nuestra institución, solo la Maestría en Comunicación Política y Organizacional es el que se ha mantenido en los últimos cinco ciclos escolares, con un 58.6% de egresados en relación con los estudiantes inscritos en el primer semestre.

De los otros dos programas la demanda ha sido mínima, en el caso de la Maestría en Gobierno y Políticas Públicas Regionales no hemos tenido estudiantes inscritos en los últimos cuatro años y para el caso de la Maestría en Dirección de Proyectos Productivo en los últimos dos. Los resultados de la matrícula agregada con sus respectivos porcentajes de egresados se presentan en la tabla siguiente:

Matrícula de los tres programas de posgrados de 2018 a enero 2024

Maestría	Generación	Nuevo ingreso	Egresados	%
Comunicación Política y Organizacional	Agosto 2018-enero 2024	133	78	58.6
Dirección de Proyectos Productivos	Febrero 2021-Enero 2023	8	4	50.0
Gobierno y Políticas Públicas Regionales	Agosto 2018-Julio 2020	17	11	64.7
<b>Total</b>		<b>158</b>	<b>93</b>	<b>58.9</b>

Fuente. Control Escola de la Universidad “José Vasconcelos” de Oaxaca

De la investigación, si bien existe un reconocimiento explícito en nuestro reglamento universitario como una “función sustantiva inherente al trabajo académico. [Entendiéndose] por investigación el proceso creativo fundamentado en una metodología sistemática, cuyo objetivo es el diseño, desarrollo, evaluación, y socialización del conocimiento científico.” (Reglamento Escolar, p. 75), y se realizan investigaciones aplicadas mediante proyectos específicos en colaboración con otras instituciones, a nivel institucional aún nos falta establecer un programa de investigación sistematizada, donde midamos los impactos en todos los aspectos posibles, con participación de las coordinaciones de licenciatura y de posgrados, como lo establece el artículo 259 de nuestro reglamento escolar. El mismo reglamento, plantea la necesidad de vincular al alumnado y a los docentes en los proyectos de investigación y definir las líneas de investigación de manera colegiada con las instancias académicas involucradas (Reglamento Escolar, p. 76).

Con base en lo anterior, en esta autoevaluación hemos identificado desafíos importantes para nuestra institución:

- Atender una matrícula superior al promedio de todas las IES mediante la diversificación de nuestra oferta de posgrados, vinculadas con los programas de licenciatura y con las necesidades de nuestro contexto regional y estatal.

- Establecer un programa de investigación con la vinculación de los programas de posgrados y licenciatura, estudiantes y docentes.
- Establecer y actualizar periódicamente las líneas de investigación estratégicas
- Contar con un medio de divulgación de los proyectos de investigación.
- Medir de manera sistemática la incidencia de los criterios transversales establecidos por el Marco General del SEAES.

Con el propósito mejorar en las subsecuentes evaluaciones, en este ejercicio hemos considerado como problema principal y sus causas primarias y secundarias las siguientes:

## **No se han consolidado las áreas de investigación y posgrados**

<b>CAUSAS</b>
1. Se tiene una oferta de posgrados poco atractiva y competitiva
<i>1.1. No se han contemplado nuevas modalidades de posgrados</i>
<i>1.2. Programas de posgrado en proceso de desactualización ante los nuevos escenarios.</i>
<i>1.3. Ausencia de un estudio de mercado para encontrar nuevas áreas de oportunidad</i>
<i>1.4. Baja correspondencia entre la oferta de posgrados y licenciaturas de la universidad</i>
<i>1.5. Problemas para el reclutamiento del personal docente conforme a los perfiles requeridos.</i>
<i>1.6. Escaso nivel de vinculación con los sectores claves conforme a cada programa educativo</i>
2. Existe una baja vinculación del área de investigación con la comunidad estudiantil y docente
<i>2.1. No se han identificado nuevas líneas estratégicas de investigación desde la comunidad universitaria</i>
<i>2.2. No hay una estrategia de fomento e integración de la investigación a la formación de estudiantes y docentes</i>
<i>2.3. Pocos perfiles docentes interesados en el área</i>
<i>2.4. No hay una estrategia de formación en habilidades de investigación para docentes</i>
3. Hay poca proyección y difusión de proyectos, alcances y servicios de investigación intra y extra muros
<i>3.1. No hay medios ni canales propios de divulgación científica</i>
<i>3.2. No se ha ampliado la cartera de servicios de investigación al exterior</i>
<i>3.3. No se ha accedido a nuevos fondos de financiamiento para proyectos de investigación</i>

**3.4. No se cuenta con infraestructura y recursos tecnológicos óptimos**

Para la atención de estas problemáticas y sus causas, consideramos factible cumplir con el siguiente objetivo con sus medios primarios y secundarios.

**Las áreas de investigación y posgrados se consolidan y posicionan de manera local y regional.**

<b>MEDIOS</b>
1. Se tiene una oferta de posgrados atractiva, competitiva y de vanguardia.
1.1. Se implementan modalidades educativas en posgrados adicionales a la presencial.
1.2. Se actualizan los planes educativos de los posgrados de la universidad.
1.3. Se realiza de forma periódica un estudio de mercado para identificar nuevas áreas de oportunidad o tendencias en estudios de posgrado.
1.4. Se diseñan e implementan programas de posgrado relacionados con la oferta de licenciaturas de la universidad.
1.5. Se logra reclutar el personal docente con los perfiles adecuados para las materias de los programas de posgrado.
1.6. Se logra una vinculación eficaz y efectiva con los sectores clave de cada programa de posgrado.
2. Se logra y mantiene una alta vinculación del área de investigación con la comunidad estudiantil y docente.
2.1. Se actualizan las líneas de investigación institucional desde las inquietudes y opiniones de la comunidad universitaria.
2.2. Se diseñan e implementan estrategias de fomento de la investigación e incorporación a proyectos por parte de la comunidad estudiantil y docente.
2.3. Se capacita y fomenta entre la planta docente habilidades e interés por la investigación.
3. Se logra una alta proyección y difusión de proyectos, alcances y servicios de investigación intra y extra muros.
3.1. Se implementan canales de divulgación científica para proyectos o iniciativas institucionales en materia de investigación.
3.2. Se revisa y actualiza periódicamente la cartera de servicios de investigación al exterior.

3.3. Se establece vinculación con fondos de financiamiento para proyectos de investigación.

3.4. Se renueva y mantiene actualizada la infraestructura y recursos tecnológicos para el área de investigación.

Para medir los avances, hemos diseñado el siguiente indicador con sus respectivos indicadores primarios y secundarios.

### **% de variación de la matrícula respecto al ciclo escolar anterior**

<b>INDICADORES</b>
Percepción de empleadores, egresados y estudiantes respecto a la oferta de posgrados en términos de atractivo, competitividad y vanguardia. % de variación de matrícula en posgrados por ciclo escolar.
No. de programas en modalidades distintas a la presencial / No. de programas totales
No. de programas de posgrado actualizados, conforme a la normatividad.
% captación de matrícula egresada de licenciaturas/total de egresados de licenciatura
Evaluación de planta docente por estudiantes de posgrado/planta docente
No. de acciones de vinculación con sectores clave realizadas / No. de acciones de vinculación con sectores clave programadas
No. de proyectos e iniciativas de investigación vinculados / No. de proyectos e iniciativas de investigación total.
Frecuencia de actualización de líneas de investigación.
% población estudiantil / docente que participan en estrategias de fomento a investigación.
% planta docente como investigador asociado
% de proyectos e iniciativas de investigación divulgados.
No. de acciones de divulgación científica realizadas / No. de acciones de divulgación científica programadas.
Frecuencia de actualización de la cartera de servicios
No. de acciones de vinculación en la investigación realizadas / No. de acciones de vinculación en la investigación programadas

A través de estos mecanismos pretendemos mejorar en nuestra próxima autoevaluación en el ámbito de los programas de investigación y posgrado.

## **6. Indicadores**

En la sección de anexos, se presentan las matrices de los indicadores de resultados (MIR), seleccionados para la medición en cada uno de los cinco ámbitos. Por tratarse de una primera experiencia en autoevaluación institucional y no disponer de datos sistematizados, nos permitimos realizar algunas precisiones.

1. Por el momento nuestra propuesta de indicadores no se ajusta al formato compartido por la Coordinación Ejecutiva del SEAES hasta contar con la información necesaria.
2. En este mismo sentido en la columna “línea base” no aportamos datos que sirvan como punto de referencia para iniciar la evaluación y medir los avances. En lo sucesivo estaremos en condiciones de hacerlo.
3. En la última columna, “Elementos transversales”, señalamos para cada indicador los elementos de los criterios transversales factibles de medir.

## **CONCLUSIONES Y REFLEXIONES**

Para cumplir con la misión y visión institucional que conlleva a la vez hacia las funciones sustantivas de las IES: 1. Docencia, 2. Investigación, 3. Desarrollo científico y tecnológico y 4. Extensión y difusión de la cultura (Ley General de Educación Superior, art. 67, fracc. IV), este ejercicio de autoevaluación nos ha dejado en cada uno de los ámbitos, además de experiencias, una serie de retos y desafíos que como institución debemos atender y medir de manera sistemática y con una visión integral.

Nuestro punto de referencia como organización es precisamente el ámbito institucional, donde debemos mejorar en cada uno de los aspectos. Existen también aspectos de la estructura que impactan en el funcionamiento de las diversas funciones y por ende en los resultados de los demás ámbitos.

Consideramos que la universidad implementa la mayor parte de los aspectos y elementos considerados en la evaluación y, de hecho, realizamos las evaluaciones internas, sin embargo, no lo hemos hecho desde un enfoque sistémico e integral como los plantea el SEAES. No omitimos señalar la vinculación interinstitucional con la sociedad oaxaqueña, cuyos resultados se expresan en proyectos de investigación, cursos de educación continua, conferencias, talleres, espacios donde los estudiantes pueden realizar prácticas profesionales, servicio social y otros, abonado al fortalecimiento de la formación profesional.

Dentro de nuestra comunidad estudiantil es posible medir la matrícula por sexo, como ha quedado de manifiesto en el ámbito respectivo, estamos a favor de la inclusión en todos los aspectos, aplicamos la responsabilidad social por vía de las becas en las colegiaturas, se imparten asignaturas relacionadas con la sustentabilidad ambiental, innovamos en el uso de Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digitales (TICCAD); sabemos que dentro de nuestra comunidad estudiantil hay alumnos hablantes de lenguas indígenas; sin embargo, con esta autoevaluación hemos identificado la necesidad de sistematizar la información para medir los impactos.

## **Fuentes de consulta externas**

García Vargas, Lenin A. "Radiografía demográfica de la población indígena en Oaxaca"  
en *Población indígena*, Oaxaca, No. 41, enero-abril 2018, pp. 7-20

Ley General de Educación Superior (2021)

Lineamientos que establecen el Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y Regulan su Integración, Operación y Articulación

Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (2023)

Sistema de Estadísticas Continuas de Educación del Formato 911 publicados por la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa de la Secretaría de Educación Pública

Reglamento Escolar de la Universidad José Vasconcelos

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de indicadores

MATRIZ DE INDICADORES POR RESULTADOS (MIR)

ÁMBITO INSTITUCIONAL

	RESUMEN NARRATIVO	Indicador	Definición	Método de cálculo	cuencia de medic	Medios de verificación	Línea base	Supuestos	Elementos transversales
FIN	Mejora en los niveles de crecimiento y desarrollo económico y social de Oaxaca	Tasa de crecimiento económico de Oaxaca / Indicadores de pobreza	Mide la variación del Índice Trimestral de Actividad Económica de los Estados (ITAE) de Oaxaca, como estimación del crecimiento económico	$\left(\frac{ITAE_t}{ITAE_{t-1}}\right) \times 100$	Trimestral	Banco de Información Económica del INEGI		Factores de orden macroeconómico o político afectan el crecimiento económico de la entidad.	
	Alta contribución de profesionistas de excelencia en el mercado laboral	Tasa de participación de PEA profesionista en el mercado laboral	Mide la proporción de la Población Económicamente Activa que cuenta con estudios de nivel superior	$\left(\frac{PEA\ profesionista}{PEA\ total}\right) \times 100$	Anual	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)		La PEA total aumenta excepcionalmente por factores extraordinarios como migración / La PEA profesionista presenta disminuciones por migración a otras entidades.	Equidad social y de género
PROPÓSITO	Ámbito institucional								
	La universidad funciona de forma óptima a nivel organizacional	Tasa de percepción organizacional	Mide el porcentaje de opiniones favorables respecto a la administración y funcionamiento operativo por parte de estudiantes, docentes y personal administrativo.	No. de calificaciones positivas respecto a la administración y funcionamiento operativo / Total de calificaciones respecto a la administración y funcionamiento operativo	Ciclo escolar	Estudio de opinión de estudiantes, docentes y administrativos.		La percepción de los estudiantes, docentes y personal administrativo es influida por factores externos.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 1	1. Comunicación organizacional eficiente	Tasa de eficiencia en la comunicación organizacional	Mide la efectividad y la eficiencia de los procesos de comunicación dentro de una organización, evalúa la capacidad de la organización para transmitir información de manera clara, oportuna y comprensible, tanto interna como externamente.	No. de calificaciones positivas respecto a comunicación organizacional / Total de calificaciones respecto a la comunicación organizacional.	Ciclo escolar	Estudios de opinión del personal.		Factores externos a la institución afectan la percepción del funcionamiento organizacional por parte del personal de la institución	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 2	2. Existen procesos administrativos eficaces en todos los niveles de la organización	Tasa de eficacia de procesos administrativos por parte del personal administrativo	Este indicador mide la eficacia y la eficiencia de los procesos administrativos dentro de una organización, evalúa la capacidad de la organización para llevar a cabo sus tareas administrativas de manera efectiva, minimizando tiempos y recursos y maximizando la productividad.	No. Total de tareas administrativas completadas de manera eficiente / Total de tareas administrativas programadas.	Ciclo escolar	Manual de organización, registros administrativos		Existe resistencia por parte del personal para implementar, depurar o cambiar los procesos organizacionales.	
COMPONENTE 3	3. Se estimula y fortalece la cultura organizacional	Grado de identidad del personal administrativo	Mide el nivel de identificación, compromiso y conexión que el personal de una organización tiene con los valores, la misión y la cultura de la misma.	No. de empleados que se identifican con la filosofía institucional / Total de Empleados en la organización.	Ciclo escolar	Estudio de opinión del personal administrativo		La filosofía institucional no se comunica de manera clara y consistente, los empleados pueden no entender completamente los valores, metas y principios de la organización.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 4	4. La planeación organizacional se realiza de forma estratégica	Nivel de planeación estratégica	Indicador cualitativo que evalúa la efectividad y eficiencia de las actividades relacionadas con la planificación estratégica y operativa en una organización.	Entrevistas con líderes, equipos y empleados para obtener sus percepciones sobre el proceso de planificación. Preguntas podrían abordar la participación en la toma de decisiones, la comunicación de los planes y la comprensión de los objetivos organizacionales.	Ciclo escolar	Focus group		Existe resistencia por parte del personal para implementar, depurar o cambiar los procesos específicos que impacanta en el desempeño global de la organización.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad

**MATRIZ DE INDICADORES POR RESULTADOS (MIR)  
ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

	RESUMEN NARRATIVO	Indicador	Definición	Método de cálculo	Frecuencia de medición	Medios de verificación	Línea base	Supuestos	Elementos transversales
FIN	Mejora en los niveles de crecimiento y desarrollo económico y social de Oaxaca	Tasa de crecimiento económico de Oaxaca / Indicadores de pobreza	Mide la variación del Índice Trimestral de Actividad Económica de los Estados (ITAE) de Oaxaca, como estimación del crecimiento económico	$\left(\frac{ITAE_{E_n}}{ITAE_{E_{n-1}}}\right) \times 100$	Trimestral	Banco de Información Económica del INEGI		Factores de orden macroeconómico o político afectan el crecimiento económico de la entidad.	
	Alta contribución de profesionistas de excelencia en el mercado laboral	Tasa de participación de PEA profesionista en el mercado laboral	Mide la proporción de la Población Económicamente Activa que cuenta con estudios de nivel superior	$\left(\frac{PEA \text{ profesionista}}{PEA \text{ total}}\right) \times 100$	Trimestral	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)		La PEA total aumenta excepcionalmente por factores extraordinarios como migración / La PEA profesionista presenta disminuciones por migración	Equidad social y de género
PROPÓSITO	<b>Ámbito de formación profesional</b>								
	El estudiantado de la universidad logra una formación profesional integral de excelencia	Percepción de profesionistas por empleadores	Identifica las fortalezas y debilidades de las y los profesionistas egresados de la Universidad Vasconcelos en su formación integral.	Cualitativo a través de entrevista estructurada.	Ciclo escolar	Estudio de opinión de empleadores		La percepción de los empleadores es influida por factores políticos o de otra índole no académica-laboral	Responsabilidad social, excelencia, vanguardia, innovación social
COMPONENTE 1	1. Las actividades de profesionalización y vinculación laboral se realizan mediante una adecuada planeación y seguimiento	Tasa de percepción favorable estudiantil de la profesionalización y vinculación	Mide el porcentaje de opiniones favorables del estudiantado en acciones de profesionalización y vinculación institucional	$\left(\frac{\text{Número de opiniones favorables sobre acciones de profesionalización (vinculación)}}{\text{Número de opiniones totales sobre acciones de profesionalización (vinculación)}}\right) \times 100$	Ciclo escolar	Estudio de opinión del estudiantado		La percepción del estudiantado es influida por factores no académicos o laborales	Equidad social y de género, Inclusión, Interculturalidad, responsabilidad social, excelencia
		Opinión estudiantil de la profesionalización y vinculación institucional	Identifica las fortalezas y debilidades de que el estudiantado percibe en su formación profesional	Cualitativo a través de grupo de enfoque	Ciclo escolar	Estudio de opinión de estudiantado		La percepción del estudiantado es influida por factores no académicos o laborales	Equidad social y de género, Inclusión, Interculturalidad, responsabilidad social, excelencia
COMPONENTE 2	2. El estudiantado mantiene e incrementa su nivel de interés en su proceso formativo.	Grado de satisfacción del estudiantado con su formación profesional	Grado de satisfacción de estudiantado con su formación profesional	$\left(\frac{\text{Número de evaluaciones favorables del estudiantado sobre su proceso formativo}}{\text{Total de evaluaciones recopiladas}}\right) \times 100$	Ciclo escolar	Estudio de opinión del estudiantado		Factores externos a la institución afectan la opinión del estudiantado sobre su formación profesional	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia, vanguardia, innovación social
		Percepción del estudiantado de su formación profesional.	Analiza las fortalezas y debilidades que el estudiantado identifica en su proceso formativo	Cualitativo a través de grupo de enfoque	Ciclo escolar	Estudio de opinión del estudiantado		Factores externos a la institución afectan la opinión del estudiantado sobre su formación profesional	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia, vanguardia, innovación social
COMPONENTE 3	3. El modelo educativo tiene un alto grado de aceptación y un funcionamiento óptimo	Grado de satisfacción estudiantil respecto al modelo educativo	Mide el promedio de porcentajes de opiniones favorables en torno a los principales elementos del modelo educativo (factores I)	$\left[\frac{\sum \left(\frac{\text{Número de evaluaciones favorables del estudiantado sobre factor } i}{\text{Total de evaluaciones recopiladas}}\right) \times 100}{\text{Número de factores } i}\right]$	Ciclo escolar	Estudio de opinión del estudiantado		Cambios en el modelo educativo no permiten la medición del indicador	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia, vanguardia
		Evaluación de modelo educativo	Identifica las fortalezas y debilidades del modelo educativo y su implementación	Cualitativo a través de estudio de opinión	Ciclo escolar	Estudio de opinión del estudiantado		Cambios en el modelo educativo no permiten la medición del indicador	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia, vanguardia
COMPONENTE 4	4. Existe una amplia proyección externa de los liderazgos estudiantiles	Percepción de liderazgo institucional entre empleadores	Analiza la percepción de empleadores respecto a la proyección de estudiantes, egresados y acciones propias de la institución en el entorno social.	Cualitativo a partir de estudio de empleadores	Ciclo escolar	Estudio de opinión de empleadores		Los empleadores no acceden o no pueden brindar entrevistas para el estudio de opinión.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, responsabilidad social, excelencia
COMPONENTE 5	5. Existe un oportuno seguimiento a egresados.	Grado de satisfacción de egresados con atención post-egreso	Mide el porcentaje de opiniones favorables que las y los egresados expresan respecto a actividades y atención posterior a su egreso, por parte de la	$\left(\frac{\text{Número de evaluaciones favorables de egresados respecto a atención post-egreso}}{\text{Total de evaluaciones recopiladas}}\right) \times 100$	Ciclo escolar	Estudio de seguimiento a egresados		No es posible contactar o acordar entrevistas a un número representativo de egresadas y egresados.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, responsabilidad social, innovación
		Evaluación de la experiencia post-egreso	Identifica fortalezas y debilidades en actividades y atención post-egreso, por parte de la comunidad de egresadas y egresados.	Cualitativa a partir de estudio de seguimiento a egresados	Ciclo escolar	Estudio de seguimiento a egresados		No es posible contactar o acordar entrevistas a un número representativo de egresadas y egresados.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, responsabilidad social, innovación
COMPONENTE 6	6. El área de educación continua se consolida y crece.	Tasa de educación continua	Mide la eficiencia en el cumplimiento de ejercicios de educación continua planeados	No. de ejercicios de educación continua realizados / No. de ejercicios de educación continua programados	Ciclo escolar	Plan anual de trabajo / Registro administrativos		Factores ajenos a la institución o restricción presupuestal dificulta la realización de ejercicios de educación continua	Excelencia, vanguardia, innovación social, responsabilidad social
		Tasa de formación y capacitación continua	Mide la eficiencia en el logro de la meta de personas formadas o capacitadas en educación continua en la Universidad	No. de personas capacitadas o formadas / No. de personas estimadas en capacitación o formación	Ciclo escolar	Plan anual de trabajo / Registro administrativos		Factores ajenos a la institución o restricción presupuestal dificulta la realización de ejercicios de educación continua	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad

**MATRIZ DE INDICADORES POR RESULTADOS (MIR)  
ÁMBITO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE**

	RESUMEN NARRATIVO	Indicador	Definición	Método de cálculo	Frecuencia de medición	Medios de verificación	Línea base	Supuestos	Elementos transversales
FIN	Mejora en los niveles de crecimiento y desarrollo económico y social de Oaxaca	Variación % del ITAEE / Indicadores de pobreza	Mide la variación del Índice Trimestral de Actividad Económica de los Estados (ITAEE) de Oaxaca, como estimación del crecimiento económico	$\left(\frac{ITAEE_n}{ITAEE_{n-1}}\right) \times 100$	Trimestral	Banco de Información Económica del INEGI		Factores de orden macroeconómico o político afectan el crecimiento económico de la entidad.	
	Alta contribución de profesionistas de excelencia en el mercado laboral	Participación de PEA profesionista en el mercado laboral	Mide la proporción de la Población Económicamente Activa que cuenta con estudios de nivel superior	$\left(\frac{PEA \text{ profesionista}}{PEA \text{ total}}\right) \times 100$	Anual	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)		La PEA total aumenta excepcionalmente por factores extraordinarios como migración / La PEA profesionista presenta disminuciones por migración a otras entidades.	Equidad social y de género
PROPÓSITO	<b>Ámbito de profesionalización</b>								
	La universidad cuenta con un cuerpo docente apegado a la filosofía universitaria y con sentido de pertenencia	Tasa de retención docente	Mide el porcentaje de la planta docente que vuelve a impartir al menos una materia en el semestre inmediato superior.	(N° de profesores que renuevan asignación de materias / N° total de profesores) * 100	Semestral	Registros administrativos de la Coordinación Académica		Factores de orden laboral o personal o bien, bajo desempeño, inciden en que docentes no renueven asignación de materias	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
		Nivel de satisfacción con la planta docente	Mide el porcentaje de evaluaciones favorables en forma global por parte de estudiantes hacia la planta docente.	(Número de evaluaciones globales favorables de estudiantes hacia docentes / Número de evaluaciones recabadas) x 100	Semestral	Estudio de opinión de estudiantes		Factores de orden distinto al académico inciden en una evaluación óptima de la planta docente	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia, vanguardia
		Promedio de servicio docente	Mide el promedio de ciclos escolares que la planta docente ha impartido clases en la universidad.	Total de ciclos escolares de servicio de todos los profesores en la institución/número total de profesores	Ciclo escolar	Registros administrativos de la Coordinación Académica		Factores de orden laboral o personal o bien, bajo desempeño, inciden en que docentes no renueven asignación de materias	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 1	1. Existe uniformidad docente en habilidades pedagógicas, experiencia profesional y actualización de conocimientos específicos	Tasa de satisfacción estudiantil con planta docente	La satisfacción estudiantil es un indicador clave para evaluar la calidad de la enseñanza, debe complementarse con otros indicadores y métodos de evaluación para obtener una imagen más completa.	(Número de evaluaciones favorables sobre planta docente / Número de evaluaciones recopiladas) x 100	Semestral	Estudio de opinión de estudiantes		Factores de orden no académico influyen en la opinión del estudiantado	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, vanguardia, innovación social, excelencia
		Percepción estudiantil de la planta docente	Identifica fortalezas y debilidades de la planta docente, en opinión del estudiantado	Cualitativa a partir de estudio de opinión de estudiantes	Semestral	Estudio de opinión de estudiantes		Factores de orden no académico influyen en la opinión del estudiantado	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, vanguardia, innovación social, excelencia
		Promedio de años de experiencia profesional	Mide el promedio de años de experiencia profesional (en campo laboral) de la planta docente de la universidad.	Promedio del número de años de experiencia profesional de la planta docente	Ciclo escolar	CV; Fecha de ingreso a la institución.		No se cuenta con el CV actualizado de la planta docente para el cálculo del indicador	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia, vanguardia.
COMPONENTE 2	2. Existe identidad, pertenencia y permanencia de la planta docente	Nivel de satisfacción de planta docente	Este indicador proporciona una perspectiva del nivel de satisfacción e identidad que mantiene la planta docente respecto a diversos rubros relacionados con su proceso de contratación o recontratación, ambiente y recursos para desempeñar sus funciones y la atención brindada por la institución.	(Número de evaluaciones favorables en rubros de estudio de satisfacción docente / Número de evaluaciones recopiladas de estudio de satisfacción docente) x 100	Ciclo escolar	Estudio de satisfacción docente		Factores externos dificultan la participación de catedráticos en el estudio de satisfacción docente	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
		Tasa de participación docente	Este indicador proporciona una perspectiva sobre la participación de los docentes en actividades institucionales y puede ser útil para evaluar el grado de conexión y compromiso con la vida institucional.	(Número de docentes que participaron en eventos institucionales/ Número total de docentes) x 100	Ciclo escolar	Registros administrativos		Otras actividades laborales o personales de la planta docente dificultan su participación en actividades de la universidad	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad

**MATRIZ DE INDICADORES POR RESULTADOS (MIR)**  
**ÁMBITO DE PROGRAMAS DE ESTUDIO DE LICENCIATURA**

	RESUMEN NARRATIVO	Indicador	Definición	Método de cálculo	Frecuencia de medición	Medios de verificación	Línea base	Supuestos	Elementos transversales
FIN	Mejora en los niveles de crecimiento y desarrollo económico y social de Oaxaca	Tasa de crecimiento económico de Oaxaca / Indicadores de pobreza	Mide la variación del Índice Trimestral de Actividad Económica de los Estados (ITAE) de Oaxaca, como estimación del crecimiento económico	$\left(\frac{ITAE_n}{ITAE_{n-1}}\right) \times 100$	Trimestral	Banco de Información Económica del INEGI		Factores de orden macroeconómico o político afectan el crecimiento económico de la entidad.	
	Alta contribución de profesionistas de excelencia en el mercado laboral	Tasa de participación de PEA profesionista en el mercado laboral	Mide la proporción de la Población Económicamente Activa que cuenta con estudios de nivel superior	$\left(\frac{PEA \text{ profesionista}}{PEA \text{ total}}\right) \times 100$	Anual	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)		La PEA total aumenta excepcionalmente por factores extraordinarios como migración / La PEA profesionista presenta disminuciones por migración a otras entidades.	Equidad social y de género
PROPÓSITO	<b>Ámbito de programas de estudio de licenciatura</b>								
	La universidad mantiene un óptimo y creciente nivel de matrícula	Variación porcentual de la matrícula	Mide la variación real, en términos porcentuales, de la matrícula estudiantil respecto al ciclo escolar anterior.	$\left(\frac{\text{Matrícula estudiantil del ciclo escolar } n}{\text{Matrícula estudiantil del ciclo escolar } n-1} - 1\right) \times 100$	Ciclo escolar	Registros en SAEKO		Factores ajenos a la institución modifican de forma excepcional la matrícula de la institución.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 1	1. La deserción escolar disminuye y la eficiencia terminal aumenta	Tasa de deserción escolar	Mide el número de estudiantes que se dan de baja temporal o definitiva, como porcentaje de la matrícula total	$\frac{\text{Número de estudiantes que se dan de baja temporal o definitiva en un ciclo escolar}}{\text{Total de estudiantes en un ciclo escolar}} \times 100$	Ciclo escolar	Registros en SAEKO		Factores externos y ajenos a la institución llevan a estudiantes a darse de baja temporal o definitiva	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
		Tasa de eficiencia terminal	Mide el número de estudiantes que egresan de licenciatura, como porcentaje de la matrícula inicial de su generación.	$\frac{\text{Número de estudiantes que egresan en un ciclo escolar}}{\text{Total de estudiantes que ingresaron en esa generación}} \times 100$	Ciclo escolar	Registros en SAEKO		Factores externos y ajenos a la institución llevan a estudiantes a darse de baja temporal o definitiva	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 2	2. Se reducen los niveles de rezago educativo en la institución	Tasa de rezago educativo interno	Mide el porcentaje de la matrícula estudiantil que presenta al menos una materia reprobada al finalizar el semestre	$\frac{\text{Número de estudiantes que reprobaron al menos 1 materia}}{\text{Total de estudiantes}} \times 100$	Semestral	Registros en SAEKO		Factores de orden no académico inciden en la reprobación del alumnado.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia
COMPONENTE 3	3. La universidad logra un crecimiento sostenido en la captación de nuevos estudiantes	Variación porcentual de la matrícula de nuevo ingreso	Mide en términos porcentuales la variación de la matrícula de nuevo ingreso al inicio de un ciclo escolar, respecto al ciclo escolar anterior	$\left(\frac{\text{Número de estudiantes de nuevo ingreso en el ciclo } n}{\text{Número de estudiantes de nuevo ingreso en el ciclo } n-1} - 1\right) \times 100$	Semestral (Un mes después de iniciado el semestre)	Cientify / SAEKO		Factores de diversa índole hacen que estudiantes de nuevo ingreso se retiren antes de finalizar el primer semestre.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 4	4. Existe un alto nivel de titulación entre la población egresada de la universidad.	Tasa de titulación institucional histórica	Mide el porcentaje de la población egresada de los últimos 10 ciclos escolares que ha culminado su proceso de titulación al momento de la estimación.	$\frac{\text{Número de estudiantes que han culminado su titulación en los últimos 10 ciclos escolares}}{\text{Total de estudiantes egresados en los últimos 10 ciclos escolares}} \times 100$	Ciclo escolar	Estudio de opinión del estudiantado		Factores externos a la institución afectan el sentido de identidad del estudiantado.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia
		Tasa de titulación generacional	Mide el porcentaje de la población egresada de la última generación que culmina su proceso de titulación durante el año posterior a la fecha de su egreso.	$\frac{\text{Número de egresados de la última generación con proceso de titulación culminado}}{\text{Total de estudiantes egresados de la última generación}} \times 100$	Ciclo escolar inmediato superior al egreso de la generación	Registros administrativos de los departamentos de Servicios Escolares y Titulaciones		Factores de orden económico, laboral o personal inciden en que egresadas y egresados no culminen su proceso de titulación.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad, excelencia

**MATRIZ DE INDICADORES POR RESULTADOS (MIR)  
ÁMBITO DE PROGRAMAS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**

RESUMEN NARRATIVO	Indicador	Definición	Método de cálculo	Frecuencia de medición	Medios de verificación	Línea base	Supuestos	Elementos transversales
FIN	Mejora en los niveles de crecimiento y desarrollo económico y social de Oaxaca	Tasa de crecimiento económico de Oaxaca / Indicadores de pobreza	Mide la variación del Índice Trimestral de Actividad Económica de los Estados (ITAE) de Oaxaca, como estimación del crecimiento económico	$\left(\frac{ITAE_n}{ITAE_{n-1}}\right) \times 100$	Trimestral	Banco de Información Económica del INEGI	Factores de orden macroeconómico o político afectan el crecimiento económico de la entidad.	
	Alta contribución de profesionistas de excelencia en el mercado laboral	Tasa de participación de PEA profesionista en el mercado laboral	Mide la proporción de la Población Económicamente Activa que cuenta con estudios de nivel superior	$\left(\frac{PEA\text{ profesionista}}{PEA\text{ total}}\right) \times 100$	Anual	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	La PEA total aumenta excepcionalmente por factores extraordinarios como migración / La PEA profesionista presenta disminuciones por migración a otras entidades.	Equidad social y de género
PROPÓSITO	Ámbito de los programas de posgrados e investigación							
	Las áreas de investigación y posgrados se consolidan y posicionan de manera local y regional.	Tasa de participación en proyectos de investigación	Mide la proporción de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y administrativos) que participa en proyectos de investigación desarrollados o vinculados por la institución.	(No. de miembros de la comunidad universitaria que participan en proyectos de investigación / No. total de integrantes de la comunidad universitaria) x 100	Ciclo escolar	Registros administrativos de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo	Factores externos a la institución afectan la realización o vinculación a proyectos de investigación aplicada, o bien, la incorporación de miembros de la comunidad universitaria.	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
		Tasa de variación de la matrícula de estudiantes de posgrado.	Mide la variación porcentual por ciclo escolar en la matrícula de estudiantes en los programas de posgrado.	[(Matrícula de posgrados del periodo n / Matrícula de posgrados del periodo n-1)] - 1 x 100	Ciclo escolar	Registros en SAEKO	Factores externos afectan la captación y permanencia de estudiantes de posgrados	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 1	1. Se tiene una oferta de posgrados atractiva, competitiva y de vanguardia.	Percepción de empleadores, egresados y estudiantes respecto a la oferta de posgrados en términos de atractivo, competitividad y vanguardia.	Se refiere a cómo las partes interesadas perciben los programas de posgrado ofrecidos por una institución educativa en relación con su atractivo, competitividad y actualización con las tendencias y avances en el campo académico o profesional.	Cualitativo a través de estudios de egresados, empleadores y estudiantes.	Ciclo escolar	Planes de estudio	Cada vez existe mayor oferta de posgrados en nuevas áreas de especialización, los procesos para obtener registros de validez oficial pueden demorar más de lo pronosticado.	
COMPONENTE 2	2. Se logra y mantiene una alta vinculación del área de investigación con la comunidad estudiantil y docente.	Índice de proyectos de investigación vinculados con estudiantes	Evalúa la cantidad de proyectos de investigación y acciones vinculadas a la investigación que la institución tiene en colaboración con estudiantes.	No. de proyectos e iniciativas de investigación vinculados con estudiantes / No. de proyectos e iniciativas de investigación total.	Ciclo escolar	Plan de trabajo del área	Factores externos o restricción presupuestal dificulta la integración de estudiantes al área de investigación	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
		Índice de proyectos de investigación vinculados con el cuerpo docente	Evalúa la cantidad de proyectos de investigación y acciones vinculadas a la investigación que la institución tiene en colaboración con estudiantes.	No. de proyectos e iniciativas de investigación vinculados con docentes / No. de proyectos e iniciativas de investigación total.	Ciclo escolar	Plan de trabajo del área	Factores externos o restricción presupuestal dificulta la integración de docentes al área de investigación	Equidad social y de género, inclusión, interculturalidad
COMPONENTE 3	3. Se logra una alta proyección y difusión de proyectos, alcances y servicios de investigación intra y extra muros.	Tasa de divulgación de proyectos de investigación	Mide la proporción de iniciativas y proyectos de investigación llevados a cabo por la institución educativa que se comunican, comparten o divulgan con distintas audiencias. Este indicador resalta la eficacia de la institución en compartir resultados y avances de sus actividades de investigación, contribuyendo así a la difusión del conocimiento y al impacto en la comunidad académica y sociedad en general.	No. de Proyectos e iniciativas de investigación divulgados / No. de proyectos e iniciativas de investigación realizados.	Ciclo escolar	Publicaciones, plan de trabajo del área.	Restricciones presupuestarias impiden que los trabajos de investigación se puedan divulgar en diferentes medios de difusión de grado académico.	

2. Documentos que fundamentan el proceso de autoevaluación en el marco del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES).



Subsecretaría de Educación Superior  
Dirección del Sistema de Evaluación y Acreditación de la  
Educación Superior  
Ciudad de México, a 19 de marzo de 2024  
Oficio número 500/SES-SEAES/024-2024

**Mtra. Kélmic Hernández Arreortúa**  
**Universidad José Vasconcelos de Oaxaca**  
**Rectora**

## **PRESENTE**

Por instrucciones del Coordinador Ejecutivo del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, agradecemos nuevamente el envío de su reporte de autoevaluación para participar en la primera “Convocatoria para documentar los procesos de autoevaluación de carácter diagnóstico y los avances en la mejora continua en las instituciones de educación superior”.

Con fundamento en el punto 11 de la Convocatoria de Autoevaluación Institucional, se anexa la retroalimentación sobre el reporte recibido. Su propósito es contribuir al enriquecimiento de los enfoques, procesos y resultados de la autoevaluación y la mejora continua en la institución, con base en los ámbitos y criterios transversales establecidos por el SEAES. Su enfoque es eminentemente formativo, por lo que no tiene carácter prescriptivo, sino que busca invitar a la reflexión dentro de la institución. Se formuló con base en las aportaciones del equipo de pares integrado ex profeso que deliberó en forma participativa y horizontal.

Para tal efecto, se invitó a las instituciones de educación superior a proponer personas que pudieran participar en el Registro de Pares para la Evaluación Diagnóstica y Formativa (REPEV). Se recibieron las propuestas de las instituciones, y se revisó que las personas contaran con el perfil de a) conocimientos y experiencia en la evaluación interna o externa de la educación superior a nivel de programas o de instituciones; b) conocimiento de los documentos básicos del SEAES tales como la Política Nacional, el Marco General y el Anexo Técnico del REPEV; y c) disponibilidad de colaboración y condiciones operativas que les permitieran contribuir a las funciones y responsabilidades del REPEV. Una vez revisado este requisito, los y las pares participaron en dos talleres: el taller de Autoevaluación Diagnóstica y Formativa y un taller de Autoevaluación Institucional). Además de los aspectos conceptuales y técnicos, se abordaron los principios éticos de la retroalimentación a realizar, tales como la integridad, imparcialidad, justicia, confidencialidad, respeto, sistematicidad y claridad; así como el enfoque formativo basado en una perspectiva comprensiva, contextualizada y constructiva.



# EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Las personas que concluyeron ambos talleres fueron invitadas a sumarse a los equipos de pares que revisaron los reportes. Se integraron equipos de tres y cuatro personas; se asignó al menos una persona que perteneciera al mismo subsistema educativo, y de preferencia, en caso de haber disponibilidad de pares, del mismo tipo de institución. Cuando por alguna situación imprevista se tuvo que llevar a cabo alguna sustitución, se buscó que hubiera afinidad disciplinar o conocimiento del subsistema en función del currículum vitae de los(as) pares.

En todo momento, los equipos tuvieron acceso a la información aportada por la institución y se les brindó asesoría y acompañamiento durante todo el proceso, incluyendo la atención a dudas y a asuntos imprevistos, que suelen ser normales en este tipo de procesos. Finalmente, se recibieron las retroalimentaciones aprobadas por los equipos y se llevó a cabo una revisión y un análisis de consistencias sobre aspectos de forma y ajustes técnicos.

Por lo anterior, es necesario señalar que esta retroalimentación puede contener en forma adicional algunas opiniones del equipo de pares sobre otros aspectos específicos de la autoevaluación, cuya pertinencia y utilidad queda a criterio de su institución.

Con el propósito de dar por concluido el proceso y generar la versión final del documento de retroalimentación tal como está previsto en la Convocatoria mencionada, le solicitamos hacernos llegar los comentarios y reflexiones finales de su institución sobre la retroalimentación recibida a más tardar el día viernes 26 de abril de 2024. De no contar con sus comentarios, se dará por entendido que la retroalimentación enviada constituye la versión final del documento.

Sin más por el momento, le hago llegar un cordial saludo.

**Mtra. María José Rhi Sausi Garavito**  
**Directora del Sistema de Evaluación y Acreditación**  
**de la Educación Superior**



Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior  
Convocatoria de Autoevaluación Institucional 2023

RETROALIMENTACIÓN DE LOS REPORTES  
DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

DATOS BÁSICOS

Nombre de la institución:	Universidad José Vasconcelos de Oaxaca
Subsistema:	Universitario

REVISIÓN INICIAL

Se incluye documento:	Sí / No	Observaciones (en su caso)
Reporte de autoevaluación	Sí	Se presenta un documento con descripciones, datos e indicadores, el cual se interpreta como un proyecto a realizar.
Anexo 1: indicadores institucionales	Sí	Incluye indicadores institucionales, en relación con los ámbitos de SEAES solo presenta un catálogo de indicadores
Anexo 2: indicadores del SEAES.	No	No presenta el documento de los indicadores de SEAES.
Anexo 3: buenas prácticas (opcional).	No	Las mencionan en una parte del documento mas no las generan en acuerdo con la solicitud de SEAES
Otros anexos (opcionales).	No	

PRIMERA PAUTA:

ESTRUCTURAS, ESTRATEGIAS Y MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA INTEGRAL

<i>Preguntas guía:</i>
<p><i>¿El reporte identifica las estructuras, estrategias y mecanismos de evaluación y mejora continua integral el cada uno de los siguientes ámbitos?</i></p> <p><i>I. La formación profesional de los estudiantes;</i></p> <p><i>II. la profesionalización de la docencia;</i></p> <p><i>III. los programas educativos de TSU y licenciatura;</i></p> <p><i>IV. los programas de investigación y posgrado;</i></p> <p><i>V. la institución de educación superior: funciones de acuerdo a su misión y en su conjunto.</i></p>
<p><b>Retroalimentación:</b></p> <p><b>¿Qué se recomienda para profundizar en esta identificación?</b></p>

Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior  
Convocatoria de Autoevaluación Institucional 2023

Sí se identifican las estructuras, se proponen y desarrollan algunas estrategias, se menciona algunos mecanismos de evaluación y no se logra consolidar la mejora continua.

En la formación profesional de los estudiantes se presenta un esquema para evaluar a partir de indicadores, el cual parece ser una propuesta a desarrollar, desde ahí se asume que se están realizando actividades que abonarán a la evaluación institucional.

En cuanto a la profesionalización de la docencia se identifican algunas estrategias y mecanismos de evaluación, para la mejora continua los planteamientos son reducidos. Se recomienda profundizar en el trabajo en congruencia con los planteamientos de SEAES, por ejemplo: desarrollar estrategias de autoevaluación más globales para la profesionalización de la docencia, y que deriven en mecanismos mediante los cuales se logre la mejora continua.

En lo relacionado con los programas educativos de TSU y licenciatura, la investigación y el posgrado, se presentan datos para describir las condiciones e indicadores, mas no se logra consolidar un proceso de autoevaluación

De manera general, se recomienda profundizar en los retos de la institución a partir del análisis de lo que ha logrado hacer en relación con las condiciones contextuales. De la misma manera, se recomienda profundizar en la descripción, análisis y reflexión de las formas en las que se llevan a la práctica las funciones universitarias, repensar el documento en congruencia con los planteamientos del SEAES y desarrollar más el área metodológica para la aplicación y el análisis de la información recuperada.

En síntesis:

De acuerdo con el informe de autoevaluación presentado cuentan con un Modelo de Autoevaluación Institucional de la Universidad “José Vasconcelos” (MAIUJV) que les permitió dar el primer paso a la autoevaluación y, como en el mismo documento lo comentan, será hasta la segunda parte de la evaluación donde dispongan de información suficiente para poder conocer la realidad de sus avances y la consolidación institucional. Es recomendable que en esa segunda parte se haga un registro tanto cuantitativo como cualitativo de las acciones que les permitirán percibir de manera explícita la mejora continua integral en cada uno de los ámbitos que se señala en el Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, identificando sus áreas de oportunidad y haciendo propuestas de cómo podrían mejorar sus estructuras, estrategias y mecanismos de evaluación

SEGUNDA PAUTA

FUNCIONAMIENTO DE LAS ESTRUCTURAS, ESTRATEGIAS Y MECANISMOS IDENTIFICADOS.

*Preguntas guía:*

*¿El reporte analiza el funcionamiento de las estructuras, estrategias y mecanismos identificados en función de las características deseables de la*

*evaluación y la mejora continua integral establecidas por el Marco General del SEAES?*

- *Sistematicidad.*
- *Integralidad.*
- *Énfasis formativo y diagnóstico.*
- *Carácter participativo.*

**Retroalimentación:**

**¿Qué se recomienda para reforzar el análisis crítico, argumentado y profundo de las características mencionadas?**

Es un gran esfuerzo el que la institución ha realizado en esta primera etapa de autoevaluación. A fin de enriquecer su proceso con un enfoque analítico, crítico, argumentativo y profundo se recomienda que: haya claridad en los Objetivos y criterios de evaluación y que sean conocidos por todos los involucrados en la autoevaluación, se fijen metas institucionales con relación a su participación en estos procesos de autoevaluación que vayan encaminadas al progreso de la institución, que se lleve a cabo la recolección de datos de manera sistemática y objetiva mediante el uso de múltiples fuentes de información, involucrando a todas las partes interesadas, fomentando la participación honesta y abierta. Así mismo, se recomienda el análisis comparativo de los resultados internos con estándares externos que los lleven a tomar decisiones o nuevas ideas para el crecimiento y la innovación. Recopilar datos y ejemplos para respaldar los hallazgos y las áreas de oportunidad basados en la información objetiva. Definir planes concretos para abordar áreas de mejora identificadas; proporcionar capacitación en habilidades de análisis crítico para el personal involucrado en la autoevaluación y fomentar una cultura de autoevaluación reflexiva y mejora continua.

En cuanto al funcionamiento de las estructuras, las estrategias y mecanismos identificados se recomienda profundizar en la descripción, para posteriormente ampliar el análisis crítico a partir de cuestionamientos que tiendan a ayudar a repensar y mejorar los quehaceres en cuestión.

La sistematicidad obtendrá mayor viabilidad a partir a la descripción metodológica y las precisiones en cuanto a las estrategias realizadas y las técnicas aplicadas para la obtención de los datos. La integralidad, el énfasis formativo y diagnóstico requieren ser detallados de manera explícita, a partir de los diversos procesos y prácticas que son enunciados. El carácter participativo es difuso, debido a que se mencionan algunas cuestiones en lo metodológico y posteriormente se requiere atender a más explicaciones para lograr visualizar de dónde se obtienen los datos presentados. Por último, se recomienda identificar en el reporte las instancias y los cuerpos colegiados que intervienen en los procesos de evaluación, así como también en las líneas estratégicas de planeación y modelo educativo, y sus mecanismos.

Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior  
Convocatoria de Autoevaluación Institucional 2023

TERCERA PAUTA

ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA EN CADA UNO DE LOS ÁMBITOS EN FUNCIÓN DE LOS CRITERIOS TRANSVERSALES

*Preguntas guía:*

*¿El reporte aborda :*

- *los cinco ámbitos del SEAES?*
- *los siete criterios transversales?*

*¿Se sustenta en información cualitativa y cuantitativa suficiente y clara?*

- *¿Incorpora sus propios indicadores?*
- *¿Incorpora los indicadores básicos del SEAES?*
- *¿Incorpora buenas prácticas?*

*¿Formula un análisis crítico, argumentado y profundo de los ámbitos y criterios del SEAES función de:*

- *el contexto nacional, regional y local?*
- *la misión institucional, así como los fines de cada ámbito según los propios planes, modelos y normativa?*
- *los criterios transversales del SEAES?*

**Retroalimentación:**

**¿Qué se recomienda para reforzar el análisis crítico, argumentado y profundo de los ámbitos y criterios mencionados?**

El reporte aborda el desarrollo de los cinco ámbitos del SEAES. Respecto a los siete criterios transversales se detecta cuantitativamente el criterio de equidad de género en tablas estadísticas de información, se menciona en forma de conclusión que, en el criterio de inclusión están a favor en todos los aspectos, aplican la responsabilidad social por vía de las becas, se imparten asignaturas relacionadas con la sustentabilidad ambiental, innovan en el uso de Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digitales (TICCAD); en su comunidad estudiantil hay alumnos hablantes de lenguas indígenas; sin embargo, tienen la necesidad de sistematizar la información para medir los impactos. Se recomienda continuar con el análisis y el impacto de los criterios transversales del SEAES en los modelos de evaluación y en sus diferentes ámbitos.

El reporte muestra indicadores propios de la institución educativa para cada ámbito y lo que se obtiene en cada uno de ellos. El reporte menciona dos buenas prácticas que se llevan a cabo en cada uno de los ámbitos, siendo recomendable encontrar logros e impactos derivados de estas. También se presenta un análisis crítico, que abarca un contexto nacional, regional, local, la misión institucional, modelo, planes y normativas.

Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior  
Convocatoria de Autoevaluación Institucional 2023

Así mismo se recomienda que los ámbitos sean abordados con mayor rigurosidad metodológica, que se amplíen las descripciones, los análisis, que se expliciten las críticas y los cuestionamientos hacia la misma institución. En ambos documentos se presenta un sistema de indicadores al que se recomienda ofrecer seguimiento puntual para hacer uso de él como un elemento para la mejora continua y la toma de decisiones institucionales. A dicho sistema le brindaría fortaleza el acompañamiento del sistema de indicadores recomendados por el SEAES. La misión institucional, así como los fines de cada ámbito según los propios planes, modelos y normativa requieren ser descritos y analizados con mayor profundidad para su reflexión y crítica. Se recomienda incorporar más descripciones, análisis y reflexiones relacionados con los criterios transversales.

CUARTA PAUTA  
SOBRE LA INFORMACIÓN DE SOPORTE

*Preguntas guía:*

*¿Se documentan buenas prácticas en función de las siguientes características?*

- *Estabilidad.*
- *Replicabilidad.*
- *Autoevaluación.*
- *Aportación.*

*¿Los indicadores tienen las siguientes características?*

- *Claridad.*
- *Congruencia.*
- *Pertinencia.*

*No se documentan*

**Retroalimentación:**

**¿Qué se recomienda para reforzar la información de soporte de la autoevaluación institucional?**

Presentan indicadores con una descripción general dando aportaciones valiosas para la autoevaluación, sin embargo, se recomienda una descripción específica que lleve a un análisis más profundo tanto de forma cuantitativa como cualitativa. El modelo con el que cuenta la institución es pertinente y con más tiempo de aplicación se podrá lograr, es recomendable no perder de vista el nuevo enfoque que se le debe dar a las universidades a partir de la Ley General de Educación Superior. Se mencionan como buenas prácticas las evaluaciones ABP y la aplicación del instrumento de evaluación individual de la práctica docente, se recomienda profundizar en las características de estabilidad, replicabilidad, autoevaluación y la aportación para la mejora

continua. Es importante innovar en nuevas prácticas con base en el planteamiento del SEAES.

#### QUINTA PAUTA

#### CONCLUSIONES SOBRE EL EJERCICIO DE AUTOEVALUACIÓN INTEGRAL PARA LA MEJORA CONTINUA

*Pregunta guía a manera de conclusiones de las cuatro pautas anteriores:*

*¿El análisis y la información revisada permiten:*

- *mostrar el papel que la evaluación ha tenido en la mejora continua de la institución?*
- *sustentar líneas base y metas de mejora en cada uno de los ámbitos y criterios transversales del SEAES?*
- *reconocer las oportunidades y los desafíos para la evaluación y la mejora continua en la institución?*

#### **Retroalimentación:**

**¿Cómo se pueden enriquecer los enfoques, procesos y resultados de la autoevaluación y la mejora continua integral documentados por la institución en los ámbitos y criterios transversales del SEAES, en función de su misión y su contexto?**

**A partir del reporte analizado, ¿qué recomendaciones pueden hacerse a la institución para que transite hacia la articulación, la integralidad y la transversalidad de la evaluación y la mejora continua integral planteada por el SEAES?**

La autoevaluación y la mejora continua integral son procesos fundamentales para el desarrollo y la calidad de la universidad por lo que se recomienda que todos los miembros de la comunidad universitaria, incluidos estudiantes, profesores, personal administrativo y directivos estén involucrados en el proceso de autoevaluación. La diversidad de perspectivas enriquece el análisis y las propuestas de solución.

Definición clara de objetivos y estándares a partir de la misión y visión institucional aunado a los cinco ámbitos del SEAES y a los siete criterios transversales, estableciendo metas claras y alcanzables. Definir indicadores de éxito medibles para evaluar el progreso y los resultados. Esto proporcionará una base sólida para la autoevaluación.

Utilizar datos cuantitativos y cualitativos para evaluar áreas clave de la universidad, utilizando herramientas de análisis de datos para obtener información significativa y llevar un registro sistemático y continuo que le sea de ayuda en cualquier toma de decisión

Es importante también una autoevaluación periódica y no como evento único. La mejora continua implica un proceso constante de reflexión y ajuste; se

Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior  
Convocatoria de Autoevaluación Institucional 2023

requiere programar revisiones regulares para evaluar el progreso y hacer ajustes según sea necesario.

Fomentar una cultura institucional que valore la mejora continua, incentivando la participación, la innovación, reconociendo y celebrando los logros. Esto puede motivar a los miembros de la comunidad universitaria a comprometerse con el proceso de mejora.

Continuar en este proceso de retroalimentación que proporciona el SEAES; las opiniones externas pueden proporcionar perspectivas valiosas y ayudar a identificar áreas de mejora que podrían pasar desapercibidas internamente.

Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 25 de abril de 2024

Asunto: documento de retroalimentación  
de autoevaluación institucional.

**MTRA. MARÍA JOSÉ RHI SAUSI GARAVITO**  
**DIRECTORA DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y**  
**ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

En atención a su oficio **500/SES-SEAES/024-2024** de fecha 19 de marzo de 2024, por el cual nos remite el documento de retroalimentación, derivado de nuestro reporte de autoevaluación institucional conforme las bases establecidas en la “Convocatoria para documentar los procesos de evaluación y los avances en la Mejora Continua en las instituciones de educación superior” y con el propósito de cumplir con el proceso establecido, me permito anexar al presente nuestros comentarios y reflexiones finales sobre la retroalimentación recibida, cumpliendo así con la entrega dentro del periodo establecido.

Quedamos al pendiente de cualquier comunicación sobre el particular.

Aprovecho para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

  
**Mtra. Kélmic Hernández Areortúa**  
**Rectora**



## SOBRE LAS OBSERVACIONES

### PRIMERA PAUTA:

#### **Estructuras, estrategias y mecanismos de evaluación y mejora continua integral. Formación profesional del estudiantado:**

La Universidad Vasconcelos se encuentra en proceso de incursionar en la oferta de licenciaturas y posgrados virtuales como respuesta a los cambios que, particularmente a raíz de la pandemia, se generaron en las dinámicas y procesos educativos en el país.

Si bien la educación virtual no es una tendencia reciente, la pandemia por COVID-19 la ubicó como una tendencia global ante la grave disrupción que ocasionó en el sector educativo. De acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) entre marzo de 2020 y febrero de 2021, las escuelas en la región de América Latina estuvieron cerradas un promedio de 158 días con la suspensión de actividades presenciales, poniendo en riesgo la pérdida del ciclo escolar para 166 millones de niños, niñas y jóvenes en edad escolar.

Lo anterior llevó a las autoridades educativas a ver en la educación virtual una solución, aún con las brechas de conectividad existentes en la población. Así, el 92% de los ministerios de educación en América Latina implementó portales de educación en línea, mediante diferentes estrategias y alianzas con el sector privado que permitió que el 42% de los países en la región hayan provisto acceso gratis a internet a plataformas y sitios educativos.

La Asociación de Internet MX, en su estudio “Educación en línea en México 2021” enfocado a profesionistas que se encuentran estudiando o con intención de estudiar en México, destaca algunos datos relevantes:

- Entre el segmento de profesionistas con interés de estudiar, un 43% trabaja, por lo que un esquema de estudios presenciales no sería opción para ellos.
- Entre este mismo segmento, destacan como motivaciones principales para continuar con estudios (70% en conjunto): un mejor sueldo, obtener un trabajo en una empresa determinada e incrementar sus conocimientos.
- En contraste, el principal obstáculo que visualizan es la limitación presupuestal para retomar sus estudios.
- Entre quienes ya estudian en línea, la principal ventaja por la que han elegido esta modalidad es la flexibilidad del plan de estudios y de sus horarios.
- El principal medio que han utilizado para buscar alternativas de estudio es el Internet, principalmente a través de buscadores y redes sociales.
- Entre los profesionistas interesados en iniciar estudios en los siguientes 12 meses (año 2022) sólo el 24% optaría por la modalidad presencial, un 35% en línea y el 41%, mixta.
- Los profesionistas con interés de continuar con estudios en línea se caracterizan por: estar entre los 25 y 49 años de edad (80%), contar con una licenciatura o ingeniería (60%), con un ingreso entre 5 a 20 mil pesos mensuales.
- Estos mismos profesionistas consideran que los principales atractivos de estudios en línea son: flexibilidad del plan de estudios y horarios, el costo, tener una plataforma disponible 24 horas y que el programa esté enfocado al mercado laboral.
- Finalmente, entre este segmento poblacional, un 26% optaría por estudiar una segunda licenciatura o ingeniería, un 20% por un diplomado o certificado, un 17% por un curso al igual que otro 17% una maestría o doctorado.

A partir del análisis de esta información se plantean los siguientes argumentos que sustentan la elección tomada por la Universidad José Vasconcelos de Oaxaca respecto a la modalidad no escolarizada para el plan de estudios ofertado:

- La modalidad no escolarizada permite hacer más accesible una educación de tipo superior para personas que no tienen posibilidad de emigrar a la Ciudad de Oaxaca de Juárez para cursar una licenciatura escolarizada, ya sea por razones económicas, ocupacionales o personales. Con ello, la universidad podrá captar estudiantes de las diferentes regiones de la entidad, de otras entidades de la República e incluso, fuera de México.
- Una alta proporción de la población que está por egresar de educación media superior en Oaxaca y México han experimentado ya la educación virtual con una tasa de rechazo relativamente baja, lo que puede hacer atractivo cursar una licenciatura no escolarizada.
- En comparación a una licenciatura escolarizada, la inversión que un estudiante potencial realizaría en gastos asociados a inscripción y colegiaturas para una licenciatura no escolarizada serán menores, además de los gastos de manutención si actualmente no radica en la Ciudad de Oaxaca de Juárez o zona conurbada.
- Las plataformas de TICCAD, a raíz de la pandemia, mejoraron considerablemente en términos de los recursos, herramientas y menores requerimientos técnicos para poder ser utilizadas, permitiendo que más personas puedan acceder a ellas.
- La planta docente de la Universidad ya está familiarizada y capacitada en el uso de las TICCAD.
- La Universidad incorporará a docentes con perfil profesional de alta calidad para el programa ofertado, pero que radican en otras regiones de la entidad o en otras entidades, sin que ello impacte presupuestalmente el gasto de inversión.

#### SEGUNDA PAUTA:

##### **Funcionamiento de las estructuras, estrategias y mecanismos identificados**

El relación a las sugerencias relativas a la claridad en los objetivos y criterios de evaluación y que sean conocidos por todos los involucrados en la autoevaluación, se fijan metas institucionales con relación a su participación en estos procesos de autoevaluación que vayan encaminadas al progreso de la institución, que se lleve a cabo la recolección de datos de manera sistemática y objetiva mediante el uso de múltiples fuentes de información, involucrando a todas las partes interesadas, fomentando la participación honesta y abierta. De la misma manera se recomienda el análisis comparativo de los resultados internos con estándares externos que los lleven a tomar decisiones o nuevas ideas para el crecimiento y la innovación:

Aceptamos y revisaremos las sugerencias realizadas para lograr la mejora continua institucional. Reconocemos la necesidad de cruzar datos y establecer un análisis de la información interna y externa; profundizaremos en la descripción sobre el funcionamiento de las estructuras y estrategias para lograr nuestros objetivos de la mejora continua.

### TERCERA PAUTA:

#### **Análisis de los procesos de evaluación y mejora continua en cada uno de los ámbitos en función de los criterios transversales**

Conforme a las observaciones y recomendaciones

Medio de verificación	Tipo de metodología	Instrumento	Población objetivo
Estudio de opinión de estudiantes	Cuantitativo – Encuesta digital.	Cuestionario	Estudiantes de las 10 licenciaturas, de 2º a 8º semestre.
Estudio de opinión de docentes	Cuantitativo – Encuesta digital.	Cuestionario	Docentes que hayan impartido clases en el semestre en curso o inmediato anterior.
Estudio de opinión del personal administrativo	Cuantitativo – Encuesta digital.	Cuestionario	Personal administrativo.
Focus group con personal administrativo	Cualitativa – Focus Group	Guía de entrevista	Personal administrativo.
Estudio de opinión de empleadores	Cualitativo – Entrevista estructurada.	Guía de entrevista	Empleadores de egresados en las 10 licenciaturas
Estudio de seguimiento a egresados	Cuantitativo – Encuesta digital.	Cuestionario	Egresados de las últimas 5 generaciones.

### QUINTA PAUTA:

#### **Conclusiones sobre el ejercicio de autoevaluación integral para la mejora continua**

Fomentar una cultura institucional que valore la mejora continua, incentivando la participación, la innovación, reconociendo y celebrando los logros. Esto puede motivar a los miembros de la comunidad universitaria a comprometerse con el proceso de mejora.



## **SISTEMA DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

### **CONVOCATORIA PARA DOCUMENTAR LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y LOS AVANCES EN LA MEJORA CONTINUA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

La Subsecretaría de Educación Superior, con base en lo establecido en el Artículo 47, Fracc. VI de la Ley General de Educación Superior y en el Acuerdo número 03/07/23 por el que se delegan a la persona Titular de la Subsecretaría de Educación Superior las facultades para supervisar el SEAES y para coordinar las acciones para su implementación; y de acuerdo a lo previsto en los Lineamientos que establecen el Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES) y regulan su integración, operación y articulación, en los Lineamientos de Operación del Comité Técnico del SEAES, y en el Marco General del SEAES, todos ellos aprobados por el CONACES:

#### **CONVOCA**

A las Instituciones de Educación Superior (IES) a analizar y compartir en forma sistemática e integral sus ejercicios de evaluación y los avances en la mejora continua, al tenor de las siguientes:

#### **B A S E S**

##### **I. DE LOS REQUISITOS:**

1. Podrán participar todas las instituciones de educación superior que forman parte del Sistema Nacional de Educación Superior (SNES) públicas o particulares, según se definen en el Artículo 6 de la LGES. Conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de Educación Superior.
2. Las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía participarán en el marco de sus respectivas leyes orgánicas, la normatividad que deriva de éstas y en lo que resulte compatible con los Lineamientos del SEAES, con el Marco General del SEAES y con esta convocatoria.





3. Las IES que participan en esta convocatoria documentarán en forma sistemática e integral los ejercicios de evaluación y los avances en la mejora continua en los primeros cinco ámbitos señalados en el Lineamiento Vigésimo, de los Lineamientos que establecen el SEAES y regulan su integración, operación y articulación, conforme a los mecanismos que establezca el Marco General del SEAES. Además de los criterios del SEAES, tendrá como referentes la propia misión institucional, su normativa, así como sus planes de desarrollo y programas-

Los ámbitos que incluyen los ejercicios de evaluación institucional son:

- I. La formación profesional de los estudiantes;
- II. la profesionalización de la docencia;
- III. los programas educativos de TSU y licenciatura;
- IV. los programas de investigación y posgrado;
- V. las instituciones de educación superior;

Los criterios orientadores transversales del SEAES son:

- I. Compromiso con la responsabilidad social;
- II. equidad social y de género;
- III. inclusión;
- IV. excelencia;
- V. vanguardia;
- VI. innovación social;
- VII. interculturalidad.

## II. DEL PROCEDIMIENTO:

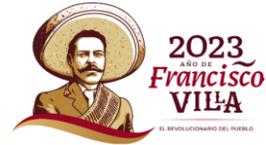
4. La presente convocatoria se publicará en el sitio web de la Secretaría de Educación Pública, y se difundirá en redes sociales de la Subsecretaría de Educación Superior y de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en su carácter de Secretariado Técnico Conjunto del CONACES.
5. Las instituciones de educación superior interesadas en participar deberán enviar un oficio de intención en formato pdf, firmado por la máxima autoridad o por el representante institucional al correo electrónico [ce.seaes@nube.sep.gob.mx](mailto:ce.seaes@nube.sep.gob.mx) en el que:
  - a) Se manifieste su decisión de participar en la presente convocatoria, de acuerdo con sus términos y con lo establecido en el Marco General del SEAES.
  - b) Se especifique la siguiente información:





- i. Nombre, correo electrónico y teléfono de la autoridad a quien deberán dirigirse las comunicaciones institucionales.
  - ii. Nombre, correo electrónico y teléfono de la persona responsable de atender los asuntos relacionados con la convocatoria de autoevaluación del SEAES.
  - iii. Nombre, correo electrónico y teléfono del(as) persona(s) que podrán atender dudas o detalles relacionados con la información y documentación de carácter operativo.
6. La Coordinación Ejecutiva del SEAES establecerá comunicación por correo electrónico con la institución para informarle sobre las modalidades de acompañamiento, asesoría y apoyo que tendrá a su disposición, así como sobre el programa de formación continua para la evaluación que se llevará a cabo en los meses de septiembre a noviembre de 2023.
7. Las instituciones de educación superior participantes formularán un reporte que incluirá el análisis de las estructuras, estrategias y mecanismos de evaluación y mejora continua en cada uno de los cinco ámbitos mencionados, así como de su grado de sistematicidad, participación, integralidad y énfasis formativo y diagnóstico, conforme a lo establecido en el Marco General del SEAES y en el Anexo Técnico de esta convocatoria. En dicho análisis se deberá revisar el papel que a su vez tienen los siguientes elementos:
  - El contexto institucional y de cada uno de los demás ámbitos, incluyendo las problemáticas, necesidades y desafíos que atiende, los cambios en los paradigmas y campos del conocimiento, así como visiones de futuro que aspira a construir.
  - La misión institucional, los objetivos estratégicos (de la docencia, investigación, vinculación y gestión), los modelos (educativo, académico, organizacional, etc.) y la normativa que incide en los ámbitos de evaluación y mejora continua.
  - Su realización y los procesos de seguimiento, acompañamiento y apoyo a las acciones previstas.
  - Los logros, resultados e impactos en todos los ámbitos, en función de los objetivos y metas establecidas.
8. El Anexo Técnico de esta convocatoria establece los componentes mínimos del reporte mencionado, con base en el Marco General del SEAES, así como las especificaciones para su entrega.
9. Los enfoques y metodologías que utilicen las instituciones obedecerán a sus propios modelos y marcos de referencia. Se espera que las





instituciones documenten buenas prácticas, procesen indicadores e integren las experiencias de sus propios espacios de participación y de los procesos crítico-reflexivos que estos generan. Podrán incluir procesos y criterios de instancias externas si su propio modelo así lo tiene previsto y para enriquecer sus perspectivas en concordancia con los ámbitos y criterios orientadores del SEAES.

10. Una vez concluido, las instituciones de educación superior enviarán el reporte a la Coordinación Ejecutiva del SEAES al correo electrónico [ce.seaes@nube.sep.gob.mx](mailto:ce.seaes@nube.sep.gob.mx)
11. La Coordinación Ejecutiva del SEAES proporcionará a las instituciones una retroalimentación sobre los reportes recibidos. Para tal efecto, organizará procesos de análisis de los reportes institucionales que tendrán como propósito contribuir al enriquecimiento de los enfoques, procesos y resultados de la autoevaluación y la mejora continua en los ámbitos y criterios transversales establecidos por el SEAES. Estos procesos se basarán en el trabajo participativo y horizontal de equipos de pares integrados por la Coordinación Ejecutiva del SEAES. Una vez recibidas dichas retroalimentaciones, las instituciones contarán con un plazo para hacer llegar sus comentarios y reflexiones finales. Con esta base se generará la versión final del documento de retroalimentación.
12. Para mantener procesos altamente participativos y horizontales de análisis y retroalimentación de los reportes institucionales, la Coordinación Ejecutiva del SEAES, a través de la Dirección del SEAES y con la asesoría del Comité Técnico, integrará un Registro de Pares para la Evaluación Diagnóstica y Formativa, para lo cual invitará a las instituciones de educación superior, a las autoridades educativas, a las COEPES o equivalentes, así como a las organizaciones e instancias que llevan a cabo procesos de evaluación externa y acreditación, a la presentación de propuestas de personas que se consideren idóneas de acuerdo a los perfiles que en su momento se definan.
13. Las instituciones de educación superior colocarán los resultados de los procesos de evaluación disponibles a consulta en sus sitios web. Serán con fines diagnósticos para contribuir al proceso de mejora continua de la educación y no tendrán carácter punitivo, conforme a lo establecido en el Artículo 60 de la LGES.
14. La Coordinación Ejecutiva del SEAES difundirá los resultados generales del proceso, sin referirse expresamente a instituciones en particular. Será con fines diagnósticos estrictamente con el objetivo de la mejora y sin propósitos punitivos, en apego a lo establecido en la LGES.





### III. DEL CALENDARIO:

<b>Actividad</b>	<b>Fecha</b>
Publicación de Convocatoria de Autoevaluación y su anexo técnico	Miércoles 30 de agosto de 2023
Recepción de oficios de participación de las IES	Viernes 1° a viernes 29 de septiembre de 2023.
Respuesta por parte de la Coordinación Ejecutiva	Lunes 9 a viernes 20 de octubre de 2023
Acompañamiento y programa de formación continua para la evaluación	Septiembre de 2023 a enero de 2024
Límite para el envío de los reportes de las instituciones	Viernes 2 de febrero de 2024
Análisis y retroalimentación de los reportes de las instituciones	Lunes 12 de febrero a viernes 15 de marzo de 2024
Envío de retroalimentaciones a las instituciones	Lunes 18 a viernes 22 de marzo de 2024
Difusión de resultados	Marzo a mayo de 2024

### IV. CONSIDERACIONES GENERALES

Los asuntos no previstos en la presente convocatoria, serán resueltos por la Coordinación Ejecutiva del SEAES.

Con base en el Acuerdo número 03/07/23 por el que se delegan a la persona Titular de la Subsecretaría de Educación Superior las facultades para supervisar el SEAES y para coordinar las acciones para su instrumentación, en todo el proceso de la presente convocatoria la Coordinación Ejecutiva del SEAES será auxiliada por la Dirección del SEAES de la Subsecretaría de Educación Superior.

La información de carácter personal será protegida de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y demás normativa aplicable en materia de transparencia y protección de datos personales.

Ciudad de México, a 30 de agosto del 2023.

**ATENTAMENTE**

**COORDINACIÓN EJECUTIVA DEL SEAES**

