

Autoevaluación **SEAES**

Universidad La Salle Bajío



Noviembre 2024



AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD LA SALLE BAJÍO

ÍNDICE

Presentación.....	3
Historia de la Universidad	7
Estructura Organizacional	8
Oferta Académica y Matrícula de nivel superior	11
Acreditaciones y membresías	11
Metodología para realizar la Autoevaluación	14
1. Ámbito Institucional.....	17
Aspiraciones	17
Contexto.....	17
Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....	23
Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua.....	28
Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.....	31
2. Ámbito de la Formación Profesional de los Estudiantes.....	40
Contexto y aspiraciones	40
Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....	40
Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua.....	43
Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.....	47
3. Ámbito de la Profesionalización de la Docencia.....	49
Contexto y aspiraciones	49
Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....	51
Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua.....	57
Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.....	61
4. Ámbito de los Programas Educativos de Licenciatura	64
Contexto y aspiraciones	64
Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....	65
Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua.....	68
Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.....	71
5. Ámbito de los Programas de Investigación y Posgrado	75

Contexto y aspiraciones	75
Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua	81
Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua	88
Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales	106
6. Conclusiones	114
7. Relación de anexos	116

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD LA SALLE BAJÍO

Presentación

La Universidad La Salle Bajío es una institución particular de inspiración cristiana que nace en 1968, depende del Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, fundado por San Juan Bautista De La Salle en el año de 1680, en Francia. Ofrece una amplia variedad de programas educativos en los niveles de licenciatura y posgrado en el Campus Campestre y Campus Salamanca, además se cuenta con el nivel de preparatoria en los planteles Américas, Juan Alonso de Torres, Salamanca y San Francisco del Rincón, en este último también se imparte en nivel de secundaria, todos ubicados en el Estado de Guanajuato.

Misión

Somos una comunidad lasallista de inspiración cristiana que promueve la formación integral, la educación, la búsqueda de la verdad y la generación crítica, íntegra y justa del conocimiento para contribuir al bienestar social.

Visión al 2030

Se nos reconoce como una institución lasallista de calidad académica que ofrece una educación contextualizada, innovadora, con proyección internacional; cuyo Modelo Educativo orienta el trabajo en Comunidad con procesos articulados en sus funciones sustantivas dentro de un ambiente armónico, esperanzador y fraterno.

La Institución dispone de una sólida infraestructura de laboratorios y talleres, equipados con tecnologías y materiales apropiados para favorecer procesos educativos de calidad y ofrecer servicios a la Comunidad, entre los que destacan las Clínicas Odontológicas, el Hospital Veterinario para Pequeñas Especies, el Centro de Desarrollo Humano para la Comunidad, el Centro de Neurociencias, así como el Centro de Certificación Laboral y Educación Continua, que opera una amplia oferta de Diplomados, Cursos y Talleres para la formación permanente y la certificación de competencias laborales.

En el contexto universitario se realizan una extensa variedad de actividades culturales, deportivas, de solidaridad, pastorales y de grupos estudiantiles, dirigidas a impulsar la formación integral y el bienestar de la Comunidad. En el ámbito cultural, la Universidad tiene un museo, cuyas colecciones de pintura y objetos artísticos representan el trabajo de diversos artistas, principalmente del estado de Guanajuato; además cuenta con la Orquesta Universitaria La Salle, que nace con el objetivo de apoyar el talento artístico de jóvenes integrantes de otras orquestas comunitarias de la ciudad, incentivando con ello el seguimiento de sus estudios universitarios mediante la Beca Talento Musical, además se dispone de residencia universitaria

para hombres y mujeres en Campus Campestre, así como de capillas interreligiosas en ambos Campus.

La infraestructura física del Campus Campestre, se desplanta sobre un terreno de 13 hectáreas que alberga 20 edificios, entre Facultades, Escuelas, biblioteca, laboratorios, talleres, auditorios, cafeterías, espacios deportivos, culturales, clínicas, enfermería, museo, residencia universitaria, capillas, sucursal bancaria, tiendas de conveniencia, además cuenta con siete accesos y 1,312 cajones de estacionamiento. Por su parte, el Campus Salamanca se desplanta en un terreno de 15 hectáreas que alberga cuatro edificios, entre aulas, biblioteca, talleres, laboratorios, cafetería, espacios de recreación, un acceso principal y un estacionamiento con 178 cajones.

Se cuenta con cuatro Centros Agropecuarios de Experimentación La Salle (CADELS), que son unidades de extensión en los que se refuerzan los conocimientos teóricos aprendidos en el aula para llevarlos a la práctica.

- CADEL Santa Rosa. Ubicado en el tajo a Santa Ana Sur, en la comunidad La Huaracha, León, Guanajuato; con una extensión aproximada de 16 hectáreas, tiene el objetivo de producir aves de postura, borregos, toros y algunos ejemplares de equinos; cuenta con área de corrales para la producción de huevo, quirófano para enseñanza en pequeñas y grandes especies, así como apiario de colmenas.
- CADEL San Miguel. Tiene una extensión de 82 hectáreas ubicadas en la comunidad de Los Ramírez en León, Guanajuato; destinado a la producción de alimento para animales propios de la Institución. Cuenta con parcelas para el desarrollo de proyectos de experimentación enfocados al cultivo de hortalizas, así como acuaponía, apiario de colmenas y área de maquinaria.
- CADEL La Estancia. Tiene una extensión de tres hectáreas ubicadas en la comunidad La Estancia de los Sapos, en León, Guanajuato. Cuenta con aulas de clases, área de corrales, robot de ordeño, área de extracción manual de leche y un laboratorio con farmacia equipado para inseminación artificial; la producción de leche y derivados se comercializan.
- CADEL Silao. Tiene una extensión de seis hectáreas ubicadas en el Municipio de Silao, Guanajuato, cuenta con un invernadero hidropónico de alta tecnología de dos hectáreas donde se produce pimiento morrón para exportación y cuatro hectáreas a campo abierto. En estas instalaciones se practica la agricultura protegida.

Adicional se cuenta con las Clínicas de Odontología en Juan Alonso de Torres, donde se ofrece el Curso Internacional de Revalidación Odontológica (CIRO), ahí se dispone de un edificio con 128 cajones de estacionamiento. Es un espacio diseñado para estudiantes de posgrado de la Facultad de Odontología y para que odontólogos egresados de escuelas dentales fuera de los

Estados Unidos, puedan cumplir con los requisitos de revalidación de sus títulos para el Estado de California y así poder ejercer la profesión en aquel país.

El Parque de Innovación De La Salle, es un edificio que forma parte del Campus Campestre interconectado a través de un puente, su objetivo es impulsar redes de conocimiento aplicando la innovación y el emprendimiento para un desarrollo social sustentable; actualmente alberga a la Dirección de Vinculación.

Con respecto a la Extensión Universitaria en el Puerto Interior, ubicado en Silao, Guanajuato, cuenta con una superficie aproximada de 9 mil metros cuadrados, con espacios para áreas de capacitación, investigación e innovación, dentro se ubican las instalaciones del Laboratorio de Empaque, Envase y Embalaje LabE³, certificado en pruebas ISTA (International Safe Transit Association). En estas instalaciones se desarrollan actividades teórico-prácticas consideradas en algunos de los planes de estudio de los programas académicos.

La Institución se localiza en el **Estado de Guanajuato**, cuyo crecimiento industrial se ha consolidado como uno de los principales polos de México, especialmente en sectores como el automotriz, aeroespacial y agroindustrial. La población ocupada en Guanajuato en el segundo trimestre de 2024 fue 2.83M personas, el salario promedio mensual en el segundo trimestre de 2024 fue de \$4.7k MX, las ocupaciones laborales en el mismo trimestre fueron de 2,834,484 personas, el 42.5% corresponde a mujeres y el 57.5% a hombres.

León, Guanajuato sigue siendo un centro económico clave en la entidad, destacándose por su alta actividad comercial, industrial y de servicios. En 2020, la población de León fue de 1,721,215 habitantes (49.2% hombres y 50.8% mujeres), los rangos de edad que concentraron mayor población fueron 15 a 19 años (155,240 habitantes), 20 a 24 años (155,124 habitantes) y 10 a 14 años (150,348 habitantes); entre ellos concentraron el 26.8% de la población total.

León cuenta con una superficie de 1,219 km², representando el 3.99% de la superficie del estado de Guanajuato. La mayor cantidad de migrantes que ingresó a León en los últimos 5 años provino de Estados Unidos (3.5k personas), Venezuela (540 personas) y España (207 personas). Las principales causas de migración a León en los últimos años fueron familiares (1.95k personas), laborales (1.12k personas) y educativas (545 personas).

En cuanto a los servicios y la conectividad en las viviendas, se muestra un panorama variado. El 59.7% de los hogares tiene acceso a internet, pero solo el 44% cuenta con computadora, mientras que el 92% dispone de celular, destacándose como el principal medio de conexión. Respecto al transporte, el 54.6% de los hogares dispone de automóvil, el 30.7% de bicicleta y el 12.4% de motocicleta. Solo el 1.65% de las viviendas tiene paneles solares, el 31.9% cuenta con calentador solar de agua y solo el 3.16% dispone de aire acondicionado.

Sobre las instituciones de salud y su tipo, en León se cuenta con 19 instituciones de apoyo, 1 de asistencia social, 239 de consulta externa y 67 de hospitalización. En 2020, los principales grados académicos de la población de León de más de 15 años fueron Secundaria (418k personas o 35.5% del total), Primaria (284k personas o 24.1% del total) y Preparatoria o Bachillerato General (235k personas o 19.9% del total). Y la tasa de analfabetismo fue 3.3%; del total de población analfabeta, 40.3% correspondió a hombres y 59.7% a mujeres.

En 2021, los campos de formación más demandados en León fueron Administración de empresas (4.23k), Derecho (3.53k) y Negocios y comercio (2.97k). Las áreas con mayor número de hombres matriculados en licenciaturas fueron Ingeniería, manufactura y construcción (6,781), Administración y negocios (5,081) y Ciencias sociales y derecho (3,119). De manera similar, las áreas de estudio que concentraron más mujeres matriculadas en licenciaturas fueron Administración y negocios (7,047), Ciencias sociales y derecho (5,741) y Ciencias de la salud (4,235).

La ciudad de **Salamanca, Guanajuato**, en 2020, registró una población de 273,417 habitantes (48.4% hombres y 51.6% mujeres); los rangos de edad que concentraron mayor población fueron 15 a 19 años (22,880 habitantes), 20 a 24 años (22,450 habitantes) y 10 a 14 años (22,400 habitantes). Entre ellos concentraron el 24.8% de la población total. En comparación a 2010, la población en Salamanca creció un 4.87%.

Salamanca cuenta con una superficie de 755.6 km², representando el 2.47% de la superficie del estado de Guanajuato. La mayor cantidad de migrantes que ingresó a Salamanca en los últimos 5 años provino de Estados Unidos (689 personas), Venezuela (116 personas) y Japón (48 personas). Las principales causas de migración a Salamanca en los últimos años fueron familiares (261 personas), laborales (230 personas) y legales (143 personas).

En Salamanca, Guanajuato, el 57.4% de las viviendas tiene acceso a internet, el 38.3% dispone de computadora y el 88.2% cuenta con celular, siendo este último el medio de conectividad más común. En 2020, los principales grados académicos de la población de Salamanca fueron Secundaria (70.7k personas o 35.8% del total), Primaria (42.3k personas o 21.4% del total) y Preparatoria o Bachillerato General (40.5k personas o 20.5% del total). Y la tasa de analfabetismo de Salamanca en 2020 fue 5.12%. Del total de población analfabeta, 38.3% correspondió a hombres y 61.7% a mujeres.

Sobre las instituciones de salud y su tipo, en Salamanca se cuenta con 4 instituciones de apoyo, 110 de consulta externa y 100 de hospitalización. En 2021, los campos de formación más demandados en Salamanca fueron Administración de empresas (1.44k), Electrónica, automatización y aplicaciones de la mecánica-eléctrica (1.17k) y Tecnologías audiovisuales

para medios de comunicación (497). Las áreas con mayor número de hombres matriculados en licenciaturas fueron Ingeniería, manufactura y construcción (1,469), Tecnologías de la información y la comunicación (605) y Administración y negocios (562). De manera similar, las áreas de estudio que concentraron más mujeres matriculadas en licenciaturas fueron Administración y negocios (900), Ingeniería, manufactura y construcción (449) y Ciencias sociales y derecho (395).

Sin duda la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 tensionó las realidades sociales, políticas, económicas, culturales e individuales a lo largo de todo el mundo. En especial los sistemas educativos experimentaron sobre exigencias que expusieron diversas necesidades, entre ellas: la reducción de las desigualdades entre los educandos y los educadores; la brecha tecnológica entre regiones, países y personas; asumir la incertidumbre como condición de realidad; la flexibilidad de la currícula y las prácticas educativas para adaptarse con rapidez ante emergencias; el cuidado de las emociones y la salud mental; la adaptabilidad al cambio; tecnología exacerbada; el acelerado desarrollo de la inteligencia artificial (IA) y la automatización de múltiples procesos en todos los ámbitos de la vida; la pronta incorporación de jóvenes al campo laboral frente a la rapidez con la que las profesiones requieren asumir la obsolescencia de contenidos y esquemas de preparación profesional.

En ese sentido, el contexto internacional, nacional y estatal permiten a la Universidad reafirmar la necesidad de una revisión de los procesos educativos y académicos que reconozcan las realidades complejas por las que se está atravesando como sociedad, en un entorno de incertidumbre y volatilidad, donde lo que debe permanecer es la persona con todas sus dimensiones y con la capacidad de interrogar su realidad para transformarla en beneficio de ella y de los demás.

Es por eso que como lo declara el Modelo Educativo de la Universidad La Salle Bajío, el propósito fundamental es la formación integral, y es a través de la misma que se traza la ruta crítica para alcanzar el pleno desarrollo de las potencialidades del estudiantado. En la comunidad lasallista, la formación integral conduce al bien vivir, al bien estar y al buen actuar.

Historia de la Universidad

La Universidad fue fundada el 23 de septiembre de 1968, con el nombre de “Instituto de Estudios Superiores de León, A.C.” En 1972 adopta el nombre de “Instituto Tecnológico de León, A.C.” El 26 de marzo de 1973 cambia de nueva cuenta su nombre al de “Universidad del Bajío A.C.” El 30 de junio de 1999 la Institución toma el nombre de “Universidad De La Salle Bajío A.C”. El 1 de septiembre de 2023, con la finalidad de unificar su identidad con la Red de Universidades

La Salle México, asume como nombre comercial “Universidad La Salle Bajío”, motivo por el cual se denominada así en este informe de autoevaluación.

En el año 1986 se obtuvo el Reconocimiento de Validez oficial de Estudios por mandato del presidente Miguel de la Madrid; en 1996 se recibió la acreditación de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES); en 2006 la SEP le otorga el título de “Institución de Excelencia Académica”.

Del 2007 al 2014 se recibió de manera consecutiva un reconocimiento por ser de las 50 empresas más innovadoras del país, según la Revista Information Week México. En 2009 recibe la presea “El Mundo de Armando Olivares”, máximo reconocimiento otorgado por la Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior (COEPES), y vuelve a recibir el segundo lugar de este reconocimiento en septiembre 2024. En 2012 se recibe el Premio Nacional a la Calidad y a la Excelencia Académica otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Estructura Organizacional

La Universidad La Salle Bajío tiene una estructura jerárquica, con autoridad delegada y una comunicación transversal a través de la cual se definen las relaciones, los procesos y los procedimientos que se realizan en la Institución, las cohortes en que se divide son directivos, mandos intermedios, docentes, funcionarios, personal de apoyo operativo y personal de servicios.

La siguiente tabla muestra las cohortes que atienden el nivel superior en Campus Campestre, ubicado en León, Guanajuato y Campus Salamanca, ubicado en Salamanca, Guanajuato.

COHORTE	Datos a noviembre 2024	
	Campestre	Salamanca
Personal Directivo	22	3
Mandos Intermedios	185	18
Funcionarios	143	19
Docentes	874	113
Personal de Apoyo Operativo	176	12
Personal de Servicios	212	18
Total	1612	183
	1795	

Tabla I. Cohortes de personal

A través del nivel principal de jerarquía: Rectoría, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Bienestar Universitario y la Dirección de Administración y Finanzas; se nombra a cada uno de los departamentos o dependencias como unidades operativas; con ello se delimitan los procesos y los puestos de trabajo en los que se centra el quehacer cotidiano.

Una unidad operativa, es la oficina en la que se desarrollan procesos en cualquiera de las funciones sustantivas y está integrada a su vez por un número indeterminado de colaboradores. Su principal integración reside en las Direcciones, Sub Direcciones, Coordinaciones y Jefaturas, y se clasifican por unidades académicas, administrativas y de bienestar.

Actualmente se cuenta con 53 unidades operativas a nivel institucional, 49 atienden el nivel superior en Campus Campestre y Campus Salamanca, entre ellas se encuentran las 11 facultades y 2 escuelas que tienen a su cargo los programas académicos; en la siguiente tabla se muestra su relación de acuerdo a su adscripción en el área correspondiente.

Clasificación unidades operativas		
Unidades Administrativas	Unidades Académicas	Unidades de Bienestar
Representación y Administración	Docencia, Investigación y Servicios	Bienestar Universitario
Rectoría	Vicerrectoría Académica	Vicerrectoría de Bienestar Universitario
Dirección de Administración y Finanzas	Dirección General de Salamanca	Coordinación de Deportes
Dirección de Vinculación (3)	Dirección General de Preparatorias*	Coordinación de Gestión Cultural
Dirección de Planeación Institucional	Direcciones de Campus* (3)	Coordinación de Solidaridad
Subdirección de Ingresos	Direcciones de Facultades y Escuelas Profesionales (13)	Coordinación de Mi Museo Universitario
Subdirección de Infraestructura y Seguridad	Dirección de Servicios Escolares	Coordinación de Pastoral
Subdirección de Tecnologías de Información	Dirección de Servicios Académicos (7)	Coordinación de Desarrollo Estudiantil
Subdirección de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Dirección de Investigación y Doctorado	Coordinación de Integridad
Jefatura de Becas		Responsable de Residencia Universitaria
Jefatura de Contabilidad		Responsable de Grupos Estudiantiles
Coordinación de Imagen y Comunicación		
Coordinación de Mercadotecnia Institucional		
Oficina de Asesoría Jurídica		

* Unidades operativas que atienden la secundaria y preparatorias

Tabla II. Clasificación de Unidades Operativas

La Universidad, cuenta con un marco regulador de actuación de donde surgen muchas aspiraciones, al cual se le denomina **Ideario**, lo que permite dar sentido al proyecto educativo y alinearse con un marco normativo propio que está estructurado en diferentes niveles de acuerdo con lo establecido en la “Glosa Normativa Institucional”, en ella se consideran y definen los siguientes tipos de documentos normativos:

- a) Estatuto Orgánico: establece las bases de gobernanza al que se integran las personas que conforman la Comunidad; se describen las normas fundamentales emanadas de la Misión, Ideario, Organización, Funcionamiento, Gobierno y Administración de la Universidad.
- b) Reglamentos: son las normas que aplican de manera obligatoria a todas las personas que forman parte de la Institución, con el fin de garantizar la protección de los derechos y obligaciones. Para los fines de esta Autoevaluación se consideran los reglamentos que aplican en el nivel superior y son:
 - Reglamento Académico de Nivel Superior.
 - Reglamento Interior de Trabajo del Personal.
- c) Políticas: son todos los acuerdos e instrucciones, surgidos de la reunión de autoridades, para garantizar un ambiente académico y social que responda a la filosofía y misión Lasallista, por ejemplo:
- d) Manuales: instrumentos que describen las políticas y procedimientos de las áreas que conforman la Universidad, con el objetivo de lograr un óptimo desempeño en las funciones del personal.
- e) Procesos y procedimientos: conjunto de métodos e instrucciones específicas y delimitadas para llevar a cabo uno o varios actos de manera eficaz, cada Unidad Operativa es responsable de su documentación y la aprobación está a cargo de la autoridad de quien depende.
- f) Lineamientos: reglas de carácter particular para el control y seguimiento del ejercicio disciplinar, con el fin de mantener la calidad y eficiencia en el funcionamiento de las áreas.
- g) Documentos de carácter administrativo general: son documentos formales para una adecuada organización y funcionamiento del servicio, entre estos se encuentran comunicados, actas, circulares, acuerdos generales de órganos colegiados, o cualquier otro documento de carácter administrativo.
- h) Las normas y las reglas en la Universidad, apoyan la disciplina para la formación integral de todas las personas que conforman la Comunidad, teniendo una orientación formativa

y preventiva. Las disposiciones se han desarrollado a través de procesos de creación y renovación colegiada y participativa, por lo que, brindan certidumbre y aseguran el logro de la Misión, la concreción del Modelo Educativo, el cumplimiento de las funciones sustantivas y favorecen el clima de pluralidad, inclusión y sana convivencia, en congruencia con el Ideario.

Oferta Académica y Matrícula de nivel superior

La Universidad cuenta con 109 programas académicos de nivel superior, al 30 de septiembre de 2024 y de acuerdo a la Estadística 911 se encuentran activos 98 programas en los cuales están inscritos 8,972 estudiantes, considerando el semestre agosto-diciembre 2024 y el cuatrimestre septiembre-diciembre 2024. En cuanto a la matrícula, Campus Campestre cuenta con 8,339 estudiantes en nivel superior, de los cuales alrededor del 40% son foráneos, mientras que en Salamanca se cuenta con 633 estudiantes de nivel superior, los foráneos corresponden a un 30% de la matrícula.

Nivel		Periodo	Modalidad	Cantidad de programas				Estudiantes inscritos sep 2024
				Campestre		Salamanca		
				Vigentes	Activos	Vigentes	Activos	
Pregrado	Licenciatura	Semestral	Escolarizada	33	33	7	6	7,817
			Mixta	2	2			64
		Cuatrimestral	Escolarizada			3	3	148
Posgrado	Especialidad	Cuatrimestral	Escolarizada	4	3			58
	Maestría	Cuatrimestral	Escolarizada	42	34	10	9	785
			Mixta	1	1			14
			En línea	4	4			67
	Doctorado	Semestral	Escolarizada	3	3			19
Total programas y matrícula				89	80	20	18	8,972
				Vigentes		Activos		
				109		98		

Tabla III. Programas y matrícula por nivel académico

Acreditaciones y membresías

En 1996 recibió su primera acreditación institucional por parte de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES), siendo una de las diez primeras instituciones en ser acreditadas. Durante 2003, 2012 y 2018 se ha recibido por tres ocasiones el reconocimiento de reacreditación Lisa y Llana por parte de FIMPES, actualmente se está en el 5to. proceso de reacreditación con dicho organismo. En 2023 se obtuvo la Certificación Great Place To Work; distintivo que avala la calidad del ambiente laboral y prácticas dentro de la organización.

La Universidad La Salle Bajío cuenta con más de 300 convenios y acuerdos de colaboración, es miembro de varias asociaciones a nivel nacional e internacional, entre las que destacan:

- La Salle Red de Universidades México
- Asociación Internacional de Universidades Lasallistas (IALU)
- Asociación Mexicana de Instituciones de Enseñanza Superior de Inspiración Cristiana (AMIESIC)
- Organización Universitaria Interamericana OUI -IOHE
- Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC)
- Grupo Compostela de Universidades (GSU)
- Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa (RECLA)
- Consorcio para la Colaboración de la Educación Superior de América del Norte (CONAHEC)
- Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior (COEPES) en Guanajuato
- Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado (COMEPO)

La calidad de los programas académicos de la Universidad es un aspecto fundamental, el Campus Campestre cuenta con 27 programas de licenciatura acreditados, el Campus Salamanca tiene 6 programas acreditados. Lo anterior representa un 97.91% de la matrícula inscrita en programas acreditables (*Anexo 1_1.3*), además, la Facultad de Odontología es reconocida por el Dental Board de California.

A continuación, se presenta la relación de programas académicos de licenciatura que cuentan con acreditación vigente:

Campus	Programa académico	Organismo
Campestre	Licenciatura en Biomédica	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Campestre	Licenciatura en Diseño Industrial	Consejo Mexicano para la Acreditación de Programas de Diseño A.C.
Campestre	Licenciatura en Diseño Gráfico Estratégico	Consejo Mexicano para la Acreditación de Programas de Diseño A.C.
Campestre	Licenciatura en Diseño de Modas y Calzado	Consejo Mexicano para la Acreditación de Programas de Diseño A.C.
Campestre	Licenciatura en Diseño Ambiental y de Espacios	Consejo Mexicano para la Acreditación de Programas de Diseño A.C.
Campestre	Licenciatura en Ingeniero Agrónomo en Producción	Comité Mexicano de Acreditación de la Educación Agronómica A.C.

Campestre	Licenciatura en Ciencias de la Comunicación	Consejo de Acreditación de la Comunicación y las Ciencias Sociales A.C.
Campestre	Licenciatura en Actuaría	Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas Contables y Afines, A.C.
Campestre	Licenciatura en Administración de Negocios en Entornos Virtuales	Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas Contables y Afines, A.C.
Campestre	Licenciatura en Criminología y Criminalística	Consejo para la Acreditación de la Enseñanza del Derecho A.C. (Acreditación Nacional e Internacional)
Campestre	Licenciatura en Odontología	Consejo Nacional de Educación Odontológica, A.C.
Campestre	Licenciatura en Ingeniería Industrial	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Campestre	Licenciatura en Ingeniería Electromecánica	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Campestre	Licenciatura en Administración de Negocios	Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas Contables y Afines, A.C.
Campestre	Licenciatura en Negocios Internacionales	Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas Contables y Afines, A.C.
Campestre	Licenciatura en Contaduría Pública	Consejo de Acreditación en Ciencias Administrativas Contables y Afines, A.C.
Campestre	Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Campestre	Licenciatura en Educación	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Campestre	Licenciatura en Arquitectura	Acreditadora Nacional de Programas de Arquitectura y Disciplinas del Espacio Habitable A. C.
Campestre	Licenciatura en Ingeniería Civil	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Campestre	Licenciatura en Negocios Turísticos	Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística A.C.
Campestre	Licenciatura en Ingeniería de Software y Sistemas Computacionales	Consejo Nacional de Acreditación en Informática y Computación A.C.
Campestre	Licenciatura en Gestión y Operación de Servicios Gastronómicos	Consejo Nacional para la Calidad de la Educación Turística A.C.
Campestre	Licenciatura en Derecho	Consejo Nacional para la Acreditación de la Educación Superior en Derecho A.C.
Campestre	Licenciatura en Mercadotecnia Estratégica	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Campestre	Licenciatura en Lenguas Modernas e Interculturalidad	Consejo para la Acreditación de Programas Educativos en Humanidades

Campestre	Licenciatura en Psicología	Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología.
Salamanca	Licenciatura en Gestión y Operación de Servicios Gastronómicos	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Salamanca	Licenciatura en Entrenamiento Deportivo	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Salamanca	Licenciatura en Derecho	Consejo Nacional para la Acreditación de la Educación Superior en Derecho A.C.
Salamanca	Licenciatura en Administración de Negocios	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Salamanca	Licenciatura en Contaduría Pública	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.
Salamanca	Licenciatura en Negocios Internacionales	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior A.C.

Metodología para realizar la Autoevaluación

El informe de Autoevaluación se integró a partir de un grupo de trabajo denominado “Comité SEAES”, con la intención específica de recuperar de manera reflexiva un autoinforme de la Institución con visión crítica y de mejora continua; quienes desarrollaron cada uno de los ámbitos en colaboración con las diversas unidades operativas de la Universidad. Las principales acciones del Comité fueron:

- Asignación de los ámbitos a los integrantes del Comité de acuerdo con la función que desempeñan.
- Análisis en conjunto del cumplimiento de los indicadores del SEAES con información sistematizada.
- Análisis de los indicadores institucionales, específicamente los que corresponden al ciclo escolar 2023-2024 y que se muestran en el **Anexo 1**, desde el 1.2. al 1.36.
- Diversas capacitaciones virtuales y una presencial por parte de la Mtra. Luz María Nieto.
- Elaboración de una matriz de análisis entre todos los integrantes del Comité SEAES que se puede revisar en el **Anexo 1** denominada 1.1. Matriz de análisis SEAES ULSA Bajío.
- Documentación de la Autoevaluación y buenas prácticas.

En el establecimiento de los procesos de evaluación y mejora continua, se identificaron **145 mecanismos** en los distintos ámbitos, mismos que fueron analizados a partir de su funcionamiento por parte de un Comité integrado por las siguientes áreas, quienes a su vez involucraron a Facultades, Escuelas y otras áreas clave para el análisis que se recuperó en la matriz de análisis:

- Dirección de Planeación Institucional
 - Responsable de Acreditaciones
- Dirección de Servicios Académicos
 - Coordinación de Desarrollo Curricular
 - Coordinación de Desarrollo Docente
- Dirección de Investigación y Doctorado
- Dirección de Vinculación
- Dirección de Administración y Finanzas
 - Subdirección de Ingresos
- Vicerrectoría de Bienestar Universitario
 - Coordinación de Integridad

Durante las primeras sesiones de trabajo del Comité SEAES, se diseñó la estructura de la matriz para poder realizar un análisis crítico y reflexivo de los mecanismos que la Universidad ha establecido para mejorar sus procesos, en un análisis conjunto entre los miembros de dicho Comité se establecieron los siguientes niveles que permitieron poner en consenso su funcionamiento:

Integralidad

Valor	Nivel	Descripción
1	Aislado	Una sola unidad operativa interviene internamente.
2	Coordinado	Las funciones y procesos se asignan entre distintas unidades operativas.
3	Interdependiente	Las unidades operativas comparten procesos, funciones y responsabilidades.

Sistematización

Cada nivel se determina en función de cuatro elementos evaluados: la existencia de instrumentos claramente definidos, la periodicidad de las evaluaciones, la presencia de mecanismos de análisis de información y la toma de decisiones.

Valor	Nivel	Descripción
1	Operativo	Se cuenta con instrumentos definidos para su operación.
2	De conocimiento	Los instrumentos de operación se socializan a los actores involucrados en el proceso.
3	Administrativo	Se administran los procesos de acuerdo a una periodicidad establecida para analizar información.
4	Sistematización estratégica	A partir del análisis de la información se toman decisiones estratégicas para la mejora.

Participación

Valor	Nivel	Descripción
1	Informativo	Comunicación unilateral a los usuarios.
2	Consulta	Obtención de retroalimentación de los usuarios.
3	Concentración	Trabajo basado en las necesidades de los usuarios.
4	Colaboración	Desarrollo conjunto de proyectos.
5	Co-gestión	Responsabilidades compartidas en la ejecución de proyectos.

Intención evaluativa de los procesos

Valor	Nivel
1	Diagnóstica o de procesos.
2	Formativa o enfocada en acciones de mejora.
3	Sumativa o centrada en la valoración de resultados o impacto.

El análisis de la matriz, se revisó con las áreas involucradas que operan el mecanismo, para poder validar la reflexión. Finalmente, se integraron los criterios transversales del SEAES, su logro e impacto, de acuerdo con las aspiraciones y contexto de la Universidad, se establecieron los desafíos y metas para los próximos tres años, mismos que fueron validados en sesión de Reunión de Autoridades para ver reflejadas las mejoras en la siguiente autoevaluación.

1. Ámbito Institucional

Aspiraciones

De acuerdo con su **Ideario**, la Universidad La Salle Bajío se inspira en el Evangelio y en el humanismo cristiano, conceptuando a la persona, en relación con sus semejantes, como el centro de su proyecto educativo, para lo cual se compromete con:

- La promoción de la dignidad, el respeto y fomento de la conciencia entre las personas y Dios.
- Un servicio educativo que crea oportunidades para el aprendizaje, el conocimiento y la interacción entre las personas.
- Reconocer que la educación es un derecho al alcance de la mayoría y sin discriminación. Reconoce la igualdad de oportunidades para preparar ciudadanos que hacen uso pleno de sus derechos y obligaciones.
- La vida como un valor fundamental de la persona y propone su inserción social con apertura, compromiso y espíritu crítico.
- Prioriza la justicia y fraternidad para la construcción de lazos solidarios de servicio educativo para los menos favorecidos.
- Articular acciones que invitan a compartir a la comunidad educativa y establece medios de conciencia social, sentimientos humanitarios, hábitos de servicio, integridad y solidaridad.
- Con el desarrollo sostenible.
- La docencia como función sustantiva de su misión educativa a través de un espíritu comunitario y de relaciones fraternas.
- La búsqueda de la verdad a través del dialogo entre la ciencia, la cultura y la fe.
- La calidad e integridad académica.
- Vincula la investigación y el conocimiento con la producción de bienes y servicios relevantes y con sentido social.
- Desde su filosofía se compromete con el respeto, empatía y colaboración con otras creencias y culturas.
- Con la fraternidad como estilo propio de vivir y educar que emana la colaboración, un ambiente armónico, multicultural e incluyente.

Es a través del Ideario que la Universidad identifica alineación con los criterios transversales del SEAES, ya que permite regular las normas de ética, conducta, reglamentos, lineamientos, etc., para dar sentido al proyecto educativo de formar integralmente a los actores de la Comunidad.

Contexto

La Universidad La Salle Bajío es una institución comprometida con la sociedad y en constante búsqueda de renovarse y responder a las necesidades de formación de las nuevas

generaciones, cuenta con un **Modelo Educativo** sólido, actualizado en el año 2023, el cual retoma los valores y orienta la forma de hacerlos vida para el logro del objetivo institucional que es la formación integral, constituye el paradigma en el que se define la esencia, las pautas y formas de abordaje del proceso formativo con el propósito de dar sentido y unidad al desempeño de la Universidad. Da respuesta a las interrogantes: para qué educar, cómo educar y cómo instrumentar los procesos educativos de la Institución.

Con la finalidad de garantizar la operatividad del Modelo Educativo, se instrumentan **siete planes institucionales** que iniciaron operación en el año 2024, y que buscan dar respuesta al contexto actual de la Universidad, desde las necesidades y los desafíos que se proyectan al 2030. Estos planes consideran las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y vinculación, así como la función adjetiva de gestión administrativa.

1. Plan Académico.

Orienta la articulación y la operación de las funciones sustantivas de la Universidad en su dimensión académica y desde el enfoque de su Modelo Educativo, para contribuir al logro de su misión.

2. Plan de Investigación

Impulsa, a través del Ecosistema de Investigación, la gestión de conocimiento multi, inter y transdisciplinar, así como la formación para la investigación y el fomento de las vocaciones científicas en estudiantes, docentes y colaboradores, para lograr la generación y aplicación de la investigación en beneficio de la sociedad, con un posicionamiento reconocido en la región a través de la difusión y divulgación de sus resultados, bajo principios de Responsabilidad Social Universitaria.

3. Plan de Extensión y Vinculación

Establece las relaciones estratégicas entre la Universidad y los sectores gobierno, social, académico y empresarial, que coadyuven al desarrollo social y económico, regional e internacional, asegurando su posicionamiento e impacto en el entorno como una entidad de transformación para la colaboración y desarrollo de proyectos.

4. Plan de Bienestar

Promueve el bienestar de la Comunidad Universitaria mediante recursos, actividades y experiencias que favorezcan la salud física, mental y espiritual; y fomentar un ambiente fraterno para todos sus integrantes, para garantizar el crecimiento personal y el bien común.

5. Plan Administrativo

Asegura la eficacia y eficiencia de la gestión institucional y, por ende, la misión de nuestro Fundador, a través de la integración de los sistemas de gobernanza y gestión, la

optimización de los sistemas de talento humano y el desarrollo de servicios y procesos de alto valor agregado. Se busca lograr esto mediante la toma de decisiones basada en datos, dentro de un marco normativo y con un enfoque socialmente responsable.

6. Plan de Infraestructura

Garantiza la funcionalidad, continuidad y eficiencia de los servicios institucionales mediante la gestión de inversiones, integración de los sistemas de conservación, control y seguimiento del patrimonio, optimización de sistemas de mantenimiento preventivo y correctivo, desarrollo de servicios y procesos de infraestructura de alto valor agregado, así como la ejecución de nuevos proyectos que parten de las necesidades de los centros de beneficio; que deberán ser operados bajo el marco normativo vigente y con la aplicación de tecnologías que conduzcan a la toma de decisiones.

7. Plan de Responsabilidad Social Universitaria

Fomenta en la Comunidad Universitaria la Cultura de la Responsabilidad Social Universitaria a través de programas y acciones que permitan demostrar una coherencia institucional y pertenencia social.

La Institución declara un Código de Ética y Código de Conducta con la intención de crear un ambiente de trabajo y aprendizaje fraterno, inclusivo, colaborativo y enriquecedor, donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial, en el que cada miembro de la comunidad lo asume para contribuir positivamente a nuestro entorno universitario. En él se declaran 14 valores fundamentales:

Fe	Fraternidad	Servicio
Integridad	Honestidad	Justicia
Respeto	Responsabilidad	Valentía
Calidad	Compromiso	Confianza
Legalidad	Transparencia	

Para la Universidad La Salle Bajío, la planeación estratégica es el proceso participativo a nivel institucional que permite orientar su quehacer durante los próximos años, es por ello que se cuenta con el **Plan de Desarrollo Institucional 2024-2030**, conformado por Misión, Visión, Ideario, valores y siete líneas estratégicas con sus objetivos, así como con 22 proyectos institucionales para el primer Plan Estratégico 2024-2027. Los resultados del Plan Operativo de enero 2021 a junio 2024, concluyó con un 89.98% de avance a nivel institucional (*Anexo 1_1.2*), superior a la meta propuesta del 80%.

Misión

Somos una comunidad lasallista de inspiración cristiana que promueve la formación integral, la educación, la búsqueda de la verdad y la generación crítica, íntegra y justa del conocimiento para contribuir al bienestar social.

Visión al 2030

Se nos reconoce como una institución lasallista de calidad académica que ofrece una educación contextualizada, innovadora, con proyección internacional; cuyo Modelo Educativo orienta el trabajo en Comunidad con procesos articulados en sus funciones sustantivas dentro de un ambiente armónico, esperanzador y fraterno.

Líneas Estratégicas

Línea A. Calidad y Tecnología Educativa

Buscamos propiciar entornos dinámicos e inclusivos de aprendizaje, que respondan a los desafíos disciplinares, sociales, técnicos y ambientales; todo ello, constatado por el cumplimiento de marcos referenciales, tanto nacionales como internacionales, que promuevan la excelencia educativa.

Proyectos institucionales 2024-2027

1. Sistema de Desarrollo Curricular.
2. Acreditaciones nacionales e internacionales.
3. Programa Institucional para la Certificación de la Comunidad Universitaria.
4. Operación del Campus Virtual La Salle Bajío.
5. Programa de Formación y Desarrollo Docente

Línea B. Comunidad Segura

Aborda la construcción de ambientes seguros y de confianza, basados en el comportamiento íntegro y congruente de los miembros de la Comunidad, dentro de una sana convivencia que alienta la participación e inclusión de sus integrantes.

Proyecto institucional 2024-2027

1. Construcción de ambientes seguros en el entorno escolar.

Línea C. Espiritualidad y Fraternidad

Se busca una actuación caracterizada y distinguida por los valores fundamentales de la fe, la fraternidad, el servicio, el compromiso y la justicia. Esto propiciará nuestra integración como Comunidad, en la búsqueda del bienestar y desarrollo integral que se promueve bajo el Estilo y Espíritu Lasallista.

Proyectos institucionales 2024-2027

1. Conocimiento y apropiación de la Identidad Lasallista para generar sentido de pertenencia.
2. Implementación del Programa Institucional de Pastoral.

Línea D. Extensión Universitaria, Vinculación e Internacionalización

Se busca el incremento de oportunidades y espacios formales de colaboración y conexión, a nivel regional, nacional e internacional, entre la Universidad y otras entidades, que contribuyan a los fines de nuestra institución, al impulso de la responsabilidad social universitaria y de experiencias de alcance global.

Proyectos institucionales 2024-2027

1. Impulso a la vinculación académica.
2. Internacionalización y movilidad presencial y virtual para los miembros de la Comunidad.
3. Formación para la vida.

Línea E. Formación Integral del Estudiante

Se busca un perfil de estudiantes y egresados que contribuyan positivamente a la transformación social y que respondan a los compromisos del Pacto Educativo Global, los ODS y otras agendas educativas de carácter universal; lo anterior, soportado en los tres pilares mencionados en el Modelo Educativo: el desarrollo humano, el desarrollo espiritual y desarrollo profesional; que operan conjuntamente para formar ciudadanos comprometidos con su entorno.

Proyectos institucionales 2024-2027

1. Alineación de las actividades a las diferentes agendas educativas de carácter universal.
2. Programa de actividades de formación humana, espiritual y profesional para estudiantes del nivel de posgrado.
3. Programa "Regreso a casa" dirigido a egresados de todos los niveles educativos.

Línea F. Generación del Conocimiento para el Bienestar Social

Se busca contribuir a través del ecosistema de investigación a la solución de problemáticas educativas, de calidad de vida y de desarrollo tecnológico y digital, mediante productos derivados de la generación y aplicación del conocimiento y acciones de transferencia tecnológica que se materialicen en beneficios para la población, preferentemente hacia los más vulnerables.

Proyectos institucionales 2024-2027

1. Formación para la investigación.
2. Colaboración internacional en proyectos de investigación.
3. Difusión y Divulgación de la Investigación.

4. Impulso a la Propiedad Industrial y Transferencia de Tecnología.
5. Desarrollo de Procesos Editoriales.
6. Fortalecimiento del Ecosistema de Investigación.

Línea G. Gestión Efectiva de Servicios y Procesos

Se busca el incremento en el desempeño y la eficiencia operativa de los servicios y procesos, mediante personal competente, soluciones de transformación digital, infraestructura adecuada y sistemas integrados de administración, con enfoque en la persona y en la actuación responsable con el entorno.

Proyectos institucionales 2024-2027

1. Integración de los sistemas de gobernanza y gestión.
2. Comunicación Estratégica Institucional.

La Universidad está organizada en dos grandes grupos: los Órganos Colegiados de Gobierno, que dirigen el rumbo de la institución, y los Órganos Unipersonales de Administración, quienes llevan a cabo de manera sistemática, las acciones indicadas por el gobierno universitario. Estos órganos colegiados son participativos e integran diversas perspectivas a nivel institucional, cuyo funcionamiento se establece dentro del Estatuto Orgánico. Se cuenta con una Comisión para la Revisión de la Normativa Institucional, instalada en el año 2019, la cual sesiona de forma recurrente, cuyo objetivo es asegurar la actualización de la normativa institucional bajo el principio constitucional de progresividad, dicha Comisión, con pleno respeto a los derechos humanos, busca adaptar la normativa a los constantes cambios en las condiciones sociales, económicas y culturales en México.

Para el análisis de este ámbito, entre los indicadores institucionales del ciclo escolar 2023-2024, destacan los siguientes:

- Población estudiantil e inscripciones (*Anexo 1_1.4 y 1.5*), atendiendo cerca de 9,400 estudiantes en programas con RVOE.
- Estudiantes becados (*Anexo 1_1.7*), se otorgaron cerca de 4,000 becas.
- Oferta educativa (*Anexo 1_1.25*) con más de 100 programas de nivel superior operando.
- Educación continua (*Anexo 1_1.26*), atendiendo a más de 6,500 estudiantes.
- Relaciones institucionales (*Anexo 1_1.30*), firmando 140 nuevos convenios con más de 117 organizaciones.
- Servicios para la Comunidad (*Anexo 1_1.31*), beneficiando a cerca de 14,000 personas.
- Reconocimientos Institucionales (*Anexo 1_1.33*), incrementando con tres medallas San Juan Bautista De La Salle a miembros de la Comunidad.
- Plan Anual de Formación de Personal (*Anexo 1_1.34*), destinando 65,465 horas-persona de capacitación anual.
- Certificaciones (*Anexo 1_1.35*), certificando a 470 personas en el ciclo escolar.

- Órganos Colegiados (*Anexo 1_1.36*), con 784 sesiones de 140 órganos colegiados.

Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

En el ámbito institucional, se identificaron **33 mecanismos** de evaluación y mejora continua que se agruparon en seis temáticas por su afinidad, a través de los cuales se concretan acciones estratégicas y que se describen a continuación:

Agrupación de mecanismos	Descripción de mecanismos
Órganos de Gobierno y Normatividad	1. “<i>Mecanismos de evaluación y rendición de cuentas</i>” ante órganos como Junta de Gobierno y Consejo Universitario, las cuales se efectúan cada dos meses. Y que previamente se validan en Reunión de Autoridades, sesiones que ocurren cada semana entre Rectoría, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Bienestar Universitario y la Dirección de Administración y Finanzas. 2. “<i>Informe de actividades del Rector</i>” que se realizan cada año o cuando termina la encomienda de la autoridad universitaria. 3. “<i>Proceso de elevación de Escuela a Facultad</i>”, conforme al Estatuto Orgánico, una vez que se cumplen los requisitos. 4. “<i>Proceso de actualización y mejora Normativa Institucional</i>”, se realiza a través de Comités, los reglamentos generales son: a. Reglamento Académico de Nivel Superior b. Reglamento Interior de Trabajo del Personal 5. “<i>Código de Ética y Código de Conducta</i>”, como la guía que declara los valores y principios del ser y quehacer de nuestra institución.
Modelo Educativo	6. “<i>Evaluación del Modelo Educativo</i>”, es el paradigma en el que se define la esencia, las pautas y las formas de abordaje del proceso formativo, con el propósito de dar sentido y unidad al desempeño de la institución educativa. 7. “<i>Planes Institucionales</i>”, son los documentos que permiten operar el Modelo Educativo, enlistados previamente, mismos que tienen líneas de acción para lograr los objetivos al 2030 y que además consideran los criterios transversales del SEAES.
Estructura Organizacional	8. “<i>Evaluación organizacional interna</i>”, a través del análisis de las funciones de puesto, en 2023 se tuvo una nueva estructura organizacional. 9. “<i>Evaluación organizacional externa</i>”, el Campus Salamanca, contó con un análisis por un despacho externo para evaluar la estructura, resultando en mejoras implementadas en 2022.

	10. “<i>Evaluación de Gestión Directiva</i>”. Cada tres años los directores son evaluados con un enfoque de 360°. 11. “<i>Asambleas Semestrales</i>”. Se presentan los avances semestrales de los proyectos emblemáticos de las unidades operativas, así como los proyectos más importantes para trabajar durante el semestre, ocurren en enero y julio. 12. “<i>Acuerdos con autoridades</i>”, donde cada mes las unidades operativas muestran avances de sus funciones a la autoridad de la que dependen y se establecen acciones de mejora. 13. “<i>Análisis de tabulaciones institucionales</i>”, para determinar la pertinencia de la función con la retribución. 14. “<i>Análisis de horas de pago de función</i>” con respecto a la matrícula que atiende un programa educativo y/o facultad o escuela.
Plan de Desarrollo Institucional	15. “<i>Evaluación del proceso de Planeación Estratégica Institucional</i>”, lo cual ocurre cada seis años para identificar y aplicar las mejoras. Lo conforman dos planes operativos trienales. 16. “<i>Seguimiento de Planes Operativos</i>” de manera semestral durante los tres años que dura el plan. 17. “<i>Evaluación de Plan Operativo trienal</i>” para determinar un cierre y para identificar los proyectos que se les dará continuidad en el siguiente plan. 18. “<i>Seguimiento de Planes Anuales y Presupuestos</i>” durante un ciclo escolar, empatando las actividades a realizar con los recursos que se requieren para su ejecución.
Evaluación administrativa y financiera	19. “<i>Auditoría distrital (COFYA)</i>”, como parte de la rendición de cuentas en la parte administrativa y financiera. 20. “<i>Análisis de presupuestos</i>”, donde a través de un Comité se aprueba el monto general y por unidad operativa para la operación de los proyectos. 21. “<i>Asesoría de actividad financiera</i>” a través de un despacho externo. 22. “<i>Auditorías internas</i>” por parte del área responsable. 23. “<i>Auditorías externas a través del Despacho Gossler</i>”, este ejercicio es anual 24. “<i>Estudios Socioeconómicos</i>” de nuestros estudiantes con fines de otorgamiento de becas. 25. “<i>Análisis de distribución de becas del Comité de Equidad y Corresponsabilidad Social Educativa</i>”, como la instancia formal que aprueba la cantidad de apoyos a otorgar de acuerdo al análisis financiero de la Institución.

Evaluaciones Institucionales externas	26. “<i>Acreditación ante la Federación de Instituciones Mexicana Particulares de Educación Superior (FIMPES)</i>”, que ha ocurrido cada siete años, actualmente se encuentra en el 5to. proceso de reacreditación. 27. “<i>Great Place to Work</i>”, certificación internacional que se obtuvo por impulsar políticas y prácticas que mejoran la calidad de vida de los colaboradores, existe un plan de trabajo de mejora del clima laboral. 28. “<i>NOM-035</i>”, establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable. Se da seguimiento a las acciones de mejora. 29. “<i>Marco Newman</i>”, como un Marco de Referencia Católico para la Responsabilidad Social de las Universidades, en el que se está en espera de resultados. 30. “<i>Auditorías administrativas y financieras del Sistema de Financiamiento del Gobierno de Estados Unidos</i>” por los programas en convenio, donde apoyan a estudiantes. 31. “<i>Diagnóstico para la obtención del distintivo de Integridad Académica</i>”, actualmente se cuenta con el nivel 2 que otorga FIMPES, y en espera de resultados para obtener el nivel 3 de 3 disponibles. 32. “<i>Diagnóstico de Internacionalización del OUI (Organización Universitaria Interamericana)</i>”, para desarrollar el plan de mejora a nivel institucional. 33. “<i>Dictamen de protección civil</i>” para la operación en ámbitos de seguridad y salvaguardar la integridad de la comunidad universitaria al interior de la Institución.
---	---

La Universidad en su compromiso con la evaluación y mejora continua, está en una constante revisión y atención de sus procesos tanto por agentes internos como externos que permitan tener una revisión de alto nivel, calidad y congruentes a la Filosofía Institucional, entendiendo el entorno dinámico y cambiante en el que vivimos siempre con la visión del crecimiento y desarrollo de la comunidad universitaria.

Se cuenta con diferentes procesos de evaluación y mejora continua a nivel interno, externo y mixto, como se puede observar en la siguiente tabla.

Agrupación mecanismos	# Mecanismos	Mecanismos		
		Internos	Externos	Mixtos
Órganos de Gobierno y Normatividad	5	4	0	1
Modelo Educativo	2	1	0	1
Estructura Organizacional	7	5	1	1
Plan de Desarrollo Institucional	4	4	0	0
Evaluación administrativa y financiera	7	3	3	1
Evaluaciones Institucionales externas	8	0	8	0
	33	17	12	4

Tabla 1.1 Identificación de procesos de evaluación y mejora continua en el ámbito institucional

En el análisis de los 33 mecanismos identificados, 17 corresponden a evaluaciones internas, 12 a evaluaciones externas y 4 a evaluaciones mixtas. Se puede apreciar la agrupación de los mecanismos en temáticas institucionales de evaluación y mejora continua, así como su tipo de evaluación, lo que indica que en mayoría los mecanismos se evalúan entre los mismos integrantes de la Institución, sin embargo, es el ámbito que tiene mayor número de mecanismos con evaluación externa.

En cuanto a la incorporación de los criterios transversales del SEAES, se determinó que el criterio orientador de Excelencia se considera en todos los mecanismos e instrumentos de evaluación y mejora continua, y el criterio de Responsabilidad Social está presente en 30 de los mecanismos, identificando que estos dos criterios son los más integrados en las actividades de evaluación de la Universidad a nivel institucional.

En un nivel intermedio de consideración, la Universidad identificó que 22 procesos incorporan el criterio de Vanguardia, 21 el de Inclusión y 19 el de Equidad.

Agrupación institucional	Procesos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Órganos de Gobierno y Normatividad	Mecanismos de evaluación y rendición de cuentas	1	1	0	0	1	1	0
	Informe de actividades del Rector	0	1	0	0	1	0	0
	Proceso de elevación de Escuela a Facultad	1	1	1	1	1	1	1
	Proceso de actualización y mejora Normativa Institucional	1	1	1	1	1	1	0
	Código de Ética y Código de Conducta	1	1	1	1	1	1	1
Modelo Educativo	Evaluación del Modelo Educativo	1	1	1	1	1	1	1
	Planes Institucionales	1	1	1	1	1	1	1
Estructura Organizacional	Evaluación organizacional interna	1	1	1	0	0	0	0

	Evaluación organizacional externa (Salamanca)	1	1	1	0	0	0	0
	Evaluación de Gestión Directiva	0	1	1	1	1	0	0
	Asambleas Semestrales	0	1	0	1	1	0	0
	Acuerdos con autoridades	0	1	1	1	1	0	0
	Análisis de tabulaciones institucionales	0	1	1	1	1	0	0
	Análisis de horas rango de matricula	0	1	1	1	1	0	0
Plan de Desarrollo Institucional	Evaluación del proceso de Planeación Estratégica Institucional	1	1	0	0	1	0	0
	Seguimiento de Planes Operativos (semestral por los 3 años)	1	1	0	0	1	0	0
	Evaluación de Plan Operativo trienal (3 años)	1	1	0	0	1	0	0
	Seguimiento de Planes Anuales y Presupuestos	1	1	0	0	1	0	0
Evaluación administrativa y financiera	Auditoría distrital (COFYA)	0	1	0	0	0	0	0
	Análisis de presupuestos	0	1	1	1	1	0	0
	Asesoría de actividad financiera	0	1	0	0	1	0	0
	Auditorías internas	1	1	0	0	1	0	0
	Auditorías externas (Despacho Gossler)	1	1	0	0	1	0	0
	Estudios Socioeconómicos	0	1	1	1	1	1	1
	Análisis de distribución de becas del Comité de Equidad y Corresponsabilidad Social Educativa.	0	1	1	1	1	1	1
Evaluaciones Institucionales externas	FIMPES	1	1	0	0	1	1	0
	Great Place to Work	1	1	1	1	1	1	1
	NOM-035	1	1	1	1	1	1	1
	Marco Newman	1	1	1	1	1	1	1
	Auditorías administrativas y financieras del Sistema de Financiamiento del Gobierno de Estados Unidos	1	1	1	1	1	1	1
	Diagnóstico para la obtención del distintivo de Integridad Académica	1	1	1	1	1	1	1
	Diagnóstico de Internacionalización del OUI (Organización Universitaria Interamericana)	1	1	1	1	1	1	1
	Dictamen de protección civil	1	1	1	0	1	1	1

ÁMBITO	Criterios transversales						
	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Institucional	22	33	21	19	30	16	13
	67%	100%	64%	58%	91%	48%	39%

Tabla 1.2 Identificación de los mecanismos en relación a los criterios transversales en el ámbito institucional

Sin embargo, se observó que los criterios menos presentes en los procesos de evaluación y mejora continua son Innovación Social e Interculturalidad, con 16 y 13 mecanismos respectivamente. Lo anterior ha permitido a la Universidad reflexionar sobre los procesos institucionales que carecen de estos criterios y establecer proyectos pertinentes, uno de ellos ha sido el determinar la instancia a nivel institucional que dará seguimiento a la Innovación Social, decidiendo a la Dirección de Vinculación como el área responsable, además de llevar a cabo un proyecto pertinente para atender la Interculturalidad, por lo que una decisión importante ha sido el nombrar a la Coordinación de Internacionalización e Interculturalidad el área responsable de que se establezcan estrategias para su incremento.

Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua

Los procesos de evaluación interna a nivel institucional, permiten llevar a cabo el seguimiento sobre las políticas y proyectos de la Universidad, al evaluar si los objetivos se están cumpliendo, así como revisar durante su trayecto si se debe generar alguna mejora o modificación. Mediante las valoraciones externas, la Universidad se compromete a la mejora continua desde agentes externos que evalúan el desempeño, procesos y logros alcanzados.

En el análisis de los mecanismos de evaluación y mejora continua que tiene la Universidad con respecto a su funcionamiento, se puede observar los siguientes indicadores globales de los 33 mecanismos:

	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
ÁMBITO	1= Operativo 2= De conocimiento 3= Administrativo 4= Sistematización estratégica	1 = Aislado (se realiza al interior de la Unidad Operativa) 2 = Coordinado (asignando funciones y procesos) 3 = Interdependiente (compartiendo los procesos, funciones y responsabilidades)	1 = Información (Dar información a los usuarios) 2 = Consulta (Obtiene retroalimentación de los usuarios) 3 = Concentración (Trabajar a partir de las necesidades de los usuarios) 4 = Colaboración o co-decisión (Desarrollo conjunto de proyectos) 5 = Co-gestión o agenciado (Asume y comparte responsabilidad en la ejecución)	Diagnóstico / Procesos	Formativo / Acciones de mejora	Sumativo / Valoración de resultados y/o impactos
Institucional	3.57	1.87	2.63	14	10	9

Tabla 1.3 Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito institucional

En cuanto a su nivel de **sistematización**, se identificó que 26 de los mecanismos se encuentran en un nivel de sistematización estratégica, ya que cuentan con los instrumentos claramente definidos para su operación y evaluación, existe claridad en la periodicidad de su ejecución, así como en el análisis de la información que emiten para la toma de decisiones que impactan a toda la Universidad.

Entre los grupos de mecanismos que se consideran como fortaleza, están los que corresponden a la evaluación y seguimiento del Modelo Educativo y las funciones sustantivas, así como en los siete planes institucionales que operan de manera transversal, además de los mecanismos relacionados al Plan de Desarrollo Institucional, que por su naturaleza y objetivo, se encuentran en un nivel de sistematización estratégica, ya que cada unidad operativa elabora y gestiona un plan estratégico que se desprende del institucional para contribuir a los proyectos institucionales, visión y por consecuencia a la misión.

El caso donde se requiere aumentar el nivel de sistematización, es el mecanismo de “*Diagnóstico de Internacionalización del OUI (Organización Universitaria Interamericana)*”, se encuentra en una etapa inicial para llevar a cabo el diagnóstico, por lo que su funcionamiento en este momento es adecuado para los fines de la Universidad.

En un nivel de sistematización de conocimiento se encuentran cinco mecanismos, identificándose su principal área de oportunidad en establecer una periodicidad clara para su repetición y en desarrollar mecanismos adecuados para el análisis de la información. Por último, el mecanismo para el seguimiento del “Código de Ética y Código de Conducta”, presenta una sistematicidad administrativa, tiene como principal área de mejora una mayor participación de los nuevos integrantes de la Comunidad, así como de todos los integrantes que ya firmaron dicho código para el seguimiento de su cumplimiento.

Con respecto al nivel de **integralidad** se identificaron seis mecanismos interdependientes, los cuales comparten funciones, procesos y responsabilidades, tal es el caso de la “*Acreditación Institucional ante FIMPES*”, donde todos los actores de la Comunidad participan en el proceso de evaluación y las acciones de mejora continua, al igual que el “*Informe del Rector*”, al presentar resultados de un ciclo escolar de todas las áreas, cuyas estadísticas, referidos en el *Anexo 1*, se socializan entre la Comunidad y tienen acceso las instancias con las que nos vinculamos.

Para el nivel coordinado, donde se asignan funciones y procesos, se encontraron 17 mecanismos, cuyo proceso de evaluación en su mayoría ocurre en al menos dos unidades operativas, porque así lo marca el propio proceso, y en otros casos, falta que se involucre a un mayor número de involucrados, principalmente los docentes, otros 10 procesos de evaluación y mejora continua que se encuentran aislados o son realizados al interior de una unidad operativa, principalmente por temas de confidencialidad.

El análisis de la **participación** a un nivel de información, donde sólo se entregan resultados a los usuarios, se encontraron ocho procesos de evaluación y mejora continua. En siete de ellos se tuvo un nivel de participación de consulta, siendo congruente con su propósito de obtener información de los usuarios. Ocho procesos se encontraron en un nivel de participación de concentración, trabajando a partir de las necesidades de los usuarios. En cuanto al nivel de

participación de colaboración, donde se desarrollan proyectos en conjunto, se contabilizaron nueve mecanismos. Finalmente, se encontró que el mecanismo de “Acuerdo con autoridades” es el que presenta el nivel más alto de participación, de co-gestión, donde se asumen y comparten responsabilidades en la ejecución de las acciones.

En la revisión del **énfasis o intención evaluativa**, se encontró que 14 mecanismos son de tipo diagnóstico, apoyando a identificar problemas, recopilar información y analizar la situación actual de la Institución. Diez mecanismos son de tipo formativo, orientados en apoyar el desarrollo, mejorar el desempeño y promover cambios. Nueve se identificaron como tipo sumativo, evaluando el cumplimiento de objetivos, resultados finales o impactos. De manera particular, la “*Evaluación Institucional FIMPES*” se identificó como un proceso de autoevaluación que ha permitido sentar las bases para lograr mejoras significativas en aspectos trascendentes como la evaluación de los resultados de aprendizajes y el cumplimiento del perfil de egreso.

De manera integral, los mecanismos en el ámbito institucional permiten sumar esfuerzos para el logro de la misión, se complementan entre sí y no se duplican los procesos, aunque existen aislamientos en aquellos en los que las autoridades toman decisiones, principalmente los que implican recursos económicos, ya que es un factor fundamental para los efectos sistémicos de la Universidad. En este ámbito se identifican las decisiones estratégicas, cuyas evaluaciones externas definen el funcionamiento del mecanismo para la mejora continua, en el caso concreto, la acreditación institucional, del que derivan proyectos de impacto a toda la Comunidad, al igual que el proceso de planeación estratégica, mismo que se reconoce como el de mayor impacto por su grado de sistematicidad y participación, sin embargo, falta mayor integralidad para asumir responsabilidad durante la ejecución de los proyectos institucionales.

En este ámbito, se propicia el trabajo en equipo en diversos procesos, y aunque existe comunicación tanto horizontal como vertical, es un reto a nivel institucional por la gran cantidad de procedimientos y actividades que ocurren en el día a día. Los acuerdos son dialogados, promoviendo una cultura de paz al presentarse conflictos, es por eso que se tienen documentados los Comités donde se resuelven a fin de escuchar todas las voces.

La forma de trabajar en este ámbito está muy sistematizada, ya que se cuenta con una manual de funciones para cada una de las unidades operativas, apegándose a un calendario institucional de procesos clave, la información generada alimenta los sistemas y existen roles específicos para su consulta, uno de los grandes retos presentes es la migración a un nuevo sistema de gestión escolar, que permitirá concentrar información de todas las áreas y procesos, ya que actualmente existen diversos sistemas aislados que reportan información a nivel institucional.

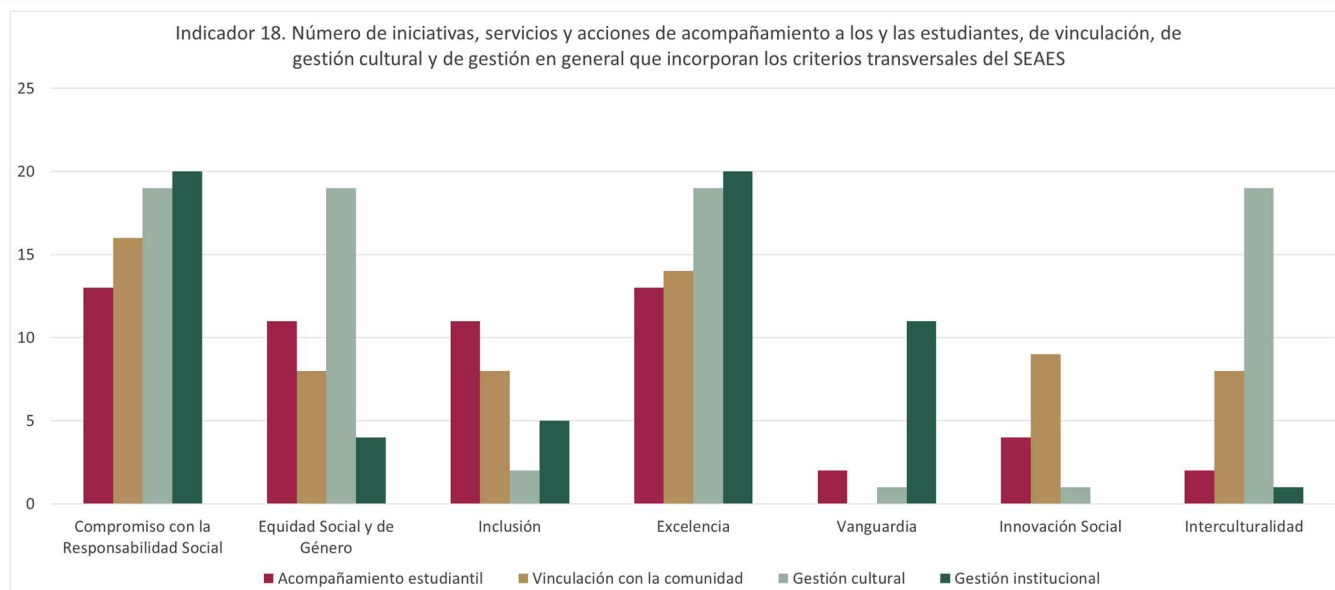
En resumen, en su mayoría los mecanismos de evaluación y mejora continua están en un nivel de integralidad coordinado, asignando funciones y procesos (1.87). Mayormente con un énfasis de diagnóstico, enfocado a valorar procesos y resultados; muy cercanos a la sistematización estratégica (promedio 3.57) y con un nivel de participación medio (2.63), ya que quienes toman las decisiones recae en las autoridades.

Estos resultados permitieron en conjunto con los indicadores del SEAES pasar a un análisis reflexivo más profundo y con una identificación clara de las áreas de mejora que puede atender la Universidad en los próximos años para lograr una mejora continua integral.

Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales

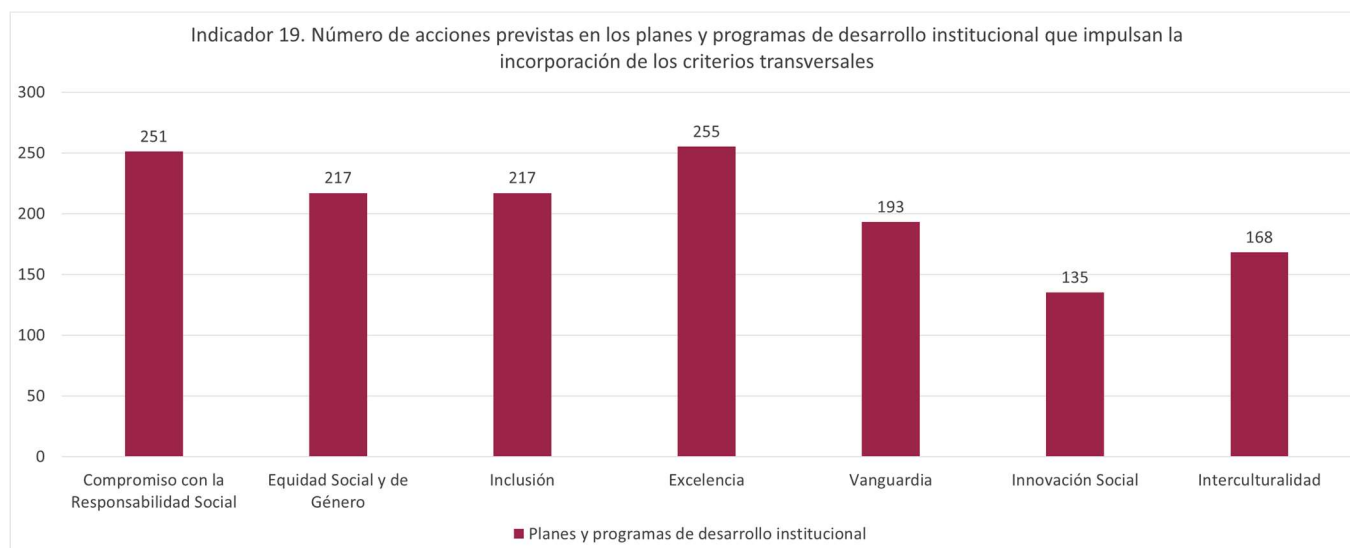
La reflexión realizada por la Universidad sobre los mecanismos de evaluación y mejora continua, junto con las iniciativas, servicios y acciones de acompañamiento al estudiantado; las previstas en los planes y programas de desarrollo institucional y las acciones para sensibilizar a la comunidad en torno a los criterios orientadores del SEAES, permitió reconocer todas las actividades que la institución ya realiza de manera natural, en sintonía con su filosofía y misión. Este análisis profundo y significativo, también dio claridad sobre los criterios pendientes por trabajar en favor de la mejora educativa.

Como se puede observar a partir del indicador 18, aquellos índices relacionados con el ámbito institucional, se cuenta con 68 iniciativas a nivel institucional que incorporan los criterios transversales del SEAES, 13 son de acompañamiento estudiantil, 16 de vinculación con la comunidad, 19 de gestión cultural y 20 de gestión institucional; todas estas iniciativas contemplan el criterio de Compromiso con la Responsabilidad Social, y casi la mayoría el de Excelencia, donde existen oportunidades en estas iniciativas son el criterio de Vanguardia e Innovación Social.



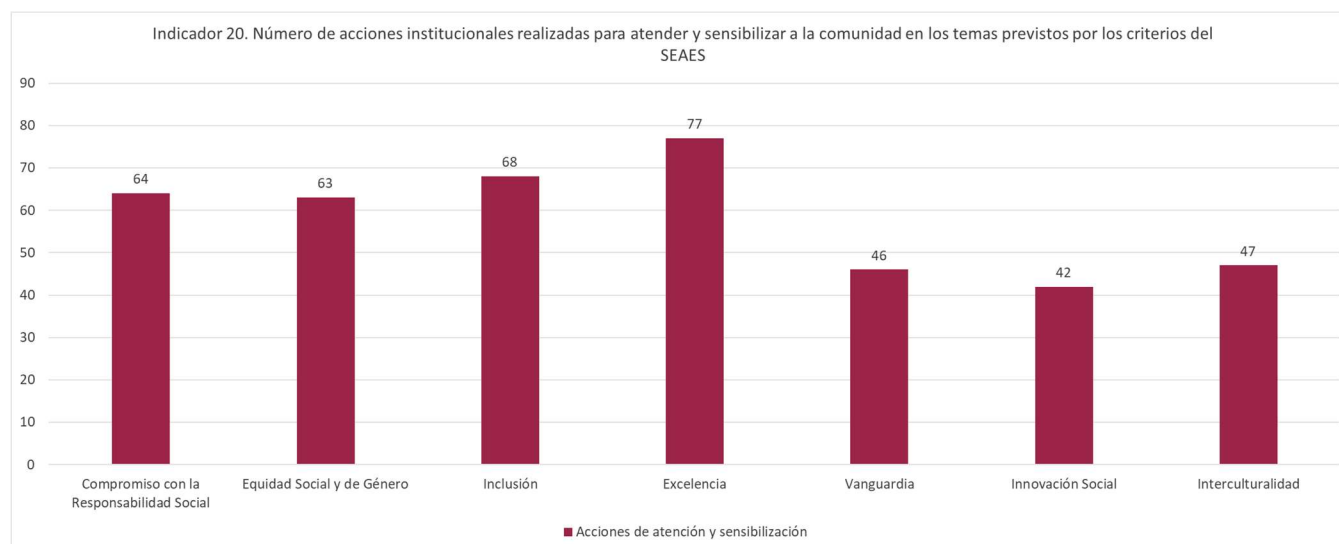
Gráfica 1.1. Indicador 18

En cuanto a las 262 acciones previstas que se desprenden de los siete planes institucionales, así como de los 22 proyectos estratégicos que se derivan del Plan de Desarrollo Institucional, durante el ciclo 2023-2024 se presentan los siguientes resultados del *indicador 19*, lo que ha permitido establecer acciones para incrementar la Innovación Social, así como la Interculturalidad, una vez que se reciban resultados del diagnóstico con la OUI.



Gráfica 1.2. Indicador 19

En cuanto al número de acciones institucionales realizadas para atender y sensibilizar a la Comunidad en los temas previstos por los criterios del SEAES, se identificaron 95, distribuidos en la siguiente gráfica:



Gráfica 1.3. Indicador 20

A continuación, se presentan algunas acciones por cada uno de los criterios:

Compromiso con la Responsabilidad Social

La Universidad ha llevado a cabo diversas acciones, desde la implementación de un "Comité de Responsabilidad Social Universitario". De este comité han derivado iniciativas específicas, como el fortalecimiento del "Comité de Salud", un diagnóstico inicial basado en el "Marco Newman", la continuidad de actividades ya establecidas como la "Jornada de Salud Universitaria Anual", y el impulso de campañas como el "Día Mundial del Agua", enfocadas en la concientización y preservación de este recurso vital.

Se recibió el "Galardón El mundo de Armando Olivares edición 2024" como reconocimiento a las acciones realizadas en compromiso con la Responsabilidad Social. Además, el comité ha trabajado en articular las acciones existentes y planificar nuevas iniciativas dentro del "Plan RSU 2024-2030". Desde la acción de los grupos estudiantiles se cuenta con "ECO de la Salle" que fomenta la educación y cuidado del medio ambiente con proyectos que generan conciencia verde y el grupo "Vida al aire libre" fortalece la conexión de los estudiantes con la naturaleza.

Equidad Social y de Género

En la Universidad La Salle Bajío, a través del Departamento de Desarrollo Organizacional, se han implementado diversas acciones que promueven la equidad social y de género, alineadas

con los valores de justicia, respeto y solidaridad. Entre estas acciones, destacan la realización de “pláticas sobre inclusión y equidad”, la “identificación y ajuste de brechas salariales”, y el establecimiento de políticas institucionales y estructuras claras para prevenir la discriminación y garantizar la equidad de oportunidades. La equidad de género se fomenta desde la selección de nuevos colaboradores, asegurando que los procesos de reclutamiento y contratación sean inclusivos y equitativos. Además, se han diseñado e implementado programas de equidad de género en diferentes grupos, logrando avances significativos. Cabe destacar que en la universidad se ha alcanzado la paridad de género en los puestos directivos y administrativos, reflejando su compromiso con la igualdad social.

Además, se han realizado diferentes eventos que impulsan condiciones equitativas entre hombres y mujeres, entre los que destacan: “Evento 8 de Marzo – Día Internacional de la Mujer”, “Día Naranja - 25 de noviembre - Para la eliminación de la violencia contra la mujer” y el “Curso masculinidades”; el cual derivó de las reflexiones posteriores a los señalamientos realizados en los eventos del 8 de Marzo, siendo una acción intencionada por la Universidad para mejorar la convivencia entre los miembros de la Comunidad. Se realizaron otros eventos como la “Felicitación día de la madre y día del padre” y el “Evento Día del Personal Secretarial” en los cuales se cuida el reconocimiento a su labor sin distinción de sexo.

Para reafirmar el compromiso con la lactancia y la vida, se inauguró la “Sala de Lactancia Materna”, destinada a las madres lactantes que estudian o trabajan en la Universidad. Se cuenta con el grupo estudiantil “He For She” que trabaja particularmente por la equidad de género con base en el movimiento global de la ONU, con el objetivo de erradicar los actos de discriminación y desigualdad en la comunidad Lasallista. Otro grupo estudiantil con proyectos orientados a este criterio es “In.Pulso”, fomentando liderazgo social universitario mediante proyectos comprometidos con los distintos grupos vulnerables de la sociedad. También existen medios de atención de situaciones particulares como el “Buzón NOM-035”, desde donde la Universidad atiende reportes de situaciones particulares sobre violencia laboral y riesgos psicosociales. En atención de situaciones con la comunidad estudiantil se remiten los asuntos al “Comité de Convivencia Escolar” y de ser necesario al “Tribunal de Asuntos Estudiantiles”.

Inclusión

Desde nuestra visión lasallista y de inspiración cristiana, la Universidad colabora con la sociedad para la integración de la sociedad a una vida académica, se cuenta con un comité de becas denominado “Comité de Equidad y Corresponsabilidad Social Educativa” que permite el acceso a la educación superior a varios estudiantes, mediante la “Beca San Juan Bautista de La Salle” se apoya a estudiantes que presentan una situación socioeconómica vulnerable y se les acompaña con el grupo estudiantil “APares” como parte de la red de apoyo para evitar la deserción.

Adicional, la inclusión se atiende a través de grupos como la “Orquesta Universitaria” que en su mayoría se integra por estudiantes que provienen de áreas demográficas de alta vulnerabilidad, así como el trabajo con los grupos estudiantiles al promover ambientes de integración para diversos sectores; entre ellos se cuenta con el grupo estudiantil “Incluyámonos” orientado a la inclusión de personas con discapacidad; el grupo “In Pulso Migrante” que busca sensibilizar y concientizar sobre la personas migrantes y brindar apoyo a los que se encuentra en nuestra localidad, así como, el grupo “Entre generaciones de la Salle” que sensibiliza sobre la importancia del encuentro e integración a personas de la tercera edad en el mundo actual. Es por ello, que, para la Institución, los grupos estudiantiles son una fortaleza al considerar el criterio de inclusión.

En el compromiso que tiene la Universidad por ser accesible para todas las personas de su comunidad y derivado de la topografía en la que se encuentra el Campus Campestre, se han realizado instalaciones de “elevadores”, acondicionamiento de “rampas” y se cuenta con “dos vehículos eléctricos” para trasladar a personas con dificultad para caminar, así como contar con “sillas de ruedas” disponibles para personas que requieran este apoyo. En el caso de Campus Salamanca se cuenta con rampas para acceder a cualquier zona.

Excelencia

Se cuenta con diferentes mecanismos para la evaluación de los servicios que ofrece la Universidad y que reflejan la excelencia académica, desde la acreditación institucional por parte de FIMPES, como parte del compromiso con el aseguramiento de la calidad educativa; así como la participación en la certificación Internacional “Great Place To Work” para la mejora del ambiente de trabajo. En sus procesos internos la Universidad trabaja en la “Documentación de sus Procesos” y cuenta con el “Catalogo de Indicadores” que le permite dar un seguimiento a las principales variables educativas y sus metas establecidas.

La Universidad cuenta con diversas acciones que contribuyen al desarrollo integral del estudiante y su formación profesional. Algunas de estas iniciativas son la actualización el “Modelo Educativo” y el nuevo “Plan de Desarrollo Institucional 2024-2030”, el cual cuenta con siete planes institucionales que guiarán la implementación de dicho modelo. Se diseñó e implementó el “Programa Institucional para la Evaluación Integral” que permite la evaluación directa e indirecta para el establecimiento de estrategias de mejora durante el proceso de aprendizaje para el cumplimiento de los perfiles de egreso. Además, la Universidad ofrece diversos programas y acciones para apoyar el bienestar socioemocional, psicológico y académico de los estudiantes, como el “Programa de Desarrollo de Habilidades Socioemocionales” y el “Programa de Asesorías Académicas”, en este último se acompaña al estudiante durante su trayectoria para mejorar su rendimiento académico.

Al interior de la Universidad se trabaja mediante diversos Comités que apoyan al desarrollo integral del estudiante durante su trayecto formativo, como son: el “Comité de Integridad”, el “Comité de Oferta Educativa” y el “Comité de Salud”.

Existen acciones que no solo se enfocan a la comunidad estudiantil, también incluyen al resto de los docentes y administrativos, orientadas siempre a la mejora continua de la Institución y la construcción de lazos con la comunidad, como ejemplo está el “Premio Mejora Continua de COEPES” que reconoce la calidad de la Universidad. En el reconocimiento del trabajo de su comunidad docente y administrativa la Universidad considera la entrega de Distinciones como “Medalla San Juan Bautista, Profesor Emérito e Investigador Emérito, Medalla Miguel Febres Cordero, Medalla Hermano Guillermo Alba López, Doctorado Honoris Causa” y diferentes reconocimientos como: “Docente mejor evaluado”, “Fidelidad Institucional”, en el caso de estudiantes se les distingue con “Mención Honorífica” y “Estudiante Académicamente sobresaliente”.

Vanguardia

La universidad avanza en la automatización de procesos para consolidar un sistema de información único y centralizado. Este sistema permite registrar y monitorear las operaciones administrativas en tiempo real, demostrando transparencia y facilitando la toma de decisiones basada en datos.

Como parte de los objetivos de mejora, la Universidad realiza actualizaciones e inversión en su equipamiento e instalaciones, para mantenerlas en las condiciones que demandan los programas educativos, como ejemplo se tiene la ampliación de su “Edificio de Talleres”, la automatización de los “accesos peatonales y de estacionamiento”, así como el desarrollo interno del sistema de control escolar “SILASALLE”, la actualización de la “Plataforma de presupuesto” para la gestión del gasto anual, el “Portal de Proveedores” que permite sistematizar los procesos de compra y actualizaciones en diversas plataformas que permiten la gestión académica y administrativa.

En cuanto a la actualización de la oferta educativa se destacan programas como “Robótica” y “Animación Digital”. Y en cuanto a los proyectos generados desde los grupos estudiantiles se reconocen como de vanguardia el “Baja SAE” y “Electratón”, presentan diseños y construcción de vehículos automotrices que participan en competencias organizadas por reconocidas asociaciones como Society of Automotive Engineers y la Incubadora de Tecnología A.C. A través de iniciativas como “La Salle Emprende” y colaboraciones con IDEA GTO, se acercan espacios de innovación a la Comunidad, que fomentan una competencia saludable y fortalecen habilidades de emprendimiento e innovación. Además, en busca de ser reconocida como un

referente en las publicaciones académicas y culturales, atendiendo los más altos estándares de calidad editorial, se lanza el sello “Universum Nostrum” para contar con un espacio que permita la expresión y difusión de ideas, así como de creaciones en los ámbitos científico y cultural.

Innovación Social

La Universidad colabora con diferentes organismos de la sociedad civil donde se permite el fortalecimiento de proyectos en beneficio de la sociedad, genera proyectos transversales y multidisciplinarios a través de sus áreas de conocimiento, a fin de facilitar y desarrollar soluciones y tecnología en beneficios de las asociaciones. Desde el área de Innovación y Emprendimiento se lleva a cabo la incubación de proyectos de asociaciones civiles que permitan generar su modelo de negocio que ayude a fortalecer a las instituciones.

Otras acciones que se identifican en este criterio son los “Centros Comunitarios”, el “Programa de Servicios para la comunidad” que incluye los despachos para asesoría jurídica y asesoría fiscal empresarial en los dos Campus (Campestre y Salamanca); mientras que en lo que aplica solo en Campus Campestre se encontraron las acciones institucionales de “Centro de Desarrollo Humano para la Comunidad”, los servicios en “Clínicas Odontológicas”, las “Brigada de salud oral”, la “Unidad Odontológica Móvil” y la “Clínica Veterinaria”.

Como apoyo al desarrollo académico del estudiante se cuenta con los cuatro “Centros Agropecuarios de Experimentación La Salle - CADELS” donde se refuerzan los conocimientos teóricos con prácticas reales en el campo, dos de ellos son de tipo agropecuario, uno es agrícola y el otro es un espacio de experimentación con invernaderos enfocado en prácticas sostenibles y conservación de recursos. En las actividades de “Mi Museo Universitario”, reconocido internacionalmente en dos ocasiones, se orienta a rescatar, promover y desarrollar la cultura del Estado de Guanajuato a través del estudio, exhibición, producción y compilación de acervo de diferentes evidencias de arte popular, artes visuales, del diseño y la arquitectura.

Interculturalidad

La Universidad es un espacio donde la interculturalidad se vive cada día, se cuenta con estudiantes y docentes de diferentes partes de México. Los diferentes convenios y la promoción de la movilidad académica entrante y saliente de los estudiantes, favorecen las habilidades y crecimiento de la comunidad en términos de interculturalidad.

Se tiene relación con diferentes organismos a nivel nacional e internacional que generan el crecimiento en el área como la Asociación Mexicana Para la Educación Internacional, Grupo Compostela de Universidades, Federación Internacional de Universidades Católicas.

Organización de Universidades Católicas de América Latina y el Caribe, Organización Universitaria Interamericana.

Entre las principales actividades alineadas a este criterio se realiza la “Feria de la Interculturalidad”, las “Actividades Culturales de Biblioteca”, el “Programa de comunidad segura”, el “Festival Lasallista de Arte y Cultura”, el “Festival Universitario de las Artes” y el “Festival Internacional de Arte Contemporáneo”, eventos de “Cortocinema”, “Danzarte”, “Festival de la Canción”, “Corazón Mexicano” y el festejo de “Xantolo, la fiesta de las ánimas”, así como espacios de convivencia como el “Día de Campo Abierto a la Comunidad (anual)” y el “Día de la Comunidad (anual)”.

En su alineación al desarrollo académico se realizan las “Clases espejo” en colaboración con otras instituciones a nivel nacional e internacional, así como el “Programa COIL” de colaboración internacional a través de convenios, el “Curso Internacional de Revalidación en Odontología”, el “Programa de doble titulación del Dental Board” de California, entre otros programas de movilidad que aplican tanto a estudiantes como colaboradores y que son parte de los diferentes “Convenios Internacionales” estratégicos con que cuenta la Universidad.

De manera particular en los grupos estudiantiles se encuentra “Káahal” que enfoca sus proyectos en favor de pueblos y la cultura indígena, el “Grupo Amigo La Salle Bajío” y “De LaSalle Velo Team DLSVT” realizan el acompañamiento a los estudiantes de intercambio y el grupo “MUN” es el Modelo de las Naciones Unidad en la Universidad. Desde la labor que realiza “Mi Museo Universitario”, se presentan diversas exposiciones artísticas de distintos artistas de la región. En las acciones más recientes, se ha realizado en una primera etapa la capacitación para realizar el “Diagnóstico de Internacionalización del OUI (Organización Universitaria Interamericana)”.

Es un ámbito, donde la mayoría de los mecanismos llegan a tener una orientación hacia el exterior, pero la misma naturaleza estratégica del ámbito, ha reforzado su sistematización; característica que se encuentra presente en la mayoría de ellos lo que permite tomar decisiones estratégicas para la mejora continua.

En cuanto a los desafíos, se cuenta con gran número de iniciativas y actividades a nivel institucional, sin embargo, falta categorizarlas conforme a los criterios del SEAES, ya que su reciente aparición en la Ley General de Educación Superior, ha permitido inicialmente su socialización, capacitación y adecuaciones en procesos.

Entre las principales metas para los próximos tres años se han establecido:

- Identificar los instrumentos para recuperar la información de los siguientes criterios, a partir de la autodescripción de los integrantes de la Comunidad en el momento de su ingreso:

- Equidad social y de género
 - Inclusión
 - Interculturalidad
- Promover la ejecución de las iniciativas y acciones institucionales con respecto a los criterios del SEAES que se han establecido en los siete planes referidos en este ámbito.
- Establecer el mecanismo para recuperar y sistematizar la información de los siguientes criterios:
 - Innovación social
 - Interculturalidad
- Realizar la identificación de los criterios orientadores del SEAES desde los indicadores institucionales, para que abone de manera explícita en la reflexión del siguiente ejercicio.
- Dar seguimiento a los indicadores del SEAES por ciclo escolar para registrar su mejora y posteriormente hacer comparativos.

2. Ámbito de la Formación Profesional de los Estudiantes

Contexto y aspiraciones

La Universidad La Salle Bajío (ULSB) concibe desde su Modelo Educativo, el propósito fundamental de la Formación Integral.

En sus **aspiraciones**, considera que el currículo configura un proyecto social, cultural, disciplinar y pedagógico que tiene en su centro a la persona. En pleno apego a los pilares de la Formación Integral. Para esto, nuestra propuesta formativa responde a las necesidades sociales de dos maneras para cumplir con el perfil profesional:

- El **perfil institucional o sello** cuyo objetivo es formar a todo estudiante bajo rasgos específicos que le distingan como miembro de esta Comunidad Universitaria. Bajo esta mirada, nuestros estudiantes se distinguen por su humanismo solidario, pensamiento crítico y ético, habilidades de comunicación oral y escrita en español e inglés; y por el ejercicio de una ciudadanía comprometida con la transformación social.
- El **perfil disciplinar o específico** con el objetivo de definir los resultados de aprendizaje sustanciales, relevantes y de vanguardia para el ejercicio de su profesión sintetizando saberes teóricos, técnicos, tecnológicos, procedimentales y actitudinales de la disciplina.

Para ello, se sustenta con los Planes Institucionales: Académico y de Bienestar, mismos que establecen la articulación de las aspiraciones y las orientaciones operativas para la materialización de las intenciones de la Universidad. A su vez, soportados en el Plan de Desarrollo Institucional, donde se señala el rumbo a seguir.

Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

A partir del análisis de la operación institucional es posible identificar la existencia de **11 mecanismos** de evaluación y mejora que respaldan los procesos dirigidos a lograr las aspiraciones expresadas para el logro del perfil profesional. En su agrupación de acuerdo a su afinidad institucional se consideran los siguientes aspectos:

1. **Normativos**, en donde se articula la mejora a través de mecanismos internos.
2. De los **Planes Académico y de Bienestar** que articulan dichos ámbitos institucionales para favorecer la formación integral con mecanismos internos y mixtos.
3. **Evaluación Integral**, que sistematiza las acciones y mecanismos internos, externos y mixtos para determinar el nivel de logro de las aspiraciones del Perfil Profesional, enmarcado por su filosofía institucional.

Agrupación de mecanismos	Descripción de mecanismos
Normatividad	1. “ <i>Comité de normatividad académica</i> ”, es el órgano colegiado que se encarga de articular y proponer actualizaciones o mejoras a los reglamentos académicos de la Universidad a partir la consideración de las normas federales y la casuística institucional.
Plan Académico	2. “ <i>Evaluación del servicio social</i> ”, proceso institucional mediante el cual se da seguimiento al cumplimiento del objetivo del servicio profesional.
Plan de Bienestar	3. “<i>Sistema de créditos complementarios</i>”, mecanismo para determinar la intensidad de participación en las actividades de bienestar ofrecidas por la universidad con la intención de favorecer el proceso de desarrollo integral de la comunidad estudiantil, cuyos resultados de las actividades que se realizan se pueden observar en el <i>Anexo 1</i>, en los indicadores desde el 1.14 al 1.19. 4. “<i>Asignatura de bienestar</i>”, espacio curricular con el objetivo de que los estudiantes aprecien las herramientas de apoyo para su desarrollo personal, social y académico mediante espacios de reflexión y ejercicios de exploración para potenciar su bienestar universitario. Se muestra con mayor detalle los resultados en el <i>Anexo 1_1.21</i>. 5. “<i>Jornada de síntesis</i>”, experiencia que facilita la generación de un cierre de sentido al término de la experiencia universitaria, rastreando el impacto de su trayectoria a través de la vivencia de los valores institucionales y el perfil institucional de egreso.
Evaluación Integral	6. “<i>Evaluación de ingreso</i>”, mecanismo mediante el cual la institución obtiene información de la característica de sus nuevos estudiantes para definir estrategias de acompañamiento académico y psicoeducativo. 7. “<i>Evaluación progresiva</i>”, proceso institucional que permite la identificación de cortes para evaluar el aprendizaje progresivo de los estudiantes con respecto a lo declarado en el perfil de egreso. 8. “<i>Evaluación de egreso (EGEL o Interna)</i>”, herramientas de tipo interno y externo que permiten evaluar el alcance de los aprendizajes esperados al cierre del programa académico. 9. “<i>Seguimiento de egresados</i>”, conjunto de herramientas que permiten recuperar información al egreso y posterior al mismo con respecto a su preparación profesional en la institución. 10. “<i>Estudio de empleadores</i>”, mecanismo de evaluación externa que permite a la institución, desde la mirada del empleador, obtener información sobre el desempeño profesional de nuestros egresados. 11. “<i>Creación y seguimiento de planes de mejora</i>”, proceso institucional mediante el cual la autoridad académica da seguimiento al avance de las acciones de mejora propuestas por las Escuelas y Facultades con respecto al avance y logro de los aprendizajes esperados en cada programa académico.

Agrupación mecanismos	# Mecanismos	Mecanismos		
		Internos	Externos	Mixtos
Normatividad	1	1	0	0
Plan Académico	1	0	0	1
Plan de Bienestar	3	2	0	1
Evaluación Integral	6	3	1	2
	11	6	1	4

Tabla 2.1 Identificación de procesos de evaluación y mejora continua

Bajo estas consideraciones y a partir de las reflexiones del trabajo colegiado, se identifica que la Universidad La Salle Bajío cuenta con aspiraciones claramente identificadas y declaradas explícitamente en el perfil sello y los perfiles específicos.

Como se puede observar en la “Tabla 2.2”, de los 11 mecanismos identificados para la evaluación y mejora de los perfiles sello y específico, el 100% encuentran relación y congruencia con el criterio de responsabilidad social, mientras que, los criterios de vanguardia, inclusión y equidad lo son en un porcentaje igual al 91%. También ha sido posible identificar retos para concretar el criterio de innovación social que encuentra una congruencia significativa en la promoción de la interculturalidad con mayor énfasis en las acciones transversales y articuladas.

Agrupación mecanismos	Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Normatividad	Comité de normatividad académica	1	1	1	1	1	1	0
Evaluación Integral	Evaluación de ingreso	1	1	1	1	1	1	1
	Evaluación Progresiva	1	1	1	1	1	1	0
	Evaluación de Egreso (EGEL o interna)	1	1	1	1	1	1	1
	Seguimiento de egresados	1	1	1	1	1	1	0
	Estudio a Empleadores	1	1	0	0	1	0	0
	Creación y seguimiento de planes de mejora	1	1	1	1	1	1	1
Plan de Bienestar	Sistema de Créditos Complementarios	1	1	1	1	1	1	1
	Asignatura de Bienestar	1	1	1	1	1	0	1
	Jornada de Síntesis	0	1	1	1	1	0	0
Plan Académico	Evaluación del Servicio Social	1	1	1	1	1	1	0
		91%	100%	91%	91%	100%	73%	45%

Tabla 2.2 Identificación de procesos de evaluación y mejora continua y su congruencia con los criterios del SEAES

Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua

Para realizar el análisis del funcionamiento de los 11 mecanismos identificados en este ámbito, se analizó la sistematicidad, integralidad, participación y énfasis o intención evaluativa a partir de los niveles establecidos de manera colegiada; los cuales ya fueron descritos en la sección de la metodología para realizar esta autoevaluación, teniendo los siguientes resultados como resumen:

	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
ÁMBITO	1= Operativo 2= De conocimiento 3= Administrativo 4= Sistematización estratégica	1 = Aislado (se realiza al interior de la Unidad Operativa) 2 = Coordinado (asignando funciones y procesos) 3 = Interdependiente (compartiendo los procesos, funciones y responsabilidades)	1 = Información (Dar información a los usuarios) 2 = Consulta (Obtiene retroalimentación de los usuarios) 3 = Concentración (Trabajar a partir de las necesidades de los usuarios) 4 = Colaboración o co-decisión (Desarrollo conjunto de proyectos) 5 = Agenciado o co-gestión (Asume y comparte responsabilidad en la ejecución)	Diagnóstico / Procesos	Formativo / Acciones de mejora	Sumativo / Valoración de resultados y/o impactos
Formación profesional de los estudiantes	3.63	2.00	2.90	3	7	1

Tabla 2.3 Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito de la Formación Profesional de los Estudiantes

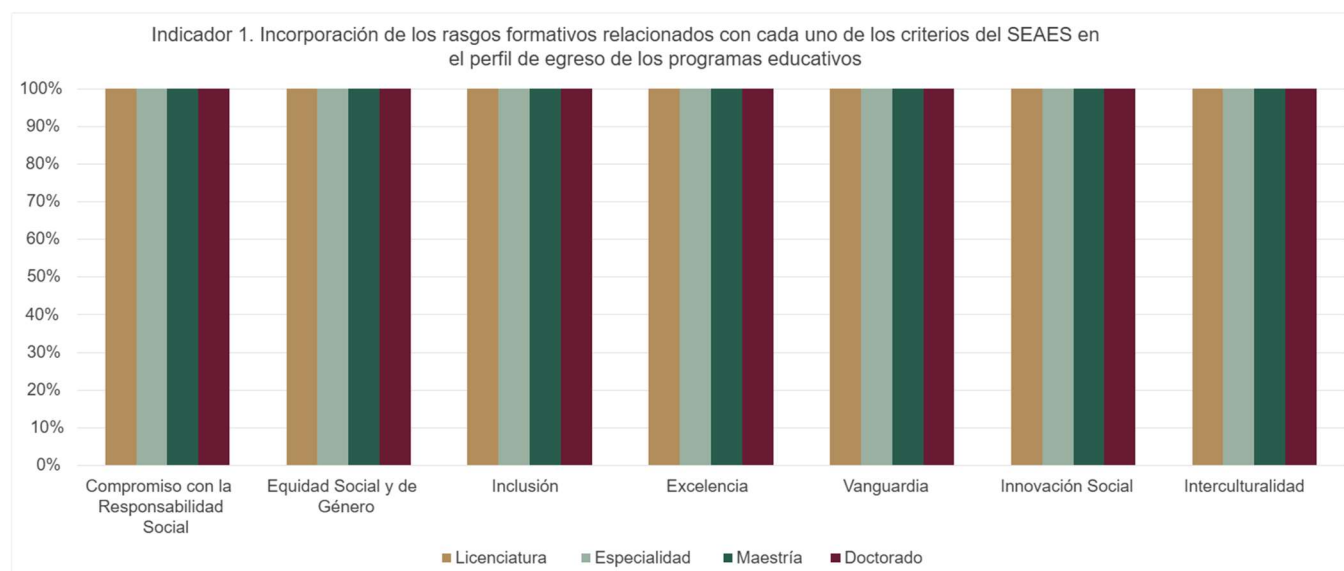
Nueve de los mecanismos cuentan con una **sistematización** estratégica que representa las posibilidades de contar con información confiable y oportuna para la toma de decisiones con diferentes niveles de colegialidad y dos de ellos con una sistematización de conocimiento, que evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos de las “*Jornadas de Síntesis*” y la “*Evaluación del Servicio Social*” para que posibilite el registro de información y su aprovechamiento para la toma de decisiones y la determinación de acciones de mejora.

En cuanto a su nivel de **integralidad**, la “*Evaluación de Ingreso*” cubre la característica de realizarse de manera interdependiente. Por otro lado, 9 mecanismos se realizan de forma coordinada entre diferentes unidades operativas de la Universidad, por último, uno de ellos, la “*Evaluación del Servicio Social*”, se caracteriza por su ejecución aislada, por lo que se considera como desafío aumentar el nivel de integralidad y coordinación entre las unidades operativas académicas y de bienestar para favorecer el impacto y mejora de los procesos formativos a partir de esta experiencia universitaria.

Referido al nivel de **participación**, la valoración está definida por características que corresponden a la naturaleza propia de cada uno de los mecanismos por lo que no se clasifican de acuerdo a niveles sino a sus dinámicas propias, identificando a dos mecanismos que se distinguen por ser colaborativos, 7 de ellos concentrados (que se trabajan a partir de necesidades específicas de los usuarios), uno que se caracteriza por su naturaleza consultiva y uno que su finalidad radica específicamente en compartir información. Éste último con necesidad de ampliar sus características para que pueda dotar de mayor participación e información.

Para finalizar, en cuanto al **énfasis o intención evaluativa** se identifica que tres mecanismos son de tipo diagnóstico, siete de tipo formativo y uno de tipo sumativo.

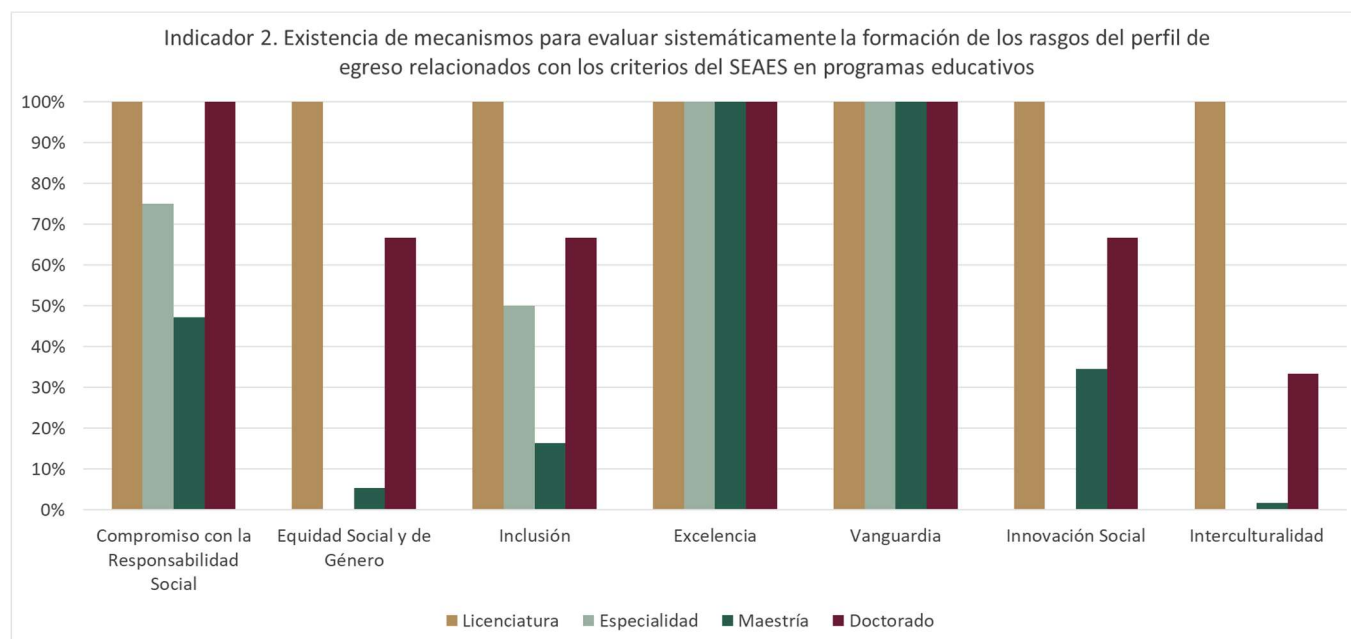
Con respecto a los rasgos formativos relacionados con cada uno de los criterios del SEAES en el perfil de egreso de los programas educativos, desde los perfiles sello y específicos de la Universidad La Salle Bajío, se aprecia una incorporación del 100% de los mismos como se muestra en el grafico del *indicador 1*.



Gráfica 2.1. Indicador 1

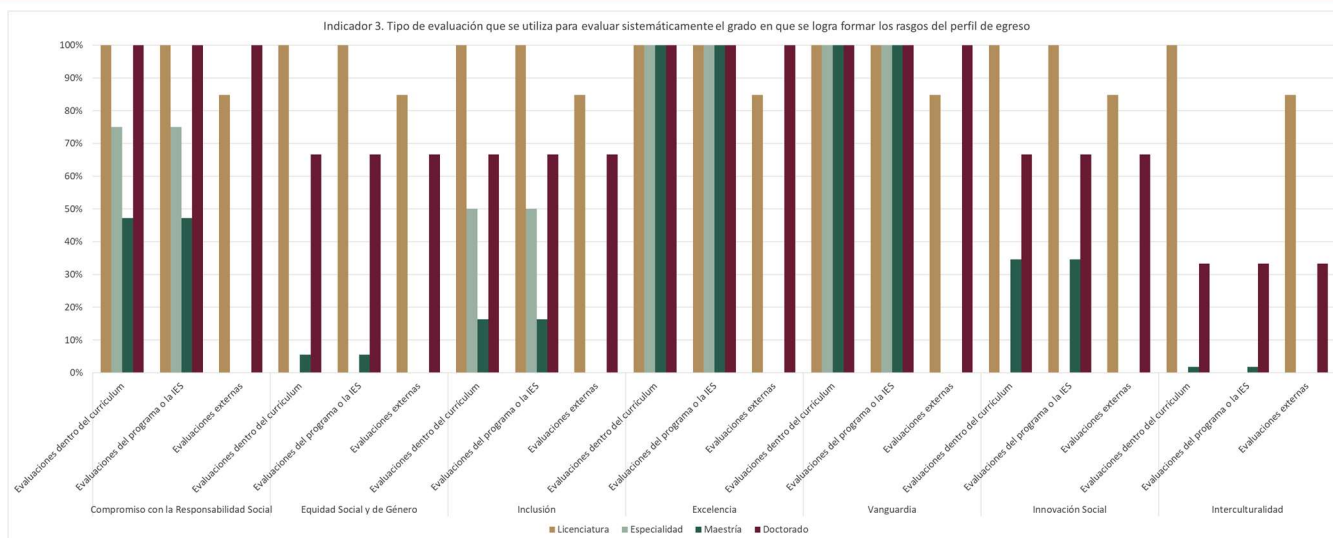
En referencia a la existencia de mecanismos para evaluar sistemáticamente la formación de los rasgos del perfil de egreso de los programas educativos relacionados con los criterios del SEAES, la Universidad a través de su Programa Institucional de Evaluación Integral establece procedimientos e instrumentos de medición que garantizan su valoración tomando como referente el perfil institucional y la Currícula Común para los programas de pregrado; en el caso de los programas de posgrado el análisis se realiza a partir, únicamente, de los resultados de

aprendizaje de los perfiles específicos. Con base en lo anterior, se reconoce el desafío de articular las intenciones del perfil institucional en posgrado, para que se logre su concreción en cada perfil de egreso específico.



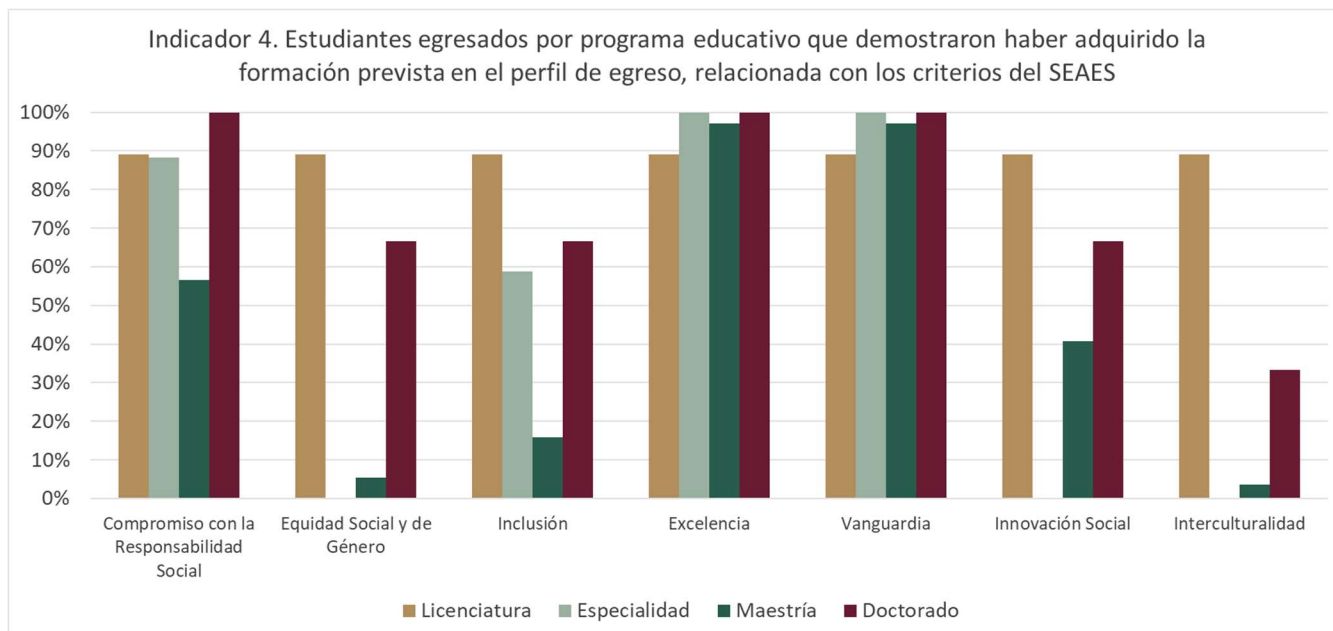
Gráfica 2.2. Indicador 2

Sobre la existencia de procesos e instrumentos que se utilizan para evaluar sistemáticamente el grado en que se logra formar en los rasgos del perfil de egreso y en congruencia con lo señalado en el *Indicador 2* reiteramos que se cuenta con los mecanismos para evaluar principalmente dentro del currículo contando en algunos de los criterios con evaluaciones de cierre de programa ya sean propios o de desarrollo externo.



Gráfica 2.3. Indicador 3

Refiriendo a los egresados de los programas educativos que demostraron haber adquirido la formación prevista en el perfil de egreso, relacionada con los criterios del SEAES, todos los programas superan el 75% de cumplimiento con respecto al perfil de egreso que les es propio a partir de sus resultados de aprendizaje esperados y expresados abonando a los criterios del SEAES como se expresa en el *Indicador 4*.



Gráfica 2.4. Indicador 4

Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales

A partir del análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua antes descritos, se identifica una falta de articulación conceptual y operativa entre el Plan Académico y el Plan de Bienestar para favorecer la interdependencia y colaboración, así como poca sistematización de los mecanismos y evaluación del Servicio Social y las Jornadas de Síntesis, por lo que se propone las siguientes metas para los próximos tres años:

- Generación de mecanismos formales para favorecer la interdependencia y colaboración entre los ámbitos académico y de bienestar entre los diferentes actores.
- Documentar los procesos de implementación, evaluación y mejora del Servicio Social y las Jornadas de Síntesis.

En cuanto al **Programa de Evaluación Integral**, es importante calibrar las aspiraciones institucionales para la evaluación de los perfiles de egreso en todos los ámbitos de la Universidad, evaluar de manera sistemática el impacto de las estrategias y acciones de bienestar, articulado con los demás ámbitos, contar con mecanismos de evaluación del Perfil Institucional o Sello en los programas de Posgrado, articular desde el Desarrollo Curricular los planes y programas con los criterios del SEAES, en específico también para los programas de posgrado, así como articular los mecanismos para el seguimiento de egresados en todos los ámbitos (académico, bienestar y vinculación). Por lo que se han planteado las siguientes metas:

- Desarrollar mecanismos integrales y participativos para la evaluación del Perfil Institucional o Sello, articulando los diferentes ámbitos, particularmente en los programas de Posgrado.
- Garantizar que el programa de seguimiento a egresados se fundamente desde las Aspiraciones Institucionales.
- Alinear los planes y programas de Posgrados con los criterios SEAES.

Por lo tanto, para este ámbito, se ha identificado que la Universidad La Salle Bajío cuenta con aspiraciones claramente definidas respecto de la formación que imparte, declarándolo, tanto en el perfil institucional de egreso como en los perfiles específicos disciplinares.

Por otro lado, y para favorecer el desarrollo de los rasgos establecidos en los perfiles, se cuenta con una Currícula Común que articula acciones académicas y de bienestar en función de favorecer procesos de formación integral que transitan de forma cotidiana en los servicios educativos de la Universidad, adicional a que los mecanismos de evaluación han permitido identificar rasgos específicos en los egresados por parte de los empleadores.

Así mismo se cuenta con mecanismos de evaluación y mejora tanto en el caso de licenciaturas como de posgrados para determinar los niveles de desarrollo o cumplimiento del logro en cada uno de los programas que constituyen la oferta educativa en la Universidad, así como su impacto o alineación a los criterios transversales del SEAES. Se destaca el impacto y beneficio de contar con un programa que permite evaluar el avance progresivo de los aprendizajes y cómo estos resultados son contrastados con otras herramientas de evaluación en el egreso y posterior al mismo.

Al hacer un ejercicio comparativo entre los ámbitos antes mencionados (aspiraciones, realizaciones y evaluación), también ha sido posible identificar la existencia de desafíos para favorecer una mayor transversalidad entre la oferta educativa de posgrados y los criterios establecidos por el SEAES, así se reconoce como un claro reto en el caso de los programas de posgrado la alineación intencionada en los perfiles de egreso disciplinares con el perfil institucional o sello, buscando con ello facilitar la transparencia, compatibilidad y trazabilidad en los ejercicios de evaluación de los resultados de aprendizaje.

De igual relevancia se hace evidente la necesidad de estrechar la articulación académica-bienestar tanto en el nivel de licenciatura y posgrados con la intención de armonizar aspectos importantes de la vida profesional del estudiantado y la generación de impactos positivos en el entorno.

Para lo cual se han establecido compromisos claros de manera participativa y colegiada, tales como la generación de mecanismos formales para favorecer la interdependencia y colaboración entre los ámbitos académico y de bienestar entre los diferentes actores, documentar los procesos de implementación, evaluación y mejora del “Servicio Social” y las “Jornadas de Síntesis”, el desarrollo de mecanismos participativos para la evaluación del “Perfil Institucional o Sello” articulando los diferentes ámbitos, particularmente en posgrados, garantizar que el programa de seguimiento a egresados se fundamente desde las aspiraciones institucionales y alinear los planes y programas de posgrados con los criterios del SEAES.

3. Ámbito de la Profesionalización de la Docencia

Contexto y aspiraciones

Desde su Modelo Educativo y en el Plan Académico se delinean las pautas para comprender la visión de la Institución respecto a la docencia como una función sustantiva cuyo propósito es fomentar la formación integral a través de la mediación. Esta función es ejercida principalmente por la figura docente, quien se destaca por ser un profesional reflexivo para llevar a cabo las prácticas pedagógicas a través de la mediación y la enseñanza. La responsabilidad docente se vive como una experiencia de crecimiento personal y colectivo en la profesión, permitiéndole a quien la ejerce establecer vínculos y asociaciones para dar paso a la trascendencia, ejercida desde su vocación y guiada por los principios y valores del estilo educativo lasallista.

Las **prácticas pedagógicas** son entonces el conjunto de estructuras, elementos y acciones formativas intencionadas que buscan favorecer la construcción de aprendizajes significativos a través de la comunicación, el diálogo, la enseñanza y la evaluación, enriquecidas con recursos técnicos, tecnológicos y digitales. Las prácticas pedagógicas se hacen vivas por la mediación, entendida como la acción de acompañamiento emprendida para facilitar el reconocimiento de la realidad y la apropiación individual y social del aprendizaje y el desarrollo.

Para la Universidad, la enseñanza es una acción creadora, intencional, continua y sistemática que realiza el docente para promover en los sujetos procesos de aprendizaje significativo a través de experiencias, mediante el uso de metodologías y recursos que promueven la autonomía, la autogestión y saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales.

La Dirección de Servicios Académicos, a través de la Coordinación de Desarrollo Docente da seguimiento a iniciativas para el desarrollo académico de la comunidad universitaria que incidan en la mejora de la práctica educativa a través del Programa de Formación y Desarrollo Docente. Este programa con una historia amplia en la Institución, ha orientado desde 2020 acciones de mejora continua en la forma de operar sus diversos mecanismos partiendo de los resultados de una investigación educativa relacionada con la identificación de contribuciones a la comunidad docente de las diversas acciones de formación. Promueve el desarrollo del docente en calidad de mediador pedagógico mediante experiencias formativas y de acompañamiento que contribuyen a la mejora de la práctica y la formación integral de los estudiantes. Busca incidir particularmente en lo siguiente:

- I. Inserción e integración docente: apoyados en un proceso sistematizado, busca favorecer mediante una evaluación de ingreso, la identificación del nivel de presencia de las características mínimas esperadas en el profesional que aspira a formar parte de la Comunidad Docente de La Salle Bajío.

- II. Desarrollo docente: establece mecanismos para la formación continua del docente, su interacción en la Comunidad y, de manera particular, su identificación con la misión educativa desde el Estilo Educativo Lasallista. Se organiza a través de líneas de desarrollo que orientan trayectorias formativas. Se identifican los siguientes elementos:
- A. Línea disciplinar: es la línea en la que las trayectorias son intencionadas, definidas, programadas y medidas de acuerdo con las necesidades de las áreas disciplinares del conocimiento y su impacto en planes y programas de estudio.
 - B. Línea pedagógica: en esta línea se propone el desarrollo de trayectorias a través de experiencias diversas de formación y capacitación en el ámbito pedagógico que tienen como intención facilitar rutas.

Es así que la formación docente se asume como un desafío dinámico que, desde la realidad, implica la construcción de itinerarios que conjugan escenarios personales, institucionales y contextuales, reforzados por los procesos de evaluación que sitúan las necesidades específicas para su ejercicio. Para la organización operativa de la práctica docente, los procesos de formación y evaluación se delinearán en 5 dimensiones con indicadores específicos:

1. Planeación del proceso de aprendizaje y enseñanza: Es la previsión organizada y sistemática de todos los aspectos necesarios para la realización del proceso Aprendizaje - Enseñanza durante un periodo determinado: un curso, una unidad, un tema o una clase.
2. Mediación del proceso de aprendizaje y enseñanza: Se refiere a las metodologías utilizadas por el docente para llevar a cabo su labor. Contempla el diseño de objetivos, de estrategias de enseñanza y de aprendizaje, y la organización de un ambiente físico y humano que propicie el aprendizaje y un clima relacional que se caracterice por la vivencia de los valores lasallistas.
3. Evaluación del aprendizaje: Se define como el proceso sistemático, permanente y organizado que le permite al docente hacer juicios y tomar decisiones acerca del desempeño de los estudiantes.
4. Espíritu Lasallista (relación docente-estudiante): Se refiere a la relación que establece el docente con sus estudiantes, distinguiéndose por ser cálida, afable y firme. Facilitando el aprendizaje y la formación integral de ellos. Mantiene una actitud positiva y no hace distinciones entre ellos.
5. Cumplimiento académico – administrativo: Es una muestra de actividades relacionadas con el cumplimiento de tareas administrativas y académicas que realiza el docente; mismas que son observadas por directivos, además de valorar la participación en actividades colegiadas e institucionales.

Los indicadores institucionales de este ámbito que vienen referidos en el Anexo 1 del ciclo escolar 2023-2024 son los siguientes:

- Indicadores Docentes (*Anexo 1_1.11*), en el caso de Campestre se reflejan 900 docentes de nivel superior, que en promedio tienen 12 años de experiencia en la docencia, con más de 9 años de antigüedad, de los cuales el 55% cuenta con grado de maestría, así como 11% el grado de doctorado. En cuanto a Salamanca, más de 100 docentes de nivel superior, que en promedio tienen 16 años de experiencia en la docencia, con más de 11 años de antigüedad, de los cuales el 61% cuenta con grado de maestría, así como 12% el grado de doctorado.
- Programa de Formación Docente (*Anexo 1_1.12*), que a junio de 2024 el 51% de los docentes han aprobado los módulos básicos del programa, se puede observar diferentes avances en cada Facultad y Escuela.
- Maestros de Tiempo (*Anexo 1_1.13*), realizando 264 proyectos por parte de 383 docentes.

Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

La Coordinación de Desarrollo Docente, con su área de Evaluación Docente y Psicoeducativa, proporciona servicios de evaluación a agentes académicos para orientar acciones de formación y acompañamiento correspondientes. En complemento, su área de Formación Docente brinda formación y acompañamiento a la comunidad docente y académica de la universidad acorde a las necesidades pedagógicas, contextuales y de la filosofía lasallista identificadas.

Ambas áreas se encuentran implicadas en este quehacer porque las acciones de formación y evaluación requieren una mirada lo más completa posible para profesionalizar la práctica docente. Los esfuerzos de ambas áreas buscan estar alineados, pues la retroalimentación que deriva de la evaluación docente para la mejora continua debe ofrecer posibilidades de formación que brinden elementos para la transformación de la práctica docente en función a la centralidad del aprendizaje.

A veinte años de operación del programa de formación docente se reconoce que se ha acercado a la comunidad, diferentes disciplinas y niveles educativos, experiencias de formación que ofrecen los elementos mínimos tanto pedagógicos como didácticos, para realizar su labor docente de manera eficiente y congruente.

Bajo este marco de enriquecimiento por la dinámica institucional y la investigación educativa; para el presente documento, se revisaron los mecanismos de evaluación y mejora continua de la comunidad docente en diferentes dimensiones, identificando un total de **16 mecanismos** agrupados de la siguiente manera:

Agrupación de mecanismos	Descripción de mecanismos
Condiciones Laborales	Procesos que identifican al docente en calidad de colaborador o empleado de la universidad, destacando los siguientes: 1. <i>Proceso de revisión y retroalimentación de normativa laboral</i> 2. <i>Consejo Universitario que aprueba Reglamento Interior del Trabajo</i> 3. <i>Registro de Reglamento Interior del Trabajo ante Secretaría del Trabajo</i> 4. <i>Procesos de armonización con los contratos</i> 5. <i>Registro de contratos ante Secretaría del Trabajo</i> 6. <i>Estudio de tabuladores en el mercado</i>
Ingreso	Procesos de evaluación para el ingreso docente: 7. <i>Establecimiento de perfiles específicos</i> 8. <i>Evaluación de ingreso docente</i>
Formación y Desarrollo	Procesos evaluativos de los programas y acciones de formación docente: 9. <i>Evaluación para asignar apoyos a la Formación disciplinar</i> 10. <i>Evaluación para asignar apoyos para estudios de posgrado</i> 11. <i>Evaluación de la práctica docente</i> 12. <i>Evaluación de los programas de formación y desarrollo docente</i> 13. <i>Evaluación de criterios para el reconocimiento de la práctica docente y distinciones</i>
Elementos transversales	Otros mecanismos transversales que promueven la participación en la investigación y vida colegiada: 14. <i>Comité de Docencia</i> 15. <i>Convocatorias internas para investigación</i> 16. <i>Certificación en dominio y enseñanza del idioma</i>

Estos mecanismos identificados son prioritariamente internos y aquellos que el agente de evaluación es externo, se reconoce que son la autoridad sobre el trabajo y previsión social. Los 16 mecanismos, se ha identificado que están situados en el contexto de la Universidad, responden a las aspiraciones de la misma, se realizan de manera sistemática y, la mayoría de ellos, cuentan con logros documentados, así como evidencias del impacto o contribución del cumplimiento de la misión universitaria.

Agrupación de mecanismos	# Mecanismos	Mecanismos		
		Internos	Externos	Mixtos
Condiciones Laborales	6	3	3	0
Ingreso	2	2	0	0
Formación y Desarrollo	5	5	0	0
Elementos transversales	3	3	0	0
	16	13	3	0

Tabla 3.1 Identificación de procesos de evaluación y mejora continua en el ámbito de la profesionalización de la docencia

Dada su inspiración lasallista y humanista, la Universidad asume el trabajo docente como una oportunidad de crecimiento, desarrollo, servicio y trascendencia, que parte de una base normativa clara, acorde a los ordenamientos laborales vigentes y aseguramiento de condiciones dignas, superiores a las establecidas por la ley. En cuanto a mecanismos de evaluación de las condiciones laborales se reconoció a 6; los cuales van desde una revisión y retroalimentación colegiada de la normativa laboral con la participación de diversos agentes, la revisión periódica de tabuladores salariales respecto a instituciones educativas de la región, hasta el adecuado registro de los reglamentos de trabajo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Es así que todo el personal docente que colabora en la universidad, cuenta con el respaldo de un contrato individual de trabajo para cada periodo en que prestará sus servicios, cubriendo desde antes del inicio de clases hasta el después de finalizado el periodo de evaluación con las responsivas que exige la Ley Federal del Trabajo, así como otros incentivos económicos por contar con grados académicos superiores al nivel educativo en que trabaja, incentivos económicos por asistencia, vales de despensa y un fondo de ahorro; que son acciones que hacen observancia al trabajo docente como un espacio de crecimiento, desarrollo trascendencia, sustentado en la profesionalización del mismo. Estas condiciones laborales, están respaldadas por la actualización del reglamento interior de trabajo, un proceso de armonización de contratos laborales con el mismo reglamento; avalado al interior por el Consejo Universitario y al exterior por su registro ante la STPS.

Partiendo del supuesto que la identidad docente universitaria es un entramado de elementos personales, profesionales y pedagógicos, se encuentra en la Institución una heterogeneidad tal en su comunidad docente que propicia en las y los estudiantes acercamientos a una diversidad importante de sujetos educadores a lo largo de su trayectoria formativa; sin embargo para asegurar el cumplimiento de la misión educativa desde la perspectiva lasallista resulta necesario contar con procesos e instrumentos evaluativos que permitan el reconocimiento de las características de quienes aspiran a integrarse como tal a la comunidad, así como los desempeños mínimos esperados en las dimensiones de planeación, mediación y evaluación del aprendizaje.

Esto se ha asegurado con dos procesos de evaluación que se agrupan en la dimensión de ingreso; el primero de ellos es la revisión y actualización de la descripción de nombramiento “Personal docente de asignatura”, que devino también en la creación de un proceso homogéneo para el reclutamiento, selección y contratación de nuevo personal docente de asignatura. En estos procesos se identifican seis grandes momentos: el reclutamiento, la evaluación de ingreso docente, selección de persona candidata, integración de expediente y asignación de folio, carga de materias y horarios; para cerrar con firma de contrato. Lo anterior asegura información en distintas líneas; la primera es que se integra a personal docente con experiencia en el ámbito

de su profesión, así como en el ámbito de la educación y procesos académicos. En segunda línea, se identifican habilidades docentes a través de la observación de una clase muestra que es preparada con una guía específica y evaluada con una visión administrativa, una visión del área del conocimiento por la jefatura del programa académico y una visión pedagógica por la Coordinación de Desarrollo Docente. De ello se asegura contar con una planta docente que cubre los desempeños mínimos esperados; pero también se identifican las posibilidades y necesidades de acompañamiento docente en el ámbito pedagógico.

Este par de mecanismos han asegurado la congruencia entre el personal docente que se busca, un nombramiento con un perfil profesiográfico claro e instrumentos que lo evalúan en un proceso que se aplica de manera homogénea, sistematizada, con participación interdependiente que da elementos diagnósticos y formativos.

Hasta este punto, se han descrito mecanismos para asegurar condiciones laborales dignas, así como otros para asegurar mediante evaluaciones diagnósticas la integración de personal docente que favorecerá el desarrollo profesional de los estudiantes; así como el cumplimiento de la misión institucional. En consonancia con el compromiso de formación integral de la comunidad, su ideario y el Modelo Educativo; cuenta con un Programa de Formación y Desarrollo del Personal en general, pero dada la relevancia que se asigna a la función docente existe uno específico que tiene mecanismos con intencionalidad de retroalimentar la práctica, tomar decisiones sobre la formación pedagógica, la asignación de apoyos para la formación disciplinar y el reconocimiento comunitario de las y los mejores docentes.

Existen entonces 5 mecanismos que evalúan lo concerniente a la formación y el desarrollo docente, en los cuales se han identificado relación con todos los criterios orientadores del SEAES, mismos que se han señalado a detalle como una buena práctica en la Universidad. Se sintetizan a continuación:

I. Evaluación de la práctica docente

La Universidad cuenta con el Sistema de Evaluación Docente, que permite identificar las fortalezas y áreas de oportunidad, tanto a nivel individual como de grupo académico, con el fin de generar estrategias de formación, acompañamiento y desarrollo que posibiliten la consolidación de un cuerpo docente que cumple con los estándares mínimos establecidos en sus referentes institucionales, fortaleciendo así los procesos de aprendizaje de la Comunidad.

Esta evaluación se aplica antes de que comience el periodo de evaluaciones finales de cada semestre o cuatrimestre a la totalidad de los grupos activos. Posteriormente para el cierre de la operación de evaluación, todos los docentes reciben retroalimentación de parte de las autoridades de la Facultad y Escuela, en un diálogo donde se analizan los resultados para

establecer acuerdos y compromisos de crecimiento personal, profesional e institucional en cuanto al desempeño docente, definir estrategias de formación, capacitación o acompañamiento que pueden fortalecer su labor desde la dimensión institucional y así, mejorar la calidad del proceso de aprendizaje.

II. Evaluación de las Acciones para la Formación y el Desarrollo Docente

El programa de Formación y Desarrollo Docente, antes denominado Programa de Formación en el Modelo de Docencia, tiene más de dos décadas de operación, se vincula sistemáticamente la evaluación del personal docente con la formación, al ser esta uno de los insumos principales para ofrecer capacitación a los mismos de manera semestral.

Desde la Coordinación de Desarrollo Docente se planean estrategias conjuntas para dar atención a sus docentes en aquellas áreas que representan oportunidades de crecimiento, en la mejora de su labor educativa y, con ello impactar en la calidad del proceso aprendizaje-enseñanza a través de otras estrategias como nuevas capacitaciones pedagógicas o de la disciplina misma. Cada Facultad y Escuela recibe un diagnóstico de necesidades de formación docente a partir del análisis de sus resultados de evaluación docente; donde se presentan sugerencias particularizadas para enfocar los esfuerzos formativos de la comunidad docente en general y que se complementan con los encuentros individuales del proceso de evaluación de la práctica docente.

El programa de Formación Docente cuenta con un sistema de seguimiento a través del cual el profesor puede acceder a su Kardex individual para conocer su avance, conocer la oferta de cursos e inscribirse en opciones formativas. Estos cursos son evaluados y sus resultados permiten tener un panorama inicial del impacto del curso para el participante. Estas acciones son lideradas por el área de Formación Docente.

III. Evaluación de criterios para el reconocimiento de la práctica docente y distinciones

En 2023 fue reformado el Estatuto Orgánico de la Universidad, donde se hizo una evaluación y reorganización de acciones institucionales para el otorgamiento de reconocimientos. La sección V de este marco normativo, especifica el reconocimiento a los docentes mejor evaluados, otorgado a que obtengan una evaluación sobresaliente en las distintas dimensiones del proceso de evaluación. Las valoraciones se realizan en los períodos agosto-diciembre y febrero-junio. Los resultados son entregados a través de las Facultades y Escuelas y el reconocimiento es entregado por las autoridades universitarias en una ceremonia solemne.

IV. Evaluación de criterios para asignar a apoyos para estudios de posgrado

El Programa de Formación y Desarrollo Docente se complementa con una convocatoria cuatrimestral de apoyo a la comunidad docente y académica de la universidad para cursar algún programa de especialidad o maestría de los ofertados por la misma, para lo cual se debe cumplir requisitos específicos de colaboración, titulación y condiciones laborales. Este apoyo es una vinculación entre la Subdirección de Talento Humano, la Jefatura de Becas y la Coordinación de Desarrollo Docente.

V. Evaluación del proceso para asignación de apoyos para la formación disciplinar

Cada unidad académica y administrativa de la Universidad considera en su planeación anual un presupuesto específico para la realización de capacitaciones disciplinares que le permitan a la comunidad en general y a miembros clave formarse en tópicos de su campo del saber, incidiendo así en la mejora de la labor y el servicio educativo. Todos los procesos de formación y capacitación disciplinar los gestiona cada Facultad o Escuela bajo un proyecto específico de capacitación con criterios de coparticipación económica entre la universidad y el docente, que parte del 50% y va hasta el 100% para el caso de representaciones institucionales.

Como función sustantiva, la docencia permite hacer viva la misión institucional, pero en interdependencia con las otras funciones; por lo que resultan necesarios mecanismos que propicien la participación activa de estos agentes en procesos transversales que promueven la participación en la investigación y vida colegiada. Se identificaron mecanismos específicos para ello.

Para el ámbito de la docencia, se ha evaluado e identificado la necesidad de incrementar la participación para la formación de vocaciones en investigación, así como en proyectos a través de la reconfiguración de convocatorias para la investigación disciplinar, la investigación educativa institucional y un nuevo esquema de otorgamiento de estímulos a la producción y difusión que está dirigido específicamente a personal que no es investigador.

Por otro lado, dentro de los ajustes del estatuto orgánico, publicados en 2023 se ha dedicado el Título quinto para el establecimiento de distintos órganos colegiados de gobierno de la Universidad. En su capítulo VI se toca al Consejo Académico de Facultad o Escuela, mismo en el que se determinó la participación de miembros que representen a la comunidad docente que tiene como función orientar, asesorar, planear y sugerir alternativas en todos los asuntos relacionados con el ámbito académico y administrativo de la Facultad o Escuela.

Es así que la formación y el desarrollo docente se asume como un desafío dinámico que implica la construcción de itinerarios que conjuguen escenarios personales, institucionales,

disciplinarios y contextuales, reforzados por los procesos de evaluación que sitúan las necesidades específicas para su ejercicio.

Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua

El análisis de los procesos de evaluación se presenta primero en función de elementos de sistematicidad, integralidad y participación de manera general, para posteriormente integrar información respecto a los criterios transversales del SEAES.

	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
ÁMBITO	1= Operativo 2= De conocimiento 3= Administrativo 4= Sistematización estratégica	1 = Aislado (se realiza al interior de la Unidad Operativa) 2 = Coordinado (asignando funciones y procesos) 3 = Interdependiente (compartiendo los procesos, funciones y responsabilidades)	1 = Información (Dar información a los usuarios) 2 = Consulta (Obtiene retroalimentación de los usuarios) 3 = Concentración (Trabajar a partir de las necesidades de los usuarios) 4 = Colaboración o co-decisión (Desarrollo conjunto de proyectos) 5 = Agenciado o co-gestión (Asume y comparte responsabilidad en la ejecución)	Diagnóstico / Procesos	Formativo / Acciones de mejora	Sumativo / Valoración de resultados y/o impactos
Profesionalización de la docencia	3.18	1.93	2.87	9	7	0

Tabla 3.2. Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito de la profesionalización de la docencia

En una síntesis general, se identifica que la profesionalización de la docencia es un ámbito que cuenta con mecanismos de evaluación que son **sistematizados**, sobre todo en los rubros que implican la dimensión académica de este agente; siendo así que lo relacionado con la evaluación sistemática de sus condiciones laborales y los ajustes pertinentes aún necesitan continuar fortaleciéndose en procedimientos más específicos para el docente desde su ingreso, permanencia y salida de la Institución. De este modo, alcanzar la sistematización estratégica será un reto a atender.

A pesar de que se cuenten con mecanismos sistematizados en varios rubros; estos mecanismos aún necesitan seguir fortaleciéndose en cuanto a su funcionamiento integral. Se puede apreciar que, de manera general, está la docencia operando con mecanismos que están coordinados; es decir, que tienen descripciones claras de las funciones, procesos y agentes que los operan; sin embargo, en cuanto a su **integralidad**, es necesario aspirar a que operen de manera interdependiente por cada Facultad o Escuela; lo que podrá favorecer que las evaluaciones realizadas incidan de mejor manera en otros ámbitos como es el perfil de egreso que miden los docentes, la investigación e incluso la administración institucional al considerar mejoras significativas en el ámbito.

La institución, en su ámbito de la docencia, ha ido realizando esfuerzos para contar con mecanismos que sean cada vez más **participativos**; acorde a tendencias internacionales para el gobierno y gestión de instituciones de educación superior. Esto puede notarse en que sus procesos evaluativos de la profesionalización docente, se está acercando a contar cada vez más con retroalimentación de los usuarios sobre los mismos. Sin embargo, se identifican acciones que dan cuenta ya de elementos de trabajo a partir de las necesidades docentes como la capacitación ofertada a partir de diagnósticos, investigación educativa sobre necesidades de formación y la participación en convocatorias de investigación educativa e institucional.

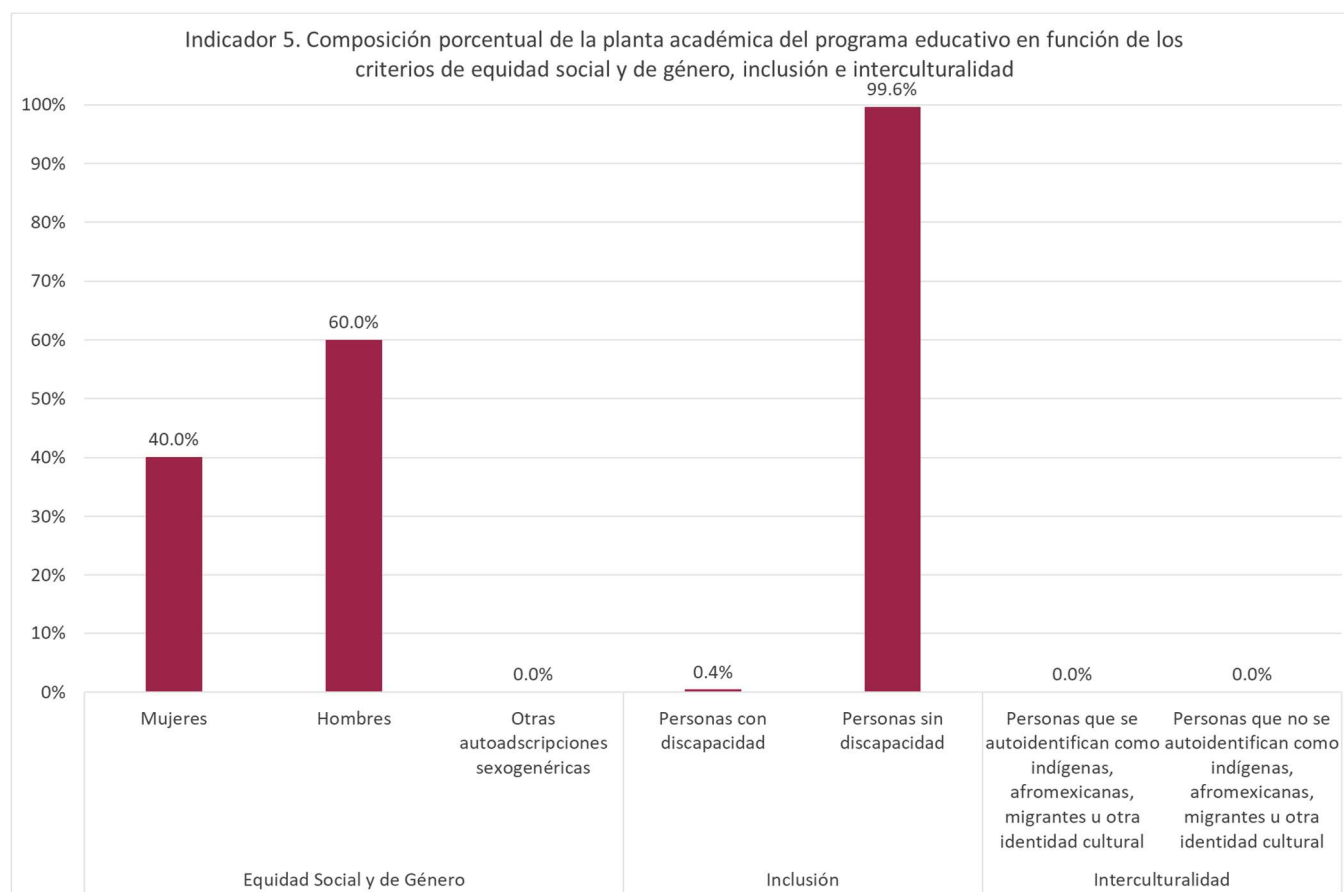
Se encuentra consistencia entre los elementos analizados de sistematicidad, integralidad y participación con la manera en que se distribuyen los diferentes mecanismos para contar mayormente con elementos que evalúan con intención diagnóstica y formativa, antes que de carácter sumativo. Se vislumbran horizontes de desarrollo pues hacia la evaluación integral y participativa que alimente de manera eficaz las trayectorias docentes. Sobre criterios orientadores transversales, se reconoce en la siguiente tabla una distribución de los mecanismos conforme a cada uno:

Agrupación mecanismos	Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Condiciones laborales	Proceso de revisión y retroalimentación de normativa laboral	1	1	0	0	1	1	0
	Consejo Universitario que aprueba Reglamento Interior del Trabajo	1	1	0	0	1	1	0
	Registro de Reglamento Interior del Trabajo ante Secretaría del Trabajo	1	1	1	1	1	1	1
	Procesos de armonización con los contratos	1	1	0	0	1	1	0
	Registro de contratos ante Secretaría del Trabajo	1	1	1	1	1	1	1
	Estudio de tabuladores en el mercado	0	0	1	1	1	0	0
Ingreso	Establecimiento de perfiles específicos	1	1	1	1	1	0	0
	Evaluación de ingreso docente	1	1	1	1	1	1	0
Formación y Desarrollo	Evaluación para asignar apoyos a la Formación disciplinar	1	1	0	0	1	1	0
	Evaluación para asignar apoyos para estudios de posgrado	1	1	0	0	1	1	0
	Evaluación de la práctica docente	1	1	1	1	1	1	0
	Evaluación de los programas de formación y desarrollo docente	1	1	1	1	1	1	0
	Evaluación de criterios para el reconocimiento de la práctica docente y distinciones	1	1	1	1	1	1	0
Elementos Transversales	Comité de Docencia	1	1	0	0	1	1	0
	Convocatorias internas para investigación	1	1	1	0	1	1	1
	Certificación en dominio y enseñanza del idioma	1	1	1	1	1	1	1
		94%	94%	63%	56%	100%	88%	25%

Tabla 3.3. Identificación de procesos de evaluación y mejora continua y su congruencia con los criterios del SEAES en el ámbito de la profesionalización de la docencia

Se puede observar que la Institución realiza una apuesta, en consonancia con su misión, por la responsabilidad social, que se distinga por docencia de vanguardia y excelencia; para así promover la innovación social. Sin embargo; es necesario continuar con esfuerzos para fortalecer elementos como la equidad e interculturalidad que tienen una menor frecuencia de aparición como elementos que orienten los mecanismos de evaluación – formación – desarrollo docente para la profesionalización de su tarea educativa.

La anterior aseveración, particularmente lo relacionado con equidad e interculturalidad, se complementa al observar el *Indicador 5*; donde se puede observar la distribución de la planta docente conformada en mayoría por varones sin discapacidades y sin contar con información respecto a sus adscripciones identitarias culturales.

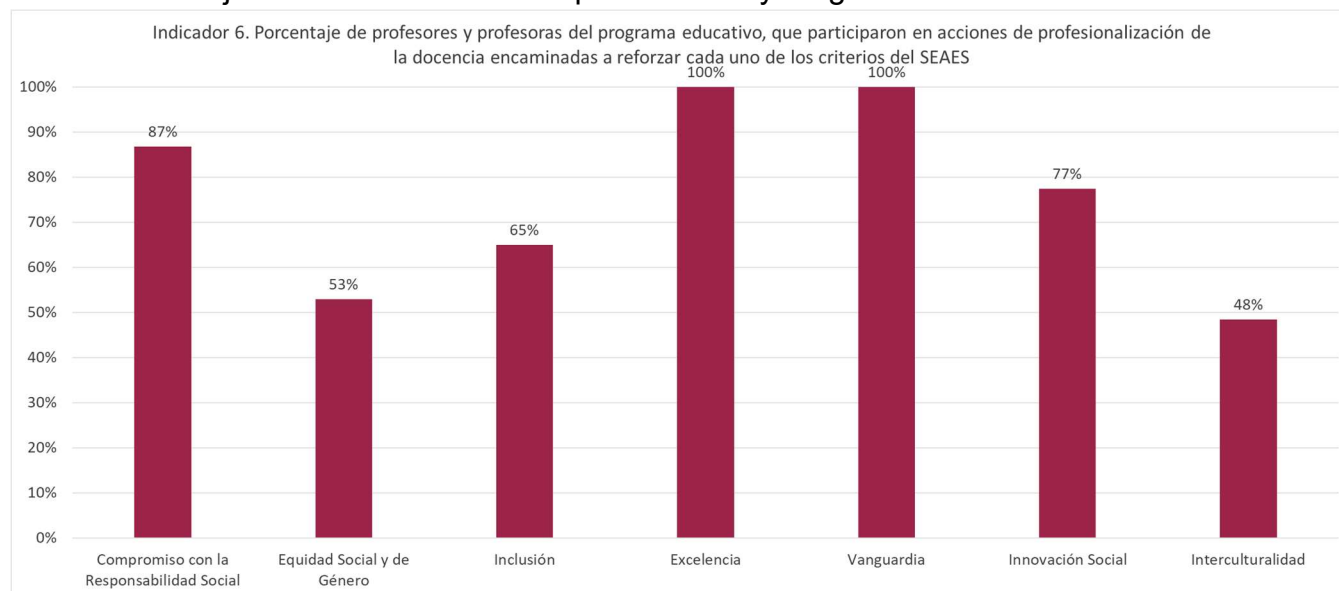


Gráfica 3.1. Indicador 5

La profesionalización de la docencia a través de sistemas formales de formación y desarrollo que parten de la evaluación diagnóstica y sumativa de la práctica, tienen una consolidación importante en la Institución; su constante participación en ciclos de evaluación – mejora se da a niveles operativos, estratégicos e inspiracionales en tiempo reciente, destacando que el programa continúa operando a la par que se evalúa. Es así que se puede observar en el

Indicador 6 que se propicia la participación de docentes en experiencias que abonan a la profesionalización de su labor en distintos ámbitos transversales.

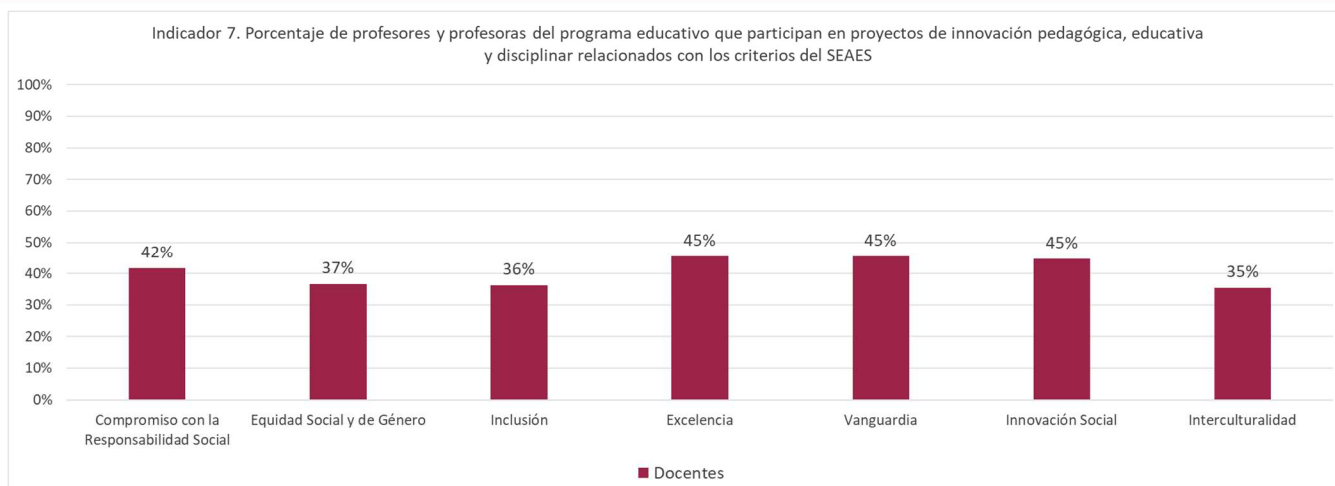
Se puede observar también un similar orden de aportación y participación en las experiencias de profesionalización que se mantiene en la clasificación de los mecanismos de evaluación; siendo la excelencia y vanguardia los criterios más fortalecidos, pero también la necesidad de continuar trabajando en temáticas de equidad social y de género e interculturalidad.



Gráfica 3.2. Indicador 6

La profesionalización de la docencia se puede dar no sólo desde las acciones de formación, sino también desde la participación en acciones o proyectos educativos para acceder así a la conformación de profesionales docentes reflexivos. Se observa esto de manera inicial en el *Indicador 7*, para el que se analizaron dos proyectos institucionales específicos de impacto importante, una jornada de formación que específicamente abordó temáticas de equidad e inclusión; así como un mecanismo de documentación y difusión de buenas prácticas docentes que son retroalimentadas por la misma comunidad en espacios formales de diálogo mediado.

Se observa, que mínimo 35% de la planta docente ha participado en un proyecto que contribuye a criterios orientadores del SEAES, teniendo igualmente mayor aportación a elementos de excelencia, vanguardia e innovación social.



Gráfica 3.3. Indicador 7

Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales

Como parte de los avances en este ámbito, en 2020 fue necesario revisar con un proyecto de investigación educativa, la congruencia tanto con las necesidades de la comunidad como con las del contexto, la disciplina pedagógica, la institución y su inspiración lasallista. De esta evaluación emanan una serie de recomendaciones que han orientado el trabajo de la formación, evaluación, desarrollo y acompañamiento docente hasta la fecha. Se enlistan a continuación las acciones que esta investigación ha impactado en el ciclo escolar 2023-2024:

- ✓ Actualización del Modelo Educativo, 2023.
- ✓ Creación del Plan Académico, 2024
- ✓ Se registra proyecto estratégico institucional en el Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027.
- ✓ Proyecto de investigación: Diagnóstico de necesidades de formación docente de la Universidad La Salle Bajío, 2024.
- ✓ Creación del proceso de reclutamiento, selección y contratación de nuevo personal docente homologado para todos los niveles educativos, 2023.
- ✓ Actualización del nombramiento "Docente de asignatura". 2023
- ✓ Creación de módulos híbridos de formación docente, 2023.
- ✓ Actualización de la escala de apreciación estudiantil sobre la práctica docente, 2023.
- ✓ Actualización de la escala de cumplimiento administrativo de la práctica docente, 2024.
- ✓ Integración de indicadores de efectividad de los cursos de formación docente en catálogo de indicadores institucionales, 2023.
- ✓ Dispositivos de registro de acciones de acompañamiento a partir de la evaluación de ingreso, 2023.

Una vez identificados los diversos mecanismos de evaluación y mejora continua con respecto a condiciones laborales, se concluye que los 6 mecanismos atienden prioritariamente a contar con una comunidad docente que esté a la vanguardia en su área del conocimiento y promueve la excelencia. Dado el contexto institucional enmarcado en los documentos inspiradores, los criterios de responsabilidad e innovación social son atendidos. Se ha identificado que la reciente revisión de reglamentos, junto con la actualización de perfiles y procesos; son elementos que apoyan a la profesionalización docente. Las condiciones laborales que se ofrecen a los docentes además de cumplir con los elementos mínimos requeridos por la ley, ofrecen otros que la superan en congruencia con las aspiraciones institucionales para fortalecer la actividad docente, pero también el ámbito personal y de trascendencia.

Como metas de mejora en esta agrupación se identifican las siguientes:

- Los criterios de inclusión, equidad e interculturalidad son elementos que aún deben verse reflejados con mayor claridad en los procesos evaluativos que tienen relación con las condiciones laborales, es por ello que desde el ingreso del docente se deben identificar estos criterios y darles seguimiento en sus evaluaciones.
- Es necesario fortalecer la sistematicidad y participación de la comunidad docente en la evaluación de sus condiciones laborales, creación de reglamentos y aspirar a lograr trabajo interdependiente de las áreas para constituir cada vez mejores condiciones laborales de la comunidad docente.

Con respecto a los mecanismos de ingreso, la reciente actualización de la descripción del nombramiento, así como la creación de un proceso homologado para el reclutamiento, selección y contratación de nuevo personal docente de asignatura, dota a la Institución de mecanismos de evaluación para asegurar la integración de nuevos docentes con perfiles que permitan seguir atendiendo a la vanguardia de la disciplina, la excelencia y la innovación social. Son mecanismos de reciente creación que tienen ya un elevado nivel de sistematicidad.

Las metas de mejora que se establecen para los próximos tres años son:

- Se identifica como reto la elevación del nivel de participación en los mecanismos de evaluación de aspirantes a docentes, de modo que puedan buscarse formas de establecer rutas personalizadas de formación para los docentes desde esta primera evaluación, así como participación de estudiantes en el proceso.
- Un reto a superar es la vinculación de sistemas de información institucionales como el de expediente, de formación docente y de evaluación de la práctica para favorecer el seguimiento de trayectorias de formación y desarrollo.

La formación y desarrollo docente, junto con los mecanismos para evaluar las condiciones laborales, son los rubros más nutridos en la Institución. Mismos que dan cuenta de su

compromiso con la misión establecida en su filosofía. Se observa que las distintas acciones de formación y desarrollo docente abonan de manera significativa a cada uno de los criterios transversales propuestos, aunque hay aún retos por cubrir.

Dada la historia del programa de formación existente, así como el impulso de la investigación educativa; se cuenda con ciclos constantes de evaluación con investigación y mejora de procesos desde hace 4 años; mismos que en el momento de este análisis dan fruto sobre la sistematicidad, integralidad y participación. Siendo este rubro el de mayor alcance. En ese sentido, las áreas de mejora son las siguientes:

- Es necesario que en cada acción de formación y desarrollo docente se dedique un momento específico para identificar la contribución de la misma a los mecanismos transversales propuestos por el SEAES, así como otras agendas de interés institucional.
- Se encuentra necesaria la actualización de políticas, lineamientos, procesos y registros sobre la formación disciplinar para propiciar mayor participación.

En cuanto a los elementos transversales, se identifica la existencia de proyectos institucionales de carácter estratégico como investigaciones educativas sobre necesidades de formación docente que apoyan a la evaluación sistemática de esta función para propiciar la formación y desarrollo, estableciendo los siguientes retos para los próximos tres años:

- Existen proyectos estratégicos de orden institucional que requerirán apoyo transversal para su cumplimiento, como la enseñanza de materias en idioma inglés, por lo que habrá que preparar a docentes con este perfil a través de cursos de formación.
- Es necesario fortalecer la participación de docentes en la vida colegiada para asegurar la participación en más órganos de toma de decisiones en la institución, así como incrementar la participación en proyectos de investigación con los mecanismos recién creados.

4. Ámbito de los Programas Educativos de Licenciatura

Contexto y aspiraciones

Las aspiraciones relacionadas con los planes y programas de licenciatura se sustentan en el Modelo Educativo, donde en su dimensión académica-administrativa se define al currículum como aquel que “configura un proyecto social, cultural, disciplinar y pedagógico que tiene en su centro a la persona ...”, concretando las aspiraciones de la formación integral y respondiendo a las demandas sociales actuales.

El **desarrollo curricular** se asume como un proceso dinámico y adaptativo que incluye la creación, actualización, implementación y evaluación de la oferta educativa de manera sistemática, metódica y colegiada, en cumplimiento con la normatividad del Sistema Educativo Nacional y adaptándose a modalidades educativas flexibles.

Los planes y programas de estudio responden al compromiso de la Universidad con la inclusión, la equidad, la interculturalidad, los cambios tecnológicos y contextuales; reafirmando su papel como agente de transformación social y asegurando su relevancia para las necesidades sociales emergentes.

Para ello, el **Plan Académico** señala que “el currículo es entendido como la «concreción de los fines educativos de la institución en planes y programas de estudio». Este elemento toma en cuenta la relación entre teoría y situaciones prácticas, para que los estudiantes aprendan de manera significativa y fraterna, siempre bajo la orientación del Modelo Educativo, y atendiendo a las necesidades del contexto”. Así, “el diseño curricular se entiende como un «proyecto social, cultural, disciplinar y pedagógico que se realiza a través de un proceso sistemático y colegiado, basado en la evaluación del contexto interno y externo».”

Entre los principales indicadores institucionales que se analizaron para este ámbito se muestran en el Anexo 1 para el ciclo escolar 2023-2024, destacando los siguientes:

- Inscripciones (*Anexo 1_1.5.*), en el que se atendieron a 8,474 estudiantes del nivel de licenciatura, en Campus Campestre 7,961 y Salamanca 513.
- Egreso y Titulación (*Anexo 1_1.6.*), a junio 2024 se logró la titulación en Campus Campestre del 73.25% estudiantes egresados, lo que representa 26,639 títulos para en nivel licenciatura, en el caso de Salamanca se tiene el 81.86% de egresados titulados, lo que equivale a 2,749 títulos.
- Reconocimientos Académicos (*Anexo 1_1.8.*), se lograron 470 reconocimientos académicos por parte de los estudiantes.

- Acompañamiento a Estudiantes (*Anexo 1_1.9.*), atendiendo a más de 1,300 estudiantes con diversos servicios de orientación, además de 1,557 estudiantes que recibieron asesoría académica, de los cuales el 76% aprobó en calificación final.
- Movilidad Estudiantil (*Anexo 1_1.10.*), donde 120 estudiantes realizaron intercambio académico, y cerca de 2,000 tuvieron algún otro tipo de experiencia de movilidad.

Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

A partir del análisis de la operación institucional es posible identificar **25 mecanismos** que respaldan los procesos dirigidos a lograr las aspiraciones expresadas para los programas educativos de licenciatura, los cuales se agrupan de la siguiente manera:

Agrupación de mecanismos	Descripción de mecanismos
Normatividad	1. “ <i>Actualización normativa</i> ”, Mecanismo de mejora a través de un marco normativo interno que se actualiza y articula en función de las nuevas condiciones y demandas del entorno universitario.
Diseño y evaluación curricular	Mecanismos que buscan favorecer el análisis y la reflexión continua, colegiada y sistemática de las condiciones pedagógico-operativas de los programas nuevos o de revisión, a fin de conocer el estado de operación y funcionamiento de la oferta académica y tener elementos de análisis con la intención de tomar decisiones óptimas y responsables para su mejora. Se identifican los siguientes: 2. <i>Evaluación de ingreso</i> 3. <i>Órganos colegiados para la viabilidad y pertinencia de los programas</i> 4. <i>Consulta y estudio a empleadores</i> 5. <i>Seguimiento de egresados</i> 6. <i>Resultados de Evaluación Progresiva y plan de mejora a largo plazo</i> 7. <i>Evaluación de Egreso (EGEL o interna)</i> 8. <i>Proceso de acreditación de los programas</i> 9. <i>Análisis de Indicadores Educativos</i> 10. <i>Evaluación de cumplimiento de meta en indicadores clave</i> 11. <i>Evaluación de congruencia</i> 12. <i>Proceso de fundamentación para OTA</i> 13. <i>Criterios de evaluación al interior de las asignaturas y desde la normativa institucional</i>
Gestión curricular	Mecanismos para la gestión del currículo que concrete los fines educativos institucionales que inspiraron su desarrollo a fin de asegurar la construcción de aprendizajes significativos en los estudiantes.

14.	<i>Sistema de Créditos Complementarios</i>
15.	<i>Academias</i>
16.	<i>Sesiones de Consejo Académico</i>
17.	<i>Actividades extracurriculares (semanas académicas, concursos especializados, capítulos estudiantiles)</i>
18.	<i>Acciones de vinculación para la formación práctica (estadías, estancias, campos clínicos, voluntariados)</i>
19.	<i>Evaluación docente al plan de estudios</i>
20.	<i>Satisfacción general de los servicios</i>
21.	<i>Satisfacción específica con Servicios Académicos</i>
22.	<i>Programa de Acompañamiento: Asesorías Académicas</i>
23.	<i>Órganos colegiados para temas de asuntos estudiantiles</i>
24.	<i>Evaluación directiva-metas e indicadores críticos</i>
25.	<i>Control escolar</i>

Una vez identificados los mecanismos, fue posible observar que se derivaron de la lógica institucional de la siguiente manera por la forma de llevar a cabo la evaluación interna, externa o mixta:

Agrupación mecanismos	# Mecanismos	Mecanismos		
		Internos	Externos	Mixtos
Normatividad	1	1	0	0
Diseño y evaluación curricular	12	8	2	2
Gestión curricular	12	11	0	1
	25	20	2	3

Tabla 4.1 Identificación de procesos de evaluación y mejora continua en el ámbito de los programas de licenciatura

Como resultado del análisis colegiado respecto de la congruencia con los criterios del SEAES se identifican los siguientes hallazgos en la “Tabla 4.2”

Agrupación institucional	Procesos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Normatividad	Actualización normativa	1	1	1	1	1	1	0
Plan Académico: Diseño y	Evaluación de ingreso	1	1	1	1	1	1	1
	Órganos colegiados para la viabilidad y pertinencia de los programas	1	1	0	1	1	1	0
	Consulta y estudio a empleadores	1	1	0	0	1	0	0

evaluación curricular	Seguimiento de egresados	1	1	1	1	1	1	0
	Resultados de Evaluación Progresiva y plan de mejora a largo plazo	1	1	1	1	1	1	1
	Evaluación de Egreso (EGEL o interna)	1	1	1	1	1	1	1
	Proceso de acreditación de los programas	1	1	0	0	1	0	0
	Análisis de Indicadores Educativos	1	1	0	0	1	0	0
	Evaluación de cumplimiento de meta en indicadores clave	1	1	0	0	1	0	0
	Evaluación de congruencia	1	1	1	1	1	1	0
	Proceso de fundamentación para OTA	1	1	1	1	1	1	0
	Criterios de evaluación al interior de las asignaturas y desde la normativa institucional	1	1	0	0	1	0	0
Gestión del currículo	Sistema de Créditos Complementarios	1	1	1	1	1	1	1
	Academias	1	1	0	0	1	0	0
	Sesiones de Consejo Académico	1	1	1	1	1	1	1
	Actividades extracurriculares (semanas académicas, concursos especializados, capítulos estudiantiles)	1	1	0	1	1	1	1
	Acciones de vinculación para la formación práctica (estadías, estancias, campos clínicos, voluntariados)	1	1	1	1	1	0	1
	Evaluación docente al plan de estudios	0	1	1	1	1	0	1
	Satisfacción general de los servicios	1	1	1	1	1	0	0
	Satisfacción específica con Servicios Académicos	1	1	1	1	1	0	0
	Programa de Acompañamiento: Asesorías Académicas	1	1	1	1	1	0	1
	Órganos colegiados para temas de asuntos estudiantiles	1	1	1	1	1	0	1
	Evaluación directiva-metas e indicadores críticos	1	1	1	1	1	0	0
	Control escolar	0	1	1	1	1	0	0
		92%	100%	68%	76%	100%	44%	40%

Tabla 4.2 Identificación de procesos de evaluación y mejora continua en el ámbito de los programas de licenciatura

De los 12 mecanismos para la evaluación y mejora de los procesos de diseño y evaluación curricular, el 100% son congruentes con los criterios de vanguardia, excelencia y responsabilidad social, mientras que, los criterios de inclusión, equidad, innovación social e interculturalidad, lo son en un porcentaje menor o igual al 58%.

Respecto a la gestión del currículo, el 100% de los mecanismos contemplan los criterios de excelencia y responsabilidad social, mientras que, el criterio de innovación social, aun cuando existieran como parte de las prácticas educativas, no es posible dar cuenta de su consideración, registrando el 25%.

Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua

Para la determinación del funcionamiento de los 25 mecanismos identificados para este ámbito, se analizó la sistematicidad, integralidad, participación y énfasis o intención evaluativa a partir de los niveles de análisis institucional establecidos de manera colegiada para su valoración identificando, en resumen:

ÁMBITO	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
	1= Operativo 2= De conocimiento 3= Administrativo 4= Sistematización estratégica	1 = Aislado (se realiza al interior de la Unidad Operativa) 2 = Coordinado (asignando funciones y procesos) 3 = Interdependiente (compartiendo los procesos, funciones y responsabilidades)	1 = Información (Dar información a los usuarios) 2 = Consulta (Obtiene retroalimentación de los usuarios) 3 = Concentración (Trabajar a partir de las necesidades de los usuarios) 4 = Colaboración o co-decisión (Desarrollo conjunto de proyectos) 5 = Agenciado o co-gestión (Asume y comparte responsabilidad en la ejecución)	Diagnóstico / Procesos	Formativo / Acciones de mejora	Sumativo / Valoración de resultados y/o impactos
Programas educativos de licenciatura	3.40	2.16	3.20	8	11	6

Tabla 4.3. Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito de los programas de licenciatura

De estos mecanismos, 17 cuentan con una **sistematización** estratégica que representa las posibilidades de contar con información confiable y oportuna para la toma de decisiones con diferentes niveles de colegialidad; tres mecanismos cuentan con una sistematización administrativa, como lo son: órganos colegiados para la viabilidad y pertinencia de los programas, Programa de Acompañamiento mediante asesorías académicas y órganos colegiados para temas de asuntos estudiantiles, que requieren fortalecerse para convertirla en estratégica; tres de ellos cuentan con una sistematización de conocimiento que evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos de: Sesiones de Consejo Académico, Actividades extracurriculares (semanas académicas, concursos especializados, capítulos estudiantiles) para que posibilite el registro de información y su aprovechamiento para la toma de decisiones y la determinación de acciones de mejora; finalmente dos cuentan con sistematización operativa y son: Academias y Acciones de vinculación para la formación práctica (estadías, estancias, campos clínicos, voluntariados).

En cuanto a su nivel de **integralidad**, tres mecanismos se identifican aislados: academias, evaluación docente al plan de estudios y control escolar, que se realizan al interior de cada unidad operativa y requieren de un mayor nivel de interdependencia en cuanto a las responsabilidades y funciones. De los 22 mecanismos restantes, para 15 de ellos se trabaja de

manera coordinada entre diferentes áreas de la Universidad y, siete lo hacen de manera interdependiente, lo cual favorece el seguimiento y acompañamiento en la creación de planes de estudio y en el acompañamiento a los estudiantes.

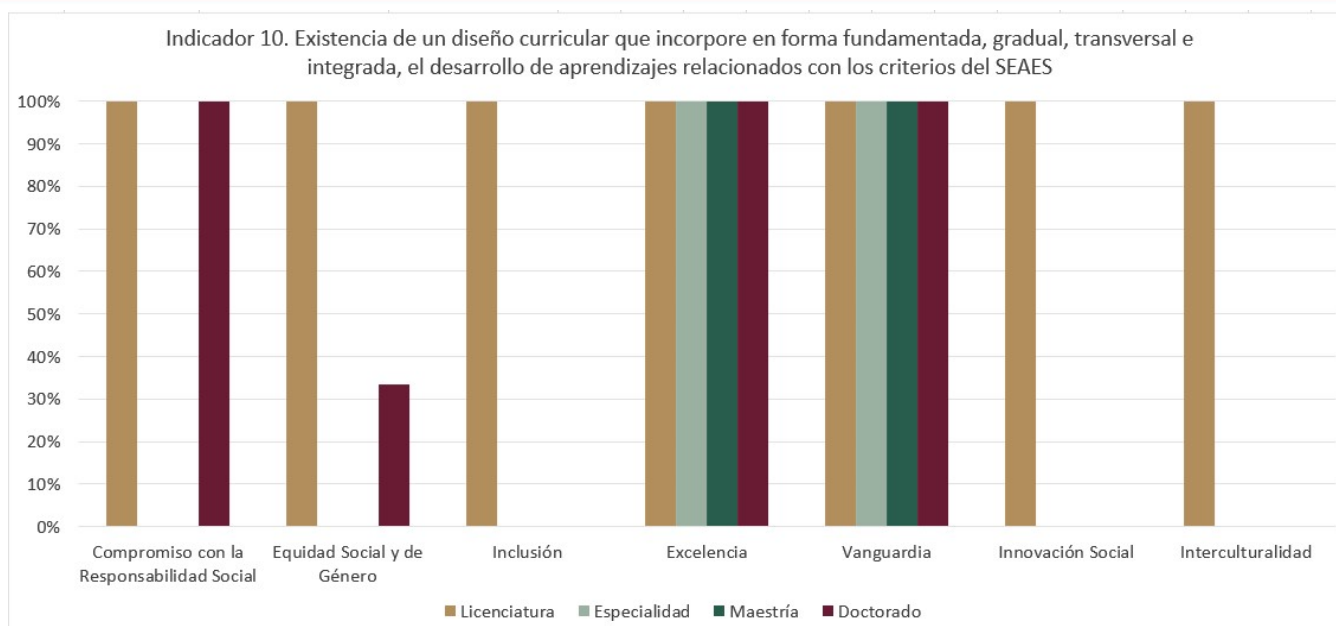
Referido al nivel de **participación** resalta en la co-gestión o agenciado, el mecanismo de Programa de Acompañamiento: Asesorías Académicas, ya que se ha implementado reconociendo las necesidades de los estudiantes, de manera corresponsable entre los diversos agentes responsables de su operación. Del resto de los mecanismos, siete se distinguen por ser colaborativos, 14 de ellos concentrados, es decir, se trabajan a partir de necesidades específicas de los usuarios, dos que son de consulta: estudio a empleadores y academias, ya que se caracterizan por su naturaleza consultiva y, finalmente el de evaluación docente al plan de estudios se reconoció como un mecanismo para dar información mas no como de trabajo conjunto y que, como ya se ha mencionado, representa retos importantes en diferentes aspectos.

Derivado de la importancia de este ámbito, al ser los programas de licenciatura la mayor matrícula que atiende la Institución, se presentan muy sistematizados con el ámbito institucional, así como con la formación profesional de los estudiantes y la profesionalización de la docencia, sin lugar a duda es el nivel académico en el que los esfuerzos de diferentes áreas se concentran, es por ello que falta una mayor integralidad con el ámbito de la investigación y el posgrado, al tener diferencias en su operación, principalmente por los jefes de los programas y ante la cantidad de procesos que se atienden en cada nivel educativo.

Para finalizar, en cuanto al énfasis o **intención evaluativa** se identifica que ocho mecanismos de tipo diagnóstico, once de tipo formativo y seis del tipo sumativo.

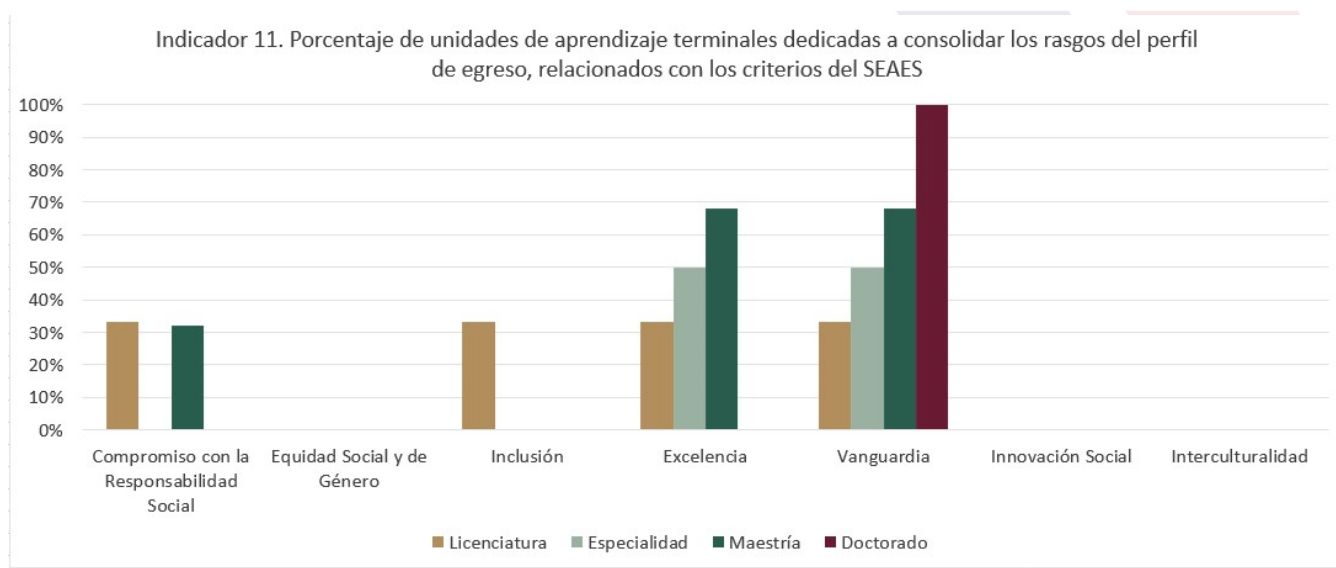
En cuanto a la información que nos arrojan los indicadores del SEAES podemos resaltar lo siguiente:

Los criterios de excelencia y vanguardia han sido sistemáticamente incorporados en los procesos de diseño y revisión curricular en todos los niveles educativos como se observa en el *Indicador 10*. Destaca especialmente el nivel de Licenciatura, donde las materias expofeso para el logro del perfil institucional están diseñadas de forma fundamentada, gradual, transversal e integrada, alineándose plenamente con las aspiraciones institucionales y los criterios del SEAES. Sin embargo, este nivel de integración no es igualmente consistente en los programas de especialidad, maestría y doctorado, donde se observa una menor alineación en estos aspectos.



Gráfica 4.1. Indicador 10

En la integración de unidades de aprendizaje terminales para consolidar los rasgos del perfil de egreso referidos en el *Indicador 11*, relacionados con los criterios del SEAES, se detectan carencias en el nivel licenciatura, por lo que no se ha integrado de manera sistemática y específica este tipo de materias en las etapas terminales, reflejando un área de oportunidad para fortalecer la alineación de estos programas con los criterios del SEAES.

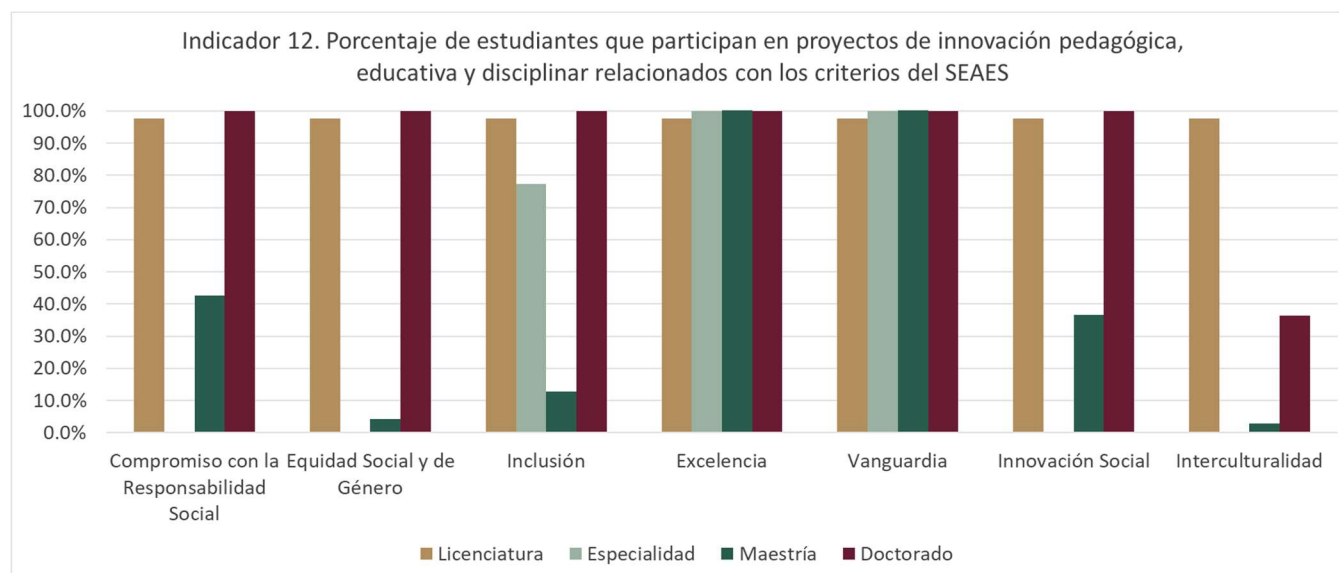


Gráfica 4.2. Indicador 11

El *Indicador 12* que mide el porcentaje de estudiantes involucrados en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar en relación con los criterios del SEAES está estrechamente vinculado con el indicador 2, el cual se aborda en el ámbito del Perfil Profesional de la

Universidad. A través de su Programa Institucional de Evaluación Integral, la Universidad establece procedimientos y herramientas de medición que aseguran la valoración de estos proyectos en función del perfil institucional y de la Currícula Común en los programas de licenciatura. Para los programas de posgrado, el análisis se centra únicamente en los resultados de aprendizaje específicos de cada perfil de egreso.

Este contexto revela el desafío de integrar y concretar las aspiraciones del perfil institucional en los programas de posgrado, asegurando que se traduzcan de manera efectiva en cada perfil de egreso específico.



Gráfica 4.3. Indicador 12

Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales

El haber realizado de manera colegiada el análisis de este ámbito, permitió reconocer que en la Universidad, el proceso de diseño curricular se encuentra sólido ya que desde 2001 a la fecha ha existido y se ha actualizado de manera constante una estructura normativa (reglamentos, lineamientos y manual) y de desarrollo (Plan de Desarrollo Institucional y Plan Académico) que acompaña el proceso curricular en el diseño, seguimiento y evaluación de los planes y programas de estudio con RVOE y que se mantienen actualizados para responder a las necesidades del contexto, al avance de las disciplinas y al desarrollo institucional; así como para facilitar la formación de estudiantes acorde al Modelo Educativo.

Lo anterior, ha permitido que los planes de estudio sean producto de un trabajado colegiado y dictaminado por diversos órganos de gobierno que van, desde la aprobación del Consejo

Académico de la propia Escuela o Facultad, hasta la aprobación por los integrantes del Consejo Universitario, y, en su caso, de la Junta de Gobierno.

Destaca que los criterios del SEAES claramente comprendidos y analizados en la creación de planes y programas de estudio son:

Vanguardia, ya que, sistemáticamente, en las fundamentaciones, además de un estudio de las necesidades del contexto, se ha considerado el análisis de las tendencias de la disciplina con investigación documental y con la consulta a expertos y empleadores; a partir de ello se han definido los objetivos generales de los programas académicos, que en sus fines expresa el beneficio social de la profesión y sus medios las metodologías y saberes que sustentarán su quehacer.

También, en la estructura curricular y los programas de estudio se asientan las rutas, saberes y actividades específicas que formarán a los estudiantes para dar respuesta de manera ética y pertinente a los problemas sociales.

Excelencia, en congruencia con el criterio anterior, los planes y programas se han diseñado con una lógica progresiva y disciplinar para la adquisición de los saberes propios de la profesión, o en otras palabras para el logro de los resultados de aprendizaje, declarados en el perfil de egreso. Existen, en los programas que sí aplican, materias integradoras o estancias y estadías en las que, se espera que los estudiantes desarrollen e implementen proyectos de su área con un impacto social y ético.

Como proyectos específicos e institucionalizados que apoyan a la articulación entre el diseño y la gestión del currículo, resaltan todos los planes de estudio de licenciatura que integran un área curricular denominada **currícula común** que se determinó su integración desde 2001 y se ha actualizado en diferentes periodos para dar respuesta a la formación del perfil institucional; esta área se conforma de materias de idiomas y las denominadas materias transversales, las cuales son operadas desde el área académica por la Coordinación de Materias Transversales y desde el área de bienestar por la Coordinación de Desarrollo Estudiantil.

Así mismo, todos los planes de licenciatura, de acuerdo al Modelo Educativo de la Universidad, consideran el cumplimiento de actividades extracurriculares relacionadas con el desarrollo de habilidades culturales, deportivas, sociales y de bienestar universitario, orientadas al fortalecimiento de la formación integral. En ese sentido, los estudiantes de licenciatura deben cumplir con 30 créditos de solidaridad, 30 deportivos y 30 culturales, previo a ingresar al último año de su carrera.

Resulta indispensable mencionar que el Programa Institucional de Evaluación Integral, por ofrecer información de manera sistemática para la toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo, se ha posicionado en la Universidad como un elemento articulador entre lo planeado y la realidad viva de la operación de los programas en todos los niveles para la toma de decisiones.

Por otro lado, se reconocen los desafíos para optimizar el diseño y la gestión curricular. Estos retos incluyen la incorporación integrada y gradual de la responsabilidad social, la equidad de género, la inclusión, la innovación social y la interculturalidad en los planes de estudio. Además, se requiere un enfoque más sistemático en la evaluación de impacto que promueva una participación activa y corresponsable.

Haciendo un análisis crítico y reflexivo, se puede afirmar que, aunque existen procesos de evaluación y mejora continua en el diseño curricular, se requiere un mayor compromiso y corresponsabilidad de los actores del proceso. Si bien, los lineamientos contemplan criterios de excelencia, vanguardia y responsabilidad social, se necesita un rediseño que vincule mejor las aspiraciones institucionales con los criterios del SEAES.

La equidad de género y los derechos humanos están presentes en materias transversales, pero no se han establecido metodologías o lineamientos para integrarlos en los programas de estudio del área disciplinar o específica que así lo requieran, falta integrar otras identificaciones de género en los estudiantes, que, al considerarse información sensible, no hay certeza de los datos, por lo que se están definiendo los momentos en los que se tiene que recuperar este criterio. La innovación social no está desarrollada como un programa formal; existen proyectos específicos, pero se necesita una visión más integrada. Asimismo, la interculturalidad no está presente en los planes de estudio, ni en la fundamentación y operación de los programas.

Por lo tanto, se han establecido las siguientes acciones de mejora para los próximos tres años:

- Redefinir el manual del proceso curricular que articule formalmente los planes y programas con los criterios del SEAES, así como con su implementación.
- Desde la creación de los planes de estudio:
 - Generar mecanismos formales que promuevan la interdependencia y colaboración entre los ámbitos académico y de bienestar.
 - Establecer con claridad la gradualidad, transversalidad e integralidad de los criterios del SEAES.
 - Identificar aquellas materias o unidades de aprendizaje vinculadas a proyectos de innovación social empleando metodologías específicas.

En cuanto a la gestión curricular, existen esfuerzos para evaluar el impacto de los programas en los estudiantes, pero estos requieren una mayor sistematicidad, participación e integralidad, especialmente en el contexto de bienestar y su articulación con otros ámbitos. No existe un

sistema formal para que los docentes evalúen de manera sistemática el plan de estudios ni un seguimiento organizado de las academias. Además, no se han realizado estudios exhaustivos para medir el impacto de los programas en términos de responsabilidad social, innovación social y contribución en las agendas de desarrollo social externas.

Por lo tanto, se han establecido las siguientes metas para los próximos tres años:

- Crear mecanismos formales para:
 - Fortalecer la colaboración entre los ámbitos académico y de bienestar, involucrando a diferentes actores para la creación y actualización de planes de estudio.
 - Fortalecer el funcionamiento de las academias orientadas a deliberar respecto del funcionamiento e impacto de la implementación de los planes de estudio de licenciatura.
- Articular los indicadores de evaluación curricular para obtener información continua que mida el avance y el impacto de los programas en alineación con las aspiraciones y criterios del SEAES.
- Documentar los procesos de implementación, evaluación y mejora de actividades como el Servicio Social y las Jornadas de Síntesis.

Es así como las metas establecidas buscan adecuar el modelo curricular alineado con los criterios del SEAES, fortalecer la colaboración entre los ámbitos académico y de bienestar, y desarrollar sistemas de evaluación de impacto que reflejen el progreso en estos desafíos.

Finalmente, la gestión del currículo en los programas educativos de licenciatura de la Universidad demuestra un avance importante en la articulación de mecanismos y procesos que promueven una formación integral, alineada con el Modelo Educativo y los criterios del Sistema de Evaluación y Acreditación de Educación Superior (SEAES). La gestión curricular se centra en garantizar que los estudiantes logren aprendizajes significativos y pertinentes al contexto social.

5. Ámbito de los Programas de Investigación y Posgrado

Debido a la configuración de la gestión institucional para los programas de especialidad y maestría (bajo la operación de Facultades y Escuelas), y del nivel de Doctorado y la investigación (operados por la Dirección de Investigación y Doctorado), la información y su correspondiente análisis se presenta dividido en cada apartado.

Contexto y aspiraciones

Las **aspiraciones** relacionadas con los planes y **programas de posgrado** se sustentan en nuestro Modelo Educativo, en donde se busca formar a todo estudiante bajo rasgos específicos que le distingan como miembro de esta Comunidad Universitaria. Así, los estudiantes se caracterizan por su humanismo solidario, pensamiento crítico y ético, habilidades de comunicación oral y escrita, y por el ejercicio de una ciudadanía comprometida con la transformación social. En su perfil disciplinar o específico se busca fortalecer los resultados de aprendizaje sustanciales, relevantes y de vanguardia para el ejercicio de su profesión y la gestión del conocimiento, sintetizando saberes teóricos, técnicos, tecnológicos, procedimentales y actitudinales de la disciplina.

Contexto de Especialidades y Maestrías

Los primeros programas de especialidad y maestría surgen en la Universidad La Salle Bajío a partir del año 1992, a fin de ampliar la oferta educativa de la Institución y fortalecer su quehacer universitario. Debido al auge en el desarrollo del Estado de Guanajuato, y en coordinación con los planes de desarrollo de diferentes gobiernos a nivel estatal y municipal, a partir del año 2004 se impulsó la generación de programas alineados a la demanda de la industria en los niveles de especialidad y maestría, orientados a la profesionalización y desarrollo de competencias en las personas para atender la demanda de empleo existente y potencial. Bajo esta premisa, los programas se diseñaron en formato cuatrimestral, con una duración en la mayoría de los casos de cinco a seis cuatrimestres y, también en su mayoría, sesiones presenciales de fin de semana (viernes y sábado).

La oferta de programas de especialidad y maestría se consolidó a partir del año 2010, destacando la Universidad La Salle Bajío por contar con el mayor número de programas y la mayor matrícula de posgrado entre las instituciones particulares de la región, solamente superada por la Universidad de Guanajuato. Entre el 2010 y el 2019, se firmaron y operaron convenios a nivel nacional, se realizaron acciones con proyección internacional y se exploró la opción de los programas no escolarizados. Esto colocó a la Universidad La Salle Bajío como un referente importante del posgrado en la región del Bajío y, en ciertos programas, con liderazgo a nivel nacional. Con el advenimiento de la pandemia en 2020, la Universidad

manifestó una contracción en términos de programas abiertos y número de estudiantes inscritos en este nivel educativo; sin embargo, se ha continuado siendo un referente y se ha ido consolidando su recuperación tras la pandemia. Como parte de su evolución en cuanto a oferta educativa, al 2024 cuenta con cinco maestrías en modalidad no escolarizada, a fin de ampliar su abanico de opciones para mayor inclusión educativa, sin dejar de lado la gestión de sus programas presenciales.

Hasta el año 2022, la gestión de los programas de Posgrado se llevó a cabo a través de la Dirección General de Posgrado; en ese año, se planteó una reestructura organizacional que derivó en la desaparición de esta área. Como resultado, los programas de doctorado se asignaron al cuidado de la Dirección de Investigación y Doctorado, mientras que los programas de especialidad y maestría quedaron bajo la responsabilidad de las Direcciones de Facultades y Escuelas. Así, hoy en día son las Facultades y Escuelas quienes realizan las acciones concernientes a la propuesta, promoción, implementación y operación de los diferentes programas de especialidad y maestría.

Entre los principales indicadores institucionales que se analizaron para el nivel de especialidad y maestría se muestran en el Anexo 1 para el ciclo escolar 2023-2024, destacando los siguientes:

- Inscripciones (*Anexo 1_1.5.*), en el que se atendieron a 1,329 estudiantes del nivel de especialidad y maestría, en Campus Campestre 1,145 y Salamanca 184.
- Egreso y Titulación (*Anexo 1_1.6.*), a junio 2024 se logró la titulación en Campus Campestre del 32.35% de estudiantes egresados, lo que representa 4910 títulos para el nivel de especialidad y maestría, en el caso de Salamanca se tiene el 32.25% de egresados titulados, lo que equivale a 889 títulos.
- Movilidad Estudiantil (*Anexo 1_1.10.*), donde 86 estudiantes realizaron algún tipo de experiencia de movilidad durante el ciclo escolar referido.

Contexto del Doctorado

El primer programa de doctorado que se generó en la Universidad, fue el Doctorado en Administración y Estudios Organizacionales, durante el año 2010, para fortalecer el quehacer universitario con programas en el máximo grado otorgable de estudios, considerando una orientación profesionalizante, que no excluye acciones de investigación aplicada. El RVOE se recibió en el año 2011, mismo año en que abrió la primera generación de este programa.

Como segundo programa, en el año 2015 se obtiene el registro del Doctorado en Educación y Desarrollo Humano, cuya primera generación inició en el año 2016. El tercer programa, Doctorado en Derecho, recibe su registro en 2018, abriendo su primera generación en el año 2020. Se destaca que actualmente opera el Plan 2 de los Doctorados en Administración y

Estudios Organizacionales y Educación y Desarrollo Humano, mientras que el Doctorado en Derecho opera con Plan 1.

Como se ha referido previamente, la oferta de posgrado de la Universidad la Salle Bajío se consolidó a partir del año 2010; los doctorados fueron parte de este crecimiento, estando los tres en operación de forma escalonada para el año 2020. Como parte del posgrado de la Universidad, fueron afectados por la pandemia en 2020, pero la mediación tecnológica permitió darles continuidad de operación.

Los programas de doctorado están a cargo de la Dirección de Investigación y Doctorado, quien hoy en día con el apoyo de los Comités de Doctorado (uno por cada programa) asegura las acciones de captación de matrícula, inscripciones, operación y soporte al egreso.

Con respecto al doctorado, los principales indicadores institucionales que se analizaron y que se muestran en el Anexo 1 para el ciclo escolar 2023-2024, destacan los siguientes:

- Inscripciones (*Anexo 1_1.5.*), en el que se atendieron a 13 estudiantes del nivel de doctorado en Campus Campestre.
- Egreso y Titulación (*Anexo 1_1.6.*), a junio 2024 se logró la titulación del 58% de estudiantes egresados, lo que representa 36 títulos para el nivel de doctorado.

Contexto en Investigación

En consonancia con lo manifestado en el Estatuto Orgánico y el Modelo Educativo de la Universidad La Salle Bajío, la función sustantiva de la Investigación busca impulsar, a través del Ecosistema de Investigación, la gestión de conocimiento multi, inter y transdisciplinar, así como la formación para la investigación y el fomento de las vocaciones científicas en estudiantes, docentes y colaboradores, para lograr la generación y aplicación de la investigación en beneficio de la sociedad, con un posicionamiento reconocido en la región a través de la difusión y divulgación de sus resultados, bajo principios de Responsabilidad Social Universitaria.

Desde el año 2004 la Universidad La Salle Bajío, en cumplimiento de su quehacer universitario y con el fin de elevar la competitividad de la región y fortalecer los vínculos con la sociedad, las empresas y el gobierno, implementó el área de Investigación. Evolucionando hasta convertirse en el año 2014 en la Dirección de Investigación, en el área se han completado casi 500 proyectos con financiamiento interno y externo.

En México, menos del 0.5% del PIB se invirtió en ciencia y tecnología en los últimos diez años, y el número de personas investigadoras por millón de habitantes es de 358, versus países líderes que tienen más de cinco mil por cada millón de habitantes. Por otro lado, si bien la investigación académica se ha valorado tradicionalmente por el número de artículos u otras

publicaciones en revistas de pares, el número de citas recibido por dichas publicaciones, o el número de patentes y otros resultados registrados, hoy la atención se centra cada vez más en cómo la investigación puede mejorar la vida de las personas. Esto significa que lo que habitualmente se entendía como la meta de “difusión y divulgación del conocimiento” debe ir más allá de la academia y, de alguna manera, traducirse en acciones reales que beneficien a alguien y tengan un impacto tangible, como parte de la Responsabilidad Social de las universidades.

La captación de fondos externos para investigación hoy día depende en gran medida de poder demostrar cómo se enseña y fomenta la investigación en la Institución, en qué tipo de problemas se está enfocando, qué tan involucrados están los docentes y estudiantes en las actividades de investigación (no sólo las personas Investigadoras de Tiempo Completo), cómo beneficiar a las comunidades donde se encuentran los campus, y cómo se promueve este conocimiento y todos los resultados de la investigación no solo entre pares, sino también con todos los actores involucrados (sociedad, gobierno, empresas).

Por lo anterior, fue imperativo en el año 2022 evaluar tanto las líneas y programas de investigación de la Universidad, como la estructura organizacional de investigación y su modelo de operación; así, en el encuadre de la reestructura general realizada en la Universidad La Salle Bajío, se atendió también a una nueva conformación para actividades investigativas. Acorde a los lineamientos sugeridos por los “Hermanos de las Escuelas Cristianas” y el Distrito Antillas-México al cual pertenece la Universidad La Salle Bajío, se tomaron las siguientes acciones:

- 1) Creación de la Dirección de Investigación y Doctorado, integrando a los programas de doctorado con las acciones de investigación de forma explícita;
- 2) Propuesta e implementación de un Ecosistema de Investigación, en el que se prioriza la atención y búsqueda de soluciones para problemas en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las necesidades sociales del entorno, en línea con los criterios del SEAES, con la previsión de que la publicación es el resultado de las soluciones o descubrimientos derivados de la investigación, no el objetivo de la investigación en sí misma; y,
- 3) Revisión y reconfiguración de las Líneas de Investigación Institucionales (LII) y las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento Disciplinarios (LGACD) de Facultades y Escuelas.

La investigación lasallista bajo este paradigma enfatiza la colaboración entre entidades de ciencia, tecnología e innovación de forma multi, inter y transdisciplinar, favoreciendo una actitud sostenible, académica y asociativa, para resolver problemas que permitan a las comunidades mejorar su calidad de vida y desarrollar vocaciones científicas entre nuestros estudiantes, docentes y colaboradores. Las acciones de investigación, además, están orientadas bajo el

encuadre previsto estratégicamente desde el Plan de Investigación, considerando interacciones con el Plan de Servicios Académicos y el Plan de Responsabilidad Social Universitaria, entre otros.

Para la gestión de la investigación y de los programas de Doctorado, la Dirección de Investigación y Doctorado cuenta con: la Coordinación de Investigación, la Coordinación de Doctorado, el Responsable de Procesos Editoriales, el Responsable de Formación para la Investigación, el Responsable de la Oficina de Transferencia de Tecnología y Conocimiento y un Analista.

Asimismo, colabora con Investigadoras e Investigadores de Tiempo Completo que atienden diferentes áreas disciplinares y que, si bien brindan soporte a las diferentes Facultades y Escuelas, al estar adscritos a la Dirección de Investigación y Doctorado, están en condiciones de favorecer la colaboración multi, inter y transdisciplinar. De esta forma, se estableció una estructura de resolución de problemas de dos niveles.

En paralelo, se revisaron las líneas de investigación, que estaban orientadas por disciplina de conocimiento en principio. Tras un ejercicio colaborativo entre la Dirección de Investigación y Doctorado, las Facultades y Escuelas, y los Investigadores de Tiempo Completo, se establecieron tres Líneas de Investigación Institucionales (LII) transversales, con seis programas cada una, que permiten a los investigadores trabajar en equipos multi, inter y transdisciplinarios y enfocarse en problemas específicos que deben ser abordados en los ámbitos de: “Calidad de Vida”, “Transformación Tecnológica y Digital” y “Mejora Educativa e Institucional”.

De forma complementaria, se trabajó desde la Dirección de Investigación y Doctorado con las Facultades y Escuelas para revisar y renovar las Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento Disciplinares (LGACD) a las nuevas perspectivas ya planteadas, aparejándolas con las orientaciones vertidas desde las tres LII, y así centrarse, dentro de su propio ámbito, en cuestiones relevantes que sean abordadas desde las herramientas y perspectivas propias de cada disciplina.

Bajo esta dinámica, los proyectos disciplinares en las Facultades y Escuelas son acompañados por sus respectivos Comités de Investigación y financiados internamente y de forma prioritaria mediante Convocatorias específicas, mientras que los proyectos que abordan problemáticas núcleo previstas en las tres Líneas Institucionales buscan atraer recursos externos de subvenciones y entidades diversas, además de contar con un fondo semilla estipulado según la escala de cada proyecto.

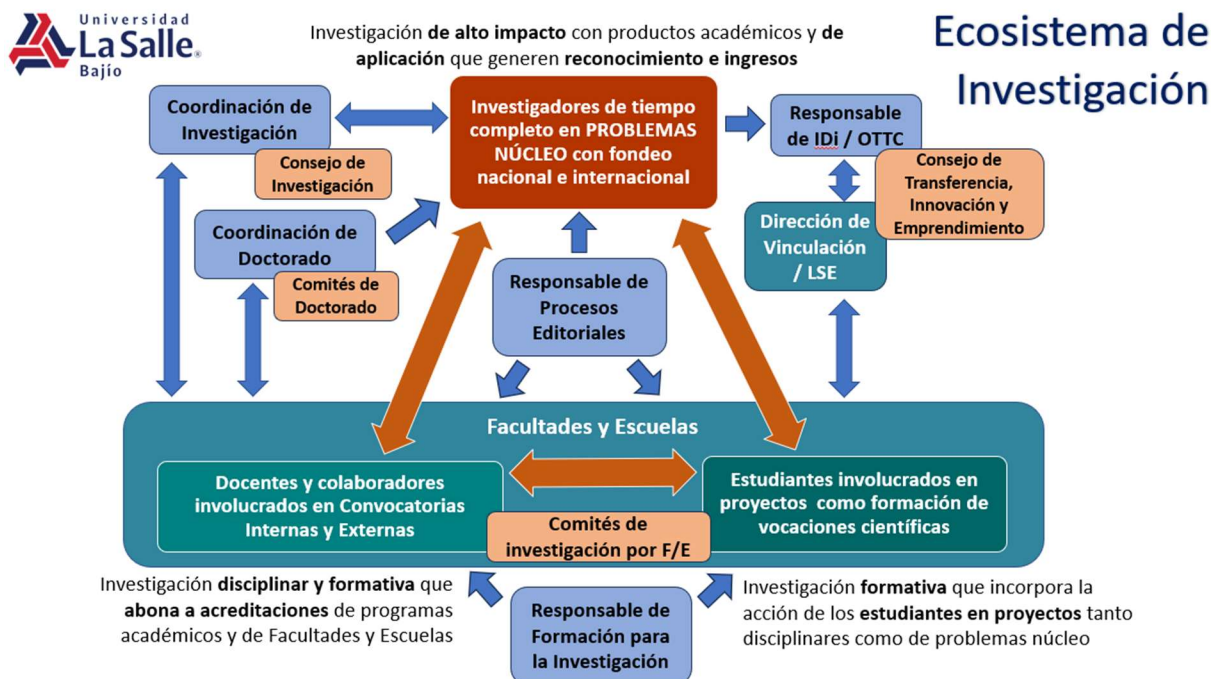


Imagen 5.1 Ecosistema de Investigación

Las acciones de investigación para su ejecución, retroalimentación y fortalecimiento, son valoradas y atendidas a través de diferentes órganos colegiados, a saber: Consejo de Investigación, Comité de Ética en Investigación, Consejo Editorial Universidad La Salle Bajío, Consejo de Transferencia, Emprendimiento e Innovación, y los Comités de Investigación en Facultades y Escuelas. Esto permite que las acciones dentro del Ecosistema de Investigación se documenten y se articulen de forma efectiva entre todos sus actores, con el soporte del personal de la Dirección de Investigación y Doctorado y los actores (docentes, estudiantes y colaboradores) en las Facultades y Escuelas.

Finalmente se prioriza, sobre todo para la atención de las Líneas de Investigación Institucionales, la importancia de la colaboración en redes tanto con otras universidades lasallistas, como con instituciones públicas y privadas de otras filiaciones, así como la relevancia de considerar financiamiento externo nacional e internacional para fines de investigación.

Con respecto a esta función de investigación, se analizaron los siguientes indicadores del ciclo escolar 2023-2024:

- Productos de investigación (*Anexo 1_1.23.*), donde se lograron 156 productos, entre artículos, publicaciones, ponencias, carteles y reconocimientos.

- Proyectos de Investigación (*Anexo 1_1.24.*), desarrollando durante el ciclo escolar 39 proyectos de investigación provenientes de diferentes convocatorias tanto internas como externas.

Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

Para los programas de **especialidad y maestría**, se encontraron **23 mecanismos** de evaluación y mejora continua, resumidos de la siguiente manera:

Agrupación mecanismos	# Mecanismos	Mecanismos		
		Internos	Externos	Mixtos
Normatividad	2	2	0	0
Diseño y evaluación curricular	9	8	1	0
Operación de programas	12	10	2	0
	23	20	3	0

Tabla 5.1 Identificación de procesos de evaluación y mejora continua de programas de especialidad y maestría

Agrupación de mecanismos	Descripción de mecanismos
Normatividad	<i>Comisión para la Revisión de la Normativa</i>, órgano colegiado que se encarga de articular y proponer actualizaciones o mejoras a los reglamentos académicos de la Universidad a partir la consideración de las normas federales y la casuística institucional. <i>Actualización normativa</i>, previsión de actualización de normativa en diferentes ámbitos y competencias de forma periódica y sistemática, bajo la atención de la Oficina de Asesoría Jurídica.
Diseño y evaluación curricular	<i>Evaluación de ingreso</i>, mecanismo que consiste en entrevista y evaluación de inglés/computación, mediante el cual la institución obtiene información de los aspirantes para fortalecer su acompañamiento académico al cursar el programa. <i>Órganos colegiados para la viabilidad y pertinencia de los programas</i>, la pertinencia y factibilidad de los programas se considera bajo la revisión de diferentes colegiados: Consejo Académico de Facultad o Escuela, Comité de Revisión Curricular, Consejo Universitario. <i>Consulta y estudio a empleadores</i>, mecanismo de evaluación externa que permite a la institución, desde la mirada del empleador, obtener información sobre el desempeño profesional de nuestros egresados.

	6. <i>Seguimiento de egresados</i>, conjunto de herramientas que permiten recuperar información al egreso y posterior al mismo con respecto a la preparación que brindó la institución. 7. <i>Resultados de Evaluación Progresiva y plan de mejora</i>, proceso institucional que permite la identificación de cortes para evaluar el aprendizaje de los estudiantes con respecto a lo declarado en el perfil de egreso, con sus consecuentes acciones de mejora propuestas con respecto al avance de y logro de los aprendizajes esperados en cada programa académico. 8. <i>Evaluación de aprendizaje</i>, proceso institucional que en el último corte permite valorar el nivel de logro de los aprendizajes esperados en cada programa académico. 9. <i>Proceso de acreditación de los programas</i>, se han iniciado las autoevaluaciones de cuatro programas en el ciclo 2024-2025, a fin de asegurar su calidad y pertinencia. 10. <i>Análisis de Indicadores Educativos</i>, proceso sistemático mediante el cual se analizan con periodicidad los indicadores correspondientes a programas de especialidad y maestría para generar acciones de mejora según competa. 11. <i>Evaluación de congruencia</i>, mecanismo por el cual se corrobora la congruencia entre los diferentes elementos que conforman el programa de estudios.
Operación	12. <i>Reuniones de academia</i>, sesiones periódicas de docentes e investigadores por cuerpos disciplinares o programas, según corresponda, a fin de colegiar e implementar acciones de mejora. 13. <i>Sesiones de Consejo Académico</i>, sesiones del máximo órgano colegiado de Facultades y Escuelas, donde se analizan y toman decisiones relevantes en cuanto a la gestión académica de estudiantes y programas de pregrado, especialidad y maestría. 14. <i>Actividades extracurriculares (viajes, visitas, congresos)</i>, acciones previstas en los programas académicos para fortalecer el contacto con organismos, empresas y actividades propias de la vida profesional en su contexto real. 15. <i>Acciones de vinculación entre pares</i>, colaboración entre pares académicos y profesionales para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes en su programa de estudios. 16. <i>Evaluación docente al plan de estudios</i>, sugerencias y previsiones realizadas por los docentes de forma periódica al plan de estudios, tanto en sus materias como en términos generales para la mejora del programa.

	17. <i>Análisis de Indicadores Educativos</i>, proceso sistemático mediante el cual se analizan con periodicidad los indicadores correspondientes a programas de especialidad y maestría para generar acciones de mejora según competa. 18. <i>Satisfacción general de los servicios</i>, valoración que se considera al momento de realizar la evaluación docente en programas de especialidad y maestría, considerando servicios generales además de la acción docente. 19. <i>Satisfacción específica con Servicios Académicos (Talleres, Biblioteca)</i>, encuesta de satisfacción realizada para estos servicios específicos que dependen de la Dirección de Servicios Académicos. 20. <i>Programa de Acompañamiento/PADEP</i>, programa semestral de formación en tópicos específicos, desarrollado por la UACJ y adoptado por el Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado (COMEPO) a fin de fortalecer el perfil de egreso de estudiantes del posgrado en México. 21. <i>Red de Posgrado La Salle Universidades México</i>, Red de instituciones lasallistas que de forma periódica realiza reuniones entre pares para fortalecer la gestión, propuestas y acompañamiento a programas de posgrado, bajo la perspectiva, misión y visión lasallistas. 22. <i>Órganos colegiados para temas de asuntos estudiantiles</i>, en caso de situaciones a atender con estudiantes, desde la normativa institucional se considera al Comité de Asuntos Estudiantiles y el Tribunal de Asuntos Estudiantiles como colegiados con competencia para la atención, de acuerdo a la gravedad del caso. 23. <i>Control escolar</i>, a través de la Dirección de Servicios Escolares, se cuenta con el acompañamiento para dar seguimiento y acompañamiento a la trayectoria escolar del estudiante.
--	--

Para los programas de **doctorado**, se encontraron **19 mecanismos** de evaluación y mejora continua, resumidos como sigue:

Agrupación mecanismos	# Mecanismos	Mecanismos		
		Internos	Externos	Mixtos
Normatividad	2	2	0	0
Diseño y evaluación curricular	7	5	2	0
Operación de programas	10	9	1	0
	19	16	3	0

Tabla 5.2. Identificación de procesos de evaluación y mejora continua en programas de doctorado

Agrupación de mecanismos	Descripción de mecanismos
Normatividad	1. <i>Comisión para la Revisión de la Normativa Institucional</i>, órgano colegiado que se encarga de articular y proponer actualizaciones o mejoras a los reglamentos académicos de la Universidad a partir la consideración de las normas federales y la casuística institucional. 2. <i>Actualización normativa</i>, previsión de actualización de normativa en diferentes ámbitos y competencias de forma periódica y sistemática, bajo la atención de la Oficina de Asesoría Jurídica.
Diseño y evaluación curricular	3. <i>Evaluación de Ingreso: EXANI III</i>, mecanismo que consiste, aparte de la entrevista y protocolo, en la evaluación de habilidades y competencias con el instrumento EXANI III del CENEVAL, mediante el cual la institución obtiene información sobre los aspirantes al doctorado para fortalecer su acompañamiento académico al cursar el programa. 4. <i>Órganos colegiados para la viabilidad y pertinencia de los programas</i>, la pertinencia y factibilidad de los programas se considera bajo la revisión de diferentes colegiados: Comité de Doctorado, Comité de Revisión Curricular, Consejo Universitario. 5. <i>Consulta y estudio a empleadores</i>, mecanismo de evaluación externa que permite a la institución, desde la mirada del empleador, obtener información sobre el desempeño profesional de nuestros egresados. 6. <i>Encuesta de salida y seguimiento a egresados</i>, conjunto de herramientas que permiten recuperar información al egreso y posterior al mismo con respecto a la preparación que brindó la institución. 7. <i>Resultados de Evaluación Progresiva y plan de mejora</i>, proceso institucional que permite la identificación de cortes para evaluar el aprendizaje de los estudiantes con respecto a lo declarado en el perfil de egreso, con sus consecuentes acciones de mejora propuestas con respecto al avance de y logro de los aprendizajes esperados en cada programa académico. 8. <i>Análisis de Indicadores Educativos</i>, proceso sistemático mediante el cual se analizan con periodicidad los indicadores correspondientes a programas de especialidad y maestría para generar acciones de mejora según competa. 9. <i>Evaluación de congruencia</i>, mecanismo por el cual se corrobora la congruencia entre los diferentes elementos que conforman el programa de estudios.
Operación	10. <i>Sesiones de Comités de Doctorado</i>, estos Comités para cada doctorado sesionan al menos tres veces al semestre, brindan

- orientación y acompañamiento a la operación de los programas de doctorado al inicio, durante y al cierre de las actividades del periodo.
11. *Coloquios de Seminarios de Investigación*, son realizados al cierre de cada Seminario de Investigación, para valorar la apropiación de los aprendizajes mediante evidencia de su aplicación en el desarrollo, grado de avance y capacidad de defensa de la tesis doctoral.
 12. *Rúbricas de evaluación para Coloquios de Seminarios de Investigación*, estas rúbricas permiten identificar el nivel de avance de los estudiantes de doctorado en la apropiación de habilidades, actitudes y valores de su perfil de egreso, a fin de proponer acciones de mejora en caso de ser necesario.
 13. *Participación en actividades de difusión y divulgación de la investigación*, con base en su trabajo de tesis doctoral (congresos, conferencias, Concurso 3MT, publicaciones, etc.), la participación en estas actividades favorece la vinculación con entorno académico y profesional, y brinda validación del nivel de logro del perfil de egreso al contarse con revisión por pares de otras instituciones o instancias.
 14. *Acciones de vinculación con pares externos*, colaboración entre pares académicos y profesionales externos para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes en su programa de estudios.
 15. *Evaluación docente al plan de estudios*, sugerencias y previsiones realizadas por los docentes de forma periódica al plan de estudios, tanto en sus materias como en términos generales para la mejora del programa.
 16. *Evaluación de egreso (servicios y pertinencia plan de estudios) y seguimiento de egresados*, conjunto de herramientas que permiten recuperar información al egreso y posterior al mismo con respecto a la preparación que brinda la Institución.
 17. *Análisis de Indicadores Educativos*, proceso sistemático mediante el cual se analizan con periodicidad los indicadores correspondientes a programas de especialidad y maestría para generar acciones de mejora según competa.
 18. *Órganos colegiados para temas de asuntos estudiantiles*, en caso de situaciones a atender con estudiantes, desde la normativa institucional se considera al Comité de Asuntos Estudiantiles y el Tribunal de Asuntos Estudiantiles como colegiados con competencia para la atención, de acuerdo a la gravedad del caso.
 19. *Control escolar*, a través de la Dirección de Servicios Escolares, se cuenta con el acompañamiento para dar seguimiento y acompañamiento a la trayectoria escolar del estudiante.

Para la **Investigación**, se encontraron **18 mecanismos** de evaluación y mejora continua, resumidos como sigue:

Agrupación mecanismos	# Mecanismos	Mecanismos		
		Internos	Externos	Mixtos
Gestión de la investigación	16	14	2	0
Gestión de Investigadores de Tiempo Completo	2	1	1	0
	18	15	3	0

Tabla 5.3. Identificación de procesos de evaluación y mejora continua

Agrupación de mecanismos	Descripción de mecanismos
Gestión de la investigación	1. <i>Ecosistema de Investigación y organigrama funcional de la Dirección</i>, Estructura operativa y funcional para la implementación de programas y acciones de investigación asentadas en el Plan de Investigación y Plan de Desarrollo Institucional. 2. <i>Actualización de líneas de investigación institucionales y líneas de generación y aplicación del conocimiento disciplinares</i>, proceso periódico por el cual se asegura la pertinencia y operatividad de las Líneas de Investigación Institucionales y las Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento Disciplinares acorde a la misión y visión institucional, así como a los requerimientos del entorno y sociedad. 3. <i>Actualización del Plan de Investigación</i>, proceso periódico por el cual se asegura la pertinencia y operatividad del Plan de Investigación acorde a la misión y visión institucional, así como a los requerimientos del entorno y sociedad. 4. <i>Consejo de Investigación</i>, órgano colegiado institucional que acompaña la gestión de la investigación en el marco del Plan de Investigación. 5. <i>Análisis de Indicadores de Investigación</i>, proceso sistemático mediante el cual se analizan con periodicidad los indicadores correspondientes a investigación para generar acciones de mejora según compete. 6. <i>Lineamientos para pago de estímulos por productos académicos</i>, lineamientos establecidos para impulsar la difusión y divulgación de productos académicos derivados de proyectos de investigación. 7. <i>Comités de Investigación de Facultades y Escuelas</i>, estos comités proporcionan animación, retroalimentación y acompañamiento a proyectos y acciones de investigación en sus respectivas Facultades o

	Escuelas, además de realizar el registro de los indicadores correspondientes en coordinación con la Dirección de Investigación y Doctorado. 8. <i>Comité de Ética de la Investigación</i>, órgano colegiado con registro presentado ante ConBioética, que valora el impacto de los proyectos de investigación en su perspectiva ética y gestión de información sensible para con personas, animales y el entorno. 9. <i>Editorial Universum Nostrum</i>, unidad institucional que impulsa la difusión y divulgación de contenidos científicos, académicos y formativos, a través de publicaciones periódicas y no periódicas, así como el acompañamiento a procesos de propiedad intelectual y derechos de autor. 10. <i>Consejo Editorial de la Universidad</i>, órgano colegiado que acompaña las acciones editoriales institucionales. 11. <i>Consejo Editorial Revista Nova Scientia</i>, órgano colegiado que acompaña la gestión científica y editorial de la publicación periódica Nova Scientia. 12. <i>Oficina de Transferencia de Tecnología y Conocimiento (OTTC) para proceso de vigilancia tecnológica</i>, unidad institucional que anima y acompaña los procesos de transferencia de tecnología y conocimiento en la institución, así como los procesos de propiedad industrial, con el respaldo de la Red OTT nacional y soporte del IMPI. 13. <i>Consejo de Transferencia, Innovación y Emprendimiento</i>, órgano colegiado que acompaña las acciones de vinculación e impulso a proyectos de innovación y emprendimiento de negocios o de base tecnológica. 14. <i>Actividades para la formación de la investigación</i>, existen diferentes actividades para fortalecer la formación de vocaciones científicas en estudiantes, docentes y colaboradores, tales como concursos para estudiantes, Verano Delfín, capacitaciones; cada una de estas iniciativas cuenta con sus mecanismos de evaluación y mejora. 15. <i>Procesos de convocatoria interna de proyectos de investigación</i>, mecanismos implementados anualmente con fondos para impulsar la formación de vocaciones científicas entre estudiantes, docentes y colaboradores, considerando proyectos específicos con productos entregables y reportes bajo el acompañamiento de la Dirección de Investigación y Doctorado. 16. <i>Revisión de productos entregables y reportes de proyectos de investigación de convocatorias con fondos externos</i>, mecanismo de validación del trabajo realizado en proyectos financiados con fondos
--	--

	externos, con el fin de valorar acciones de mejora y cumplimiento de objetivos acorde con los objetivos previstos.
Gestión de Investigadores de Tiempo Completo	17. <i>Proceso de evaluación de resultados y en su caso, categorización para Investigadores de Tiempo Completo (ITC)</i>, mecanismo para valorar el desempeño de ITC en relación a la rúbrica prevista institucionalmente, acorde a lo previsto en acciones del Plan de Investigación. 18. <i>Registro de Investigadores de Tiempo Completo adscritos al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)</i>, mecanismo de evaluación externo por parte del órgano federal competente, en el cual se determina la productividad e impacto de un investigador a nivel nacional e internacional, para la obtención de alguna de las categorías previstas y el estímulo correspondiente (SNII nivel candidato, I, II ó III).

Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua

Para realizar el análisis del funcionamiento de los mecanismos identificados en este ámbito, se analizó la sistematicidad, integralidad, participación y énfasis o intención evaluativa a partir de los niveles establecidos de manera colegiada; los cuales ya fueron descritos en la sección de la metodología para realizar esta autoevaluación, teniendo los siguientes resultados:

	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
ÁMBITO Programas de Investigación y Posgrado	1= Operativo 2= De conocimiento 3= Administrativo 4= Sistematización estratégica	1 = Aislado (se realiza al interior de la Unidad Operativa) 2 = Coordinado (asignando funciones y procesos) 3 = Interdependiente (compartiendo los procesos, funciones y responsabilidades)	1 = Información (Dar información a los usuarios) 2 = Consulta (Obtiene retroalimentación de los usuarios) 3 = Concentración (Trabajar a partir de las necesidades de los usuarios) 4 = Colaboración o co-decisión (Desarrollo conjunto de proyectos) 5 = Agenciado o co-gestión (Asume y comparte responsabilidad en la ejecución)	Diagnóstico / Procesos	Formativo / Acciones de mejora	Sumativo / Valoración de resultados y/o impactos
Especialidad y Maestría	3.17	1.65	2.43	1	18	4
Doctorado	3.58	2.05	3.00	2	15	2
Investigación	4.00	2.33	3.55	0	17	1

Tabla 5.4. Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito de los programas de investigación y posgrado

Programas de especialidad y maestría

Considerando los 23 mecanismos en los programas de especialidad y maestría, 17 de ellos tienen una **sistematicidad** estratégica, existiendo oportunidad para fortalecer los otros 6 restantes, que de forma consistente manifiestan baja integralidad y nivel de participación. Esto, derivado de que, al pasar a ser operados por cada Facultad o Escuela de forma independiente, se generan variantes en la forma de operar los programas y en los pasos ejecutados para cumplir con los procesos requeridos.

Si bien en su momento se contó con procedimientos documentados para programas de especialidad y maestría, con la reestructura realizada en 2022 y 2023 cambiaron interlocutores y responsables de diferentes procesos, por lo cual un área de oportunidad es la actualización de todos los procesos y su documentación, a fin de actualizar y homologar la operación evitando diferencias por interpretación de las Unidades Académicas.

De forma adicional, hay varios programas que tenían prevista su actualización entre los años 2018 y 2020; sin embargo, por el gran número de programas de especialidad y maestría existentes en la Universidad, las previsiones de actualización de programas de pregrado, las capacidades disponibles en recurso humano en el área de desarrollo curricular, y la suspensión de actividades de la pandemia, dicho proceso se postergó para el nivel posgrado y, a la fecha, representa un área de oportunidad importante.

En cuanto a su **integralidad**, al pasar la operación a Facultades y Escuelas, la participación de jefes académicos de posgrado en los Consejos Académicos correspondientes es indispensable en términos de gestión de programas dentro del esquema de la Unidad Académica; sin embargo, el personal que gestiona especialidades y maestrías no es de tiempo completo, siendo sus labores concentradas por horas sobre todo en fin de semana y combinadas frecuentemente con la impartición de clases como docentes de asignatura, lo cual deja un área de oportunidad dado que no en todas las Unidades Académicas cuentan con participación activa en dichos Consejos.

De igual forma, no en todas las Facultades y Escuelas se cuenta con personal directivo o que pueda tomar decisiones relevantes en fin de semana, y lo que se requiera operativamente para especialidad y maestría debe ser atendido por el respectivo jefe de programa en fin de semana, situación que representa con frecuencia desencuentros en la coordinación entre personal de tiempo completo de pregrado y el personal de tiempo parcial de especialidad y maestría, pudiendo afectar la efectividad en el acompañamiento a estudiantes y programas de especialidad y maestría.

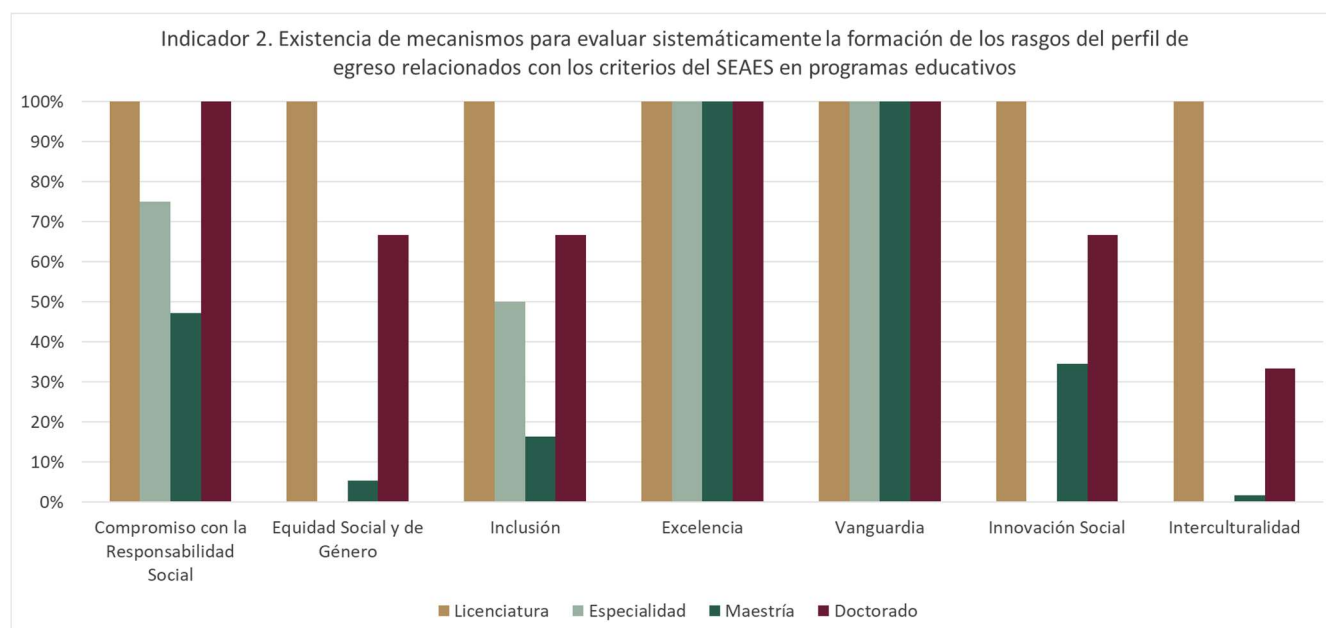
Tras la transición del 2022, las acciones de atención a aspirantes que desean inscribirse en alguno de los programas de especialidad y maestría también debieron adecuarse, puesto que ya no hay una sola entidad que brinde informes centralizados sobre los diferentes programas; la información según el programa se debe brindar en cada Unidad Académica. Así, en las Facultades y Escuelas, al no estar en función para dar informes los jefes académicos entre semana, se han generado mecanismos de soporte que varían de una Unidad Académica a otra, con diferentes niveles de efectividad y, por ende, sujetos igualmente a oportunidades de mejora.

En cuanto a la **participación**, los mecanismos para reuniones de academia, en la operación de los programas de especialidad y maestría, existen diferentes acercamientos dependiendo de la Facultad o Escuela donde se gestionen; en lo general, al ser los docentes de especialidad y maestría contratados por asignatura, es complejo realizar acciones colegiadas entre ellos como se hace en el pregrado, pues no están todo el tiempo en la universidad y por lo común tienen trabajos de tiempo completo entre semana en entidades externas donde no disponen de su tiempo. Así, las acciones colegiadas entre pares no están sistematizadas en todas las Unidades Académicas para este nivel, siendo difícil gestionarlas de forma integral y transversal; es necesario establecer mejoras en la operación para asegurar su consideración en todos los programas.

En el caso de la consulta y estudio de empleadores, hace falta una mayor **sistematicidad** en los programas de especialidad y maestría, ya que en el estudio generalmente se da prioridad al pregrado y no hay diferenciación clara entre las apreciaciones realizadas para ese nivel educativo, en contraste con los egresados de especialidad y maestría, lo cual no permite identificar claramente los impactos y mejoras que se requieren en posgrado.

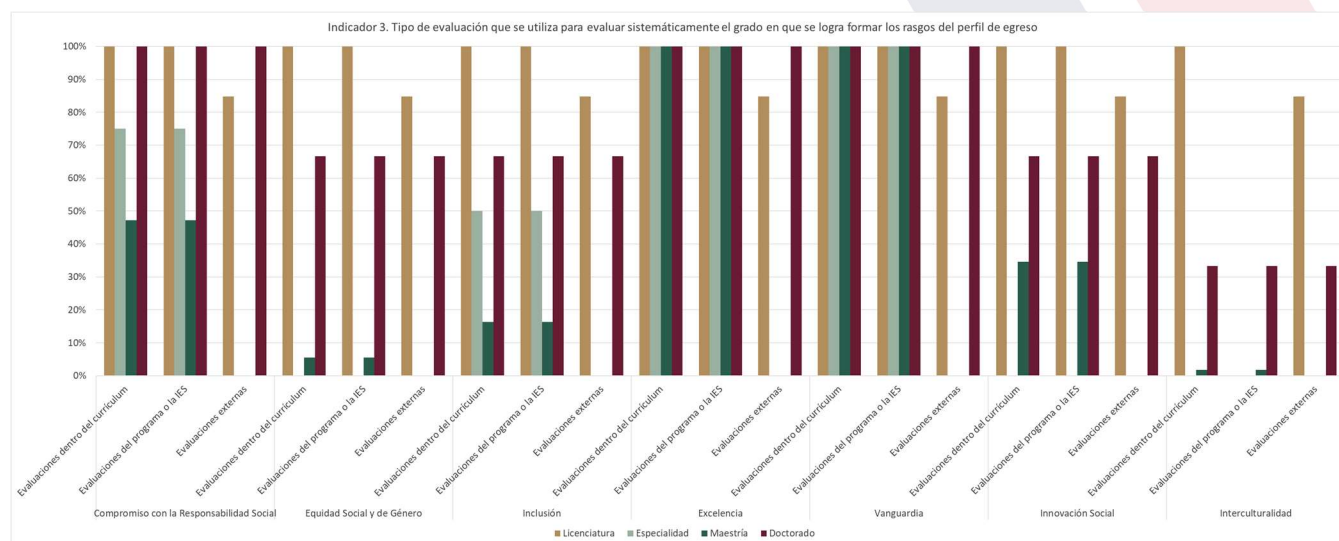
La aplicación de las encuestas continúa realizándose por la Dirección de Vinculación, directamente por la Jefatura de Acompañamiento e Impulso a Egresados, siendo función de las Facultades y Escuelas motivar la participación y lograr la meta planteada. Los mecanismos de encuesta de salida y seguimiento a egresados, presentan diferentes niveles de efectividad y formas distintas de acompañamiento, por lo que en ocasiones no se logran los mínimos muestrales necesarios para ser representativos, lo cual genera retos importantes que es preciso atender.

En cuanto a la formación de los rasgos del perfil de egreso relacionados con los criterios del SEAES en programas de especialidad y maestría del *Indicador 2*, se observa que, al ser profesionalizantes, el énfasis está dado en los criterios de excelencia y vanguardia, y por la naturaleza de la Institución, hay también atención al criterio de compromiso con la responsabilidad social. Sin embargo, hay áreas de oportunidad en la evaluación de los criterios de equidad social y de género, inclusión (presente en especialidad, pero no en maestría), innovación social e interculturalidad.



Gráfica 5.1. Indicador 2

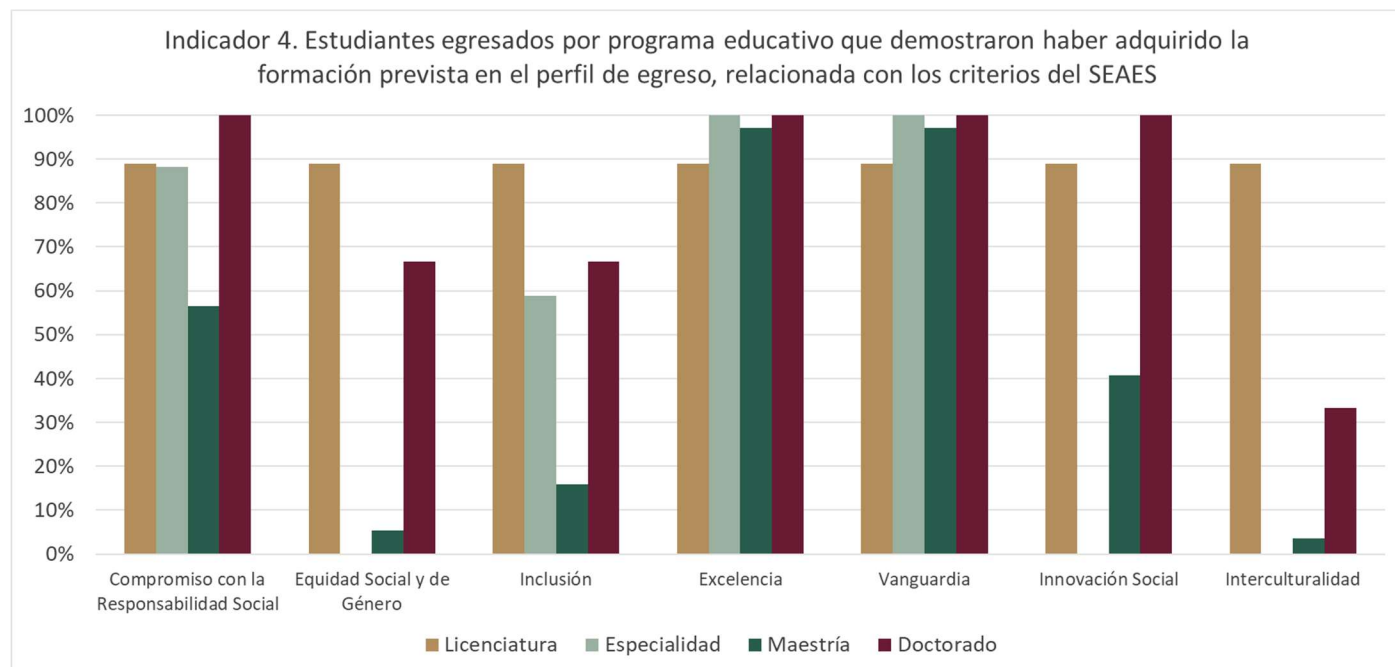
En cuanto al tipo de evaluaciones realizadas referidas en el *Indicador 3*, en especialidad y maestría se observa que hay área de oportunidad en las evaluaciones externas en lo general, y dentro del currículum para los criterios ya referidos como con potencial para ser mejor evaluados.



Gráfica 5.2. Indicador 3

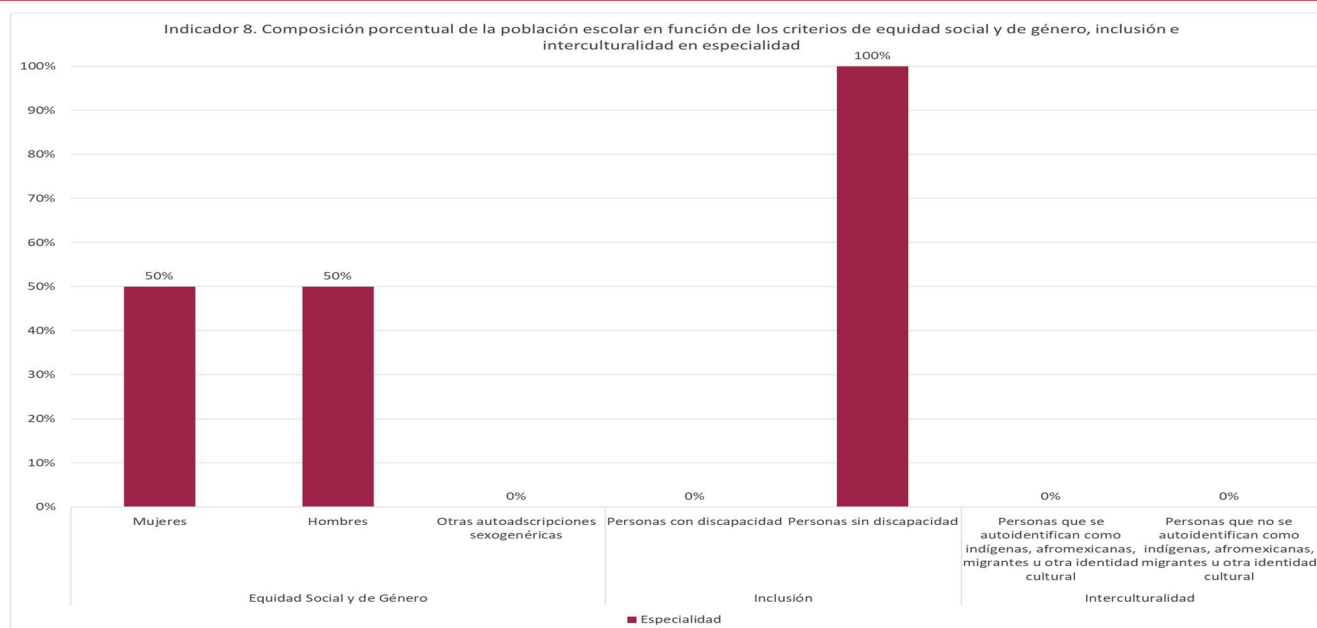
Desde la percepción de nuestros egresados en el *Indicador 4*, éstos asumen que cuentan con elementos de excelencia, vanguardia, compromiso con la responsabilidad social, inclusión e innovación social, en orden descendente, lo cual es congruente con lo mostrado en los rasgos

del perfil. Algunos egresados de maestría además reconocen que cuentan con elementos de equidad e interculturalidad, si bien son un porcentaje bajo; por ello, la Universidad comprende que tendrá que fortalecer los mecanismos de medición para corroborar en efecto que se ha logrado la apropiación formativa de estos criterios.

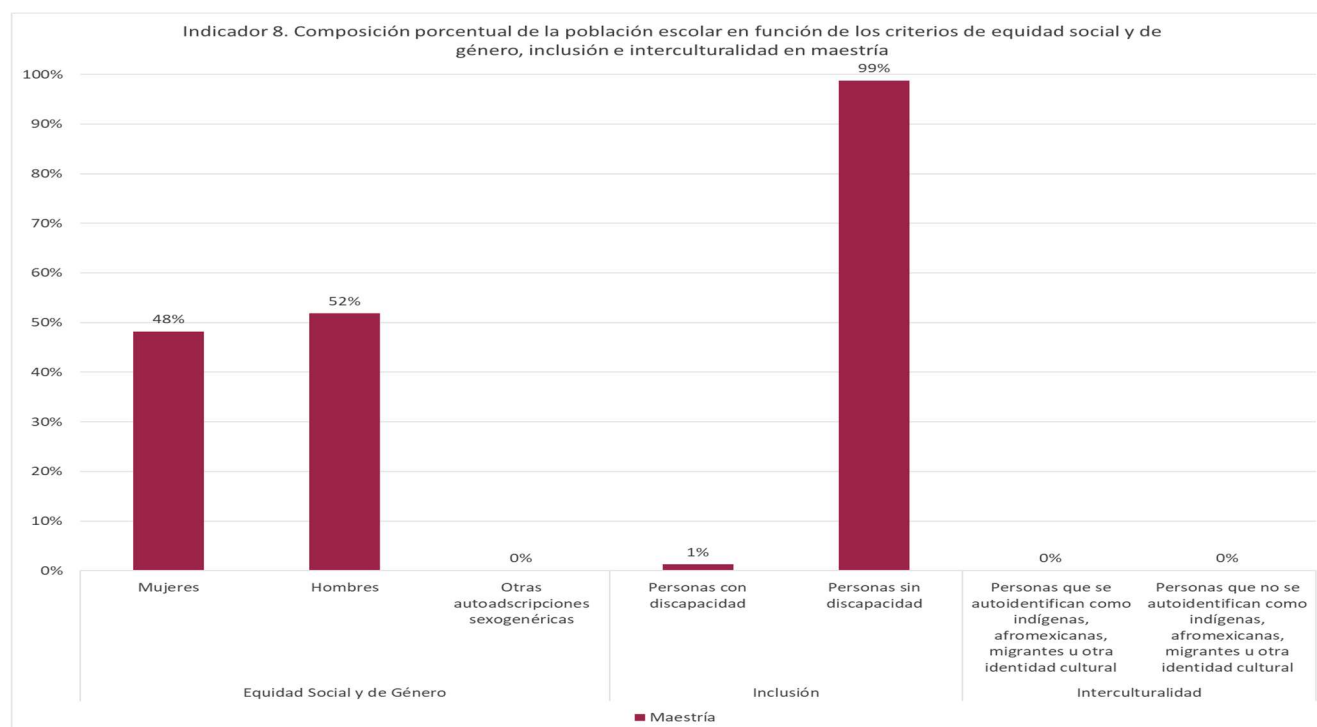


Gráfica 5.3. Indicador 4

Si bien la Universidad no ha contado con estudiantes con un tipo de discapacidad actualmente en especialidad y maestría referidos en el *Indicador 8*, mantiene su compromiso para mantener y mejorar las condiciones de atención al momento en que se presenten aspirantes con requerimientos especiales. Destaca que, en especialidad y maestría, la participación en matrícula entre hombres y mujeres denota equidad e inclusión en los procesos de admisión, al ser de 50% hombres vs 50% mujeres en especialidad, y de 48% mujeres y 52% hombres en maestría.

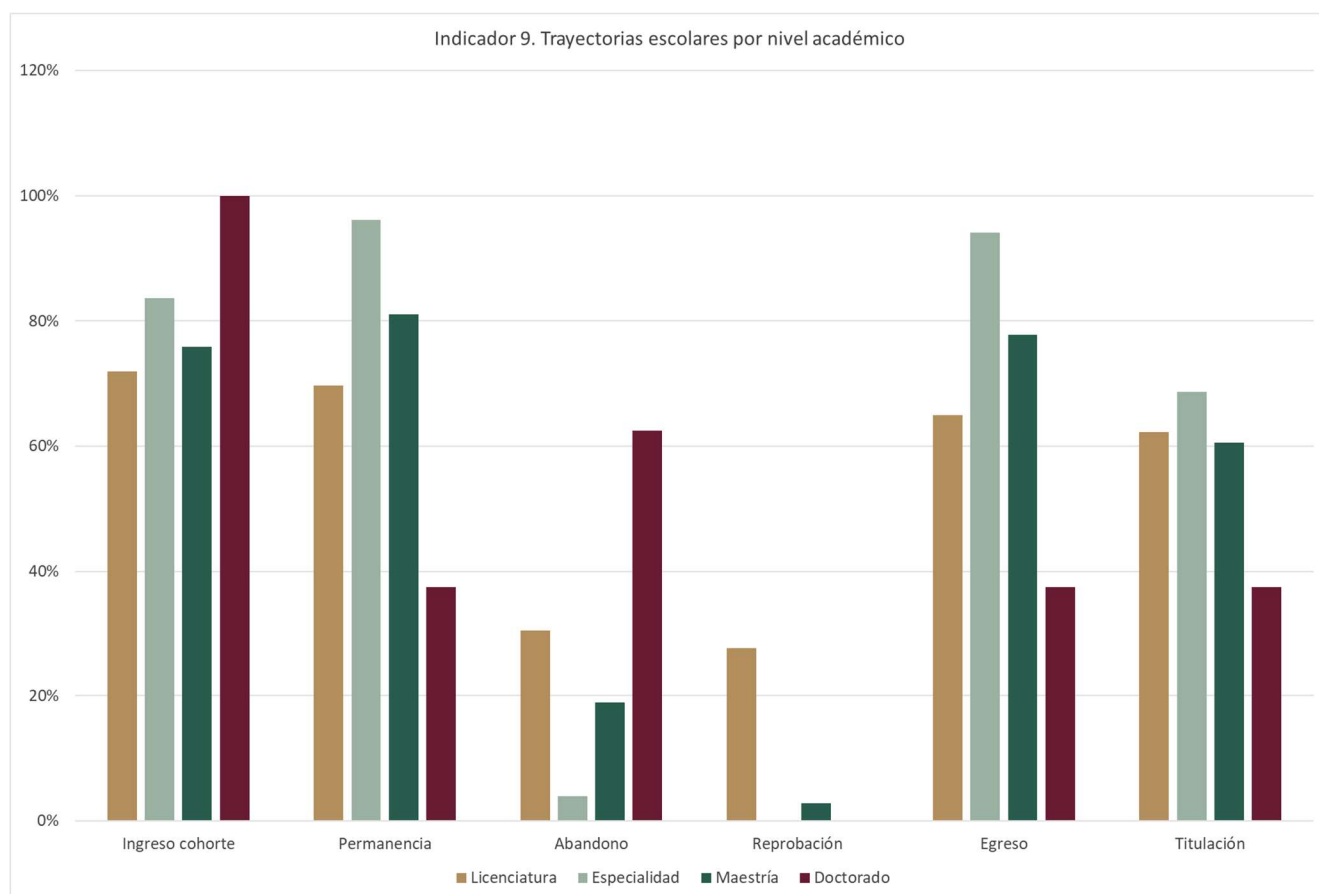


Gráfica 5.4 Indicador 8_Especialidad



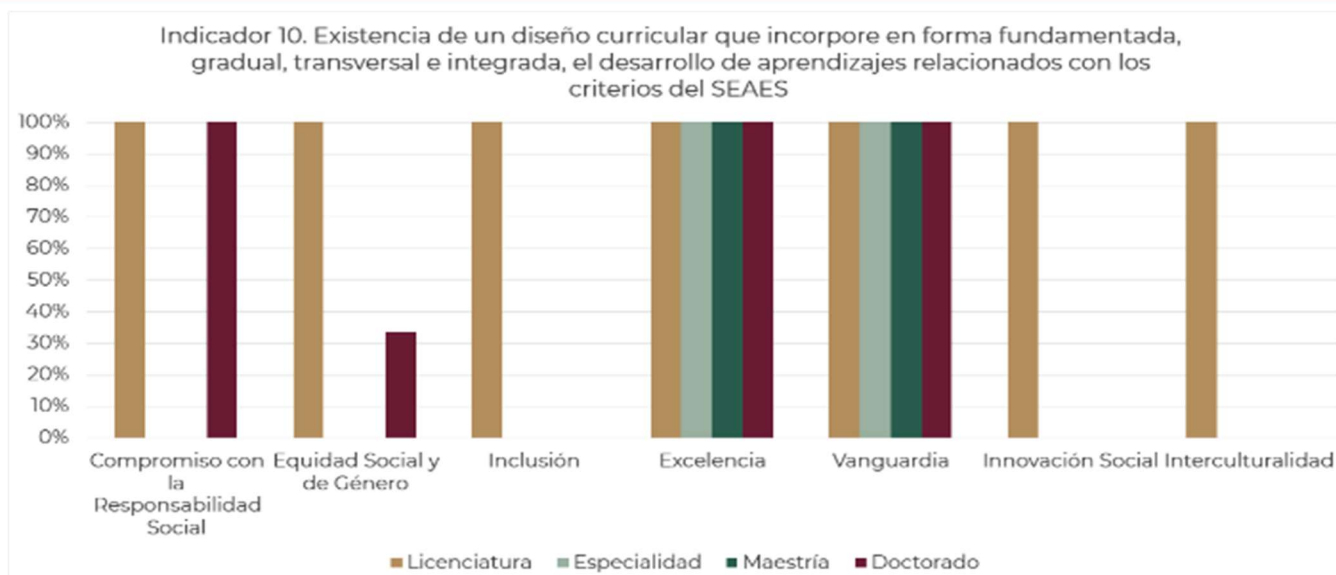
Gráfica 5.5 Indicador 8_Maestría

Al observar la trayectoria escolar en especialidad y maestría en el *Indicador 9*, si bien se percibe mínima incidencia de reprobación, existe un porcentaje de abandono que en su mayoría son por motivos personales y laborales. Asimismo, se requiere fortalecer mecanismos para el seguimiento y promoción de la titulación.

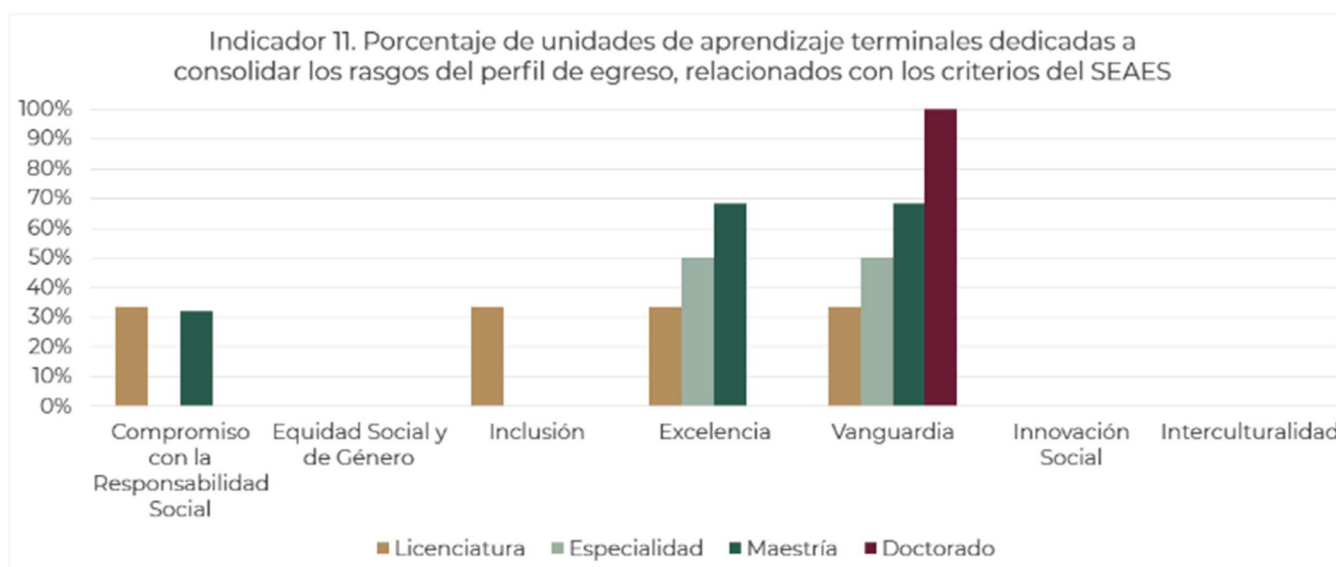


Gráfica 5.6 Indicador 9

En lo que se refiere al diseño curricular que incorpora el desarrollo de aprendizajes relacionados con los criterios del SEAES referidos en los *Indicadores 10 y 11*, se observa que acorde a su naturaleza profesionalizante, los programas de especialidad y maestría cuentan con un enfoque en excelencia y vanguardia, según ya se ha manifestado en otros indicadores.



Gráfica 5.7 Indicador 10



Gráfica 5.8 Indicador 11

Por lo tanto, se tendrá que considerar en especialidad y maestría una mejora para reflejar en las unidades de aprendizaje terminales y evidenciar a lo largo de los programas el desarrollo de los cinco criterios restantes de forma fundamentada, gradual, transversal e integrada; asimismo, se tiene presente que es importante asegurar la actualización de los programas para su vigencia y pertinencia.

En cuanto al porcentaje de estudiantes involucrados en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar en relación con los criterios del SEAES que se presentan en el *Indicador 12*, a través del Programa Institucional de Evaluación Integral, la Universidad establece

procedimientos y herramientas de medición para la valoración de estos proyectos en función del perfil institucional. Sin embargo, el caso de los programas de especialidad y maestría, el análisis se centra únicamente en los resultados de aprendizaje específicos o disciplinar de cada perfil de egreso, resultando los criterios de excelencia y vanguardia como los relevantes en estos programas. Este contexto revela el desafío de integrar y concretar las aspiraciones del perfil institucional en los programas de especialidad y maestría, asegurando que se traduzcan de manera efectiva en cada perfil de egreso específico.

El proceso de diseño curricular, si bien desde el año 2001 ha sido asignado a un área específica y cuenta con una estructura normativa (reglamentos, lineamientos y manual) y de desarrollo (Plan de Desarrollo Institucional y Plan Académico) que acompaña el proceso curricular en el diseño, seguimiento y evaluación de los planes y programas de estudio con RVOE, muestra retos en relación con la actualización de programas de especialidad y maestría. Esto es, en principio, debido al número de programas que se deben adecuar a las cambiantes necesidades del contexto, al avance de las disciplinas y al desarrollo institucional bajo el Modelo Educativo vigente; se requiere idear mejoras que permitan realizar el proceso de forma sistemática y conservando los rasgos de colegialidad y dictaminación, pero de forma ágil para asegurar su vigencia y pertinencia.

Programas de doctorado

Considerando los 19 mecanismos en los programas de doctorado, 16 de ellos tienen una **sistematicidad** estratégica, existiendo oportunidad para fortalecer los otros 3 restantes, que de forma consistente manifiestan baja integralidad y nivel de participación. Hay un reto en la **integralidad** de los procesos, si bien se debe destacar que están previstos en específico para este nivel educativo y por ello se operan de forma transversal solamente para este nivel.

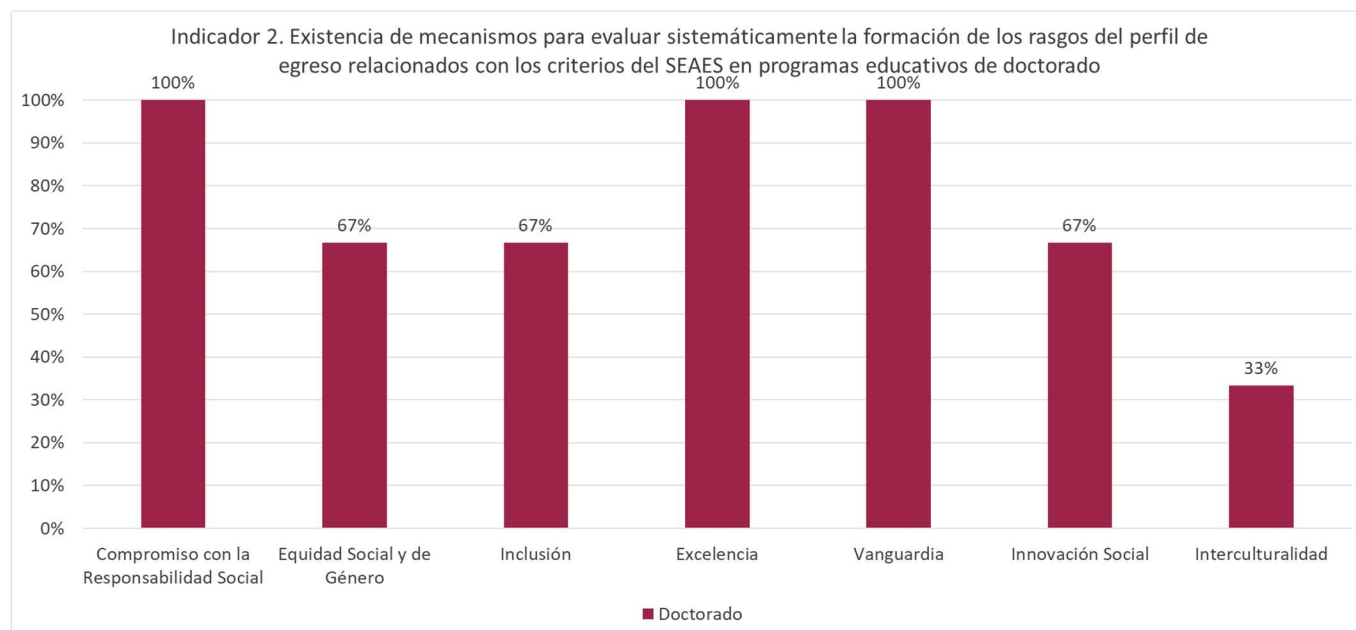
La colegialidad de las acciones en doctorado es una de sus fortalezas, al operar de forma regular y con alta **participación** los respectivos Comités de Doctorado. Al haber acogido todos los programas bajo una sola Coordinación de Doctorado, la parte administrativa se ha homologado y su operación es más fluida, con un solo interlocutor ante entes administrativos y de control escolar.

Por otro lado, los estudiantes se benefician directamente del soporte académico de los miembros del Comité de Doctorado que incluye a Investigadoras e Investigadores de Tiempo Completo y docentes. Al existir la transversalidad en la gestión de los tres programas de Doctorado, se ha logrado generar alianzas y colaboraciones entre los investigadores de diferentes disciplinas, lo cual ha enriquecido la planta académica disponible y generado nuevos enfoques con participación multidisciplinar.

Al contar ahora con un Coordinador de Doctorado que atiende las inquietudes y solicitudes de los aspirantes bajo un proceso homologado, se simplificó el proceso de admisión, el seguimiento a la trayectoria escolar y la atención a requerimientos de egreso y titulación, concentrando en esta figura la interlocución con las áreas administrativa y de Servicios Escolares, realizando procesos que aplican para los cuatro programas de Doctorado.

Los principales puntos de mejora están relacionados con la consulta y estudio de empleadores, dado que en el nivel de doctorado es complejo, al no existir un estándar de empleador fuera de la academia; ello implica repensar cómo atender esta variable, fortaleciendo también las encuestas de egreso y seguimiento a egresados como complemento para valorar impacto de los egresados en su entorno. Las acciones de vinculación entre pares, por otro lado, también pueden fortalecerse, al igual que el involucramiento de docentes en los procesos curriculares.

En cuanto a la formación de los rasgos del perfil de egreso relacionados con los criterios del SEAES en los doctorados que se refiere en el *Indicador 2*, se observa que, si bien en principio son profesionalizantes por ser programas de fin de semana y no de tiempo completo, al tener el componente de investigación imbricado se logra atender en los procesos de admisión, los contenidos de las materias y seminarios, la operación, los temas a investigar y las líneas de investigación previstas institucionalmente, los criterios de excelencia, vanguardia, compromiso con la responsabilidad social, equidad, inclusión, innovación social e interculturalidad.

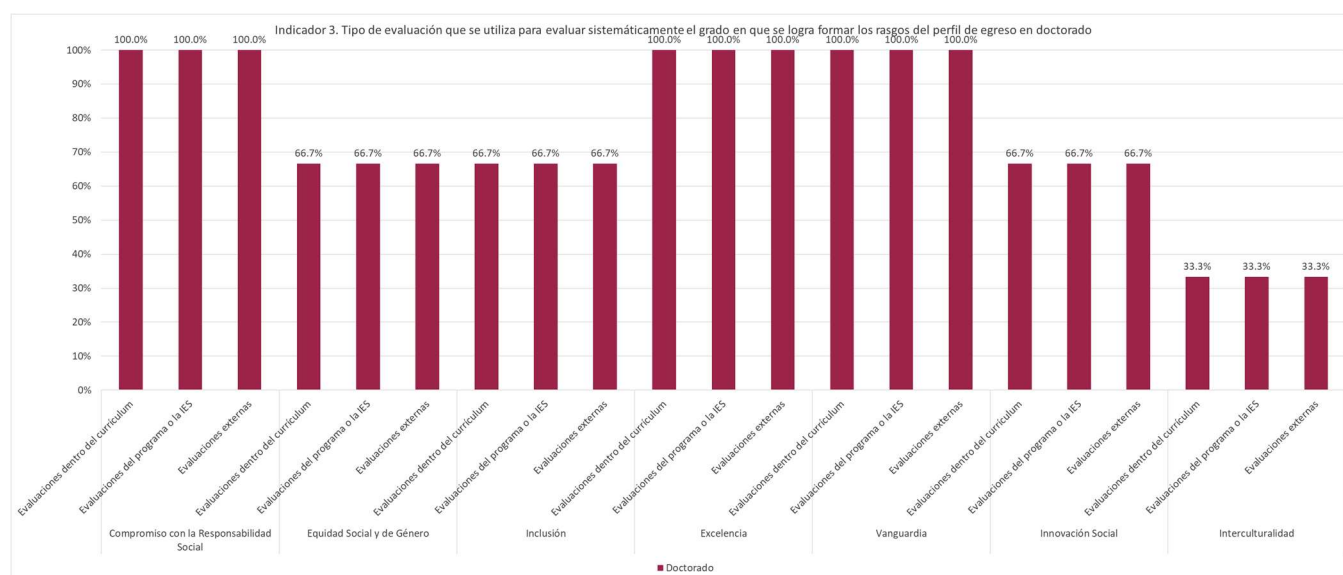


Gráfica 5.9 Indicador 2_Doctorado

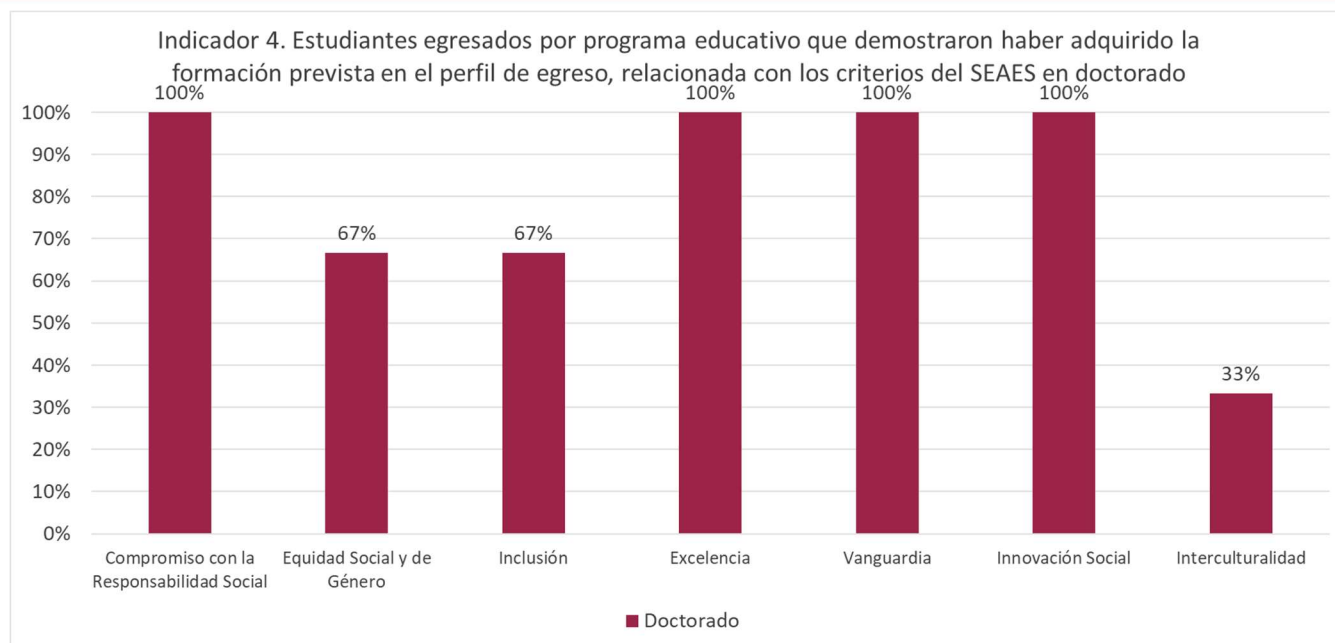
Sin embargo, se considera que pueda haber una mayor aportación en términos de equidad social y de género, inclusión y, sobre todo, en los criterios de innovación social e

interculturalidad, ya que la atención a estos criterios varía dependiendo de la vertiente disciplinar del programa de doctorado correspondiente.

En cuanto al tipo de evaluación empleado para el grado en que logra formar los rasgos del perfil de egreso del *Indicador 3*, se corrobora que hay mecanismos para cinco de los siete indicadores, debiendo ejercerse acciones de mejora para integrar la evaluación de la innovación social y la interculturalidad en programas de doctorado, ya que por ejemplo en innovación social los estudiantes refieren la existencia del criterio en el *Indicador 4*, pero no aparece significativamente presente en la medición dentro del currículum del programa.

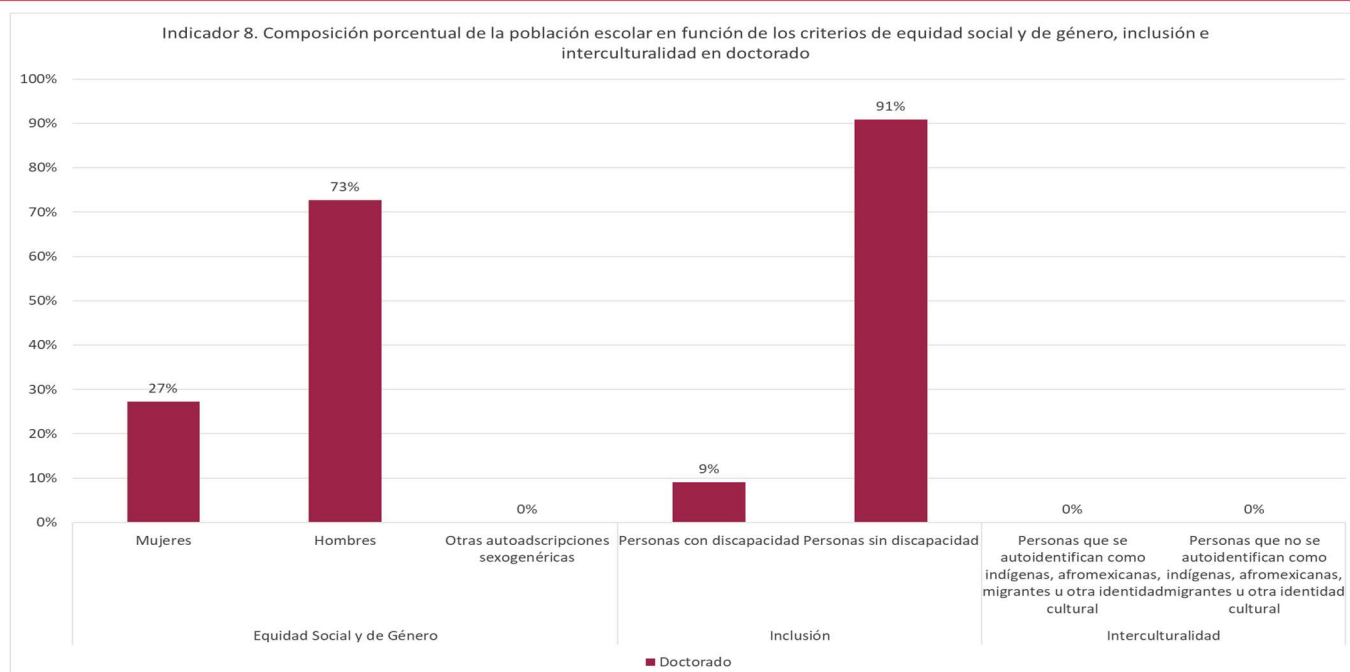


Gráfica 5.10 Indicador 3_Doctorado



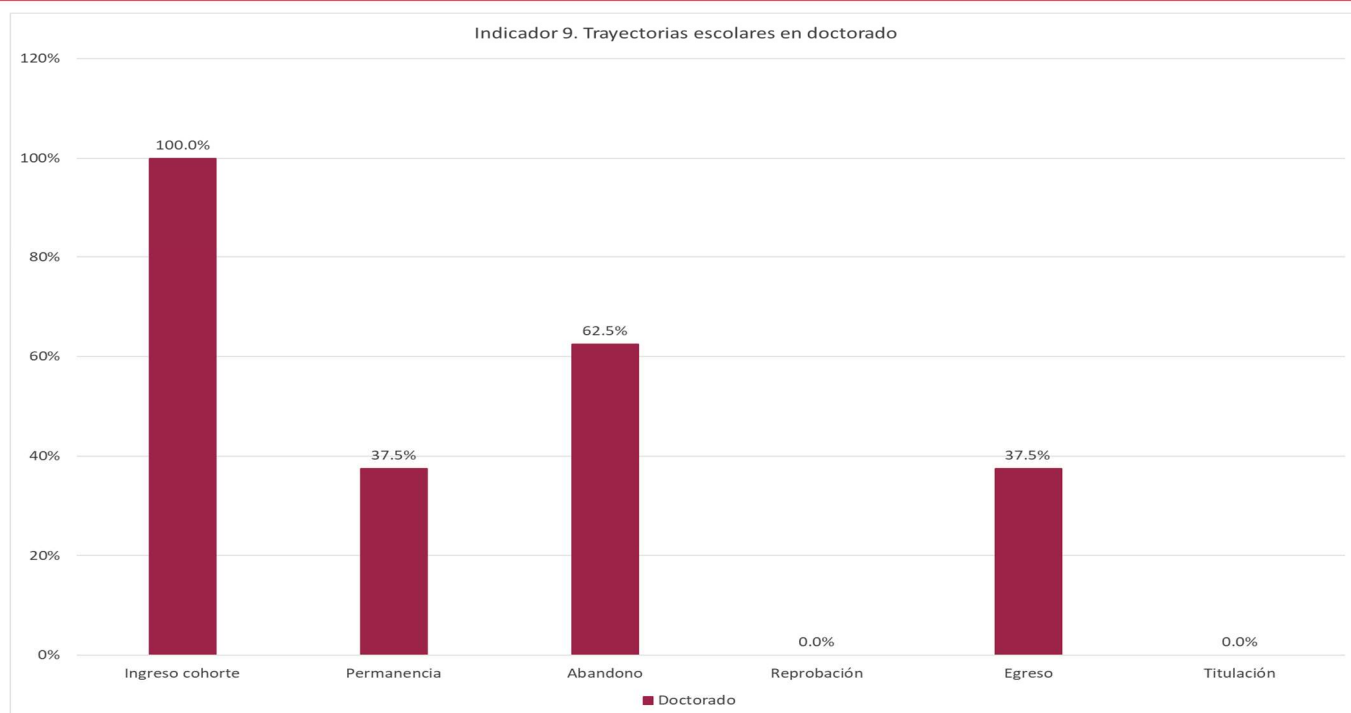
Gráfica 5.11 Indicador 4_Doctorado

El 9% de los estudiantes de doctorado reportan contar con discapacidad, *Indicador 8*; la Universidad mantiene su compromiso para mantener y mejorar las condiciones de atención para aspirantes con requerimientos especiales. Por otro lado, si bien la Universidad en sus procesos de convocatoria y admisión a doctorado enfatiza la equidad e inclusión, en doctorado la participación en matrícula entre hombres y mujeres refleja un sesgo a estudiantes masculinos al ser de 73% hombres vs 27% mujeres. Habrá que revisar los motivos de esta condición, así como mecanismos para fortalecer la participación equitativa de los estudiantes.



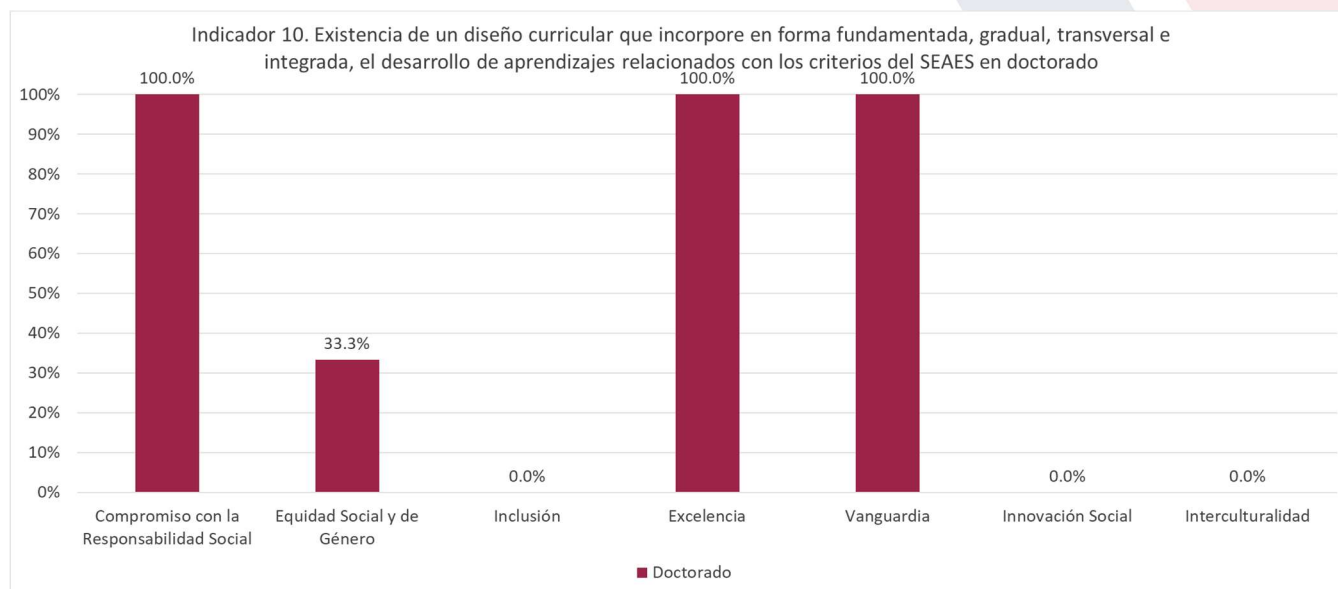
Gráfica 5.12 Indicador 8_Doctorado

Un área de oportunidad relevante tiene que ver con el contraste entre el abandono (deserción) versus la no reprobación que muestra el doctorado, *Indicador 9*, ya que el abandono puede reflejar la reticencia a reprobado, lo cual impacta en tasa de egreso y titulación. Se tendrá que vislumbrar el establecimiento de mecanismos de acompañamiento que atiendan esta situación, a fin de favorecer la permanencia y conclusión de estudios.



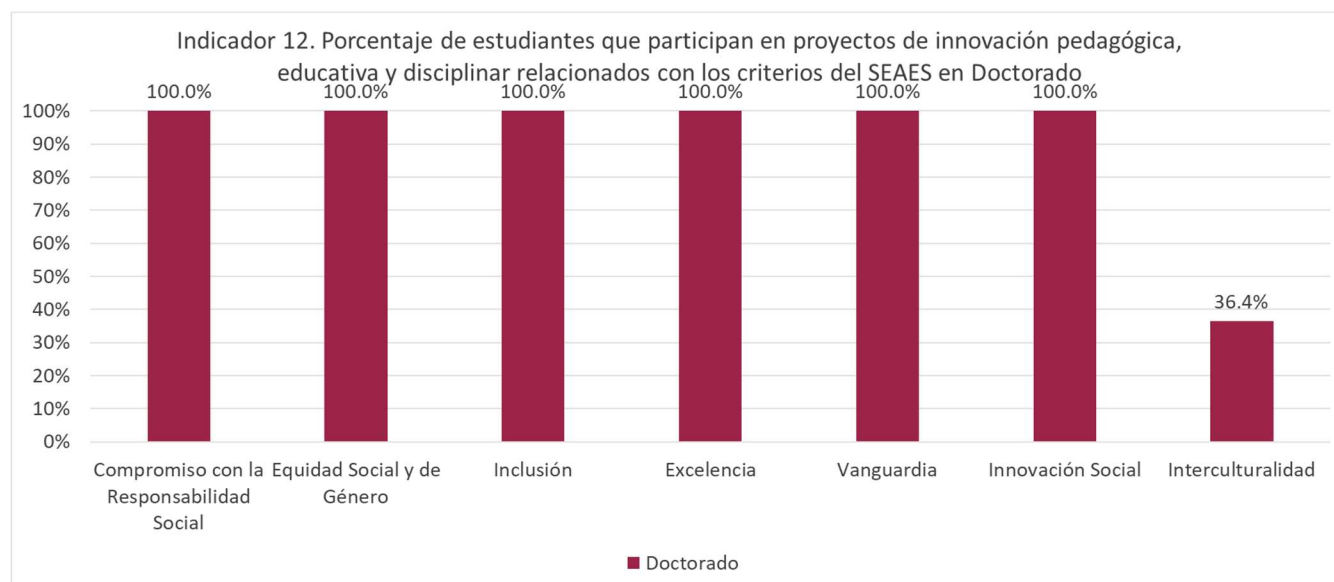
Gráfica 5.13 Indicador 9_Doctorado

En cuanto al diseño curricular en el *Indicador 10* y unidades curriculares terminales de aprendizaje *Indicador 11*, se considera como acción de mejora identificar de forma fundamentada, gradual, transversal e integrada, la implicación de los criterios del SEAES en el desarrollo de los aprendizajes, ya que actualmente no es evidente, a pesar de que en la práctica se considere a todos los criterios y los egresados así lo reconozcan.



Gráfica 5.14 Indicador 10_Doctorado

En cuanto al porcentaje de estudiantes que participan proyectos de innovación relacionados con los criterios del SEAES, los doctorados se avocan precisamente a desarrollar habilidades para proyectos de este tipo, por lo que se cubren prácticamente todos los criterios, si bien en interculturalidad sí hay un área de oportunidad evidente referido en el *Indicador 12*.



Gráfica 5.15 Indicador 12_Doctorado

Investigación

Las acciones de evaluación de la **investigación** se dan institucionalmente en tres vertientes:

- Evaluación de resultados e impacto del trabajo de Investigadoras e Investigadores de Tiempo Completo. El trabajo de ITC, que se encuentran clasificados en cuatro categorías diferentes de acuerdo con su crecimiento en acciones de investigación, es valorado mediante una rúbrica, que cuenta con su guía para que cada ITC pueda conocer claramente las expectativas institucionales en cuanto a su desempeño. Los planes de trabajo son a tres años, con revisiones anuales para cada uno de los investigadores.

El seguimiento se realiza a través de la plataforma Microsoft Teams, donde los ITC consultan lineamientos, procesos y formatos, registran sus avances y respaldan sus evidencias para que la Dirección de Investigación y Doctorado cuente con la información y la valore con fines de retroalimentación y mejora. Entre los elementos a considerar, se tiene la calidad del proyecto, su grado de avance e impacto acorde a ODS y SEAES, productos académicos derivados, investigadores en colaboración, vinculación en redes, actividades docentes y acciones de formación en la investigación, principalmente.

- b) Evaluación de los proyectos de investigación y sus resultados e impactos, considerando ODS y elementos del SEAES. Los proyectos con fondeo interno son recibidos a través de dos convocatorias realizadas de forma institucional: la Convocatoria para Investigación e Innovación Tecnológica (CIIT), y la Convocatoria para Mejora Educativa e Institucional (CMEI). En ambas, se cuenta con bases claras y fechas precisas, así como un proceso de valoración de proyectos mediante evaluaciones externas con al menos dos asesores para la CIIT, y un proceso de valoración interno en el caso de la CMEI. Una vez asignado un proyecto, se cuenta con convenio, reportes de seguimiento y acompañamiento hasta el cierre de este, previéndose el otorgamiento de un estímulo en caso de lograr la entrega total de los productos y resultados comprometidos. El Consejo de Investigación y los Comités de Investigación de Facultades y Escuelas son los principales órganos colegiados involucrados en estos procesos.

En cuanto a los proyectos con fondeo externo, son atendidos a través de la Coordinación de Investigación o el Responsable de Investigación, Desarrollo e Innovación, según corresponda; existen igualmente bases claras y fechas precisas dadas por la entidad fondeadora, y se acompaña a los ITC a fin de dar cumplimiento cabal a los requerimientos establecidos en estos casos, con el acompañamiento de la Dirección de Administración y Finanzas y, en caso de requerirse, otras Unidades Operativas.

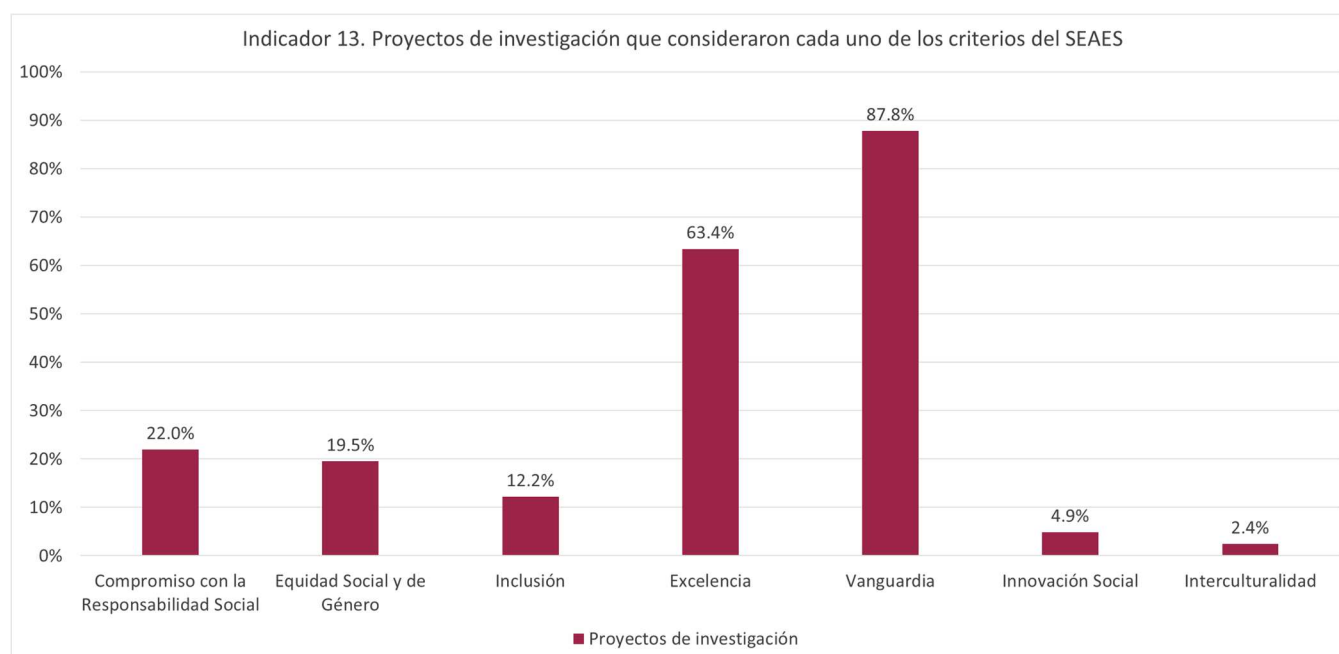
- c) Evaluación de acciones de fomento a la investigación. En este caso, se cuenta con la retroalimentación constante de los beneficiarios de estas acciones, como Preparatorias, Facultades y Escuelas. Al cierre de los eventos, se ha previsto como acción de mejora la aplicación de un cuestionario de satisfacción, y en actividades académicas se entrega a las instancias interesadas un resumen con la retroalimentación de evaluadores, a fin de lograr la mejora en ediciones subsecuentes.

Entre las acciones que se trabajan, además de asesorías a estudiantes y acompañamiento en acciones de investigación y formación, se tiene el Verano Delfín, el Concurso de Carteles y Concurso Leamos la Ciencia, la Feria de Ciencias, la Jornada de Propiedad Intelectual, el Congreso Nacional de Investigación y la Semana de Investigación, que comprende el Seminario de Bioética y las Jornadas de Investigación Interna y Externa, además de los Simposios de Facultades y Escuelas.

En lo general, los 18 mecanismos considerados en el caso de Investigación cuentan con un alto grado de sistematicidad y nivel de participación, si bien en 10 mecanismos existe oportunidad de mejora en cuanto a la integralidad de estos, puesto que los órganos colegiados generalmente operan en esferas de competencia limitadas a su campo de acción.

Asimismo, se debe cuidar la carga de trabajo para el equipo en la implementación de los procesos y mecanismos previstos, ya que hay diferentes actividades que se llevan a cabo de forma síncrona, pudiendo derivarse atrasos en algunos procesos si no se mantiene orden y estructura, lo cual afecta el resultado final de las acciones.

Considerando el análisis en cuanto a los indicadores del SEAES, se tiene que la Universidad cuenta con proyectos de investigación que atienden prácticamente todos los criterios referidos en el *Indicador 13*, si bien hay un área de oportunidad en los criterios de innovación social e interculturalidad, donde solamente se cuenta con dos y un proyecto, respectivamente.



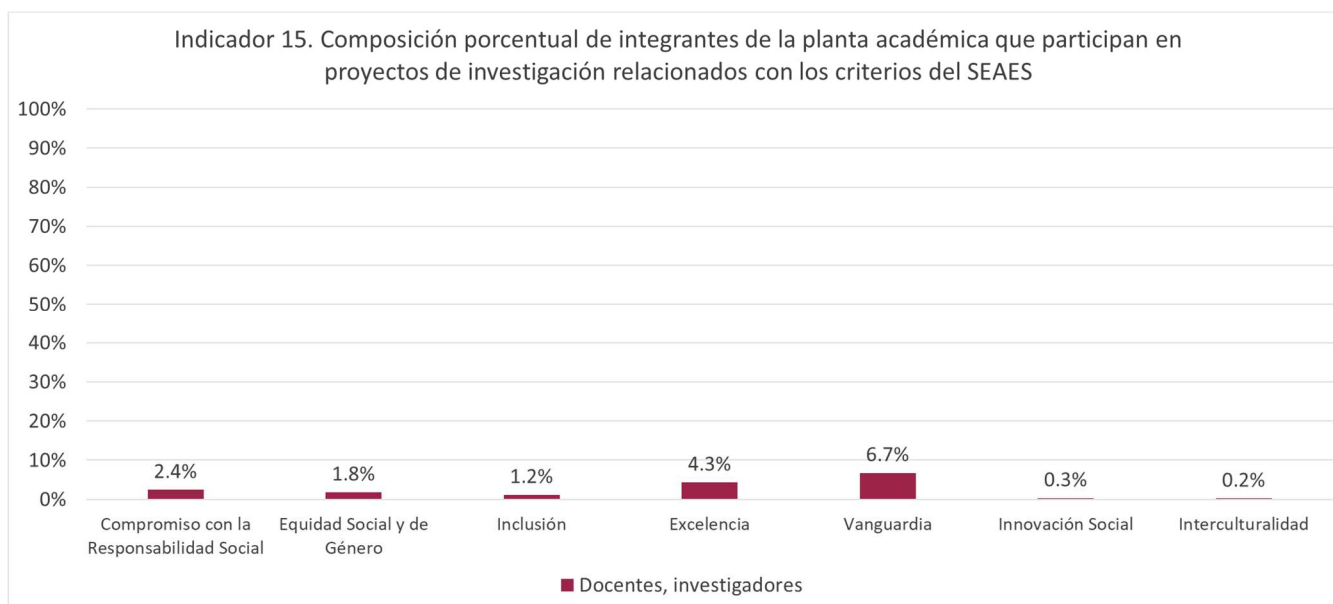
Gráfica 5.16 Indicador 13

Los productos de investigación muestran la misma tendencia, con particular participación en los criterios de vanguardia y excelencia, y una menor presencia en los criterios de innovación social e interculturalidad, si bien sigue habiendo productos declarados en todos los criterios, como se aprecia en el *Indicador 14*.

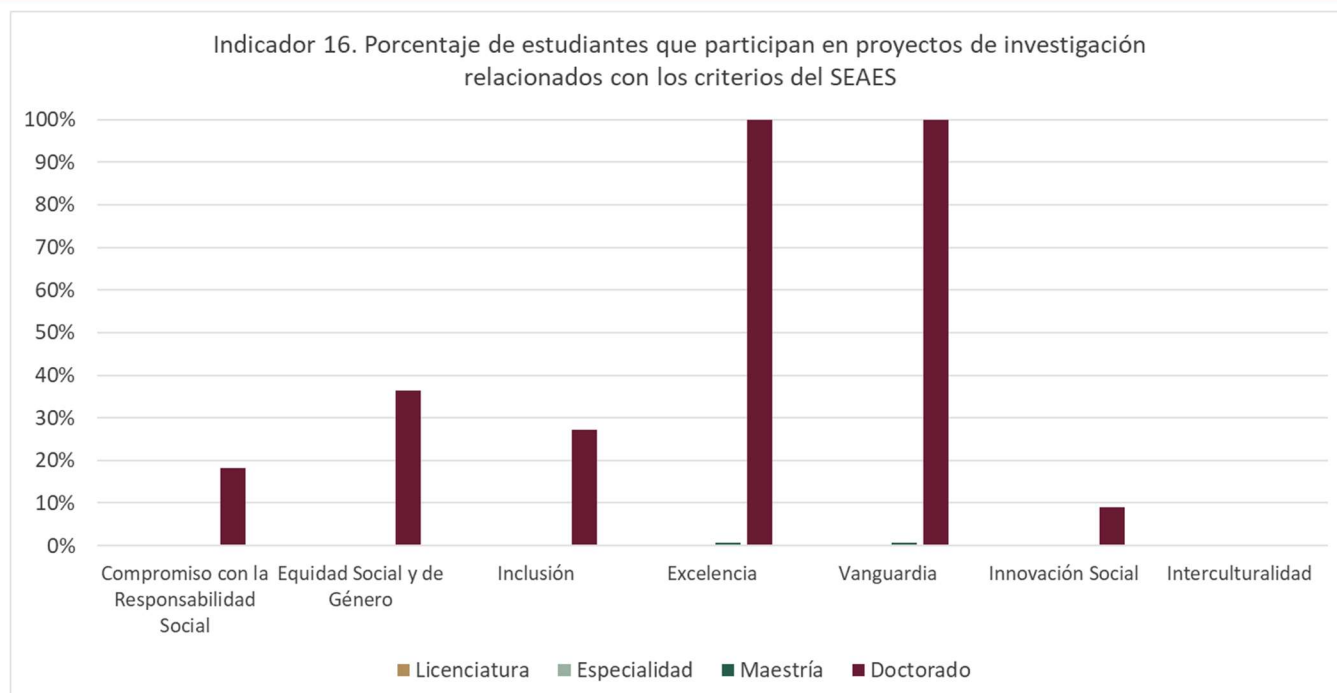


Gráfica 5.17 Indicador 14

Otra área de oportunidad, que debe atenderse a través de Formación para la Investigación, se encuentra en el porcentaje de integrantes de la planta académica que participan en proyectos de investigación presentados en el *Indicador 15*, así como número de estudiantes por nivel que igualmente participan en estas acciones que se muestran en el *Indicador 16*, ya que gran parte de la investigación en la Universidad fue desarrollada por mucho tiempo solamente por los ITC, lo cual se puede apreciar en el análisis realizado.



Gráfica 5.18 Indicador 15



Gráfica 5.19 Indicador 16

Si bien la investigación no es de carácter masivo, es notoria el área de mejora en cuanto a lograr una mayor integración de docentes, colaboradores y estudiantes en las acciones de investigación, situación que fue detectada desde la reconfiguración estructural del área, y sobre la que ya está trabajándose de forma activa.

Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales

Especialidad y maestría

El análisis realizado tanto en el funcionamiento de los programas de especialidad y maestría de acuerdo a los criterios transversales del SEAES que se muestra a continuación:

Agrupación mecanismos	Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Normativa Especialidad y Maestría	Comité de Normativa	1	1	1	1	1	0	0
	Actualización normativa	1	1	1	1	1	0	0
Diseño y evaluación	Evaluación de ingreso - Entrevista y evaluación de inglés/computación	0	1	1	1	1	0	0

curricular Especialidad y Maestría	Órganos colegiados para la viabilidad y pertinencia de los programas	1	1	0	1	1	0	0
	Consulta y estudio a empleadores	0	1	0	0	1	0	0
	Seguimiento de egresados	0	1	0	0	0	0	0
	Resultados de Evaluación Progresiva y plan de mejora a largo plazo	1	1	1	1	1	0	0
	Evaluación de aprendizaje - último corte	1	1	1	1	1	1	1
	Proceso de acreditación de los programas - inicial	0	0	0	0	0	0	0
	Análisis de Indicadores Educativos	1	1	1	1	1	1	1
	Evaluación de congruencia	1	1	0	0	1	0	0
Operación Especialidad y Maestría	Reuniones de academia	0	0	0	0	0	0	0
	Sesiones de Consejo Académico	0	1	0	0	1	1	0
	Actividades extracurriculares (viajes, visitas, congresos)	0	1	0	0	1	1	1
	Acciones de vinculación entre pares	1	1	0	0	1	1	1
	Evaluación docente al plan de estudios	0	1	0	0	1	0	0
	Análisis de Indicadores Educativos	1	1	1	1	1	1	1
	Satisfacción general de los servicios	1	1	0	0	1	0	0
	Satisfacción específica con Servicios Académicos (Talleres, Biblioteca)	1	1	1	1	1	0	0
	Programa de Acompañamiento/PADEP	1	1	1	1	1	1	1
	Red de Posgrado La Salle Universidades México	1	1	1	1	1	0	1
	Órganos colegiados para temas de asuntos estudiantiles	1	1	0	0	1	0	0
	Control escolar	0	1	1	1	0	0	0
		61%	91%	48%	52%	83%	30%	30%

Por lo que se identificaron las siguientes metas de mejora para los próximos tres años:

- Revisión curricular que actualice los programas a su contexto y realidades disciplinares actuales, incorporando los criterios del SEAES en el currículo, de forma ágil y que permita contar con nuevos registros en corto plazo, con una previsión de actualización cada cuatro años.
- Tener presente que, si bien los programas son profesionalizantes, las acciones de investigación que en ellos se realizan favorecen que haya apropiación de los criterios del SEAES. Por lo tanto, se deben prever mecanismos de evaluación de su apropiación dentro de los programas y en los instrumentos aplicados a egresados.

- c) Impulsar las acciones de investigación en los programas de especialidad y maestría, atendiendo temáticas que impacten en los criterios del SEAES.
- d) Considerar un mecanismo para homologar procesos y actividades, así como definir las interlocuciones para programas de especialidad y maestría, para evitar que al estar alojados en las Unidades Académicas sean operados de forma diferente dependiendo de los criterios y valoraciones de cada Facultad y Escuela, con múltiples interlocutores para las áreas de administración y control escolar.
- e) Coordinar las acciones de los programas presenciales de especialidad y maestría, con las realizadas para programas no escolarizados, dado que en ambos casos deben considerar los criterios de SEAES en los resultados apropiados bajo el perfil de egreso declarado.
- f) Implementar el trabajo sistemático de academia en las especialidades y maestrías.
- g) Implementar en colaboración con la Dirección de Vinculación, mecanismos para el seguimiento puntual a egresados y encuesta a empleadores con énfasis en especialidades y maestría, a fin de obtener información fidedigna que permita toma de decisiones en este nivel.

Doctorado

En relación con las áreas de oportunidad referidas, en el tiempo en que se ha contado con la gestión de programas de doctorado bajo la Dirección de Investigación y Doctorado, se realizaron diversas acciones de mejora, destacando las siguientes:

- 1) Se renovaron los miembros y actualizaron nombramientos de todos los Comités de Doctorado, acorde a lo estipulado en normativa tras la reestructura organizacional de la Universidad;
- 2) Se ha trabajado en alinear los trabajos de los estudiantes de doctorado a las nuevas Líneas de Investigación Institucionales (LII) y Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento Disciplinarias (LGACD) respectivas según la disciplina de cada programa, considerando su impacto tanto por ODS como por criterios del SEAES.
- 3) Se ha logrado la apertura de los tres programas de doctorado a la vez, al iniciar en 2023 una nueva generación del Doctorado en Derecho y en 2024 una nueva generación tanto en el Doctorado en Administración y Estudios Organizacionales, como en el Doctorado en Educación y Desarrollo Humano.
- 4) Se ha dado impulso a los procesos de titulación de los egresados del doctorado, elevando el porcentaje total de titulados.
- 5) Se ha trabajado bajo un nuevo esquema que ha agilizado el proceso, en el rediseño curricular de los tres programas de doctorado, considerando la inclusión de los criterios del SEAES de forma transversal tanto en su estructura curricular, como en los procesos de admisión y operación de programa.

6) Se ha trabajado bajo el mismo esquema ágil en el diseño curricular de un cuarto programa, Doctorado en Ingeniería y Tecnología Aplicada.

Conforme al análisis de los programas de doctorado en función a los criterios transversales del SEAES se tiene el siguiente resumen:

Agrupación mecanismos	Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Normativa Doctorado	Comité de Normativa	1	1	1	1	1	0	0
	Actualización normativa	1	1	1	1	1	0	0
Diseño y evaluación curricular Doctorado	Evaluación de Ingreso: EXANI III	1	1	1	1	1	1	1
	Órganos colegiados para la viabilidad y pertinencia de los programas: Comités de Doctorado por programa	1	1	1	1	1	1	1
	Consulta y estudio a empleadores	0	1	0	0	1	0	0
	Encuesta de salida y seguimiento a egresados	0	1	0	0	0	0	0
	Resultados de Evaluación Progresiva y plan de mejora a largo plazo	1	1	1	1	1	1	1
	Análisis de Indicadores Educativos	1	1	1	1	1	1	1
	Evaluación de congruencia	1	1	0	0	1	0	0
Operación Doctorado	Sesiones de Comités de Doctorado	1	1	1	1	1	1	1
	Coloquios de Seminarios de Investigación para valoración de aprendizaje y avance/terminación de tesis doctoral	1	1	1	1	1	0	0
	Rúbricas de evaluación para Coloquios de Seminarios de Investigación.	1	1	1	1	1	1	1
	Participación en actividades de difusión y divulgación de la investigación con base en su trabajo de tesis doctoral (congresos, conferencias, Concurso 3MT, publicaciones, etc.)	0	1	1	1	1	0	0
	Acciones de vinculación con pares externos	0	1	0	0	1	0	0
	Evaluación docente al plan de estudios	0	1	0	0	1	0	0
	Evaluación de egreso (servicios y pertinencia plan de estudios) y seguimiento de egresados	0	1	0	0	0	0	0
	Análisis de Indicadores Educativos	1	1	1	1	1	1	1
	Órganos colegiados para temas de asuntos estudiantiles	1	1	0	0	1	0	0
	Control escolar	0	1	1	1	0	0	0
		63%	100%	63%	63%	84%	37%	37%

En cuanto a las metas previstas para el Doctorado buscando su mejora en los próximos tres años, se refieren las siguientes con base en el análisis realizado:

- a) Continuar con el proceso para la obtención del RVOE de la actualización de los tres doctorados existentes y del nuevo Doctorado en Ingeniería y Tecnología Aplicada, a fin de continuar con su mejora continua, pasando de planes semestrales a cuatrimestrales para homologar todo el nivel de posgrado.
- b) Realizar los manuales de operación para la implementación de los cuatro doctorados en su versión actualizada entre 2025 y 2026.
- c) Prever que los trabajos de estudiantes de doctorado estén alineados con las LII, LGACD y criterios del SEAES.
- d) Replantear, en coordinación con la Dirección de Vinculación:
 - a. La forma de recibir retroalimentación desde empleadores y egresados, retomando el seguimiento a la comunidad de egresados de doctorado de la universidad.
 - b. El mecanismo bajo el cual se puede realizar interacción entre pares, permitiendo el crecimiento de vinculaciones y redes para los estudiantes y egresados del doctorado.

Investigación

Entre los logros de la nueva gestión iniciada en 2022, y considerando las acciones que se continuará mejorando, se cuentan los siguientes:

- a) Fortalecimiento de los proyectos de investigación desarrollados, al preverse horizontes de tres años con metas claras para su realización, lo cual permite al ITC desarrollar las acciones de forma programada y escalonada, previendo criterios de impacto social y alianzas a largo plazo en sus redes de colaboración, tanto de alcance nacional como internacional, difundidos a través de Jornadas y Semanas de Investigación.
- b) Impulso a las perspectivas de transferencia de tecnología y conocimiento, al haberse establecido la figura del Responsable de Investigación, Desarrollo e Innovación ahora al frente de la nueva Oficina de Transferencia de Tecnología y Conocimiento, que ha retomado acciones como registro de patentes y capacitación efectiva a la Comunidad en temas de propiedad industrial.
- c) Aumento en las acciones de difusión y divulgación del conocimiento, a través de la consolidación del acompañamiento editorial a publicaciones periódicas y no periódicas a través de la figura del Responsable de Procesos Editoriales y la creación de la nueva Editorial Universum Nostrum, además de la previsión de un plan de comunicación para la Ciencia. Esto ha permitido consolidar y trazar metas para todas las publicaciones de

la Universidad, y en particular la revista internacional *Universum Nostrum* (UN), asegurando su estabilidad y futuro crecimiento, así como mantener presencia en medios y redes sociales para presentar ante el público en general, sólo en el año 2024, siete publicaciones (cuatro académicas y tres literarias) bajo el sello UN.

- d) Fortalecimiento de las acciones de formación para la investigación dentro de Facultades y Escuelas, con la consolidación paulatina de participación en iniciativas como el Verano Delfín, así como la realización de eventos como el Congreso Nacional de Investigación y el Concurso Tesis en Tres Minutos (3MT), efectuado con estudiantes de Doctorado por primera vez en 2024; la creación en este mismo año de los Comités de Investigación; y la realización de eventos formativos como webinarios, seminarios disciplinares, la Feria de Ciencias y los Concursos de Carteles y Leamos la Ciencia, con el soporte del Responsable de Formación para la Investigación.
- e) Reconfiguración de la forma en que se gestionan los proyectos de los ITC, lo cual permite liberar las convocatorias internas para participación de investigadores en formación (docentes, colaboradores y estudiantes), y así favorecer la inclusión de más personas de la comunidad en acciones de investigación.
- f) Impulso y apertura de los tres programas de Doctorado entre 2023 y 2024, con estudiantes conscientes de los compromisos que la investigación en la Universidad adquiere en encuadre con los ODS y criterios del SEAES.

Como ejemplo, algunos de los proyectos que la Universidad La Salle Bajío ha desarrollado y desarrolla en investigación, y que consideran en particular los criterios previstos en el SEAES, son los siguientes:

- a) Caminando hacia la soberanía alimentaria en México – Dr. Mario Fernández Zarza
- b) Diagnóstico de la violencia escolar para el diseño de estrategias de prevención con apego a la normativa vigente de los Derechos Humanos en el contexto post-pandemia – Dr. Abraham Sánchez Arellano
- c) Perfil de activación de neutrófilos en muestras de tejido periimplantario – Dr. Ismael Secundino Velázquez
- d) Aplicación de un baculovirus para el control del gusano cogollero mediante el uso de nanopartículas y su evaluación en campo – Dr. Sinué Isabel Morales Alonso
- e) Pautas para el acceso a una educación intercultural para niñas, niños y adolescentes jornaleros agrícolas en Guanajuato desde sus propias miradas – Luis Ernesto Solano Becerril
- f) Maternidad adolescente y sus repercusiones en el fracaso escolar: su asociación con factores hormonales, depresión posparto, funciones ejecutivas y factores de riesgo en la familia de origen – Mayra Linné Almanza Sepúlveda

Por lo que en el análisis de los mecanismos de evaluación con los criterios transversales del SEAES se cuenta con:

Agrupación mecanismos	Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Gestión de la investigación	Ecosistema de Investigación y organigrama funcional de la Dirección	1	1	1	1	1	0	0
	Actualización de líneas de investigación institucionales y líneas de generación y aplicación del conocimiento disciplinares	1	1	1	1	1	1	1
	Actualización del Plan de Investigación	1	1	1	1	1	1	1
	Consejo de Investigación	0	1	1	1	1	0	0
	Análisis de Indicadores de Investigación	0	1	1	1	1	1	1
	Lineamientos para pago de estímulos por productos académicos	0	1	1	1	1	0	0
	Comités de Investigación de Facultades y Escuelas para retroalimentación de proyectos, impulso a acciones de investigación y registro de indicadores en F/E	0	1	1	1	1	0	0
	Comité de Ética de la Investigación / ConBioética	0	1	1	1	1	1	1
	Editorial Universum Nostrum	1	1	1	1	1	0	0
	Consejo Editorial de la Universidad	0	1	0	0	1	0	0
	Consejo Editorial Revista Nova Scientia	0	1	0	0	1	0	1
	Oficina de Transferencia de Tecnología y Conocimiento (OTTC) para proceso de vigilancia tecnológica	1	1	0	0	1	0	1
	Consejo de Transferencia, Innovación y Emprendimiento	0	1	0	0	1	0	1
	Actividades para la formación de la investigación (Concursos para estudiantes, Verano Delfín, capacitaciones, cada uno con sus mecanismos de evaluación y mejora)	1	1	1	1	1	0	1
	Procesos de convocatoria interna de proyectos de investigación, sus productos entregables y reportes	1	1	1	1	1	0	0
	Revisión de productos entregables y reportes de proyectos de investigación de convocatorias con fondos externos	0	1	1	1	1	0	0
Gestión de Investigadores de tiempo completo	Proceso de evaluación de resultados y en su caso, categorización para Investigadores de Tiempo Completo	1	1	1	1	1	1	1
	Registro de Investigadores de Tiempo Completo adscritos al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII)	1	1	1	1	1	1	1
		50%	100%	78%	78%	100%	33%	56%

Como metas para continuar con las acciones de mejora que se han previsto, en el periodo 2024-2027 se tienen en el ámbito de investigación, las siguientes:

- a) Incrementar la participación de la comunidad universitaria en eventos de difusión y divulgación de la investigación.
- b) Fortalecer la interacción de la Universidad y sus acciones de investigación con gobierno, empresas y sociedad para impacto integral.
- c) Incrementar la participación de docentes, colaboradores y estudiantes en proyectos de investigación dentro de las convocatorias CIIT y CIEI, considerando su alineación a LII y LGACD.
- d) Consolidar la integración de los doctorados de la Universidad con las acciones de investigación de ITC y convocatorias.
- e) Incrementar el número de proyectos de ITC fondeados por contrapartes estatales, nacionales e internacionales, considerando su impacto a ODS y criterios del SEAES al amparo de las LII.
- f) Fortalecer al menos dos proyectos de ITC con colaboración en redes internacionales.
- g) Impulsar a través de la OTTC la transferencia de conocimiento y tecnología, incrementando el número de solicitudes de registro de patentes y productos de aplicación, según corresponda.
- h) Fortalecer la Editorial Universum Nostrum, con publicaciones en cada una de las colecciones previstas a la venta al público general.

6. Conclusiones

La Universidad La Salle Bajío, con aspiraciones definidas, se identifica comprometida con la sociedad y en búsqueda constante de renovación para responder a las necesidades sociales, por lo que le fue necesaria la actualización de su Modelo Educativo, publicado en 2023 para articular su operación con el nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2024 – 2030 del que se derivan sus siete planes institucionales en los que se consideran los criterios transversales del SEAES, para orientar la forma en que se llevará la operación de sus principios inspiracionales.

Esta Autoevaluación ha sido un ejercicio de reflexión colegiado del quehacer universitario, lo cual ha permitido la co-creación de herramientas o unidades de análisis con criterios interpretativos claros en cuanto a la sistematicidad, integralidad y participación de los diferentes mecanismos de evaluación y mejora que la Universidad La Salle Bajío ha generado para determinar el nivel de logro de sus intenciones formativas institucionales y para cada uno de los planes y programas de estudio.

Este análisis además, permitió encontrar que las aspiraciones institucionales responden favorablemente a los mecanismos y a los criterios transversales del SEAES desde el propio contexto universitario, ya que existen una articulación directa, y aunque existen retos y desafíos, principalmente en innovación social e interculturalidad, es a través de este análisis, que la Institución ha establecido las áreas de mejora en beneficio principalmente de los estudiantes, fue muy revelador que se atienden todos los ámbitos y criterios, pero falta un mayor compromiso de los actores del proceso educativo para fortalecer acciones y ser más conscientes del impacto al interior y exterior de la Universidad.

Así mismo, este ejercicio se ha convertido en un espacio dialógico, participativo, honesto, crítico y reflexivo entre las diferentes unidades operativas que conforman la Institución en miras de encontrar aspectos de mejora para impeler la vida universitaria en el cumplimiento de la misión educativa que le es propia. Se tiene como reto, continuar con capacitaciones para apropiarnos de los criterios transversales del SEAES, de alinearlos a las acciones que se llevan a cabo, el involucramiento de todas las áreas de la Universidad, así como sistematizar los indicadores de los que no contamos con información puntual y que han sido referidos en el anexo de los indicadores básicos del SEAES. Así también se asume un compromiso de seguir realizando este análisis de forma anual al interior de la Institución para registrar los avances.

La Universidad se enfrentó a un desafío al romper paradigmas en estos procesos de evaluación, los cuales referían a instrumentos con indicadores o criterios establecidos, acompañado además con una serie de evidencias que demuestren lo que se afirma, y este nuevo sistema está enfocado a un análisis crítico y profundo con la finalidad de identificar las áreas a mejorar.

En conclusión, la Universidad ha desarrollado una estructura curricular robusta en el nivel de licenciatura, con mecanismos de evaluación y mejora continua que garantizan una respuesta adaptativa a las demandas del contexto. No obstante, hay oportunidades de mejora en la integración de criterios de innovación social, interculturalidad, y equidad de género, así también se tiene un área de oportunidad en los programas de posgrado en cuanto a su funcionamiento bajo la nueva estructura, por lo que se tendrá que homologar procesos y evaluar la pertinencia de los programas, finalmente, las metas apuntan a optimizar la cohesión entre las aspiraciones institucionales y los criterios SEAES.

7. Relación de anexos

Anexo 1: Indicadores de la Institución (nivel superior)

- 1.1. Matriz de análisis SEAES_ULSA Bajío
- 1.2. Planeación Estratégica
- 1.3. Acreditaciones
- 1.4. Población Estudiantil Atendida
- 1.5. Inscripción
- 1.6. Egreso y Titulación
- 1.7. Becas
- 1.8. Reconocimientos Académicos
- 1.9. Acompañamiento a Estudiantes
- 1.10. Movilidad Estudiantil
- 1.11. Indicadores Docentes
- 1.12. Programa de Formación Docente
- 1.13. Maestros de Tiempo
- 1.14. Deportes
- 1.15. Desarrollo y Gestión Cultural
- 1.16. Solidaridad
- 1.17. Pastoral
- 1.18. Grupos Estudiantiles
- 1.19. MiM Museo Universitario
- 1.20. Actividades Académicas
- 1.21. Actividades Bienestar Universitario
- 1.22. Viajes y Visitas
- 1.23. Productos de investigación
- 1.24. Proyectos de Investigación
- 1.25. Oferta Educativa
- 1.26. Educación Continua
- 1.27. Biblioteca
- 1.28. Equipamiento
- 1.29. Promoción
- 1.30. Relaciones Institucionales
- 1.31. Servicios para la Comunidad
- 1.32. Estadísticas de Personal
- 1.33. Reconocimientos Institucionales
- 1.34. Plan Anual de Formación de Personal
- 1.35. Certificaciones
- 1.36. Órganos Colegiados

Anexo 2. Indicadores básicos del SEAES ULSA Bajío

Anexo 3: Buenas Prácticas

- 3.1. Programa Institucional de Evaluación Integral / Evaluación Progresiva del Aprendizaje
- 3.2. Programa de Formación y Desarrollo Docente
- 3.3. Programa de Integridad e Integridad Académica Institucional
- 3.4. Proceso de Gestión Presupuestal y de Proveedores de la Universidad
- 3.5. Convocatorias de Investigación Institucionales
- 3.6. Proceso Editorial de la Revista Nova Scientia

Directorio

Dr. Enrique Alejandro González Álvarez, fsc.
Rector

Mtra. Ma. Socorro Durán González.
Vicerrectora Académica

Hno. Roberto Medina Luna Anaya, fsc.
Vicerrector de Bienestar Universitario

Mtro. José Julio Carpio Mendoza.
Director de Administración y Finanzas

Comité SEAES:

Mtra. María Daniela Esparza Olmos.
Directora de Planeación Institucional

Mtra. Alejandra Rentería Mena.
Directora de Servicios Académicos

Mtra. Patricia Villasana Ramos.
Directora de Investigación y Doctorado

Mtro. Rubén Tognola Zubieta.
Director de Vinculación

Mtro. Miguel Darío Barrón Ledesma.
Subdirector de Ingresos

Mtra. Marcela Guadalupe Navarro Velázquez.
Coordinadora de Desarrollo Curricular

Mtro. Oscar Emmanuel Cisneros Juárez.
Coordinador de Desarrollo Docente

Mtro. Efraín Muñoz Mercado.
Coordinador de Integridad

Ing. Griselda Janet Sereno García.
Responsable de Acreditaciones

Mtra. Afra Valeria Dueñas Rodríguez.
Asistente Vicerrectoría de Bienestar Universitario