



Reporte de Autoevaluación Institucional

indivisa manent

| LO UNIDO PERMANECE

ÍNDICE

I. Presentación.	4
II. Historia de la Universidad.	8
• Estructura organizacional	10
• Oferta académica y matrícula	11
• Acreditación institucional	13
• Extensión Universitaria	13
III. Metodología para realizar la autoevaluación.	16
IV. Autoevaluación por ámbito.	22
Ámbito Institucional.	22
• Aspiraciones.	22
• Contexto.	24
• Mecanismos de evaluación y mejora continua.	30
• Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua.	41
• Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.	44
Ámbito de la Formación Profesional del Estudiante.	47
• Aspiraciones.	47
• Contexto.	48
• Mecanismos de evaluación y mejora continua.	48
• Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua.	54
• Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.	55
Ámbito de la Profesionalización de la Docencia.	59
• Aspiraciones.	59
• Contexto.	59
• Mecanismos de evaluación y mejora continua.	61
• Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua.	71
• Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.	74
Ámbito de los Programas Educativos de Licenciatura.	77
• Aspiraciones.	77
• Contexto.	78
• Mecanismos de evaluación y mejora continua.	81
• Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua.	89
• Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.	89

Ámbito de los Programas de Investigación y Posgrado.	101
• Aspiraciones.	101
• Contexto.	101
• Mecanismos de evaluación y mejora continua.	105
• Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua.	113
• Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales.	121
V. Conclusiones del proceso de Autoevaluación Institucional.	124
VI. Relación de anexos	
Anexo 1. Indicadores de la institución	
Anexo 2. Indicadores básicos del SEAES de la Universidad La Salle Oaxaca	
Anexo 3. Buenas prácticas	
• Anexo 3_A. Fiesta de las Culturas	
• Anexo 3_B. Brigadas de salud para la atención comunitaria	
• Anexo 3_C. Modelo de Acompañamiento Comunitario	
• Anexo 3_D. Clínica de fisioterapia	
• Anexo 3_E. Convocatoria Hno. Benildo a la mejor tesis	

I. PRESENTACIÓN

Inspirada en la Herencia Lasallista, la Universidad La Salle Oaxaca se concibe a sí misma como una comunidad académica de profesores y estudiantes comprometidos en la búsqueda de la verdad y en la adquisición de competencias culturales y profesionales superiores que, de modo riguroso y crítico, contribuye a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural mediante la docencia, la investigación y los diversos servicios ofrecidos a la sociedad local, regional y nacional como lo marca el ideario institucional.

Misión

Somos una comunidad educativa Lasallista cuya misión es contribuir a la formación de la persona fundamentada en su desarrollo armónico y compromiso solidario con el fin de colaborar en la construcción de una sociedad más justa, incluyente y sostenible.

Visión

Ser reconocida como una comunidad académica que ofrece una educación de calidad, forma en el pensamiento crítico, la investigación, el aprendizaje interdisciplinario, la ciudadanía global y por su presencia regional contribuye al desarrollo sostenible.

La Salle Oaxaca, es en este sentido, una comunidad educativa administrada por seglares que se fundó el 05 de marzo de 2007 en su área de Bachillerato, comenzando a operar ese mismo año en sus instalaciones ubicadas en Camino a San Agustín N° 407, municipio de Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca. Estas instalaciones constituyen su único campus en el cual se concentran, hasta el día de hoy, todas las actividades académicas.

Cuando llegó la Universidad La Salle a Oaxaca, ya existían 14 universidades lasallistas en México, siendo ésta la última en construirse. Las primeras se fundaron alrededor de los años sesenta del siglo XX y las últimas en la primera década del siglo XXI.

La Universidad nace en un entorno enmarcado por la colaboración y trabajo conjunto en un estado multicultural donde convergen 17 grupos indígenas conformados por mixtecos, zapotecos, triquis, mixes, chatinos, chinantecos, huaves, mazatecos, amuzgos, nahuas, zoques y chontales, lo mismo que cuicatecos, ixcatecos, chocholtecos, tacuates y afromexicanos.

Reconocido también por su riqueza gastronómica, cultural, social, espacios enmarcados en la historia del país, tierra fértil que se extiende en un territorio de difícil geografía.

Es así como en el año 2011 y gracias a la buena fe de la Fundación Harp y a la generosidad de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, la Universidad llega a Oaxaca animada por la filosofía de Juan Bautista de La Salle, quien desde 1680 destruyó los

paradigmas que regían su vida para mirar y trabajar por la educación de la niñez y juventud, razón de ser de la Universidad.

La infraestructura física se encuentra distribuida en 18 hectáreas que albergan en lo general edificios académicos, edificios administrativos, así como áreas para la formación deportiva y cultural, una capilla, cafeterías y áreas verdes.

Edificios académicos

- En los cuales se encuentran 71 aulas con equipamiento.
- Cámara de Gesell
- Sala de Juicios Orales
- Clínica de Fisioterapia
- Clínica de Enfermería (en el cual se encuentra un lactario para las estudiantes, administrativas y docentes).
- Biblioteca
- Talleres de Ingenierías (Electrónica 2, Industrial 1, Civil 1, Prototipado 1, Arquitectura 2)
- Cocinas (4)
- Salón de banquetes
- Cabina de radio (5)
- Cabina de televisión
- Laboratorio de Ambiental (2)
- Centros de cómputo (5)
- Observatorio

Auditorios

- Gimnasio Auditorio
- Auditorio de Estelas
- Auditorio de Gesell

Edificios administrativos

- Estelas
- Servicios Universitarios
- Deportes
- San Juan Bautista de La Salle

Espacios deportivos

- Pista de atletismo
- Cancha de soccer
- Cancha de fútbol rápido
- Cancha de voleibol de playa
- Cancha de basquetbol (4)
- Cancha de voleibol (3)
- Sala de taekwondo
- Campo de tochito

Espacios culturales

- Edificio de artes (ballet y danza folclórica)
- Salón de danza contemporánea
- Teatro al aire libre

Espacio de Fe

- Capilla

Cafeterías

- 4 cafeterías
- 2 islas de alimentos

La adquisición de los recursos y el desarrollo de la infraestructura académica depende también de lo que se establece en los planes y programas de estudio autorizados por la SEP, ya que en cada uno de ellos se define el tipo de recursos que se necesitan para el logro de los perfiles de egreso. Con la finalidad de asegurar que cada uno de los espacios y recursos académicos cumplan con los criterios de capacidad, calidad, seguridad y salud, es indispensable que el uso de cada uno de los espacios se encuentre registrado dentro de la planeación magisterial de la asignatura y sean coordinados para su uso previamente a través de las áreas académicas mencionadas anteriormente.

La Universidad La Salle Oaxaca, representa una opción educativa de nivel superior que contribuye al desarrollo de la dignidad humana bajo la premisa de que toda persona tiene el derecho inalienable de una educación, que esté abierta a las relaciones fraternas con otros pueblos a fin de fomentar en la tierra la verdadera unidad y la paz, la Universidad trabaja para ofrecer el beneficio de la educación al alcance de la mayoría de los segmentos de la población a los que sirve, sin discriminación alguna.

Siendo el estado de Oaxaca una entidad con 4,308,543 habitantes, de los cuales 2,702,852 se consideran población indígena por autoadscripción, 1,216,462 son hablantes de alguna lengua indígena, 194,474 son afroamericanos y 273,876 son personas que presentan algún tipo de discapacidad; esta composición demográfica sumada a la complejidad geográfica de los 570 municipios que a su vez están agrupados en 30 distritos rentísticos y en 8 regiones identificadas como: Cañada, Costa, Istmo, Mixteca, Papaloapan, Sierra norte, Sierra sur y Valles centrales; condicionan a un sector considerable de la población respecto a las oportunidades para el desarrollo y la capacidad para encontrarlas; limita también el acceso a servicios educativos, de salud, servicios básicos en la vivienda y la calidad de estos. En este sentido y de acuerdo con el informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2025, publicado por la Secretaría del Bienestar, en el estado de Oaxaca la población vive en situación de pobreza representa un 58.4%.

El porcentaje de municipios con muy alto grado de rezago social se posiciona en el 13% mientras que los municipios de la entidad con alto grado de rezago social

representan el 25%. Estas condiciones sociales y económicas desfavorables mantienen a un 29.1% de la población en rezago educativo, sin acceso a servicios de salud a un 34.3%, 44.8% sin acceso a los servicios básicos en la vivienda y a un 71.4% de la población sin acceso a la alimentación nutritiva y de calidad.

Por otro lado, en cuanto a la política económica estatal centrada en 5 ejes: Productividad y transferencia de conocimiento, Fortalecimiento del mercado interno, Atracción de inversión y apertura internacional, Ecosistema administrativo e innovador, Empleo Formal y Digno; de los datos presentados por la Secretaría de Desarrollo Económico, disponibles para consulta en el Sistema Estatal de Información Económica; para el 2024 el estado de Oaxaca contó con 251,676 unidades económicas de las cuales el 98.28% son micro empresas, 1.70% pequeña y mediana y sólo el 0.02% grandes empresas. El total de personal ocupado dentro de estas unidades económicas fue de 609,428 personas distribuidas en 76.65% dentro de microempresas, 19.08% en pequeñas y medianas y 4.28% en grandes empresas.

De las principales actividades económicas en el estado, de acuerdo con el sector, destacan:

- Sector Terciario (Servicios): Considera actividades relacionadas con el turismo, servicios alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas; comercio al por menor y servicios de apoyo a la producción y transporte. En este sector participa el 32% del personal ocupado.
- Sector Secundario (Industria): Conformado por un 15% del personal ocupado en actividades relacionadas con la industria de manufactura lo que incluye la industria textil, de alimentos y bebidas; construcción, minería y producción de energías renovables.
- Sector Primario (Actividades Primarias): En este sector participa un 53% del personal ocupado que desempeña actividades relacionadas con la agricultura y ganadería, actividades económicas que concentran el mayor número de ocupados en el estado, con el cultivo de productos como el maíz, frijol y sorgo; silvicultura centrada en explotación forestal y la producción de madera y pesca.

En este contexto sociodemográfico y económico la Universidad La Salle Oaxaca plantea en su ideario el principio de que en la verdadera educación se propone la formación de la persona en orden a su fin último, a fin de capacitarla para vivir con plenitud y **aportar su contribución al bien de la comunidad**, y considera que los dos objetivos esenciales de toda formación universitaria, completa y auténtica son: **ciencia y conciencia**, o dicho de otra manera: el acceso al saber y la formación de la conciencia.

En consecuencia, ofrece sus servicios educativos como un espacio donde se cultiva el conocimiento asociado al crecimiento humano integral, y se esfuerza por

preparar a sus estudiantes para la vida, mediante el ejercicio pleno de sus deberes y derechos y su desempeño armónico al participar generosamente en los diversos grupos y estamentos de la sociedad.

Con estos fines, la Universidad propone elementos para que sus estudiantes asuman la dirección de su propia vida y su inserción en la sociedad con apertura y espíritu crítico, y para que aprendan a vivir en plenitud con sentido de trascendencia.

II. HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD

La historia de la Universidad nace desde la bondad y generosidad de su propia comunidad que, teniendo como principal fin el brindar cristiana educación a los niños; quienes bajo la dirección de los maestros, puedan enseñarles a vivir bien de acuerdo con las reflexiones del fundador San Juan Bautista de La Salle.

En 2007 comienza a operar primeramente con el Bachillerato de la Universidad La Salle Oaxaca con un total de 129 estudiantes matriculados.

En 2010, se inicia operaciones con el nivel de licenciatura con cuatro programas: Negocios Internacionales, Psicología, Ingeniería en Software y Sistemas Computacionales y Administración Turística.

En el 2012, se obtienen los RVOES de las licenciaturas en Educación, Fisioterapia, Lenguas Modernas e Interculturalidad, Arquitectura, Gastronomía, Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones e Ingeniería Industrial.

En el año 2012 se inicia operaciones en el nivel de posgrado con una serie de maestrías orientadas a la investigación y la especialización profesional: Maestría en Investigación Educativa, Maestría en Educación Superior, Maestría en Administración Educativa, Maestría en Mercadotecnia Turística y la Maestría y Especialidad en Comunicación Social y Política en un formato escolarizado, cuatrimestral y con clases los días sábado.

La oferta educativa de los posgrados sigue creciendo, a través de la incorporación de las Maestrías en Tecnologías de Información Empresarial (2014), Diseño Arquitectónico Sustentable (2015), Administración de Negocios (2015), Facilitación para el desarrollo humano (2016), Derecho Constitucional y Administrativo (2017) y finalmente la Maestría en Fiscal (2018).

En el 2015 se realiza la inauguración de la Clínica de Fisioterapia como centro de atención al público, el cual es una muestra del compromiso que la Universidad tiene con la responsabilidad social, dado que la atención que reciben los pacientes tiene un costo que oscila entre los \$100 y los \$200 de acuerdo con el servicio que requieran. En ese mismo año inician los programas de Posgrado de Diseño Arquitectónico Sustentable y Administración de Negocios.

En cumplimiento de la misión, la Universidad La Salle Oaxaca planteó desde su fundación generar un ambiente de respeto y justicia entre todos los miembros de la Comunidad, por ello, a lo largo de la historia se han instituido órganos de atención y capacitación en temas de género, así como colaboraciones para la atención. Por ello, el 26 de marzo de 2021, el Consejo Universitario, en el ejercicio de sus facultades, aprobó por unanimidad de votos la creación de la Unidad de Género (UG) de la Universidad La Salle Oaxaca, órgano que tiene por objetivo apoyar la formación de toda la Comunidad Universitaria en cuanto a igualdad, inclusión y respeto por todas las personas sin distinción.

Desde 2022, la Universidad se integra al proyecto Cielo Erasmus+, una iniciativa con currículo innovador que busca desarrollar capacidades en las Instituciones de Educación Superior de América Latina para prevenir la Obesidad, a través de ella se trabaja en conjunto con Universidades del país, el continente y Europa, para contribuir en la mejora de la salud pública, específicamente en el área de obesidad infantil y salud mental.

Al observar el crecimiento de la **Comunidad** a lo largo de los años, también se reconoce y analiza la evolución del contexto que la rodea puesto que en un lugar lleno de historia, tradición y cultura como lo es el estado de Oaxaca, se vuelve imprescindible que los estudiantes tengan presente su identidad. A finales de 2022 estudiantes de los últimos 4 semestres de la Licenciatura en Lenguas Modernas e Interculturalidad, integraron 4 libros con ISBN (International Standard Book Number) para la enseñanza del mixteco variante de Silacayoapan y zapoteco variante de Tlacoahuaya.

En noviembre de 2023, se realizó el lanzamiento del **Centro Cultural La Salle Oaxaca (CREA)**, espacio que se encarga de la formación artística, producción, gestión y difusión del arte y la cultura en nuestra Comunidad.

Es a través de los grupos y equipos representativos que se otorgan espacios a las y los estudiantes en los que se fomenta la colaboración, el trabajo en equipo, la cultura física, el cuidado del cuerpo, las expresiones culturales y el juego limpio en la cancha, todo ello establecido desde los valores que rigen el Modelo Educativo. Actualmente, existen más de 1,500 estudiantes que integran estas agrupaciones representativas de la Universidad en diversos escenarios y competencias mediante la generación de acciones, programas, participaciones y proyectos.

La participación de los estudiantes a lo largo de la trayectoria en la Universidad La Salle Oaxaca, va más allá de sus actividades en el aula, puesto que a través de diversas acciones se les invita a ser partícipes y promotores de iniciativas que busquen **compartir el conocimiento, la fraternidad y el servicio.**

En razón de lo anterior y al deseo de numerosos jóvenes para tener mayor involucramiento en la Universidad es que en 2023 se lanza la convocatoria para la creación de los Consejos Locales de Alumnos y a partir del mes de agosto del 2024 se

convierten en Asambleas de Alumnos con el objetivo de fomentar la participación ciudadana en los estudiantes para incidir en los asuntos que competen a su vida académica y democratizar la vida estudiantil en el campus.

Estructura organizacional

Se encuentra integrada por una Asamblea General de Asociados, un Consejo de Gobierno, una Rectoría, Consejo Universitario, Direcciones, Coordinaciones y áreas de apoyo, además de personal docente académico, seguridad y de servicios universitarios, con un total de 445 personas en la Comunidad de forma activa de acuerdo a los datos referidos por Recursos Humanos al 30 de septiembre del 2025.

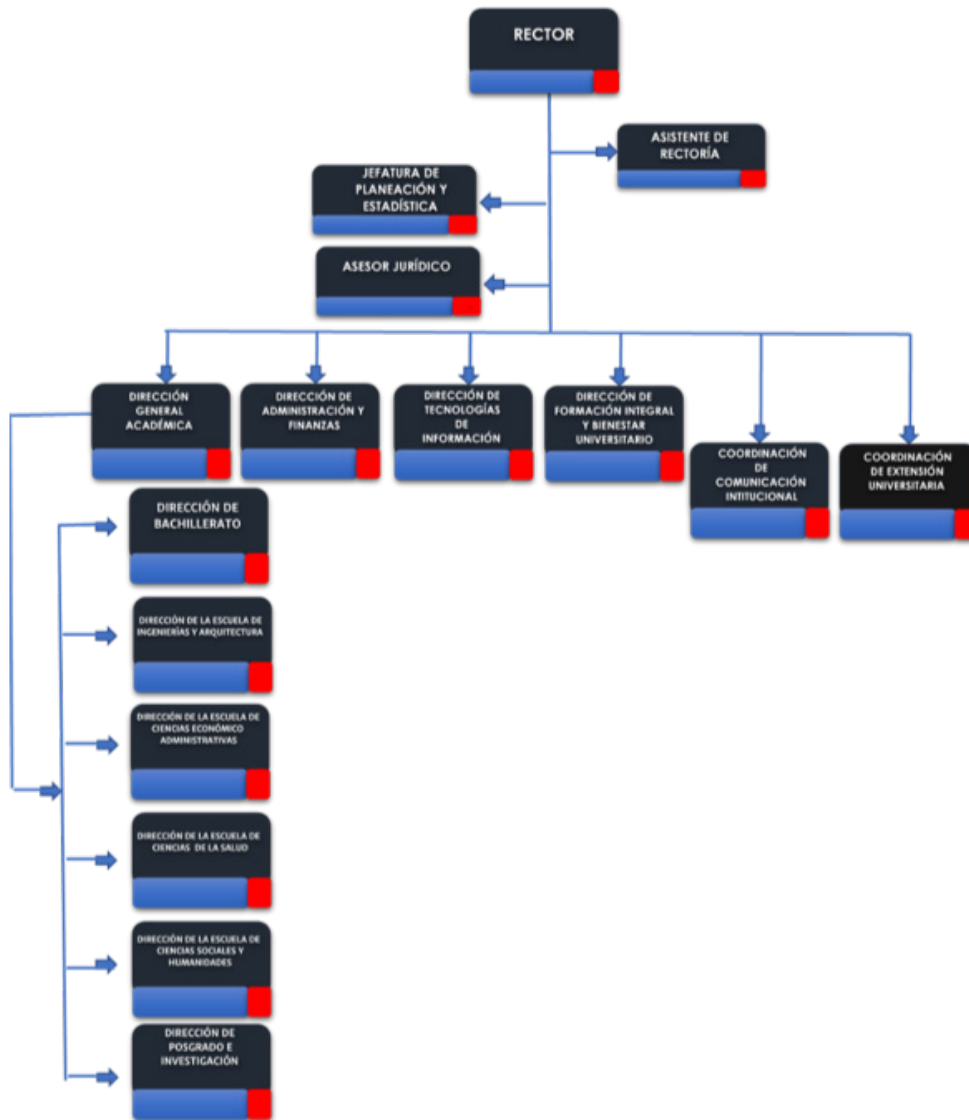
En la Tabla 1, se muestra la clasificación del personal que atiende al nivel superior y se puede observar que el 53% del total de la población está conformado por mujeres y el 47% por hombres.

Tabla 1. Composición del personal del nivel superior

Personal	Hombres	Mujeres	Total
Directivo	4	7	11
Docente	115	103	218
Administrativo	67	96	163
Otros (Orden y Seguridad Universitaria, Servicios Generales)	23	30	53
Total	209	236	445

Organizacionalmente se cuenta con dos áreas centrales; la Rectoría, área que coordina y regula toda la estructura administrativa de la Universidad y de gestión institucional y la Dirección General Académica, área que se encarga de dar seguimiento a las actividades de gestión escolar, de formación docente, de investigación y otros. Esta estructura se muestra en la Figura 1.

Figura 1. Organigrama institucional de la Universidad La Salle Oaxaca.



Oferta académica y matrícula

Actualmente la Universidad cuenta con 20 programas presenciales de licenciatura y 10 programas de posgrado, los cuales de acuerdo a la estadística 911, están integrados en 41 RVOES federales de los cuales 29 están activos con matrícula, 11 están en liquidación y 1 en latencia de acuerdo a las actualizaciones realizadas.

La matrícula oficial de los últimos 2 ciclos escolares se presenta en la Tabla 2 para mostrar cómo se ha comportado respecto al número de inscritos, así como el ingreso de cada semestre.

Tabla 2. Matrícula por nivel educativo y porcentaje de reingreso

Ciclo Escolar	Nivel	Periodo	Matricula	Porcentaje de Reingreso
2024-2025	Licenciatura	Semestral	2989	96.0%
	Posgrado	Cuatrimestral	228	94.9%
2025-2026	Licenciatura	Semestral	3056	95.8%
	Posgrado	Cuatrimestral	228	99.2%

La oferta educativa de programas de licenciatura que la Universidad La Salle Oaxaca promovió para el ciclo escolar 2025-2026 está conformada por 20 programas de licenciatura y se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Programas educativos de licenciatura ofertados.

No.	Programas de Licenciatura
1	Lic. Administración Turística
2	Lic. Arquitectura
3	Lic. Contaduría Pública y Finanzas
4	Lic. Gastronomía
5	Lic. Lenguas Modernas e Interculturalidad
6	Lic. Negocios Internacionales
7	Lic. Educación
8	Lic. Derecho
9	Ing. Mecatrónica
10	Lic. Enfermería
11	Lic. Fisioterapia
12	Ing. Ambiental y Desarrollo Sostenible
13	Ing. Civil
14	Ing. Industrial
15	Ing. De Software y Sistemas Computacionales
16	Lic. Psicología
17	Lic. Nutrición
18	Lic. Gestión Cultural y Artística
19	Lic. Ciencias en el Deporte
20	Lic. Comunicación y Medios Digitales

La oferta educativa de programas de posgrado que la Universidad La Salle Oaxaca promovió para el ciclo escolar 2025-2026 fue de 10 programas y se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Programas educativos de posgrado ofertados.

No.	Programa
1	Maestría Comunicación Social y Política
2	Maestría Gestión Educativa
3	Maestría Educación y Docencia
4	Maestría Gestión de Tecnologías de la Información
5	Maestría Administración de Negocios
6	Maestría Diseño Arquitectónico Sustentable
7	Maestría Facilitación para el Desarrollo Humano
8	Maestría Derecho Constitucional y Administrativo
9	Maestría en Fiscal
10	Maestría en Investigación Educativa

De los 10 programas de posgrado ofertados únicamente 9 de ellos cuentan actualmente con matrícula, dado que el programa de Maestría en Investigación Educativa no ha tenido demanda desde el periodo septiembre-diciembre 2020.

Acreditación institucional

En el 2022 se recibió la primera acreditación institucional por parte de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES), el cual se logró gracias al trabajo colaborativo y comprometido de las diversas áreas de la Universidad y el cual fue liderado por la Rectoría y el Comité de Planeación para la Acreditación, esto derivado de uno de los objetivos del Plan Estratégico 2018-2023.

En la Asamblea General de FIMPES, realizada en la primavera de este 2025, se obtuvo el Nivel I del Distintivo a la Integridad Académica el cual demuestra un compromiso sistemático y la implementación de una cultura de integridad en toda la comunidad universitaria a partir del primer paso que es la realización de un diagnóstico que es la base para el desarrollo del plan de mejora continua que se está trabajando actualmente a partir del Comité de Integridad Universitaria y el cual permitirá obtener el Nivel II del ya mencionado distintivo.

Extensión Universitaria

La Universidad La Salle Oaxaca cuenta con más de 110 convenios y acuerdos de colaboración, a nivel nacional e internacional. La vinculación institucional permite crear lazos de colaboración estratégicos para el desarrollo de proyectos, el fortalecimiento de programas académicos que permita conectar al estudiante con el mundo laboral, la responsabilidad social y la trascendencia a través del deporte, la cultura y el desarrollo de la comunidad.

Dentro de los convenios de colaboración, se destacan:

- La Salle Red de Universidades México
- Asociación Internacional de Universidades lasallistas (IALU)
- Asociación Mexicana de Instituciones de Enseñanza Superior de Inspiración Cristiana (AMIESIC)
- Fiscalía General de la República Oaxaca
- Red Mexicana de Formadores Ambientales para el Desarrollo Sostenible AC
- Asociación voluntarios para el servicio internacional AVSI México Asociación Civil
- IMSS México
- Fundación Alfredo Harp Helú
- San Diego State University
- Virginia Commonwealth University

Desde enero de 2022 se cuenta con una oficina de Extensión Universitaria en Santo Domingo Tehuantepec, municipio que se encuentra en la región territorial del Istmo de Tehuantepec, con una población total de 69,201 habitantes de los cuales el 64% se consideran indígenas por autoadscripción, 16% son hablantes de lengua indígena y 6% presentan algún tipo de discapacidad. De acuerdo con el informe sobre la situación de pobreza y rezago social para el 2024 en este municipio el 48.9% de la población se encuentra en condiciones de pobreza multidimensional, sólo el 37.8% tiene acceso a servicios de salud; el 49.2% tiene acceso a los servicios básicos en la vivienda y el 34% tiene acceso a la alimentación nutritiva y de calidad. La población ocupada de este municipio se contabilizó en 9,657 personas de las cuales el 39.5% se contabiliza en actividades del sector primario, el 22% en actividades del sector secundario y el 38.5% en actividades del sector terciario.

En este contexto sociodemográfico y económico la visión de la Universidad es el implementar un plan que incida en la calidad de vida de las personas a través de la integración social comunitaria. Dentro de la estructura organizacional, dicha oficina se encuentra alojada en la Coordinación de Extensión Universitaria, donde a través de vínculos y estrategias, se entrelazan propuestas de atención a la comunidad desde la parte académica y del voluntariado.

Propósito. Contribuir a la mejora de la calidad de vida y bienestar de la población en donde se encuentre la oficina.

Propuesta. Programa de Integración Social que incluye proyectos y acciones que atienden y proponen alternativas de solución a problemáticas sociales, culturales, económicas y ambientales.

Acciones. Actividades gratuitas como capacitaciones, cursos, talleres educativos y pláticas de impacto social en materia de educación, salud, sustentabilidad medioambiental, turismo, etcétera.

Bajo esta premisa, la Universidad La Salle Oaxaca, se compromete a la aportación y conversión de las áreas de oportunidad en fortalezas, contribuyendo a la mejora

comunitaria y con ello, dar una respuesta responsable a las múltiples realidades de nuestro contexto a partir de iniciativas que conduzcan al reconocimiento de la interculturalidad y a un desarrollo con responsabilidad social, que sea sustentable y sostenible.

Impacto. Se han realizado las Jornadas Académicas de Extensión Universitaria, actividades desarrolladas por los estudiantes de los diferentes perfiles académicos, que se presentan con público externo de la comunidad de Santo Domingo Tehuantepec; participaron primarias, secundarias, bachilleratos y población en general.

Así mismo, se ha tenido colaboración de voluntarios oriundos de la población quienes dirigieron diversas actividades en beneficio de la comunidad con la finalidad de visibilizar los conocimientos y prácticas comunitarias.

Tan solo de mayo 2024 a mayo 2025 se tuvieron los siguientes resultados:

- 81 actividades gratuitas
- +96% de satisfacción
- 109 estudiantes voluntarios
- 6 egresados voluntarios
- 63 voluntarios externos
- 22 docentes voluntarios
- +3200 personas atendidas

Estos resultados fueron fundamentales para poder explorar un nuevo territorio que permita posicionar este proyecto y acercarse a más comunidades. Por ello, en el mes de mayo del 2025, el Consejo Universitario de la Universidad otorgó nuevamente un voto de confianza para establecer y hacer crecer esta oficina en una comunidad de Puerto Escondido, perteneciente a la región de la Costa Oaxaqueña; donde a través de negociaciones y acercamiento, se está desarrollando el plan y la estructura de acuerdo a las necesidades de la región, de lo que se ofrecerá en la nueva Oficina de Extensión Universitaria a partir del mes de febrero del año 2026 para el beneficio de la comunidad.

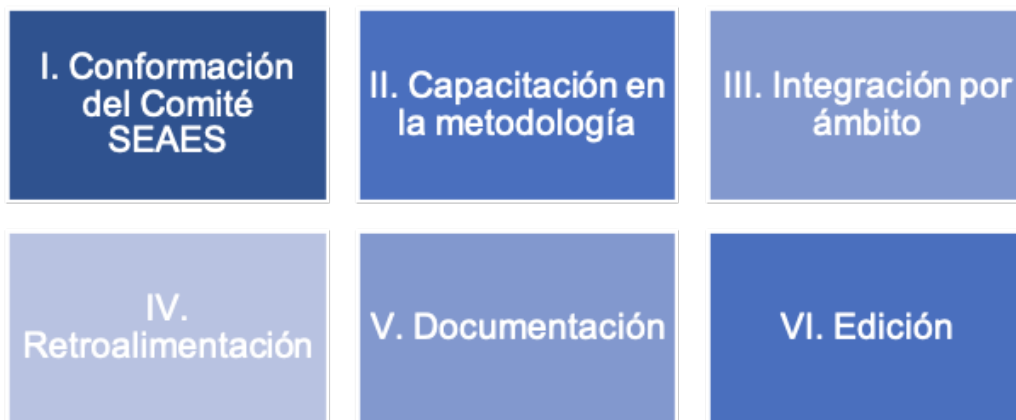
Sí bien, estas oficinas están pensadas para explorar el aprendizaje-servicio de nuestros estudiantes y colocarlos en escenarios reales de interacción, se abren las puertas para la colaboración de la comunidad, desde docentes, administrativos, personal de servicios y también, un sector importante; los egresados, quienes continúan acercándose a la Universidad a través de estos espacios para mantener el compromiso y la responsabilidad social con su entorno.

III. METODOLOGÍA PARA REALIZAR LA AUTOEVALUACIÓN

En el momento en que la Universidad La Salle Oaxaca decide responder a la convocatoria 2025 del SEAES, se otorga la responsabilidad a la Jefatura de Planeación y Estadística para la coordinación del desarrollo del autoestudio y conjuntamente con la Rectoría, se define estratégicamente tener un acercamiento con la Universidad La Salle Bajío con el objetivo de conocer la logística y la metodología utilizada; pues esta institución ya contaba con la experiencia de participación en la convocatoria 2024.

Con la finalidad de realizar un análisis reflexivo de cómo los diversos mecanismos de evaluación y mejora continua, impactan en el logro de la misión institucional y la trascendencia de los estudiantes a través de los 7 criterios transversales, se decidió utilizar la misma estructura metodológica que diseñó la Universidad La Salle Bajío. Y, por lo tanto, se definieron 6 etapas las cuales están representadas en la Figura 2.

Figura 2. Etapas para el desarrollo del reporte de autoevaluación del SEAES



Se integró un equipo de trabajo llamado Comité SEAES conformado por diversos actores de la institución que, debido a su función, cuenta con una visión crítica y de análisis objetivo para el desarrollo del presente autoestudio. De acuerdo a la Tabla 5, se establecieron subgrupos con la finalidad de dar respuesta a cada uno de los ámbitos, las áreas involucradas se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 5. Integración del Comité SEAES de acuerdo a las unidades operativas participantes.

Ámbito	Unidad Operativa
I. Institucional	Coordinación de Extensión Universitaria Jefatura de Planeación y Estadística
II. De la formación profesional de los estudiantes	Coordinación de Formación Humana Coordinación Académica de la Licenciatura en Psicología Responsable de emprendimiento
III. Profesionalización de la Docencia	Jefatura de Pedagogía Responsable de la Unidad de Género
IV. Programas Educativos de Licenciatura	Coordinación de Servicios Escolares Jefatura de Educación a Distancia
V. Programas educativos de Investigación y Posgrado	Dirección de Posgrado e Investigación Coordinación de Posgrado

Las principales actividades a realizar por el Comité SEAES fueron:

- Llevar a cabo una autocapacitación sobre el anexo técnico y la convocatoria del SEAES 2025.
- Participar en las diversas capacitaciones para el desarrollo del reporte de autoevaluación de la Universidad, así como a las otorgadas en el Programa de Acompañamiento y Formación Continua del SEAES.
- Elaborar la matriz de análisis institucional de acuerdo con los mecanismos de evaluación y mejora continua identificados del ámbito asignado.
- Identificar las buenas prácticas y recabar la información necesaria para la documentación pertinente.
- Analizar los indicadores institucionales del anexo 2.
- Participar en las reuniones plenarias semanales para el análisis de información, para:
 - a) Presentar el análisis realizado sobre la funcionalidad de los mecanismos de evaluación.
 - b) Retroalimentar el trabajo realizado de los grupos de trabajo.
 - c) Validar y retroalimentar las buenas prácticas.
- Elaborar la documentación del reporte de la autoevaluación.

Y a través de la Responsable de Información y Estadística, quien colabora directamente en la Jefatura de Planeación y Estadística, se llevó a cabo el control pertinente para el cumplimiento del plan de trabajo, la logística correspondiente a las reuniones plenarias y el seguimiento de acuerdos.

Así mismo el área de Planeación y Estadística documentó el Manual para el Desarrollo del Reporte de Autoevaluación en el Sistema de Evaluación y Acreditación de Educación Superior (SEAES), documento que alberga los siguientes objetivos:

- a) Contribuir en el desarrollo de la documentación necesaria para la estructuración, el análisis de información y la descripción de cada uno de los ámbitos de acuerdo a los componentes y requerimientos solicitados en el Marco General y en el Anexo Técnico de la convocatoria SEAES.
- b) Clarificar los ejercicios de evaluación y los avances de mejora continua de la Universidad La Salle Oaxaca para la integración de información y análisis de cada uno de los ámbitos de la autoevaluación.

El manual describe las actividades que se deben llevar a cabo de acuerdo con la metodología establecida, las cuales son:

Actividad 1. Análisis y reflexión de cada uno de los ámbitos.

Los equipos de trabajo realizaron una breve descripción del contexto y las aspiraciones de cada uno de los ámbitos en el formato establecido, así mismo mencionaron sintéticamente las realizaciones, logros e impactos identificados.

Actividad 2. Identificación de mecanismos de evaluación y mejora continua.

- a) Después de la reflexión realizada en cada uno de los ámbitos, los equipos de trabajo calificaron con un “1”, si el ámbito contaba con todos los elementos claramente identificados.
- b) Posteriormente cada uno de los ámbitos debió contar con la lista de mecanismos identificados de evaluación y mejora continua, en los cuales se identificó el tipo de agente de evaluación (interno o externo) y si impactaron en el desarrollo y/o alineación a uno o varios de los criterios orientadores, en caso de ser así se asignó una calificación de “1”.

Nota 1: *Es importante saber que no necesariamente los mecanismos de evaluación deben impactar a todos los criterios orientadores, únicamente es indispensable identificar claramente cómo cada uno de ellos impacta a alguno o varios de ellos.*

Actividad 3. Analizar el funcionamiento de cada uno de los mecanismos de evaluación y mejora continua.

Cada uno de los equipos identificó, de acuerdo a los valores presentados en el formato previamente establecido de acuerdo con el grado de integralidad, sistematicidad, de participación y énfasis respondiendo de acuerdo al análisis y la reflexión realizada.

a) Integralidad.

Para poder calificar este elemento era importante hacerse las siguientes preguntas de reflexión.

- ¿Qué grado de coordinación, armonía y complementariedad existe entre sí?
- ¿Existen retrabajos?

Se identificó integralidad cuando los resultados se complementaron y fueron de utilidad para la toma de decisiones porque los efectos fueron por causas sistémicas. En ese sentido se contemplaron 3 niveles los cuales son aislado, coordinado e interdependiente.

Tabla 6. Descripción de los 3 niveles de 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

b) Sistematización.

Para calificar este aspecto era importante cuestionar:

- ¿En qué sentido operan como un trabajo cotidiano de la organización?
- ¿Existe la documentación de procesos, procedimientos y/o del programa institucional que valide la existencia del mismo?
- ¿Existe confiabilidad en los resultados del mecanismo de evaluación?

En ese sentido, cada nivel se determinó 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; mediante lo cual se establece el nivel de sistematización y se describe en la Tabla 7.

Tabla 7. Descripción de los niveles de sistematización.

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 con una periodicidad establecida para analizar la información.
4	Sistematización estratégica	A partir del análisis de la información se toman decisiones para la mejora continua.

c) Participación.

Para calificar este elemento era importante reflexionar respecto a:

- ¿Qué tan participativos son los procesos?
- ¿Existe el trabajo en equipo para la planeación, ejecución y revisión de los resultados?
- ¿Existe una participación documentada de las diversas áreas involucradas?

En ese sentido se definieron 5 niveles, tal como se puede apreciar en la Tabla 8.

Tabla 8. Descripción de los niveles de participación.

Valor	Nivel	Descripción
1	Informativo	Existe comunicación unilateral a los usuarios
2	Consulta	Se tiene una retroalimentación de los usuarios
3	Concentración	El trabajo se basa en las necesidades de los usuarios
4	Colaboración	Existe un desarrollo conjunto de proyectos.
5	Co-gestión	Hay responsabilidades compartidas en la ejecución de proyectos.

Intención evaluativa de los procesos.

Para ello se debía indagar cuál era la finalidad primordial de la existencia del mecanismo de evaluación, se establecieron 3 niveles los cuales se describen en la Tabla 9.

Tabla 9. Descripción de los niveles de intención evaluativa.

Valor	Nivel	Descripción
1	Diagnóstico	Su propósito es el encontrar retos, áreas de oportunidad, indagar sobre posibles problemas y permite tomar decisiones para el futuro.

2	Formativa	Tiene la finalidad de retroalimentar, redirigir rumbos, generar aprendizaje y/o dar seguimiento al avance
3	Sumativa	Permite dar cuenta de los avances y logros y resultados de procesos concluidos.

El resultado quedó integrado en una matriz institucional para el análisis del funcionamiento, se pueden observar cada uno de los elementos en la figura 3 así como los niveles con los que se califica el funcionamiento de cada uno de los mecanismos de evaluación y mejora continua.

Figura 3. Matriz para el Análisis Institucional.

Matriz para el Análisis Institucional Componente 2							
Análisis del funcionamiento							
¿Existen Instrumentos claramente definidos?	¿Se realiza de manera periódica?	¿Existen mecanismos para el análisis de la información?	¿Se toman decisiones?	Nivel de Sistematización 4 = Sistematización estratégica 3 = administrativa 2 = de conocimiento 1 = operativa	1 = Aislado (se realiza al interior de la Unidad Operativa) 2 = Coordinado (asignando funciones y procesos) 3 = Interdependiente (compartiendo los procesos, funciones y responsabilidades)	¿Qué tan participativos son? 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

A partir del análisis de información que se llevó a cabo en los grupos de trabajo y posteriormente en las reuniones plenarios, **el Comité SEAES identificó 100 mecanismos** en los distintos ámbitos, mismos que fueron analizados a partir de:

- Logros de acuerdo con las aspiraciones y contexto de la Universidad.
- La integración y orientación sobre los 7 criterios transversales.
- El funcionamiento y la identificación de áreas de oportunidad.
- Identificación de retos y metas para los próximos 3 años.

Para validar todo el trabajo realizado, en diversos ejercicios no solo participaron los integrantes del Comité SEAES, sino que también se integraron, a través de actividades de revisión, a las diversas áreas administrativas y académicas que fueron clave para el análisis realizado.

IV AUTOEVALUACIÓN POR ÁMBITO

ÁMBITO INSTITUCIONAL

Aspiraciones

De acuerdo con el ideario, contenido en el Art. 7 del Estatuto Orgánico, la Universidad La Salle Oaxaca 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.

Es a través del ideario en el que la Universidad posiciona cual es la visión formativa y cómo es que conceptualiza a los futuros egresados con identidad lasallista. Los 14 capítulos están alineados con los 7 criterios transversales del SEAES, dado que estos orientan el proyecto educativo, las normas éticas y de conducta, los valores, así como la proyección social que deberá impactar en una sociedad más justa, incluyente y sostenible.

A continuación, se mencionan elementos del ideario en los cuales se destaca la alineación:

La Universidad La Salle Oaxaca se concibe a sí misma como una comunidad académica de profesores y estudiantes comprometidos en la búsqueda de la verdad y en la adquisición de competencias culturales y profesionales superiores que, de modo riguroso y crítico, contribuye al desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural mediante la docencia, la investigación y los diversos servicios ofrecidos a la sociedad local, nacional e internacional.

1. La Universidad La Salle Oaxaca se define como institución educativa de inspiración cristiana porque declara su fidelidad al Evangelio anunciado por la Iglesia Católica y su aprecio e interés por todas las corrientes auténticamente humanistas. En consecuencia, concibe que la persona humana está llamada a realizarse plenamente viviendo en comunidad con sus semejantes, la coloca en el centro de su proyecto educativo, reconoce su dignidad, promueve el respeto que le es debido y fomenta la conciencia de que hombres y mujeres son hijos de Dios, únicos, completos e indivisibles.
2. Convencida de que toda persona humana tiene el derecho inalienable de una educación, que esté abierta a las relaciones fraternas con otros pueblos a fin de fomentar en la tierra la verdadera unidad y la paz, la Universidad trabaja para ofrecer el beneficio de la educación al alcance de la mayoría de los segmentos de la población a los que sirve, sin discriminación alguna.
3. Nuestra Universidad considera a la vida como el valor fundamental del ser humano, por lo que promueve todo aquello que la respeta desde su

concepción, la cuida y la desarrolla en todas sus dimensiones, incluida la trascendente.

4. La Universidad parte de este principio: la verdadera educación se propone la formación de la persona humana en orden a su fin último, a fin de capacitarla para vivir con plenitud y aportar su contribución al bien de la comunidad, y considera que los dos objetivos esenciales de toda formación universitaria, completa y auténtica son: ciencia y conciencia, o dicho de otra manera: el acceso al saber y la formación de la conciencia. En consecuencia, ofrece sus servicios educativos como un espacio donde se cultiva el conocimiento asociado al crecimiento humano integral, y se esfuerza por preparar a sus estudiantes para la vida, mediante el ejercicio pleno de sus deberes y derechos y su desempeño armónico al participar generosamente en los diversos grupos y estamentos de la sociedad.
5. Fiel a sus orígenes de servicio educativo a los menos favorecidos por la sociedad, la Universidad considera prioritario el esfuerzo para alcanzar un orden cada vez más justo y más fraterno, por medio de la educación.
6. La Universidad considera al maestro como el protagonista más importante y eficaz para el logro de su Misión. Propicia un ambiente universitario sano, de orden y trabajo con el fin de facilitar su labor. Induce al maestro a ejercer la docencia como respuesta a la noble vocación de educador; le propone el espíritu asociativo para enriquecer la red de respuestas a las necesidades de la educación y lo invita a ser un ejemplo de vida para sus estudiantes, tomando en cuenta que el hombre contemporáneo está más dispuesto a creerle al testigo que al maestro.
7. Arraigada en la historia y en las tradiciones Lasallistas, procura conjugar el progreso cultural con la propuesta de las enseñanzas de Jesucristo como camino de plena realización. En consecuencia, la Universidad guardará siempre una actitud acogedora y dialogante con aquéllos que, sigan otras creencias que apunten a construir al hombre según el designio de Dios.
8. Consciente de su vocación universitaria de inspiración cristiana, la institución se constituye en un espacio donde se promueve la búsqueda de la verdad al mismo tiempo en que se da testimonio de su certeza de conocer ya la fuente de la verdad. En consecuencia, deberá ser un ámbito donde se entable el diálogo entre la cultura y la fe para así contribuir a la construcción del mundo conforme al plan del Creador, y donde se vincule el conocimiento de las ciencias y las artes a la creación de condiciones que propicien el desarrollo humano integral.
9. Para ello, acepta el reto constante de calidad, creatividad, eficacia y responsabilidad en la docencia, así como en la investigación y la difusión de la cultura.

10. Asume el compromiso universitario de la investigación con el ánimo de conocer a fondo la realidad y de integrar las ramas del saber, asociando siempre la libertad y la autonomía académica a la conciencia ética y de servicio al prójimo, en especial al más necesitado. Se empeña especialmente en la investigación que ofrezca soluciones a las necesidades sociales en los ámbitos local, nacional e internacional.
11. Ante la amenaza del neoliberalismo, la Universidad articula su acción propia con los procesos del desarrollo de Oaxaca y de México, según la esencia de la Doctrina Social Cristiana, fomentando para ello, entre su comunidad, los principios de la economía social solidaria. Invita a compartir este empeño a toda la comunidad universitaria, especialmente a sus maestros, y establece medios para formar la conciencia social de sus estudiantes y desarrollar en ellos sentimientos humanitarios y hábitos de servicio y de solidaridad.
12. La Universidad tratará de encontrar modalidades interdisciplinarias de colaboración con los distintos sectores de la sociedad, para favorecer su desarrollo sostenible y anticipar soluciones a los problemas del futuro.
13. Bajo estas consideraciones, la Universidad se compromete a construir una comunidad para educar, un espacio de crecimiento en donde se promueva el espíritu de colaboración entre sus miembros y se fomente un ambiente sencillo e incluyente. Por ello, su lema es la divisa adoptada por el Lasallismo: “Indivisa Manent” (lo unido permanece).

Contexto

La Universidad La Salle Oaxaca está inserta en la tradición educativa lasallista, que está presente en más de 80 países en el mundo desde hace más de 300 años, con una visión incluyente y abierta al diálogo plural y universitario.

A lo largo de su historia ha mantenido un crecimiento constante y ha experimentado procesos de cambios y ajustes para ofrecer la mayor calidad educativa factible, sin dejar de estar al alcance del mayor número de jóvenes posible.

La Universidad es una Comunidad amplia y diversa de personas que día a día construyen la institución y realizan la Misión, misma que está definida en el Estatuto Orgánico que regula todos los instrumentos normativos y es la base primordial de la Planeación Estratégica 2023-2029. Así mismo invita a cada miembro, a asumir su trabajo en una perspectiva trascendente, que contribuya al sentido de la existencia de cada quien, a través de la vivencia de su contribución en la **Misión Educativa Lasallista**.

La Universidad cuenta con un **Modelo Educativo**, el cual consta de dos planos fundamentales: la Dimensión Pedagógica y la Dimensión Académica. En la primera se definen los conceptos, características y roles de los principales protagonistas del

hecho educativo, que son la comunidad educativa, el estudiante y el maestro lasallista. En la segunda dimensión se expresa el modo en que se concretan las bases teóricas asumidas en el desarrollo de las funciones universitarias, en la planeación y el diseño curricular, así como en la organización institucional, a fin de asegurar el cumplimiento de su misión educativa.

A través del Modelo Educativo, se reconocen 7 funciones primordiales para el ejercicio de la misión.

- **Función sustantiva de la docencia.** Proceso formador que promueve el aprendizaje, la construcción del conocimiento, el desarrollo de habilidades y competencias, valores y actitudes del estudiante dentro de un marco interactivo.
- **Función sustantiva de la investigación.** Consiste en un proceso académico y creativo, orientado a la generación y aplicación del conocimiento de carácter uni, intra, inter, multi y transdisciplinar. En su desarrollo se mantiene en constante diálogo con la ética y procura vincularse con las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales.
- **Función sustantiva de la extensión de cultura y los servicios.** Desde la formación por y para toda la vida, ofreciendo a los miembros de la Comunidad Universitaria, así como al público en general, servicios orientados principalmente a fortalecer, ampliar o actualizar sus conocimientos, habilidades, actitudes o valores.
- **Función transversal de la transformación social.** Se impulsa, coordina y articula las acciones que permiten estimular en su personal y estudiantes: capacidades inventivas, de conciencia social, de liderazgo, formación profesional para el trabajo y la participación solidaria y subsidiaria, para desarrollar en la comunidad el conocimiento y la aplicación de valores que hagan participar en la cultura universal favoreciendo la identificación con la cultura nacional y el desarrollo sostenible.
- **Función complementaria económica.** Propone la formación en actitudes abiertas a la transformación, la innovación y la renovación cultural, así como en los talentos y competencias profesionales y laborales requeridas en la realidad.
- **Función complementaria política.** Fomento de prácticas democráticas que contribuyen simultáneamente al logro de los objetivos de sus especialidades respectivas, y al aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana activa y responsable.

La formación en el respeto y promoción de los derechos humanos, la paz y los principios de la convivencia plural y democrática regida por la justicia, solidaridad, tolerancia, equidad y libertad.

Participación responsable en los procesos y decisiones que afectan los distintos campos de la vida nacional.

El estudio crítico de la cultura nacional y regional, comprensión de sus diversidades culturales de orden étnico y adhesión a las tradiciones, principios y valores que configuran a la unidad e identidad nacional.

- **Función complementaria sistémica.** En su calidad de institución de educación superior, se reconoce frente la responsabilidad de obrar también como factor articulador de los ámbitos del sistema social, en la perspectiva del sentido unitario del mismo y de las necesidades de la educación continua y permanente.

Con la finalidad de poder garantizar la operatividad del Modelo Educativo, se instrumentan organismos de gobierno y de administración los cuales son órganos colegiados adecuados, que de acuerdo con las estructuras y procesos vigilan el cumplimiento de la misión. Estos organismos se encuentran fundamentados en el Estatuto Orgánico por su carácter de autoridad y otros en el Reglamento de Comités Institucionales por su función. Dentro de ellos se encuentran:

- a) La Asamblea General de Asociados de la Universidad La Salle Oaxaca, Asociación Civil.
- b) El Consejo de Gobierno, nombrado por la Asamblea.
- c) El Consejo Universitario.
- d) Los Consejos Académicos de Escuelas.
- e) El Comité de Asuntos Disciplinarios.
- f) El Tribunal de Asuntos Estudiantiles.
- g) Otros Consejos.

Para la Universidad La Salle Oaxaca el desarrollo de la Planeación Estratégica se realiza de manera participativa y en comunidad, esto ha permitido que se adquiriera un mayor compromiso en el logro de los objetivos estratégicos y en cada una de las metas propuestas en los planes operativos. Diversos integrantes de la comunidad son convocados a participar activamente en el desarrollo, en representación de las diversas áreas académicas, administrativas y de servicios. A través de 4 etapas, las unidades operativas realizan ejercicios de análisis y reflexión para proponer en la construcción de la Filosofía Institucional, la definición de las Líneas y los Objetivos Estratégicos que finalmente se operan a través de 2 planes operativos trianuales.

La diversidad de pensamientos, visiones y propuestas de cada área fueron plasmadas en sesiones plenarias en las que se retroalimentaron las perspectivas presentadas para posteriormente ser sintetizadas y proyectadas por el área de Planeación y Estadística y, finalmente, por el Comité de Planeación.

Actualmente la Planeación Estratégica se encuentra publicada en la página web de la Universidad La Salle (<https://ulsaoaxaca.edu.mx/planeacion2023-2029/>) y está conformada de la siguiente manera:

1. Filosofía Institucional, la cual consta de:
2. Misión
3. Visión
4. Ideario
5. Valores

Seis Líneas Estratégicas, la cuales son:

1. Educación de Calidad.
2. Desarrollo Organizacional.
3. Vinculación y Extensión Universitaria
4. Ciudadanía Global
5. Investigación y
6. Desarrollo Sostenible

Estas albergan un total de 20 objetivos estratégicos, los cuales son públicos y se encuentran en la página web de la Universidad.

Así mismo, cada plan estratégico estará integrado por dos planes operativos, actualmente se ejecuta en el 5to periodo de la planeación operativa 2023-2026 la cual consta de 20 proyectos generales, 106 proyectos particulares y/o iniciativas y finalmente por 372 metas a cumplir en el mes de julio del 2026.

Se tiene un seguimiento puntual de la planeación operativa a través de las siguientes acciones semestrales:

- Revisión del resultado de los proyectos operativos a partir del plan de trabajo y el logro de metas parciales y totales.
- Reuniones de trabajo de retroalimentación con cada una de las áreas con la finalidad de proponer una visión orientadora que permita considerar otros factores para el logro de los objetivos y metas.
- Definición de acuerdos que se consideran a partir de la facilitación y seguimiento, considerando las áreas de oportunidad, retos presentados y oportunidades.

El ejercicio de seguimiento ha permitido mantener el rumbo de los proyectos operativos y resultados favorables respecto a los avances y la efectividad de estos.

Así mismo y desde el 2022, la institución definió el Tablero de Control que tiene 2 objetivos fundamentales:

1. Asegurar el cumplimiento de la misión institucional, a través de una serie de indicadores de capacidad que permite cumplir con los estándares definidos en los diversos procesos institucionales y validar que se está trabajando en los 3 ejes de la misión, los cuales son: la formación armónica, la formación solidaria y el impacto en una sociedad más justa, incluyente y sostenible.
2. Evaluar la efectividad de los procesos y programas institucionales, lo cual permite asegurar la calidad y el funcionamiento adecuado.

Se cuenta también con el **Manual de Indicadores Académicos** que a partir de información cuantitativa permite valorar todo el proceso educativo; la información de estos indicadores se presenta a nivel institución, por nivel académico y/o particularmente por programa educativo. Este manual está integrado por los siguientes indicadores:

- De insumo. Se encuentran todos los indicadores del proceso de admisión, desde el número de aspirantes y hasta la matrícula oficial.
- De proceso. Se encuentran los indicadores que corresponden a la deserción, causas de bajas y reprobación.
- De resultados. Son los indicadores de egreso, eficiencia terminal y titulación.
- De impacto. Son todos aquellos que involucran el programa de seguimiento de egresados.

Para el análisis de este ámbito, se integró el Anexo 1 con los Indicadores Institucionales en los cuales se destacan los siguientes reportes:

- Seguimiento del tablero de control
- Seguimiento de la planeación operativa 2023-2026.
- Población estudiantil de licenciatura: matrícula oficial, nuevo ingreso y re-ingreso
- Población estudiantil de posgrado: matrícula oficial, nuevo ingreso y re-ingreso
- Extensión Universitaria: Oficina de Santo Domingo Tehuantepec, Educación continua y vinculación.

Es importante destacar que se realizó una matriz de congruencia en la cual se validó la relación que existe entre los ejes de la Filosofía Institucional y los Criterios Transversales del SEAES. En concordancia con el Modelo Educativo y el desarrollo de la Planeación Estratégica se definieron los ejes de la Misión y de la Visión de la siguiente manera:

Ejes de la Misión.

- 1. Desarrollo Armónico.** Es la integración de la conciencia de sí mismo a través del impulso de las potencialidades humanas.
- 2. Compromiso Solidario.** A partir de la generación de conocimiento y autoconocimiento para el crecimiento de la persona en la sociedad, a fin de propiciar su participación en el “buen vivir”, orientando en todo momento la humanización para expandir plenamente su pensamiento, vida afectiva y en general todas sus capacidades.
- 3. Sociedad más Justa, Incluyente y Sostenible.** Está basada en la conciencia de una ciudadanía global, que implica el cumplimiento de un servicio desinteresado que promueva el desarrollo de las personas, así como su participación en un mejor orden social.

Ejes de la Visión.

De acuerdo con el desarrollo de esta, los ejes están integrados a partir de las 6 Líneas Estratégicas.

I. Educación de Calidad.

Ofrecer una educación de calidad ha permitido que la Universidad sea reconocida por la implementación de programas, proyectos y alianzas que encaminan a la Comunidad Lasallista a trabajar hombro con hombro para fortalecer todas las áreas involucradas en la academia, pero también en el acompañamiento que brindan las coordinaciones administrativas y de servicios.

II. Desarrollo Organizacional.

La mejora continua del servicio que brinda cada espacio se da gracias al empeño que depositan los docentes y colaboradores a través de las actividades que realizan día con día; anteriormente se ha trabajado en el establecimiento de procesos, ahora es momento de eficientarlos, además de impulsar a mayor escala la transformación digital de la Universidad.

III. Vinculación y Extensión Universitaria.

A lo largo de los años se han estrechado lazos fraternos con instituciones públicas y privadas que comparten la visión de servir a la sociedad desde una mirada fraterna. Ver hacia nuevos horizontes invita a continuar fortaleciendo nuestras alianzas, pero también a seguir acompañando a los estudiantes y a la comunidad.

IV. Ciudadanía Global.

Hablar del mundo actual es hacer mención por supuesto a la interconectividad, una herramienta que nos ha permitido tener acceso a la información alrededor del mundo y, por ende, conocer nuevas miradas de cada una de las culturas que se desarrollan en él.

Para la Universidad es de suma importancia que cada Lasallista se observe como un ciudadano del mundo en el que su formación aportará a la generación de un pensamiento crítico que le lleve a la participación comunitaria en defensa de una cultura de paz y diversidad, para ello, se plantea brindar las herramientas que fortalezcan su formación integral y les permitan vivir experiencias de aprendizaje en otros contextos.

V. Investigación.

La Universidad La Salle Oaxaca es una institución en la cual la investigación se ha convertido en una herramienta para la creación de nuevos conocimientos y la aportación de nuevas perspectivas a la comunidad, y por ello consolidar las estructuras y procesos en este ámbito se vuelve esencial para fortalecer una cultura que promueve la integridad académica y las habilidades del pensamiento crítico en los estudiantes y de esa manera mantener una participación activa en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

VI. Desarrollo Sostenible.

El mundo actual exige la acción, invita a involucrarse en el cambio y la constante adaptación ante una realidad que día a día presenta nuevos desafíos y trabajar de la mano para lograr los objetivos, pero también para ayudar a los menos afortunados mediante alianzas establecidas desde el conocimiento.

Participar en proyectos, programas y acciones de desarrollo sostenible, se hace imprescindible en la creación de un futuro más próspero para todos.

De esta forma, la alineación de los ejes que conforman la filosofía institucional, se presentan de manera esquemática en la Figura 1.1.

Figura 1.1. Matriz de Congruencia entre la Filosofía Institucional y los Criterios Transversales del SEAES.

Ejes de la Filosofía Institucional		Criterios Transversales del SEAES						
		Compromiso con la responsabilidad social	Equidad social y de género	Inclusión	Excelencia	Vanguardia	Innovación Social	Interculturalidad
Misión	a.Desarrollo Armónico							
	b.Compromiso Solidario							
	c. Sociedad Justa, Incluyente y Sostenible							
Visión	Lineas Estratégicas	I.Educación de Calidad						
		II. Desarrollo Organizacional						
		III. Vinculación y Extensión Universitaria						
		IV. Ciudadanía Global						
		V. Investigación						
		VI. Desarrollo Sostenible						

Mecanismos de evaluación y mejora continua

En el ámbito institucional, se identificaron **28 mecanismos de evaluación y mejora continua** que se agruparon en 3 temáticas, considerando la afinidad que existe entre ellos sobre todo el objetivo que tienen entre sí:

- **Gestión Institucional.** Se refiere a todos aquellos organismos existentes y cuyo objetivo primordial está relacionado con la coordinación, administración integral de todos los recursos y que impactan ampliamente a toda la Universidad, para el cumplimiento de la misión.
- **Gestión Académica.** Se refiere a todos aquellos mecanismos que impactan directamente a la comunidad académica, sus procesos pedagógicos y/o sistemas.

- **Extensión Universitaria.** Son todos aquellos mecanismos realizados desde una visión en el entorno, se busca un intercambio hacia el desarrollo cultural, social y académico.

Tabla 1.1 Agrupación de los mecanismos de evaluación y mejora continua del Ámbito Institucional

Agrupación de Mecanismos	Nombre y descripción de mecanismos
Gestión Institucional	<p>1. Acreditación Institucional FIMPES (Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior). Metodología sustentada en un autoestudio, que tiene por objetivo registrar y confrontar el grado de acercamiento del objeto analizado con un conjunto de criterios, lineamientos, y estándares nacionales de calidad.</p>
	<p>2. Comité de Planeación para el Desarrollo del Autoestudio para la Reacreditación FIMPES. Órgano colegiado encargado del seguimiento operativo para la integración del Autoestudio de acreditación institucional ante la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES).</p>
	<p>3. Informe de Rectoría trianual. Es un proceso de análisis y reflexión en el cual a través de un acto protocolario y/o documental se presenta de manera formal, a la comunidad universitaria un resumen de las actividades, logros, retos de la institución durante el período evaluado, considera el avance de la Planeación Estratégica, los resultados de diversos indicadores de gestión y así mismo las perspectivas planteadas para continuar mejorando la misión lasallista. Este informe sirve como un mecanismo de transparencia y rendición de cuentas, donde se da a conocer el estado de la institución.</p>
	<p>4. Reuniones bimensuales del Consejo de Gobierno. Tienen la finalidad de dar seguimiento a los objetivos académicos institucionales a través de un organismo colegiado responsable de proporcionar orientación sobre las decisiones académicas y administrativas de la Universidad y de su legislación.</p>
	<p>5. Proceso para el desarrollo de la Planeación Estratégica a 6 años. Metodología institucional que direcciona los procesos de análisis para la revisión y fortalecimiento de la filosofía institucional basada en la esencia Lasallista, desarrollando líneas estratégicas y objetivos estratégicos a largo plazo específicos identificados por la Comunidad en los que se trabajará mediante proyectos generales y particulares en un período de 6 años, segmentado en 2 planes trianuales.</p>

	<p>6. Seguimiento semestral a Planeación Operativa. Metodología institucional para el seguimiento semestral del plan operativo trianual conformado por proyectos particulares y actividades estratégicas plasmados para desarrollarse a corto y mediano plazo; en cada uno de ellos se motiva la mejora continua de la Universidad impulsando el logro de las metas y objetivos.</p>
	<p>7. Tablero de control anual para evaluar el cumplimiento de la misión y la eficiencia de los programas institucionales. Reporte de seguimiento en el que la Universidad de manera semestral o anual da seguimiento a los indicadores de gestión relacionadas con: el cumplimiento de la misión y la eficiencia de los programas institucionales de acuerdo a las metas establecidas en cada una de las unidades operativas.</p>
	<p>8. Comité de Normativa. Órgano colegiado responsable de proponer y proyectar los reglamentos y lineamientos, así como su revisión, propuesta de modificación, adecuación y/o actualización para ser aprobados por el Consejo Universitario previo a su publicación e inicio de vigencia. El Comité de Normativa estará presidido por el Auxiliar jurídico designado por Rectoría.</p>
	<p>9. Comité de Investigación. Órgano colegiado responsable de conocer, valorar y autorizar las líneas y proyectos de investigación que sean propuestos por la comunidad y deban ser apoyados por la Universidad, para ello podrá emitir las convocatorias correspondientes. El titular de la Coordinación de Investigación presidirá el Comité de Investigación.</p>
	<p>11. Evaluación y resultados NOM 035 / Clima organizacional. Proceso de evaluación del entorno organizacional en apego a la normativa oficial mexicana que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como para promover un entorno organizacional favorable. Su objetivo principal es proteger la salud mental y física de los trabajadores, evitando efectos negativos como el estrés laboral, la ansiedad y la depresión.</p>
	<p>12. Auditorías externas (financiera). Proceso sistemático de evaluación y verificación de la información financiera de la Universidad la cual es realizada por un despacho contable externo para garantizar la precisión y confiabilidad; de esta manera se asegura la transparencia de que los estados financieros reflejar fielmente la realidad económica.</p>

	<p>13. Dictamen de protección civil. Informe técnico que evalúa la seguridad del inmueble e instalaciones escolares frente a riesgos y vulnerabilidades, determinando si cumple con las normas y medidas de seguridad establecidas; permite identificar y reconocer los riesgos del centro educativo y plantear estrategias encaminadas a desarrollar acciones de reducción de vulnerabilidades y preparación para la respuesta frente a situaciones de emergencias o desastre.</p>
	<p>14. Comité de transformación digital. Órgano colegiado que tendrá la responsabilidad de: Proponer, planear, monitorear, evaluar y priorizar proyectos particulares que impulsen la transformación digital; Integrar perspectivas, ideas y necesidades de toda la comunidad, que puedan aterrizar en proyectos o estrategias de transformación digital; Alinear las iniciativas y proyectos a la planeación estratégica institucional; Minimizar los riesgos de inversión en tecnología; Hacer recomendaciones enfocadas a presupuesto para los proyectos e iniciativas de transformación digital.</p>
	<p>15. Comité de Cuidado Ambiental / Integridad Ambiental. Órgano colegiado responsable de atender y procurar un desarrollo sostenible, así como del cuidado del medio ambiente e implementar las estrategias que permitan incidir en la mejora del entorno de la Universidad. El Comité de Integridad Ambiental estará presidido por el titular de la Dirección de Formación Integral y Bienestar Universitario.</p>
	<p>16. Comité de Salud Integral Comunitaria. Órgano colegiado de carácter consultivo y de seguimiento a las acciones implementadas para la promoción de la salud por parte de las diferentes instancias académicas y operativas de la Universidad. El Comité de Salud estará presidido por el titular de la Dirección de la Escuela de Ciencias de la Salud.</p>

	<p>17. Comité de Planeación. Organismo colegiado y temporal que tiene la finalidad de revisar, analizar y reflexionar sobre cada una de las etapas del desarrollo de la Planeación Estratégica para validar las propuestas que se realizan en las plenarios. Este mecanismo asegura que exista una alineación desde el modelo educativo, la filosofía institucional, las líneas y objetivos estratégicos que finalmente son la base para los 2 planes operativos trianuales los cuales a su vez deben responder a las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejora de cada una de las áreas.</p>
	<p>18. Comité de Integridad Universitaria. Órgano colegiado responsable de promover y vigilar la integridad de la comunidad universitaria a partir de un sistema de valores, normas y conductas asumidas conscientemente en el plano individual y comunitario que orientan y favorecen el bien común, así como el cumplimiento de la filosofía y la misión. Además, este órgano es quien diseña, propone, implementa y evalúa los programas y proyectos orientados al fortalecimiento de los valores universales en el ámbito de la universidad</p>
	<p>19. Unidad de Género. Instancia encargada de articular y desarrollar acciones preventivas y formativas en el ámbito de la igualdad de género en la vida universitaria, desde la perspectiva humanista propia de La Salle, estableciendo mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar todo acto de discriminación y/o de violencia de género que afecte a cualquier persona perteneciente a la comunidad de la Universidad La Salle Oaxaca A.C. Protocolo y micrositio</p>
	<p>20. Actualización de procesos institucionales. Proceso de actualización formal y permanente de información para consulta del personal administrativo, docente y usuarios; que permite conocer la sucesión cronológica de actividades realizadas en las unidades operativas, tareas del personal, determinación de tiempos y labores de control interno para la mejora continua.</p>

Gestión Académica	<p>21. Indicadores Académicos Institucionales. Sistema de medición institucional que permite conocer y analizar los indicadores académicos y que inciden sobre la toma de decisiones respecto a la trayectoria estudiantil, desde el proceso de admisión, la permanencia, el egreso y el impacto de los egresados en cada programa educativo.</p>
	<p>22. Evaluación de integridad académica. Institucionalmente se establecieron 3 primeros momentos: diagnóstico, plan de mejora continua y evaluación. Este proceso de evaluación tiene el compromiso sistemático con la promoción de una cultura de honestidad y ética en todas las actividades académicas y administrativas de las instituciones educativas.</p>
	<p>23. Comités de otorgamiento de emblemas y distintivos. Instancia encargada de expedir cada una de las convocatorias correspondientes para el Otorgamiento de los Emblemas y Distintivos Institucionales; recibe y revisa expedientes de las candidaturas a los Emblemas y Distintivos Institucionales.</p>
	<p>24. Asamblea de estudiantes. Organismo de representación de la comunidad estudiantil de los distintos niveles educativos de la Universidad La Salle Oaxaca A.C., que se caracterizará por ser un organismo propositivo de acción y participación en torno de la integración y unión Universitaria. Tendrá como objetivo promover la fe, la fraternidad, el servicio y los valores humanos entre sus representados; cuyos miembros integrantes serán ejemplo en la observancia de la misión e ideario de esta Institución; debiendo promover la excelencia educativa y el crecimiento cultural.</p>

Extensión Universitaria	25. Comité Fiesta de las Culturas. Cuerpo colegiado e interdisciplinario encargado de planear, organizar, desarrollar y evaluar la Fiesta de las Culturas el cual es un evento anual cuyo objetivo primordial es impulsar el desarrollo académico y cultural a través de diversos espacios de reflexión sobre el contexto intercultural, a través del rescate de los valores comunitarios, sociales y lingüísticos de Oaxaca.
	26. Programa de empleadores. Sistema que tiene la finalidad de evaluar el perfil de egreso sintético de los egresados de los diversos programas académicos de licenciatura a partir de entrevistas con empleadores. Este mecanismo permite conocer cuáles son las habilidades y conocimientos que son una fortaleza dentro de la formación profesional de los egresados de la Universidad La Salle Oaxaca y así mismo permite identificar cuáles son las áreas de oportunidad las cuales se retoman para la actualización de los programas académicos.
	27. Programa de seguimiento de egresados. Es un proceso que permite obtener información sobre la empleabilidad y desempeño de los egresados en el ámbito laboral, lo cual además otorga información para evaluar la pertinencia de los planes de estudio y mejorar la calidad de la educación superior.
	28. Vinculación con instituciones. Es un mecanismo en el cual se establecen estrategias de alianza interinstitucionales con el objetivo de consolidar los diversos procesos académicos y de extensión universitaria.

La Universidad se encuentra comprometida con mantener sistemas de evaluación que le permita impactar en el mejoramiento continuo en toda la gestión que realiza. Es por eso que cada uno de los procesos, sistemas u organismos de gestión deben contemplar el establecimiento de objetivos y metas alcanzables y dar un seguimiento puntual para focalizar los esfuerzos necesarios que lleven a cumplimiento de la misión.

Se debe atender al entorno dinámico y, por lo tanto, contar con sistemas flexibles que permitan adecuarse a las necesidades de la comunidad universitaria, así como a las necesidades estatales y nacionales, esto permitirá dar una respuesta oportuna para cumplir con una educación de calidad. El seguimiento que se otorgue a los programas, sistemas o procesos mayoritariamente es a través de mecanismos de evaluación interna, tal cual como se muestra en la Tabla 1.2.

Tabla 1.2. Identificación de mecanismos de evaluación y mejora continua en el ámbito institucional.

Agente Evaluador	No.	Porcentaje
Interno	21	77.80%
Externo	4	14.80%
Mixto	3	11.10%

En el análisis de los 28 mecanismos identificados en el ámbito institucional, se encontró que las evaluaciones con agentes internos corresponden al 77.8%, el de agentes externos es del 14.8% y finalmente el de agentes mixtos es de sólo el 11.1%. La decisión del agente evaluador de cada uno de estos mecanismos responde a las necesidades propias del proceso, ya que la Universidad está comprometida a obtener la información de manera objetiva, clara, rigurosa y fundamentada para que ésta sea oportuna para la toma de decisiones.

En cuanto a la incorporación de los criterios transversales del SEAES, se realizaron diversos ejercicios de diálogo y reflexión en los cuales a través de la participación de los integrantes del Comité SEAES se logró validar el impacto que cada uno de los mecanismos de evaluación y mejora continua tenía en ellos, dicha información se encuentra en la Tabla 1.3. Al ser mecanismos que mayormente tienen la finalidad de impactar en los ejes transversales de la Universidad no llama la atención que la excelencia, la responsabilidad social y la vanguardia sean los que tienen un mayor impacto.

Tabla 1.3 Identificación de los mecanismos en relación a los criterios transversales en el ámbito institucional.

Num.	Agrupación de Mecanismos	Nombre del Mecanismo	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad social y de género	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
1	Gestión Institucional	Acreditación Institucional FIMPES (Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior)	1	1	0	0	1	0	0
2		Comité de Planeación para el Desarrollo del Autoestudio para la Reacreditación FIMPES	1	1	0	0	1	1	0
3		Informe de Rectoría trianual	1	1	0	0	1	1	0
4		Reuniones bimensuales del Consejo de Gobierno	1	1	1	1	1	1	1
5		Proceso para el desarrollo de la Planeación Estratégica a 6 años	1	1	1	1	1	1	1
6		Seguimiento semestral a Planeación Operativa	1	1	1	1	1	1	1

7		Tablero de control anual para evaluar el cumplimiento de la misión y la eficiencia de los programas institucionales	1	1	1	1	1	0	1
8		Comité de Normativa	0	1	1	1	1	0	0
9		Comité de Investigación	1	1	0	1	1	0	0
10		Procesos de Evaluación Institucional	1	1	1	1	1	1	0
11		Evaluación y resultados NOM 035 / Clima organizacional	1	1	0	1	1	0	0
12		Auditorías externas (financiera)	0	1	0	0	1	0	0
13		Dictamen de protección civil	0	1	0	0	1	0	0
14		Comité de transformación digital	1	1	0	0	1	0	0
15		Comité de Cuidado Ambiental / Integridad Ambiental	0	0	1	1	1	0	1
16		Comité de Salud Integral Comunitaria	0	0	1	1	1	1	0
17		Comité de Planeación	1	1	0	0	1	1	0
18		Comité de Integridad Universitaria	1	1	1	1	1	1	1
19		Unidad de Género	1	1	1	1	1	1	1
20		Actualización de procesos institucionales	1	1	1	1	1	0	1
21	Gestión Académica	Indicadores Académicos Institucionales	1	1	0	0	0	0	0

22	Extensión Universitaria	Evaluación de integridad académica	1	1	1	1	1	1	1
23		Comités de otorgamiento de emblemas y distintivos	1	1	1	1	1	1	1
24		Asamblea de estudiantes	0	1	1	1	0	0	0
25		Comité Fiesta de las Culturas	1	1	0	0	1	0	0
26		Programa de empleadores	1	1	1	1	1	1	1
27		Programa de seguimiento de egresados	1	1	0	0	0	0	0
28		Vinculación con instituciones	1	1	1	1	1	1	1

La alineación e impacto que tiene cada uno de los mecanismos identificados para el ámbito institucional, se muestra en la Tabla 1.4.

Tabla 1.4. Resumen sobre el impacto de los mecanismos de evaluación y mejora continua en los criterios transversales del SEAES.

Ámbito	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad social y de género	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Institucional	22 78.6%	26 92.9%	16 57.1%	18 64.3%	25 89.3%	14 50.0%	12 43.9%

Se identificó también que los criterios con menos presencia en los mecanismos de evaluación y mejora continua de este ámbito son Interculturalidad con solo un 42.9% e Innovación Social con un 50%. Lo anterior permitió reflexionar a los integrantes del Comité SEAES primeramente sobre la falta de comprensión en algunos momentos sobre los criterios lo cual no permite, por lo tanto, identificarlos plenamente en los mecanismos.

Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua

Los mecanismos de evaluación y mejora continua identificados a nivel institucional permiten llevar a cabo el seguimiento sobre los programas, políticas, sistemas y proyectos propios de la Universidad, así como evaluar si las metas, los estándares definidos y los objetivos se están cumpliendo. El seguimiento puntual y oportuno permite revisar si durante el proceso se debe realizar algún tipo de modificación, la cual solo debe hacerse con la finalidad de responder a las necesidades de la Comunidad de manera pertinente y debido a la dinámica del entorno cambiante. En cuanto a la reflexión realizada en el Comité SEAES dentro de las plenarios, los resultados globales que se obtuvieron para los 28 mecanismos institucionales fue:

Tabla 1.5 Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito institucional

Ámbito Institucional	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
	1 = Operativa 3 = Administrativa 4 = Sistematización estratégica	1 = Aislado 2 = Coordinado 3 = Interdependiente	1 = Información 2 = Consulta 3 = Concentración 4 = Colaboración o co-decisión 5 = Agenciado o co-gestión	Diagnóstico / Procesos	Formativo / Acciones de mejora	Sumativo / Valoración de resultados y/o impactos
Promedio	3.03	2.04	2.79	11	8	9

Una de las reflexiones que se realizaron en las reuniones plenarios del Comité SEAES fue el hecho de que no necesariamente entre más calificación se obtuviera en cada uno de los mecanismos era mejor, ya que cada uno de ellos tiene diversas necesidades y por su naturaleza y propósito era indispensable realizar un análisis de qué nivel de sistematicidad, integralidad, participación y/o intención evaluativa debía ser el estándar.

Se identificó que el promedio de la **sistematización es del nivel administrativo**, esto quiere decir que mayormente existen instrumentos claramente definidos para su operación y evaluación, así mismo, claridad en la periodicidad de su ejecución, así como en el análisis de la información, aunque no siempre se toman decisiones que impacten a la Universidad.

Entre los mecanismos que se consideran como estratégicos y que además después del análisis podemos posicionar como fortalezas, son todos aquellos que corres-

ponden a la gestión institucional como lo son: proceso de acreditación FIMPES, el proceso para el desarrollo de la Planeación Estratégica, el seguimiento del Plan Operativo así como los comités institucionales que apoyan en el diseño y operación de estos mismos, al igual que mecanismos como el Tablero de Control, los Indicadores Académicos y la Actualización de los Procesos Institucionales ya que impactan a la sistematización que tiene la Universidad.

Por el contrario, mecanismos que tienen área de oportunidad son algunos comités como el de Investigación, de Fiesta de las Culturas, de Transformación Digital, de Integridad Universitaria, de Salud Integral Comunitaria y el Comité de Cuidado Ambiental.

Respecto a la **integralidad**, se identificaron 9 mecanismos interdependientes, los cuales comparten funciones, procesos y responsabilidades, tal es el caso de la Acreditación Institucional de FIMPES, así como el Comité de Normativa, el Comité para el Otorgamiento de Emblemas y el Programa de Seguimiento de Empleadores, además de los ya mencionados anteriormente que tienen que ver con el desarrollo y seguimiento de la Planeación Estratégica y el Seguimiento de la Planeación Operativa con sus respectivos comités. Sin embargo, mayormente los mecanismos se encuentran en un nivel 1 o 2 por lo cual se tiene en promedio un **nivel coordinado**.

La **participación** que se tiene en los 28 mecanismos de evaluación y mejora continua en promedio es de 2.79, es decir que se encuentra en un nivel de concentración. Se encontró que nueve de los mecanismos tuvieron un nivel de participación de información, para lo cual se hizo una reflexión dado que en algunos de ellos sí es necesario que su nivel sea al menos de consulta o de concentración.

Cuatro de los procesos tuvieron un nivel de consulta, siendo congruentes con el propósito de obtener información de los usuarios. Cinco de los mecanismos tienen el nivel de concentración, es decir que se trabaja con ellos a partir de las necesidades de los usuarios. En cuanto al nivel de participación de colaboración y cogestión, donde se desarrollan proyectos en conjunto, se contabilizaron un total de diez mecanismos, en los cuales se asumen y comparten responsabilidades.

Así mismo se identifica que en cuanto a la intención evaluativa existe un equilibrio respecto al número de mecanismos que son de diagnóstico, formativo y/o de valoración de impacto. Se valoró cada uno de ellos y son congruentes respecto a las necesidades del proceso y, por lo tanto, se puede validar que los nueve mecanismos que tienen el último nivel son aquellos de índole estratégico y que ya fueron mencionados como los que tienen el más alto nivel de sistematicidad, integralidad y participación los cuales son:

- Acreditación Institucional de FIMPES
- Informe trianual de Rectoría
- Proceso para el desarrollo de la planeación estratégica
- Seguimiento de la planeación operativa
- Auditorías externas (financieras)

- Comité de Planeación
- Comité de Planeación para el Desarrollo del Autoestudio
- Programa de Empleadores
- Vinculación Institucional

De manera integral, los mecanismos en el ámbito institucional permiten sumar esfuerzos para el logro de la misión y se complementan. Existen algunos mecanismos en los cuales únicamente las autoridades institucionales obtienen información y toman decisiones en consecuencia, entre ellos se encuentran las Auditorías Externas que son de índole económico. En este ámbito claramente se puede observar que se toman decisiones estratégicas, cuyas evaluaciones externas definen el funcionamiento del mecanismo para la mejora continua. En el caso concreto el desarrollo de la Planeación Estratégica que se lleva a cabo de manera participativa y en comunicad, donde se desarrolla un diagnóstico que permite comprender las fortalezas, oportunidades, desafíos y amenazas del entorno, se consideran además una serie de factores académicos fundamentales, así como información cualitativa y cuantitativa interna de la Universidad para definir el rumbo y las estrategias institucionales a realizar. Otro de los mecanismos estratégicos es la Acreditación Institucional de FIMPES, de la cual se derivan proyectos de impacto para toda la Comunidad.

En este ámbito se propicia el observar a la Universidad como un ente sistémico, con una visión estratégica y sobre todo que promueve el trabajo en equipo para continuar colaborando con el compromiso educativo lasallista y de calidad.

La forma de colaborar en este ámbito está sistematizada, es de gran colaboración y se encuentra con la documentación necesaria como los son manuales, normativa, programas que alinean los esfuerzos institucionales. La información generada alimenta los sistemas y existen roles específicos para la información, consulta o la colaboración para la definición de los procesos de mejora.

Actualmente a través del Comité de Transformación Digital se están realizando diversos esfuerzos que permitirán contar con mayor cantidad de información en tiempo real sobre el proceso académico de los estudiantes, lo cual es uno de los grandes retos vigentes que se tienen sobre la gestión escolar.

Estos resultados permiten, 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 para los próximos años.

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

Después de la revisión y el análisis de la información sobre la funcionalidad de los 28 mecanismos de evaluación y mejora continua, así como de los 3 indicadores del ámbito institucional se llegó a la realización de una reflexión profunda y significativa que permite el cuestionamiento sobre la naturaleza y el seguimiento que se otorga a diversos organismos. Así mismo la Universidad identifica como una gran oportunidad de mejora el poder definir y ampliar el conocimiento de toda la Comunidad sobre el uso cotidiano de los 7 criterios transversales que deben impactar estratégicamente en la formación de toda la Comunidad Universitaria.

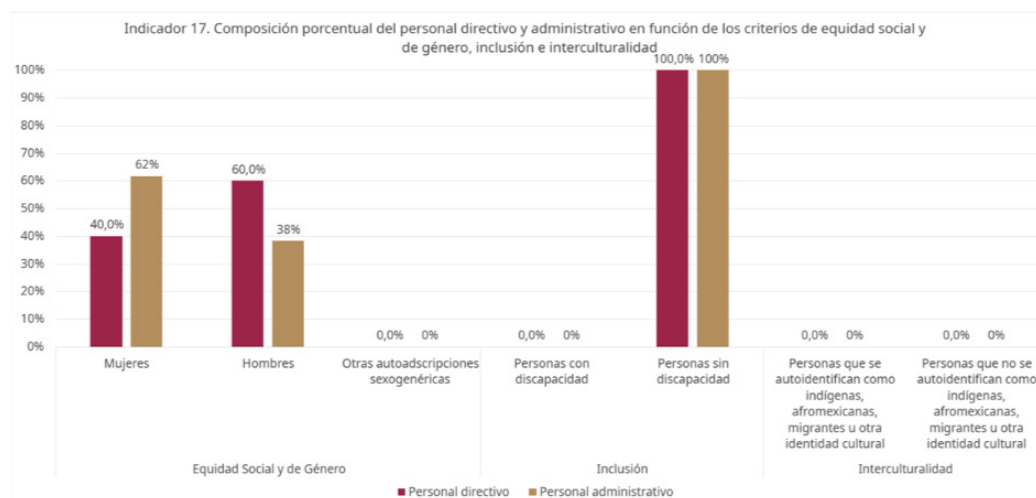
Se muestran a continuación los resultados obtenidos en los indicadores 17, 18, 19 y 20 los cuales corresponden al ámbito institucional.

Respecto al indicador 17, es notable que la equidad de género, la inclusión y el respeto a la dignidad humana son ejes presentes en el Modelo Educativo de la Universidad La Salle Oaxaca, y por tal motivo la institución cuenta con la Unidad de Género que es, además, la instancia que difunde, promueve y actúa en consecuencia a través de 2 mecanismos, los cuales son:

- Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Violencia en Razón de Género
- Declaración Lasallista por la Dignidad y Eliminación de las Violencias.

Sin embargo, actualmente no se cuenta con ningún instrumento que permita identificar a las personas con otra autoadscripción sexogenérica, ni tampoco a las personas que se autoadscriben con otra identidad cultural. El número de colaboradores con discapacidad para el ciclo escolar 2024-2025 fue de cero. Todo lo anterior se encuentra representado en la gráfica correspondiente a la Figura 1.2.

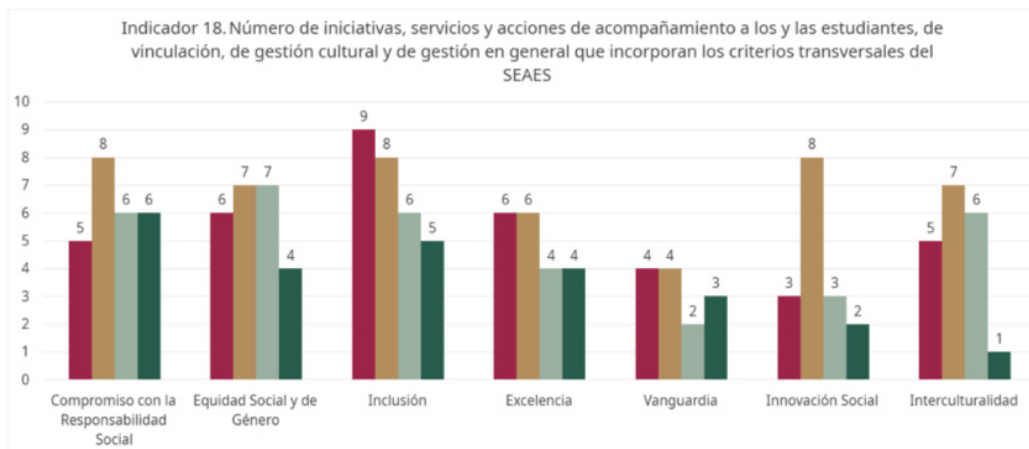
Figura 1.2. Indicador 17



Como se puede observar en el indicador 18, se cuenta con 33 iniciativas a nivel institucional que incorporan los criterios transversales del SEAES. Es importante tomar en cuenta que estas 33 iniciativas se consideraron a partir del Tablero de Control Institucional, en el cual se asegura el cumplimiento de la misión de la Universidad La Salle Oaxaca.

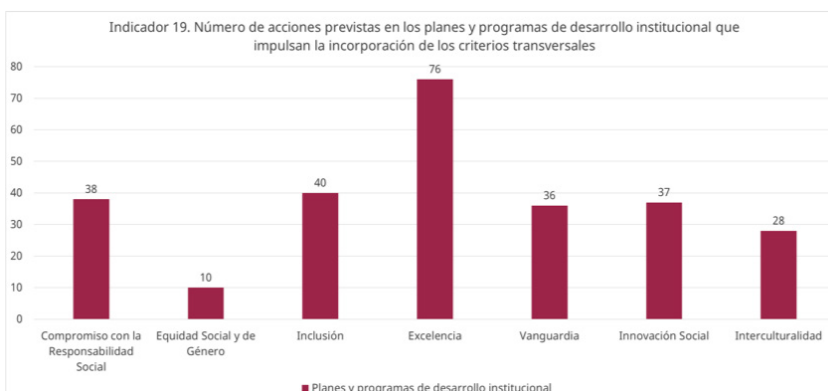
De acuerdo con lo que se puede observar en la Figura 1.3, de las 33 iniciativas consideradas se encontró que 9 son de acompañamiento, 8 son de vinculación con la comunidad, 7 son de gestión cultural y 9 son de gestión institucional. Vale la pena resaltar que los 2 criterios que tienen mayor impacto son el de inclusión y compromiso con la responsabilidad social.

Figura 1.3. Indicador 18



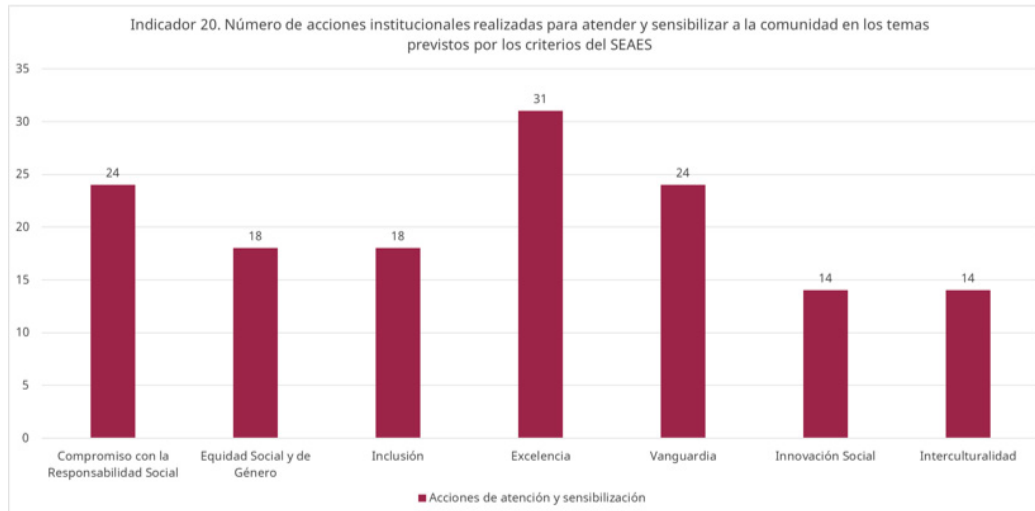
La Universidad La Salle Oaxaca, a través del Plan Operativo vigente 2023-2026, establece 106 proyectos particulares derivados de la Planeación Estratégica 2023-2029. Esta información se retomó para sustentar el indicador 19 que se presenta en la Figura 1.4. Se observa que mayormente las iniciativas impactan al criterio de excelencia dado que más del 50% de los proyectos dirigen los esfuerzos hacia este criterio, impactando a la Línea Estratégica Educación de Calidad.

Figura 1.4. 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 32, distribuidas de la siguiente manera como se observa en la Figura 1.5

Figura 1.5. Indicador 20



Después de analizar y reflexionar sobre los resultados de los 28 mecanismos de evaluación y mejora continua, así como de los resultados obtenidos de los 4 indicadores del ámbito institucional se llegó a la conclusión de realizar las siguientes acciones que atiendan las áreas de oportunidad identificadas:

- Realizar un análisis institucional sobre la funcionalidad de los mecanismos de evaluación y mejora continua, con la finalidad de clarificar el nivel que se desea cumplir de cada uno de ellos sobre sistematicidad, integralidad, participación e intención. Esto permitirá realizar una resignificación de dichos mecanismos y fortalecerlos para cumplir con sus propósitos en los próximos 3 años.
- Establecer instrumentos disociados para la recuperación de información sobre el indicador 18 para conocer la autoadscripción sexogenérica e identidad cultural de los colaboradores. Es importante tomar en cuenta los criterios que plantea la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, la cual se comparte a continuación:
- Actualmente, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP) tiene como principios: la licitud, el consentimiento, la información, la calidad, la finalidad, la lealtad, la proporcionalidad y la responsabilidad. Al tratarse de datos personales sensibles, en este caso la Universidad, debe obtener el consentimiento expreso y por escrito del titular para su tratamiento; sin embargo, la misma ley expresa que “No podrán crearse bases de datos que contengan datos personales sensibles, sin que se justifique la creación

- de las mismas para finalidades legítimas, concretas y acordes con las actividades o fines explícitos que persigue el sujeto regulado” (Art. 8).
- En cumplimiento con los principios de finalidad y proporcionalidad, lo que interesa es identificar las características de la composición poblacional en cuanto a la autoadscripción sexogenérica, cultural y condición de discapacidad sin relacionar esta información con datos personales como el nombre. Para ello, se propone el diseño y aplicación de un instrumento que garantice que no habrá forma de identificar a quien la contesta, ni pedir datos que puedan llevar a la identificación de la persona.
 - Formar a la Comunidad sobre los 7 criterios transversales a través del proceso de desarrollo de la nueva planeación operativa 2026-2029, con la finalidad de lograr la comprensión de estos, así como la importancia y trascendencia como parte de la misión institucional.
 - Diseñar instrumentos que permitan identificar, registrar y sistematizar la información respecto a los 7 criterios transversales a partir del impacto de cada una de las iniciativas y proyectos particulares.

ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ESTUDIANTE

Aspiraciones

Para cumplir con el propósito formativo del estudiante lasallista, se consideraron los perfiles de egreso disciplinares o específicos de los programas académicos, que permiten definir los resultados de aprendizaje y logros alcanzados en las 20 licenciaturas y diez posgrados, tomando como referencia de cada perfil de egreso sus componentes: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que permean las categorías de desarrollo armónico y compromiso solidario, educación de calidad y evaluación integral. Así mismo, se consideró el análisis de las actividades académicas que se plantean en cada programa de estudio (asignatura) y aquellas que se integran de manera extracurricular.

Como parte de estas aspiraciones, las líneas y objetivos del Plan Estratégico 2023-2029, así como del Plan Operativo 2023-2026, parten de la premisa de valores institucionales que incluyen la Fe, la Fraternidad, el Servicio, el Compromiso, la Justicia y el Respeto, al igual que seis líneas estratégicas:

1. Educación de calidad
2. Desarrollo organizacional
3. Vinculación y extensión universitaria
4. Ciudadanía global
5. Investigación
6. Desarrollo sostenible

En estas líneas se inscriben los mecanismos que permiten articular el **Modelo Educativo** de toda la Universidad, en cuyo carácter transversal a todas las áreas permite ofrecer una educación centrada en los valores institucionales que responden de manera concreta a nuestra inspiración en el humanismo cristiano y los valores lasallistas. Mediante el uso eficiente de la tecnología, la promoción de nuevas tecnologías, el reconocimiento de la diversidad y la vinculación para la transformación social, la Universidad La Salle ofrece una educación de calidad que permite a los estudiantes lasallistas generar estrategias de intervención al interior y exterior de la universidad como fruto de la actualización constante de los planes y programas.

Finalmente, como una comunidad responsable y coherente con sus valores, la institución prioriza la evaluación integral en el marco del servicio social, prácticas profesionales y evaluaciones de desempeños que refuerzan y garantizan el proceso de formación propuesto desde el perfil profesional.

Contexto

La Universidad La Salle Oaxaca, fiel a su Misión Educativa Lasallista, promueve una Formación Integral, fundamento articulador de su **Modelo Educativo**, con el cual, responde a las necesidades de los estudiantes, a sus expectativas del futuro, a su crecimiento integral y a su propia inserción en la sociedad.

Por **Formación Integral**, se entiende el apoyo que, a través de la totalidad de su currículo, normatividad, organización y operación, se da a la realización plena de cada una de las personas, mediante el desarrollo armónico de todas sus dimensiones: físicas, mental, social, solidaria, intelectual, artística y espiritual.

El Modelo Educativo de la Universidad, en su **Dimensión Pedagógica**, agrupa tres actores, la comunidad educativa, el estudiante y el maestro lasallista. El estudiante lasallista, protagonista en su proceso formativo y en la búsqueda de su identidad, es el centro de la razón de ser de la Universidad, a él, se le ofrecen los elementos necesarios para su formación integral a la luz de la inspiración cristiana y lasallista.

En su misión y visión, la Universidad La Salle Oaxaca, delinea los rasgos generales para la formación profesional de los estudiantes. En la misión, se posiciona la formación de la persona en su desarrollo armónico y compromiso solidario, para coadyuvar a la **construcción de una sociedad más justa, digna e incluyente**. Y gracias a su visión, ofrece una educación de calidad, formando en el pensamiento crítico, la investigación, el aprendizaje interdisciplinario y la ciudadanía global para contribuir, de manera regional, al desarrollo sostenible.

Mecanismos de evaluación y mejora continua

A continuación, se describen los catorce mecanismos de evaluación que abonan al cumplimiento del perfil de egreso de los programas educativos, agrupados en el siguiente orden por categoría:

- Desarrollo Armónico y Compromiso Solidario.
- Educación de Calidad.
- Evaluación Integral.

Tabla 2.1. Agrupación de los mecanismos de evaluación y mejora continua del Ámbito de Formación Profesional del Estudiante

Agrupación de mecanismos	Nombre y descripción del mecanismo
<p>Desarrollo armónico y compromiso solidario</p>	<p>1. Programas de Formación Humana: Son asignaturas medulares en el eje formativo del mapa curricular de cada licenciatura, en ellas, mediante la reflexión sistemática, se accede a una visión del ser humano, de la creación y de la Trascendencia acorde al carisma y espiritualidad fundacional. Estas asignaturas ayudan a formar humanos profesionales que, mediante el desempeño ético de su profesión, y en los contextos de todas sus relaciones, promuevan la responsabilidad social, la justicia, la paz, la solidaridad, la vida, el cuidado de la creación y la superación de aquellos desafíos que impiden alcanzar la plenitud como personas individuales y como sociedad.</p> <p>2. Programa de Tutorías (académicas, personal, profesional): Programa dirigido a estudiantes de licenciatura y posgrado, que refiere a un esquema de acompañamiento a través de un docente-tutor que coadyuba a los procesos formativos del estudiante durante su tránsito en la universidad.</p> <p>3. Créditos de Formación Integral y Bienestar Universitario: Bloque de asignaturas impartidas en la Universidad La Salle Oaxaca, que desarrollan en los estudiantes los valores, actitudes y hábitos orientados a su formación armónica, compromiso solidario y al mejoramiento de la calidad de la persona, promoviendo la vivencia de actividades en las diferentes áreas de desarrollo personal. Las asignaturas son de tres tipos: deportivas, culturales y solidarias.</p>
<p>Educación de Calidad</p>	<p>4. Brigadas comunitarias de la Escuela de Ciencias de la Salud: Grupo de trabajo multidisciplinario compuesto por estudiantes de la Escuela de Ciencias de la Salud y coordinado por docentes de las asignaturas de corte social-comunitario de cada programa, que se desplaza a comunidades con acceso limitado a servicios sanitarios, con la finalidad de llevar servicios de salud integrales y preventivos a comunidades vulnerables. Permite a los estudiantes aplicar de manera práctica los conocimientos y habilidades adquiridos en sus respectivas disciplinas.</p>

	<p>5. Tequios académicos de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades: Son proyectos anuales generados por los programas de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, para la aplicación de conocimientos y habilidades enfocados a la solución de problemáticas sociales de grupos específicos que incluyan las etapas participativas de diagnóstico, planeación, desarrollo, aplicación y evaluación, centradas en la visión lasallista y con un enfoque comunitario.</p> <p>6. Feria del Joven Emprendedor de la Escuela de Ciencias Económico Administrativas: Evento académico enfocado en impulsar el desarrollo de proyectos emprendedores liderados por jóvenes estudiantes de la Universidad La Salle Oaxaca, proporcionando un espacio integral que fomente la exhibición, interacción, aprendizaje, reconocimiento y la interdisciplinariedad, con el fin de fortalecer el espíritu emprendedor y contribuir al crecimiento de la comunidad empresarial juvenil oaxaqueña.</p> <p>7. La Salle Tronix de la Escuela de Ingenierías y Arquitectura: Evento interinstitucional de competencia que tiene la finalidad de resolver una problemática a través del desarrollo de hardware y software que pone en práctica habilidades y conocimientos propios del perfil de los estudiantes de las licenciaturas en Ing. Software y Sistemas Computacionales e Ing. Mecatrónica.</p> <p>8. Jornadas académicas: Actividades que promueven la reflexión sobre temas emergentes y necesidades específicas, de interés acorde a la disciplina trabajados por los docentes y los estudiantes, las cuales se organizan de manera extracurricular cada semestre o año con el objetivo de mostrar a los estudiantes realidades de la disciplina que superan el aula de clase por medio de actividades teóricas o prácticas que fortalecen su aprendizaje.</p> <p>9. Opiniones Técnicas Académicas de Salud: Dictamen que evalúa la calidad y pertinencia de planes y programas de estudio de las áreas de la salud, por parte de la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos para la Salud (CIFRHS). Este documento analiza aspectos como la infraestructura, el personal docente y la congruencia con los criterios establecidos para asegurar la calidad de la formación. La obtención de este dictamen permite la operatividad del programa ante las autoridades educativas federales.</p>
	<p>10. Modificación de programas académicos: Es el proceso de análisis de información de los programas académicos que permite establecer mejoras para responder a las necesidades de la disciplina y del contexto. Incluye la evaluación curricular en la cual participan cuatro actores principales: estudiantes, egresados, empleadores y expertos.</p>

Evaluación Integral	11. Evaluación del desempeño del estudiante en práctica profesional: Actividad dentro del proceso académico que tiene el fin de evaluar algunos aspectos del perfil de egreso sintético del estudiante que haya desarrollado dentro de la práctica profesional, a través de un instrumento de medición que aplica el asesor de la organización que lo recibe.
	12. Evaluación del desempeño del estudiante en servicio social: Actividad dentro del proceso académico que tiene el fin de evaluar algunos aspectos del perfil de egreso sintético del estudiante que haya desarrollado dentro del servicio social, a través de un instrumento de medición que aplica el jefe de servicio social o supervisor de servicio de la organización que lo recibe.
	13. Exámenes prácticos profesionales: Última evaluación que realiza el pasante de la Lic. en Enfermería y la Lic. en Fisioterapia que ha concluido su servicio social, realizada ante un jurado asignado por la Universidad, cuyo propósito es evaluar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores lasallistas indispensables para el ejercicio de su profesión como Licenciado(a) en Enfermería y Fisioterapia. Su aprobación es requisito indispensable para acceder a cualquier modalidad de titulación que el estudiante elija.
	14. Presentación de proyectos integradores: Actividades académicas semestrales que buscan la integración de los conocimientos y habilidades para la realización de un proyecto transversal.

El análisis de estos mecanismos permite identificar que tanto las aspiraciones como el contexto de la Universidad La Salle Oaxaca están alineados con los mecanismos evaluativos del perfil de egreso que mayoritariamente son de carácter mixto como se muestra en la Tabla 2.2, esto al ser coincidentes con los rasgos pertenecientes a la misión y visión de la institución.

Tabla 2.2 Identificación de mecanismos de evaluación y mejora continua en el ámbito de formación profesional del Estudiante

Agrupación de mecanismos	Número de mecanismos	Internos	Externos	Mixtos
Desarrollo armónico y compromiso solidario	3	1	0	2
Educación de Calidad	7	0	3	4
Evaluación Integral	4	2	0	2
Total	14	3	3	8

De los 14 mecanismos identificados para la mejora continua, el 100% encuentran

relación y congruencia con el criterio de vanguardia. Asimismo, el 93% encuentran relación y congruencia con los criterios de excelencia, inclusión, equidad, responsabilidad social, innovación social e interculturalidad, como se muestra en la Tabla 2.3.

Tabla 2.3 Identificación de los mecanismos con relación a los criterios transversales en el ámbito de formación profesional del estudiante

Num.	Agrupación de mecanismos	Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación Social	Interculturalidad
1	Desarrollo armónico y compromiso solidario	Programas de Formación Humana	1	1	1	1	1	1	1
2		Programa de Tutorías (académicas, personal, profesional)	1	1	1	1	0	0	0
3		Créditos de Formación Integral y Bienestar Universitario	1	0	0	0	1	1	0

4	Educación de Calidad	Brigadas comunitarias de la Escuela de Ciencias de la Salud	1	1	1	1	1	1	1
5		Tequios académicos de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades	1	1	1	1	1	1	1
6		Feria del Joven Emprendedor de la Escuela de Ciencias Económico Administrativas	1	1	1	1	1	1	1
7		La SalleTronix de la Escuela de Ingenierías y Arquitectura	1	1	1	1	1	1	1
8		Jornadas académicas	1	1	1	1	1	1	1
9		Opiniones Técnicas Académicas de Salud	1	1	1	1	1	1	0
10		Modificación de programas académicos	1	1	1	1	1	1	1
11		Evaluación Integral	Evaluación del desempeño del estudiante en práctica profesional	1	1	1	1	1	1
12	Evaluación del desempeño del estudiante en servicio social		1	1	1	1	1	1	1
13	Exámenes prácticos profesionales		1	1	1	1	1	1	1
14	Presentación de proyectos integradores		1	1	1	1	1	1	1
Porcentaje			100%	93%	93%	93%	93%	93%	79%

Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua

Para la realización del análisis de los 14 mecanismos de evaluación correspondientes al ámbito, se determinó su nivel de sistematicidad, integralidad, participación e intención evaluativa que cada uno guarda en su misma operatividad; esta valoración fue hecha a través de un comité colegiado dando como resultado en síntesis la Tabla 2.4.

De cada rubro se obtiene el promedio resultado del análisis del total de mecanismos, en el caso solamente del énfasis o intención evaluativa, se enumera la cantidad de mecanismos que recaen en cada rubro.

Tabla 2.4 Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito de la Formación Profesional de los Estudiantes

Ámbito Formación Profesional de los Estudiantes	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
	1= Operativo 2= De conocimiento 3= Administrativo 4= Sistematización estratégica	1 = Aislado 2 = Coordinado 3=Interdependiente	1 = Información 2 = Consulta 3 = Concentración 4 = Colaboración o co-decisión 5 = Agenciado o co-gestión	Diagnóstico / Proceso	Formativo / Acciones de mejora	Sumativo / Valoración de resultados y/o impactos
Promedio	3.21	2.21	2.93	0	12	2

Ocho de los 14 mecanismos cuenta con una **sistematización** estratégica, los cuales pueden arrojar en cualquier momento información detallada, estructurada y clara para la toma de decisiones. En el caso de las “Brigadas Comunitarias de la Escuela de Ciencias de la Salud”, los “Tequios Académicos de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades”, las “Jornadas Académicas”, así como los “Créditos de Formación Integral y Bienestar Universitario”, se evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos en cuanto a su sistematización para que puedan arrojar información más completa que favorezca una mejor toma de decisiones.

En cuanto al nivel de **integralidad**, cinco de los 14 mecanismos son interdependientes, lo cual asegura un nivel de trabajo operativo acorde entre las áreas, compartiendo procesos funciones y responsabilidades. Por otro lado, siete mecanismos son coordinados, asignando funciones y procesos entre las áreas, pero sin dejar tan claras las responsabilidades. En el caso de los “Exámenes Prácticos Profesionales” y los “Créditos de Formación Integral y Bienestar Universitario” trabajan de forma aislada, por lo tanto, es evidente que se requiere poner atención en elevar la coordinación e integralidad a futuro de ambos mecanismos.

Referido al nivel de **participación**, los mecanismos están catalogados de acuerdo con la naturaleza de cada uno y a sus propias dinámicas, por lo tanto, se identifica que: dos son de información, cinco de consulta, dos de concentración, dos de colaboración y tres son agenciados.

Con respecto al **énfasis o intención evaluativa**, se contabilizan cero mecanismos a nivel diagnóstico, doce formativos y dos sumativos.

Todo lo anterior, implica tres aspectos importantes a considerar; el primero, que la información obtenida de los mecanismos de evaluación es robusta y adecuada, pero debe apuntar a una mayor sistematización para asegurar una toma de decisiones pertinentes; segundo, prestar especial atención a promover una mayor integralidad y transversalidad en los mecanismos, a fin de que dichos mecanismos sigan apuntando hacia la visión y misión de la universidad, lo que impactaría en delimitar el alcance y nivel de participación pues aunque cada mecanismo tiene su particular naturaleza, no implica que se vean como entes aislados. Finalmente, es necesario enfatizar el nivel diagnóstico, pues está intrínsecamente relacionado con la atención a las necesidades identificadas, lo que impactaría en una evaluación que apunte a la mejora continua.

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

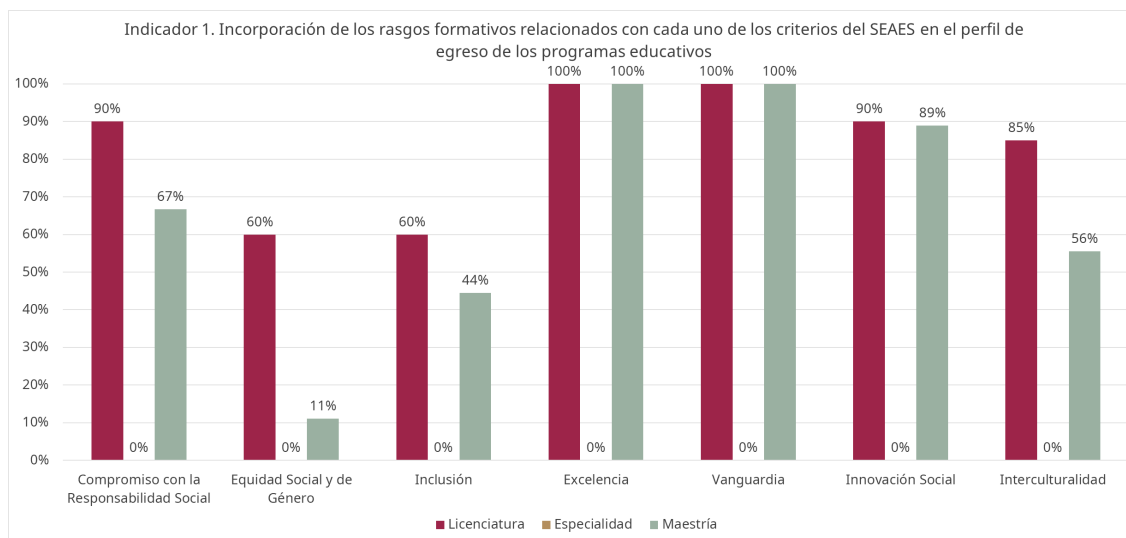
A través de la información que se compartió de cada Escuela por medio de entrevistas con las Coordinaciones Académicas de Licenciatura, así como el análisis de los rasgos formativos relacionados con cada uno de los criterios transversales del SEAES radicados en el perfil de egreso de los estudiantes de Licenciatura (ver Figura 2.1), se muestra al 100% la incorporación de la excelencia y vanguardia, el compromiso y responsabilidad social, así como la innovación social se encuentran incorporados al 90%, la interculturalidad en un 85%, mientras que la equidad social y de género y la inclusión se encuentran incorporados en un 60%.

En cuanto a los rasgos formativos relacionados con cada uno de los criterios transversales del SEAES radicados en el perfil de egreso de los estudiantes de **Maestría** (ver Figura 2.1), se muestra al 100% la incorporación de la excelencia y vanguardia, la innovación social se encuentra incorporada en un 89%, el compromiso con la

responsabilidad social en un 67%, la interculturalidad en un 56%, la inclusión en un 44%, mientras que la equidad social y de género se encuentra incorporada en un 11%.

Lo anterior, tanto en Licenciatura como en Maestría, refiere que los criterios con mayor porcentaje de incorporación de rasgos formativos al perfil de egreso son los de excelencia y vanguardia, así como la innovación social. En tanto, que interculturalidad y compromiso con la responsabilidad social es mayor en licenciatura que en maestría. Siendo los porcentajes más bajos en ambos niveles lo relacionado con equidad social y de género, así como inclusión. Los resultados implican que la naturaleza de los programas y sus perfiles de egreso no necesariamente impactan con los criterios, no solo por su falta de integración, sino precisamente por el tipo de actividades formativas que se priorizan, tal es el caso de los programas de licenciatura en donde se identificó que el aspecto de interculturalidad se retoma en las materias de formación humana; sin embargo para los programas de maestría no se integran debido a la duración de estos.

Figura 2.1 Incorporación de los rasgos formativos con los criterios del SEAES



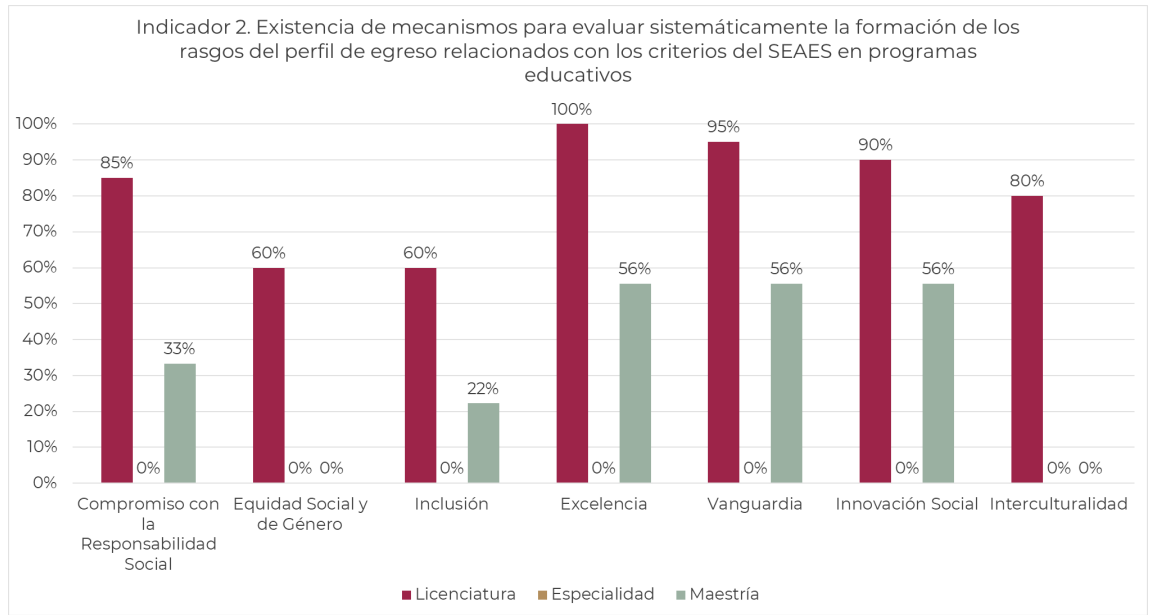
Con referencia a la existencia de mecanismos para evaluar sistemáticamente la formación de los rasgos del perfil de egreso relacionados con cada uno de los criterios transversales del SEAES en programas educativos de Licenciatura (ver Figura 2.2), se muestra al 100% la incorporación de la excelencia, la vanguardia se encuentra incorporada al 95%, la innovación social en un 90%, el compromiso con la responsabilidad social en un 85%, la interculturalidad en un 80%, mientras que la equidad social y de género y la inclusión se encuentran incorporados en un 60%.

En relación a la existencia de mecanismos para evaluar sistemáticamente la formación de los rasgos del perfil de egreso relacionados con cada uno de los criterios transversales del SEAES en programas educativos de Maestría (ver Figura 2.2),

se muestra al 56% la incorporación de la excelencia, la vanguardia y la innovación social; el compromiso con la responsabilidad social en un 33%, la inclusión en un 22%, mientras que la equidad social y de género y la interculturalidad se encuentran incorporados en un 0%.

En este sentido, en el nivel licenciatura, los criterios con mayores porcentajes se encuentran los de excelencia, vanguardia, innovación social, compromiso con la responsabilidad e interculturalidad. Los criterios por encima de la media son la equidad social y de género e inclusión. Mientras que, en maestría, los criterios de excelencia, vanguardia e innovación social son los más elevados, pero cercanos a la media. Los más bajos son compromiso con la responsabilidad social, inclusión y equidad social y de género, siendo interculturalidad el que no tiene porcentaje. Lo anterior, implica que se debe atender para integrar y desarrollar mecanismos de evaluación que garanticen el incremento en el porcentaje de los criterios con menores porcentajes, pero alineados a cómo se identifica el perfil de egreso.

Figura 2.2 Mecanismos para evaluar la formación de los rasgos del perfil de egreso relacionados con criterios del SEAES.

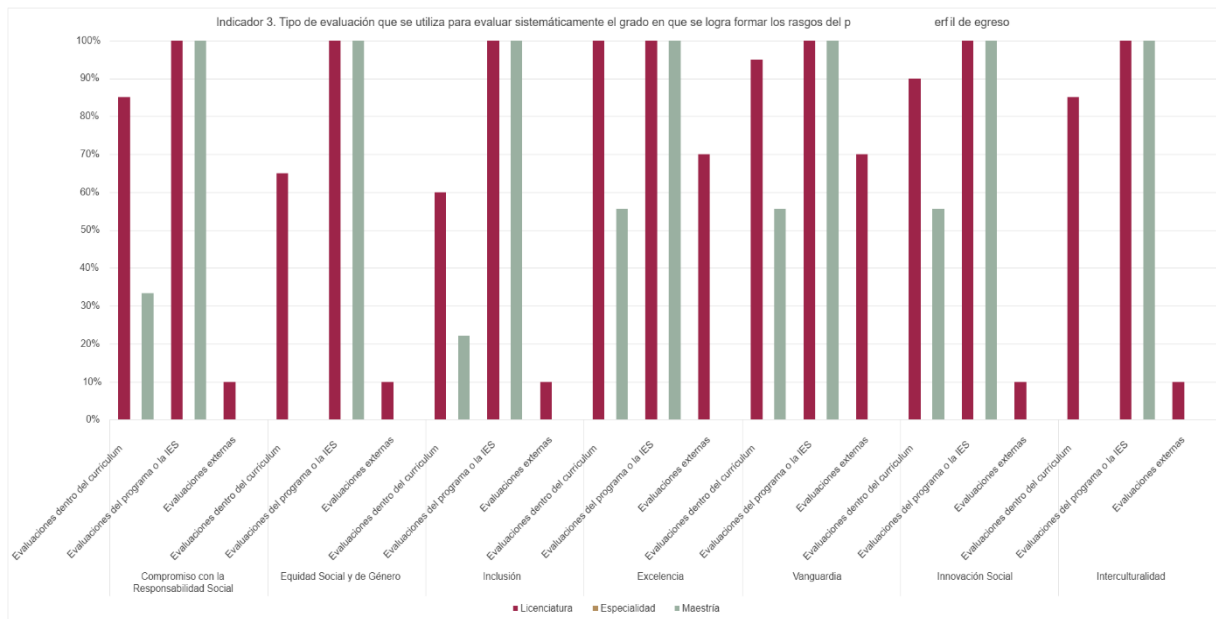


En relación con el tipo de mecanismos que se utilizan para evaluar sistemáticamente el grado en que se logra formar los rasgos del perfil de egreso en programas educativos de Licenciatura (ver Figura 2.3), se muestra que las evaluaciones tanto internas como las internas pero independientes del currículo involucran a la mayoría de los criterios transversales del SEAES, a su vez, las evaluaciones externas que en la mayoría de los programas educativos existen, están relacionadas con vanguardia y excelencia únicamente.

Respecto del tipo de mecanismos que se utiliza para evaluar sistemáticamente el grado en que se logra formar los rasgos del perfil de egreso en programas educativos

de Maestría (ver Figura 2.3), se muestra que las evaluaciones tanto internas como las externas, pero independientes del currículum involucran la mayoría de los criterios transversales del SEAES, a su vez, las evaluaciones externas para este grado son inexistentes.

Figura 2.3 Indicador 3



Respecto al indicador de Estudiantes egresados por programa educativo que demostraron haber adquirido la formación prevista en el perfil de egreso, relacionada con los criterios del SEAES, es importante mencionar que los resultados arrojados en el mecanismo interno, reflejan una amplia satisfacción por parte de los egresados, tanto en Licenciatura como en Maestría, reconociendo como una fortaleza en su profesionalización los conocimientos y valores adquiridos durante su paso por la Universidad La Salle Oaxaca.

Es importante mencionar que dicho mecanismo, que es de evaluación interna, pero independiente del currículum, constituido en la encuesta de salida de egresados realizada por el área de Extensión Universitaria, no tiene como objetivo inicial medir el logro del perfil profesional. Por ello, se deberá trabajar en la construcción de una metodología que permita sistematizar de manera objetiva los resultados para una medición pertinente.

Derivado del análisis tanto de la inclusión de los rasgos formativos en el perfil de egreso como del nivel de sistematización, integralidad, participación y énfasis de los mecanismos de evaluación se observan los siguientes rasgos situacionales alusivos al ámbito de la formación profesional:

La Universidad La Salle propone una misión y una visión acorde a la realidad y contexto oaxaqueño, aspirando a formar de manera integral a los estudiantes, priorizando la adición de rasgos formativos específicos del ramo disciplinar a cada programa de estudios, enseña en la cultura, deporte y solidaridad, y se incorpora como sello institucional la Formación Humana de manera transversal, fungiendo como asignatura medular de los mapas curriculares.

Después de analizar y reflexionar sobre los resultados de los 14 mecanismos de evaluación y mejora continua que corresponden al Ámbito Formación Profesional de los Estudiantes, se llegó a la conclusión de realizar las siguientes acciones que atiendan las áreas de oportunidad identificadas:

- Fortalecer los mecanismos de sistematización para el caso de las “Brigadas Comunitarias de la Escuela de Ciencias de la Salud”, los “Tequios Académicos de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades”, las “Jornadas Académicas”, así como los “Créditos de Formación Integral y Bienestar Universitario”, para que puedan arrojar información sobre la operación y necesidades que favorezcan una mejor toma de decisiones, es menester poder articular esfuerzos para que dichos mecanismos puedan elevar su nivel de sistematización estratégica.
- Socializar y promover la integración de los criterios transversales en los procesos de gestión educativa y de evaluación del perfil de egreso para posteriormente valorar el impacto en ellos en estos procesos.
- Integrar en el programa de evaluación de los aprendizajes, los criterios transversales del SEAES, con la finalidad de contar con los mecanismos necesarios para valorar el impacto en la formación del estudiante.

ÁMBITO PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA

Aspiraciones

La Universidad La Salle Oaxaca concibe al docente cómo un protagonista esencial en su comunidad académica, el ideario de la institución, en su Capítulo I, lo define como parte integral de una comunidad académica de profesores y alumnos dedicados a la búsqueda de la verdad y a la adquisición de competencias culturales y profesionales a través de la docencia, la investigación y el servicio a la sociedad local, regional y nacional.

Esta función sustantiva es reforzada en el Capítulo VII, donde se destaca la figura del docente como uno de los **pilares para el logro de la misión educativa**. Se le considera un profesional dotado de habilidades y eficacia, cuya labor va más allá de la instrucción; se le invita a ejercer la docencia como una vocación de educador, contribuyendo a las necesidades educativas y sirviendo como un ejemplo de vida.

El modelo educativo de la universidad amplía la definición del docente al establecerlo como un facilitador y mediador en el proceso educativo, una figura clave en los

procesos de docencia, investigación y tutoría. El docente de La Salle Oaxaca es partícipe del proceso formador que promueve el aprendizaje, la construcción de conocimiento y el desarrollo de competencias en un espacio de interacción. Sus funciones son orientar y fomentar la participación activa y crítica del estudiantado; su labor favorece la construcción de estructuras para el aprendizaje de nuevos contenidos. El personal docente de la Universidad La Salle Oaxaca se distingue por un conjunto de características que reflejan la visión integral de la institución. Son facilitadores del aprendizaje, mediadores de la cultura, y acompañantes en el proyecto académico de cada estudiante. Además, se les identifica como promotores de la actitud de investigación, testimonio de atención a la diversidad, y agentes autogestivos en su propio crecimiento humano y religioso.

Finalmente, el Reglamento General para Docentes, en su Capítulo II, especifica que el término “personal docente” abarca a colaboradores que no solo imparten clases, sino que también realizan gestión académica como: investigación, tutoría, actualización de programas académicos, participación en comités de titulación y otras actividades directamente relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes niveles y modalidades educativas que ofrece la universidad. Esta definición subraya la naturaleza versátil y completa del docente en la institución.

Contexto

En la institución existen áreas que planean, gestionan, ejecutan y promueven acciones y proyectos encaminados al fortalecimiento y desarrollo de capacidades y habilidades del personal docente para su participación eficiente en los procesos de aprendizaje.

Dentro de este marco, el Departamento de Orientación y Desarrollo Educativo (DODE) tiene como funciones principales la selección, capacitación, seguimiento y evaluación de los docentes. Estas funciones se dividen en dos jefaturas clave: Psicología y Pedagogía.

La Jefatura de Psicología, a través de su área de selección y reclutamiento, se encarga de elegir a los docentes según el perfil, las necesidades institucionales y la filosofía de la Universidad La Salle Oaxaca. Para la contratación formal, colabora con la jefatura de Recursos Humanos.

La Jefatura de Pedagogía está conformada por dos áreas:

- Orientación Educativa área que planea y gestiona la capacitación docente por medio del Programa de Fortalecimiento Docente (PFD), que forma parte del Modelo de Acompañamiento Comunitario (MAC).
- Evaluación Institucional para que se ocupa de organizar y aplicar los procesos de evaluación y retroalimentación docente, además de dar seguimiento al programa de observación de clase.

A pesar de que el DODE coordina estos procesos, no trabaja de forma autónoma, se articula y colabora estrechamente con las cuatro direcciones académicas de

las escuelas: Ciencias Sociales y Humanidades (ECSH), Ciencias de la Salud (ECS), Ingenierías y Arquitectura (EIA), y Ciencias Económico Administrativas (ECEA), así como con la Coordinación de Posgrado. Esta colaboración asegura que los procesos de selección, capacitación y evaluación se alineen con las necesidades específicas de cada área académica.

Mecanismos de evaluación y mejora continua

En este contexto, y con un enfoque en la mejora, se han revisado los mecanismos de evaluación y mejora continua de la profesionalización docente. Para este documento, se han identificado un total de 15, agrupados de la siguiente manera:

Tabla 3.1 Agrupación de los mecanismos de evaluación y mejora continua del Ámbito de Profesionalización de la Docencia

Agrupación de Mecanismos	Nombre y descripción de mecanismos
Ingreso	1. Reclutamiento y selección del personal docente. Proceso institucional en el cual se establecen los criterios generales para la requisición de personal docente; identifica, evalúa y elige a los candidatos idóneos en función del perfil del personal docente requerido por la Universidad La Salle Oaxaca.
Condiciones de trabajo	<p>2. Sindicato presidente “Adolfo López Mateos”. Es el único representante genuino del interés profesional dentro de la negociación, está obligado a tratar todos y cada uno de los conflictos que se susciten con motivo de la prestación de servicio de los trabajadores.</p> <p>3. Comité del bienestar laboral. Es el órgano facultado para tratar los conflictos de carácter individual, cesando en sus funciones cuando se encuentren presentes algunos de los funcionarios del comité ejecutivo del sindicato, está compuesto por 8 delegados sindicales y 3 colaboradores de confianza.</p>

<p>Estrategias de formación docente</p>	<p>4. Capacitación profesionalizante. Proceso institucional que busca fortalecer las habilidades y conocimientos del personal docente y administrativo en el campo disciplinar en el que se desempeñan, en el caso de los docentes esto permite garantizar el desarrollo continuo y efectivo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, para ello se realiza una planeación trianual, en la que se identifican necesidades y temas de actualización, a partir de estas se determinan actividades de capacitación.</p>
	<p>5. Jornadas para el fortalecimiento académico en Habilidades de Investigación. Conjunto de actividades académicas dirigidas al personal docente, administrativo y estudiantes a través de las cuales se busca desarrollar habilidades básicas en redacción, metodología, estadística, investigación con perspectiva de género y citación bibliográfica.</p>
	<p>6. Modelo de Acompañamiento Comunitario (MAC) para capacitación docente. Esquema de capacitación dirigido a todo el personal que labora en la universidad, incluyendo docentes, en el que se atienden tres ejes: fortalecimiento de las competencias propias del puesto, desarrollo humano y profesionalizante o de actualización, para la mejora de su desempeño.</p>
	<p>7. Jornada de Docencia Lasallista. Evento académico bienal enfocado en la preparación profesional de docentes sobre temáticas pedagógicas actuales que contribuyen a la mejora de la práctica docente.</p>
	<p>8. Jornada de Desafíos de la Juventud Lasallista. Conjunto de actividades formativas bienales (conferencias, talleres) dirigidas al personal docente de la institución con la finalidad de compartir temáticas que les permitan favorecer su desarrollo personal, y con ello se impacte su práctica educativa.</p>
	<p>9. Programa Institucional de Tutorías. Programa dirigido a estudiantes de licenciatura y posgrado, que refiere a un esquema de acompañamiento a través de un docente-tutor que coadyuba a los procesos formativos del estudiante durante su tránsito en la universidad.</p>

<p>Estrategias de formación docente</p>	<p>10. Academia de matemáticas, química y diseño arquitectónico de la Escuela de Ingenierías y Arquitectura (EIA). Órgano colegiado conformado por profesores que imparten asignaturas afines en el área de las matemáticas, química y talleres de diseño arquitectónico, quienes se encargan de promover estrategias para favorecer el conocimiento científico en esta disciplina en los estudiantes, contribuir a la disminución de índices de reprobación y generar proyectos transversales e interdisciplinarios.</p>
	<p>11. Comisiones de titulación. Órgano honorífico y académico que coadyuva en revisar y proponer a la Universidad, las líneas de investigación de la licenciatura o programa de posgrado acordes al plan curricular, recibe y revisa los protocolos de investigación que sean entregados por los estudiantes o egresados que inician un proceso de investigación; valida el anteproyecto de titulación, propone director y revisores de trabajo recepcional, siempre que cumpla los requisitos académicos que establezca el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad La Salle Oaxaca.</p>
	<p>12. Participación de docentes en consejos académicos. Órgano colegiado conformado por docentes, coordinaciones académicas y dirección de escuela, cuyo objetivo es tomar decisiones de carácter formativo académico, y determinar acciones para el fortalecimiento de los ejes formativos.</p>
	<p>13. Proyectos Collaborative Online International Learning (COIL) para Licenciatura. Actividades de internacionalización que fomentan la colaboración entre estudiantes de licenciatura de diferentes países a través de plataformas virtuales a través de la metodología Collaborative OnLine International Learning. Este programa permite a los estudiantes trabajar juntos en proyectos, resolver problemas y compartir conocimientos, promoviendo la sensibilización cultural y el desarrollo de habilidades digitales.</p>

Seguimiento y evaluación al desempeño docente	14. Programa de Observación de Clase. Aplicación evaluativa desarrollada en la Universidad La Salle Oaxaca, con la finalidad de supervisar la dinámica diaria en las aulas. Su propósito principal es monitorear situaciones específicas en la actividad docente relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje, para obtener la información necesaria que permita la mejora de la práctica y el desempeño docente.
	15. Sistema de Evaluación Docente. Metodología institucional de 360° que evalúa la percepción de estudiantes, docentes y coordinadores o responsables académicos. Su objetivo es analizar diversas dimensiones de la práctica educativa, tales como planeación y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación y/o retroalimentación efectuada por el docente, actitudes y valores institucionales, recursos didácticos empleados y la experiencia significativa obtenida durante el semestre (en licenciatura) o asignatura (en posgrado).

Estos mecanismos son esenciales para la toma de decisiones y para la retroalimentación constructiva, permitiendo a los docentes y a la universidad identificar fortalezas, detectar áreas de oportunidad e implementar planes de acción que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional y al crecimiento profesional del personal académico; la clasificación de estos mecanismos se detalla en la Tabla 3.2.

Tabla 3.2 Identificación de procesos de evaluación y mejora continua del Ámbito Profesionalización de la Docencia.

Agrupación de mecanismos	Número de mecanismos	Internos	Externos	Mixtos
Ingreso	1	1	0	0
Condiciones de trabajo	2	0	0	2
Estrategias de formación docente	5	5	0	0
Estrategias para el trabajo colegiado	5	4	0	1
Seguimiento y evaluación al desempeño docente	2	2	0	0
Total	15	12	0	3

En consideración a la filosofía lasallista y al legado del fundador, en el que el docente es una persona fundamental para el desarrollo de los procesos educativos, la institución ha establecido mecanismos para su ingreso y permanencia en condiciones óptimas para el desempeño de su labor.

En lo referente al **mecanismo de ingreso** se identifica que el proceso de contratación de personal docente sigue un camino de cinco fases, inicia con la requisición en dónde se genera la solicitud para cubrir la vacante; la segunda fase corresponde al reclutamiento, para lo cual se publica la oferta laboral; la tercera fase incluye el filtrado de currículums, entrevistas (con el equipo de reclutamiento y la coordinación académica), una clase muestra en donde se evalúan las habilidades de la persona postulada, y esta fase también incluye la aplicación de pruebas psicométricas. Dentro de la cuarta fase, la coordinación académica selecciona a la persona finalista y da inicio la última fase de la contratación en la que se presenta la oferta de trabajo y se formaliza.

Desde el momento de su incorporación a la comunidad universitaria se determinan las **condiciones de trabajo** de los docentes, las cuales, están definidas por un marco regulatorio que busca equilibrar las necesidades de la institución y el bienestar del personal. Dentro de este esquema, el sindicato presidente “Adolfo López Mateos”, surge cómo el principal agente para la defensa y representación de los derechos del personal docente, como único representante del gremio tiene la responsabilidad de intermediar en cualquier conflicto o situación laboral que surja. Su papel es asegurar que las condiciones de trabajo sean justas, que se respeten los acuerdos negociados y que los docentes cuenten con el respaldo necesario para desarrollar su labor de manera digna y profesional.

Para la atención de las situaciones cotidianas, el sindicato cuenta con el Comité de bienestar laboral, es un órgano especializado en la resolución de conflictos de carácter individual. Este comité está formado por ocho delegados sindicales y tres colaboradores de confianza, actúa como el primer punto de contacto para los docentes con cualquier inquietud. Sin embargo, sus funciones cesan cuando interviene un funcionario del comité ejecutivo del sindicato.

Entre las responsabilidades de este Comité se incluyen: servir como primer filtro de las necesidades de los docentes, elaborar propuestas resolutivas a quejas y problemáticas que se les presenten, comunica al sindicato cualquier situación que pudiera afectar al clima laboral, difunde los avisos o comunicados oficiales del sindicato e identifica las necesidades del personal docente para que la dirección de este pueda atenderlas. De esta manera, el Comité de Bienestar Laboral asegura que los problemas de los docentes se aborden de manera eficiente y que exista una comunicación fluida y constante entre la base docente y los líderes sindicales.

La contratación del personal docente se realiza mediante un contrato de trabajo por temporada de ciclo escolar. Respecto a la remuneración, el salario para el personal docente se determina en función de su grado académico, la universidad concede 20 días de aguinaldo, aquellos que se incorporan a la institución después del 1 de enero reciben la parte proporcional correspondiente. Además del salario la universidad ofrece a los docentes diversas prestaciones: las vacaciones se otorgan conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, junto con una prima vacacional, vales de despensa y el fondo de ahorro en consideración al tope definido por la Ley.

Como beneficios adicionales, se cuenta con diversas **estrategias de formación docente**. Los docentes tienen la posibilidad de acceder a un descuento del 40% en colegiaturas para estudios de posgrado dentro de la misma universidad, fomentando el crecimiento académico y actualización constante del personal.

Además, se ofrece un Diplomado en Investigación Documental de carácter anual, diseñado de manera exclusiva y gratuita para el personal docente. Al cursar este diplomado, el docente es incluido en una lista de especialistas, lo que le permite ser considerado para dirigir tesis o para formar parte del equipo docente para ediciones posteriores.

La Jefatura de Promoción y Formación Deportiva promueve programas deportivos para toda la comunidad lasallista, incluyendo docentes, la intención es fomentar la actividad física y el bienestar, para ello oferta el acceso al gimnasio con una cuota simbólica y pago único semestral, además se tiene la posibilidad de asistir a las sesiones de gimnasia laboral, en las que durante 15 minutos se pausan las actividades laborales para realizar ejercicios de activación que contribuyan a la mejora de la salud, además, el personal docente tiene la posibilidad de participar en los torneos de colaboradores que se realizan cada cierre de semestre.

A través del Centro de Lenguas e Internacionalización, los docentes tienen la oportunidad de tomar cursos de inglés, estos cursos no solo facilitan el aprendizaje de un segundo idioma, sino que también ofrecen la preparación para obtener certificaciones internacionales como Cambridge, TOEFL, TOEIC y Oxford, mejorando sus competencias y oportunidades profesionales.

Dando seguimiento a la ideología de que las personas son seres integrales, se han establecido distintas estrategias de formación docente. Anualmente se ofrece la **capacitación profesionalizante** con el objetivo de fortalecer las habilidades y conocimientos del personal docente en su área disciplinar. Esto garantiza un desarrollo continuo y efectivo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para ello, se realiza una planeación trianual en la que se identifican las necesidades y temas de actualización, a partir de los cuales se diseñan las actividades de capacitación. Actualmente, en la institución está vigente el Plan Trianual de Capacitación Profesionalizante 2023-2025.

Con base en lo establecido en el plan cada unidad académica determina las actividades enfocándose en actualizar, reforzar o compartir conocimiento para que el personal docente cuente con competencias para el trabajo áulico. La capacitación profesionalizante generalmente se oferta en periodos intersemestrales (enero o julio) para que todo el personal tenga la posibilidad de asistir. En cada dirección y coordinación académica se establecen los criterios de acreditación, que normalmente son: asistencia total, participación y entrega de los productos de aprendizaje solicitados por la persona facilitadora.

La Coordinación de Investigación ofrece bianualmente a la comunidad docente la Jornada para el Fortalecimiento Académico en Habilidades de Investigación, con el objetivo de desarrollar habilidades básicas en redacción, metodología, estadística,

investigación con perspectiva de género y citación bibliográfica. Se busca que estas habilidades se incorporen en las clases y se utilicen en proyectos de investigación, lo que favorecerá su participación en la revisión de trabajos recepcionales. Al finalizar los periodos de capacitación, la coordinación revisa los resultados obtenidos en cuanto a participación y satisfacción de los cursos.

A nivel institucional, se cuenta con el Modelo de Acompañamiento Comunitario (MAC), cuyo propósito es contribuir a la **formación y desarrollo de la comunidad** educativa. Este modelo se basa en diversas líneas de apoyo que proporcionan recursos técnicos, profesionales y de desarrollo humano, todos alineados con la visión y misión institucional. El MAC se estructura en tres ejes principales de capacitación: el Eje Personal, enfocado en el desarrollo humano; el Eje de Competencias, que busca fortalecer las habilidades necesarias para el cumplimiento de las funciones específicas de cada puesto; y el Eje Profesionalizante, que ofrece actualización disciplinar para abordar las necesidades actuales.

La implementación del MAC ha permitido crear espacios de capacitación que fortalecen las competencias docentes, ofreciendo herramientas teóricas y prácticas que contribuyen a la mejora continua en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Al finalizar cada jornada, se evalúan los resultados, analizando tanto el número total de asistentes como el nivel de satisfacción de los participantes, a través de información cuantitativa y cualitativa.

La Jornada de Docencia Lasallista es un evento académico bienal enfocado en la formación profesional de los docentes sobre temas pedagógicos actuales, que promueven la mejora de la práctica educativa. La temática de esta actividad se determina a partir de necesidades emergentes o en relación con temas identificados en los procesos de evaluación docente. Posterior a la actividad, se analizan los porcentajes de participación y el nivel de satisfacción de las personas asistentes quienes responden un cuestionario de evaluación.

La Jornada de Desafíos de la Juventud Lasallista es un conjunto de actividades formativas bienales (conferencias y talleres) dirigidas al personal docente. Su objetivo es compartir temáticas que favorezcan su desarrollo personal y, como resultado, impacten positivamente en su práctica educativa. Posteriormente, se revisan los resultados obtenidos en cuanto al nivel de participación y satisfacción de las actividades.

El Programa Institucional de Tutorías, dirigido a estudiantes de licenciatura y posgrado, ofrece un acompañamiento personalizado a través de docentes tutores. Estos tutores apoyan el proceso formativo de los estudiantes durante su estancia en la universidad. El objetivo es contribuir al desarrollo integral de los jóvenes mediante la atención cercana y comprometida de los tutores, quienes aplican valores como la observación, empatía, responsabilidad, motivación y vocación de enseñanza. Las funciones del tutor incluyen conocer al grupo de estudiantes, identificar necesidades individuales y grupales, y organizar actividades de acompañamiento. El/la tutor/a está presente durante todo el semestre como una figura cercana que

orienta, apoya, motiva, escucha, comunica y canaliza, permitiéndole fortalecer y desarrollar habilidades blandas presentes en los procesos de aprendizaje.

En cuanto a las **estrategias para el trabajo** colegiado, se encuentran las academias, las comisiones de titulación, consejos académicos y proyectos Collaborative Online International Learning (COIL) para Licenciatura, su función es generar acciones que permiten el trabajo colegiado e intercambio de saberes, diseño, implementación y evaluación de actividades para favorecer el aprendizaje del estudiantado y seguir profesionalizando su práctica docente.

En la Escuela de Ingenierías y Arquitectura (EIA) se encuentran en función la Academia de Matemáticas, Química y Diseño Arquitectónico.

La Academia de Matemáticas, se reúne al menos tres veces por semestre, una por parcial, y en cada encuentro se revisa un diagnóstico elaborado al semestre a partir de formularios aplicados a estudiantes. El objetivo es incidir en el bajo aprovechamiento matemático de los primeros semestres (1º a 4º), disminuir los índices de reprobación y deserción escolar, así como fortalecer la formación académica. La academia está conformada por seis docentes de perfil matemático de todos los programas de la EIA, excepto arquitectura, y dos coordinadores académicos.

El funcionamiento se articula a partir de la información diagnóstica de tutorías y del rendimiento académico. Con base en ello, se generan propuestas que son implementadas por los propios docentes de la academia. Desde hace un año se ha consolidado el modelo de curso autogestivo en línea, retomado de plataformas como Coursera y Canacademi, seleccionando contenidos pertinentes y gratuitos que atienden vacíos de conocimientos previos. Los estudiantes deben acreditar dichos cursos, entregar el certificado correspondiente y presentar un examen final en Moodle, construido a partir de un banco de reactivos elaborado por la academia.

La dinámica permanece, pero ahora se contempla el valor curricular de algunos cursos como requisito para la aprobación de asignaturas numéricas. Se busca unificar criterios de evaluación, dar certeza a docentes y estudiantes sobre los procesos y revisar de manera periódica el avance en el aprendizaje. Cada parcial se monitorea el índice de reprobación, y la academia se reúne mensualmente para dar seguimiento.

La Academia de Química está conformada por el Director de la EIA, 6 docentes, y la Coordinación Académica. Tiene como objetivo desarrollar temas específicos de química dirigidos a estudiantes con dificultades de aprendizaje y/o en asignaturas de química analítica e inorgánica, puesto que son un área de especialidad de los docentes a través de cursos o asesorías, estos cursos se seleccionan a partir de los resultados de los exámenes; la academia gestiona un concurso que consta de 2 exámenes, uno dirigido a bachillerato y uno a licenciatura, también elaboran el examen de química.

Los docentes realizan talleres de innovación ambiental, los temas centrales son: calidad de agua, normas de calidad de agua y cómo implementarlas, realizan visitas

a la planta tratadora en dónde recolectan muestras y a través de dispositivos de campo en el laboratorio identifican los parámetros físicos y químicos del agua, a la par se están implementando paneles científicos, de investigación e informativos de determinados temas, los docentes coordinan, y los estudiantes intercambian ideas.

La Academia de Diseño Arquitectónico tiene entre sus principales funciones la revisión de las rúbricas y listas de cotejo que se emplearán en los talleres de diseño arquitectónico de las materias de primero a décimo semestre, asegurándose de que los proyectos sean transversales a la materia prima y que se consoliden en un proyecto magno, transversal e interdisciplinario, en el que cada materia aporte contenidos y saberes específicos.

En las sesiones de esta academia se generan acuerdos para potenciar las habilidades de los estudiantes, tales como el dibujo a mano alzada, la aplicación de conocimientos técnicos y la articulación de aprendizajes por semestre. Además, se revisan los avances de los estudiantes, tanto en el desarrollo de habilidades como en el alcance de los proyectos, de manera que se garantice la coherencia en su proceso formativo.

Por su parte, las Comisiones de Titulación son figuras establecidas en cada programa académico de licenciatura y de posgrado, tienen como función principal la toma de decisiones respecto a la autorización de las distintas modalidades de titulación: estudios de posgrado, proyecto de investigación y mérito académico.

En el caso de proyectos de investigación, estas comisiones se encargan de autorizar los protocolos, asignar director/a y revisores, y valorar la pertinencia del perfil docente de quienes acompañarán al estudiante. Además, consideran el tema a desarrollar, la experiencia metodológica y la trayectoria previa en la revisión de trabajos recepcionales. En algunos casos, revisan los protocolos que participarán en la convocatoria vigente Hermano Benildo.

Para la modalidad de mérito académico, la comisión revisa el expediente del estudiante, y en caso de cumplir con los requisitos, se solicita el visto bueno de la Coordinación Académica. Las comisiones de titulación están integradas por docentes del programa, la coordinación y la dirección de escuela, quienes desempeñan los roles de presidente, secretario y vocal. Las sesiones pueden ser calendarizadas en fechas específicas para responder a las solicitudes de titulación o convocarse de manera extraordinaria, de acuerdo con la disponibilidad de los docentes.

Los docentes participan también en Consejos Académicos, están integrados por coordinaciones, dirección de escuela y un docente representante de cada programa. Su función es tomar decisiones que fortalezcan las áreas formativas específicas y dar seguimiento a los planes de desarrollo académico.

En la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, la participación de los docentes en consejos académicos se ha extendido también a la organización de la jornada académica, además de contar con un plan de trabajo particular que permite orientar los esfuerzos hacia la mejora continua de los programas y la comunidad universitaria.

Los Proyectos Collaborative Online International Learning (COIL), son actividades de colaboración internacional que la universidad organiza junto con instituciones extranjeras. Su propósito es el trabajo conjunto entre dos programas educativos que comparten objetivos comunes. La planeación se realiza al inicio del semestre y la actividad se desarrolla entre las semanas 6 y 8, en modalidad síncrona o asíncrona, con participación de docentes y estudiantes de ambas instituciones. Al concluir, se entrega un producto y se realiza una presentación final.

La implementación de estos proyectos tiene como finalidad ofrecer una internacionalización del currículo del docente participante, favorecer la comunicación y la mediación intercultural, expandir sus conocimientos y fortalecer las estrategias de enseñanza. Esto se logra al aprender de las diferencias entre estudiantes de diversas culturas, lo cual facilita una retroalimentación sobre los resultados. Al concluir, se aplica una encuesta de evaluación para valorar qué tan significativo fue el tema expuesto por el ponente extranjero.

Una vez implementadas las estrategias de formación, la institución cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación que permiten medir su impacto y asegurar la mejora continua en la práctica docente. Estos procesos son esenciales para identificar tanto los logros como las áreas de oportunidad, garantizando que el personal académico desarrolle sus habilidades de manera efectiva.

El Programa de Observación de Clase es una herramienta evaluativa desarrollada en la Universidad La Salle Oaxaca para supervisar la dinámica diaria en el aula. Su finalidad es monitorear aspectos específicos del proceso de enseñanza y aprendizaje para recopilar información que permita mejorar la práctica y el desempeño docente.

En cada ejercicio de observación de clase participan la coordinación académica y los integrantes del DODE. Después de la visita al aula, se realiza una retroalimentación verbal para destacar lo que funcionó y los elementos que pueden fortalecerse. A continuación, cada participante responde un cuestionario, cuyos datos se utilizan para generar un informe de observación de clase. Este informe detalla el nivel de desempeño del académico con información cuantitativa y cualitativa, lo que facilita la retroalimentación y el seguimiento docente.

La evaluación del personal docente es fundamental para asegurar la excelencia académica y la mejora continua. En licenciatura, se realiza de forma semestral durante diez días, mientras que en posgrado es cuatrimestral, distribuida en tres jornadas de cinco días cada una. En el proceso participan estudiantes, docentes, coordinadores o directores académicos (en licenciatura) y responsables de programa (en posgrado). La evaluación se lleva a cabo a través del Sistema de Evaluación Institucional (SEI).

Al final de cada periodo de evaluación, el área de Evaluación Institucional se encarga de procesar los datos y generar un informe. Este informe incluye tanto datos cuantitativos (gráficas) como información cualitativa (comentarios de los evaluadores). Este recurso es clave para el ejercicio de retroalimentación entre la coordinación académica y el docente, permitiendo establecer acuerdos y compromisos que son documentados en una cédula de retroalimentación.

Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua

En la Tabla 3.3 se muestran los criterios orientadores transversales en relación con los mecanismos identificados:

Tabla 3.3. Identificación de los mecanismos en relación a los criterios transversales en el ámbito profesionalización de la docencia.

Num.	Agrupación de Mecanismos	Nombre del Mecanismo	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad social y de género	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
1	Ingreso	Reclutamiento y selección del personal docente	1	1	1	1	1	1	1
2	Condiciones de trabajo	Sindicato presidente “Adolfo López Mateos”	1	0	1	1	0	1	1
3		Comité del bienestar laboral	1	1	1	1	0	1	1

4	Estrategias de formación docente	Capacitación profesionalizante	1	1	1	1	1	1	1
5		Jornadas para el fortalecimiento académico en Habilidades de Investigación	1	1	1	1	1	0	1
6		Modelo de Acompañamiento Comunitario (MAC) para capacitación docente	1	1	1	1	1	1	1
7		Jornada de Docencia Lasallista	1	1	1	1	1	1	1
8		Jornada de Desafíos de la Juventud Lasallista	1	1	1	0	0	0	0
9		Academia de matemáticas, química y diseño arquitectónico de la Escuela de Ingenierías y Arquitectura (EIA)	1	1	1	0	0	0	1
10	Estrategias para el trabajo colegiado	Comisiones de titulación	1	1	1	0	0	0	1
11		Participación de docentes en consejos académicos	1	1	1	1	1	1	1
12		Programa Institucional de Tutorías	1	1	1	1	1	1	1
13		Proyectos Collaborative Online International Learning (COIL) para Licenciatura	1	1	1	0	0	0	1
14	Seguimiento y evaluación al desempeño docente	Programa de Observación de Clase	1	1	1	1	1	0	1
15		Sistema de Evaluación Docente	1	1	1	1	1	1	1
Porcentaje			100%	93%	100%	73%	60%	60%	93%

La Universidad La Salle Oaxaca desarrolla distintas estrategias y acciones orientadas al cumplimiento de su filosofía institucional, con el objetivo de consolidarse como una comunidad académica comprometida con la formación integral de la persona y la oferta de una educación de calidad.

En este marco, la docencia se caracteriza por su enfoque innovador e inclusivo. No obstante, es relevante reforzar e incorporar nuevas acciones, procesos y disposiciones que fortalezcan la responsabilidad e innovación social, criterios con menor puntuación en los mecanismos de evaluación y mejora continua.

La institución implementa diversos programas y estrategias de capacitación, acompañamiento y evaluación, diseñados para fortalecer las competencias profesionales, pedagógicas y personales del personal académico. El objetivo es promover una práctica docente efectiva y actualizada que responda a las necesidades de la comunidad educativa.

Para llevar a cabo el análisis de los mecanismos de evaluación y mejora continua se consideraron tres elementos clave: la sistematicidad, la integralidad y la participación.

Tabla 3.4 Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito profesionalización de la docencia.

Ámbito Profesionalización de la Docencia	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
	1= Operativo 2= De conocimiento 3= Administrativo 4= Sistematización estratégica	1 = Aislado 2 = Coordinado 3 = Interdependiente	1 = Información 2 = Consulta 3 = Concentración 4 = Colaboración o co-decisión	Diagnóstico / Proceso	Formativo / Acciones de mejora	Sumativo / Valoración de resultados y/o impactos
Promedio	3.13	2.33	3.53	5	8	2

La Universidad cuenta con mecanismos sistematizados para la evaluación de la docencia, principalmente en los procesos de ingreso, el trabajo colegiado, el seguimiento y la evaluación del desempeño docente. No obstante, sigue siendo prioritario fortalecer los mecanismos establecidos en las condiciones de trabajo y en

dos de las estrategias de formación docente, con el fin de avanzar hacia una profesionalización integral y estratégica.

La institución se encuentra en posibilidad de transitar de un nivel de sistematicidad de conocimiento a estratégico en los mecanismos relacionados con: la participación sindical, el comité de bienestar laboral, la Jornada de Docencia Lasallista y de Desafíos de la Juventud Lasallista y la participación en los consejos académicos. De manera general, la profesionalización de la docencia se encuentra actualmente en nivel coordinado, ya que existen funciones asignadas y procesos definidos. Sin embargo, resulta prioritario revisar y actualizar los lineamientos, procesos y operación de estructuras clave cómo lo son: las academias, las comisiones de titulación y los consejos académicos. El objetivo de esta revisión es fomentar la corresponsabilidad, la interdependencia y una visión estratégica compartida, lo cual fortalecerá la gestión académica a nivel institucional.

Por último, los mecanismos de evaluación y mejora continua del ámbito profesionalización de la docencia han alcanzado un nivel de participación de concentración al definir sus estrategias y procesos con base en las necesidades de los usuarios, ejemplo de ello son la capacitación del Modelo de Acompañamiento Comunitario (MAC), las estrategias de capacitación profesionalizante y el trabajo en las academias.

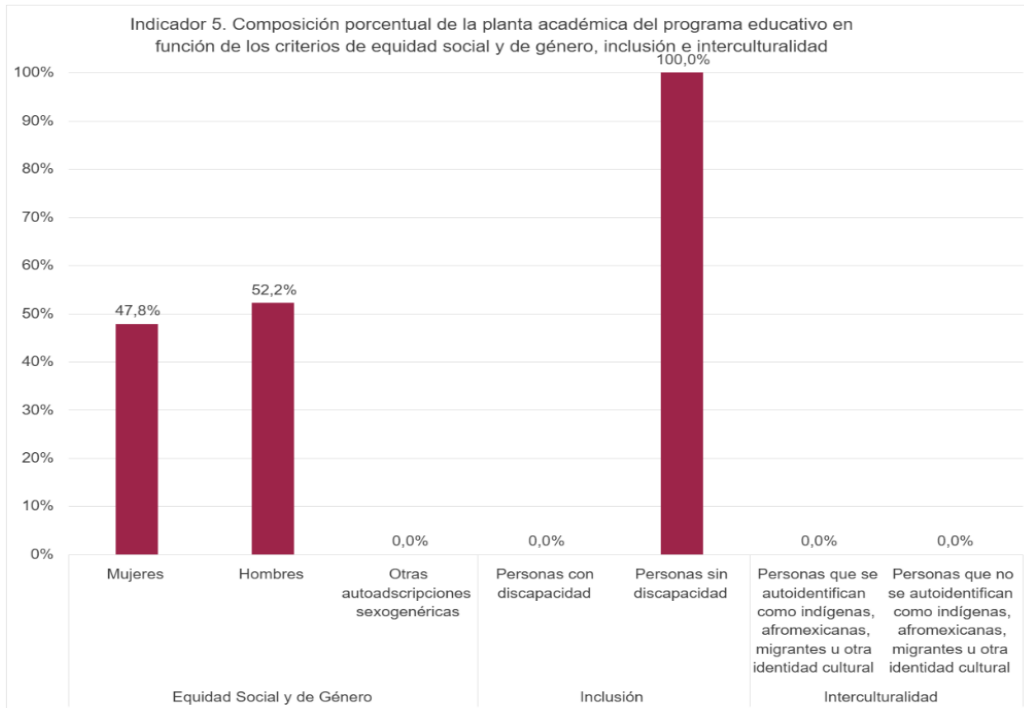
La profesionalización de la docencia cuenta con mecanismos diseñados para asegurar la excelencia académica y el desarrollo continuo del personal. A través de un enfoque integral, se implementan diversas estrategias que no solo capacitan a los docentes, sino que también evalúan el impacto de su labor, permitiendo una mejora constante.

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

Para la universidad, la docencia es una función central. Con ese fin, existen distintos procesos y actividades que permiten a los docentes mejorar continuamente sus habilidades y su práctica. Este enfoque busca asegurar que el personal académico no solo se mantenga actualizado, sino que también eleve la calidad de la enseñanza que ofrece a la comunidad estudiantil.

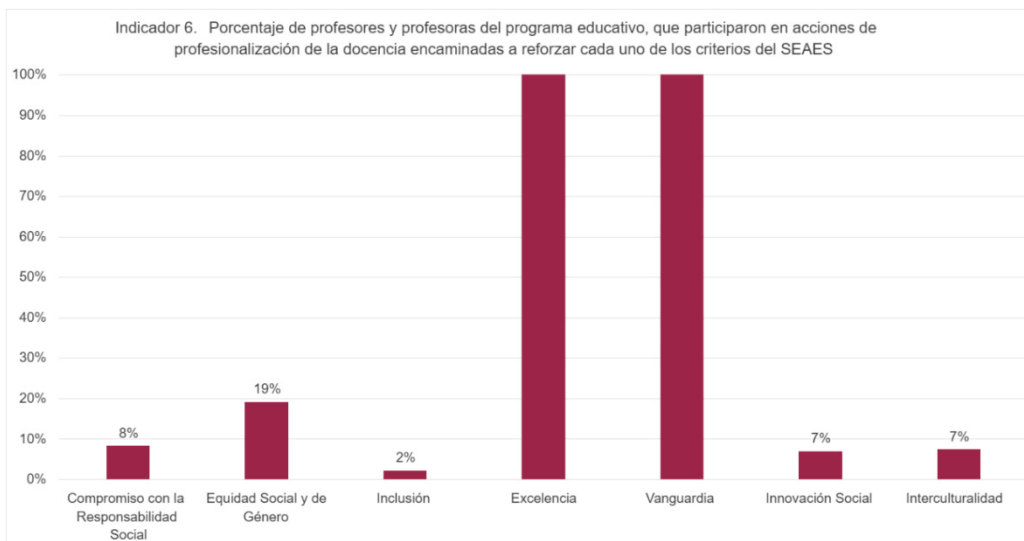
La planta docente se encuentra conformada de manera proporcional por mujeres y hombres, lo cual refleja un equilibrio en términos de género. Actualmente, ninguna de las personas docentes presenta alguna discapacidad, y no se cuenta con datos referentes a adscripciones identitarias culturales y sexogénicas.

Figura 3.1 Indicador 5 Planta Académica



Para la profesionalización docente, la institución ha determinado distintos mecanismos para el ingreso, la permanencia y el seguimiento a la práctica docente. La formación continua se reconoce como un elemento clave; por ello, se han habilitado diversos espacios de capacitación que contribuyen al fortalecimiento profesional del cuerpo académico. Esta información se encuentra detallada en el indicador 6 del presente documento.

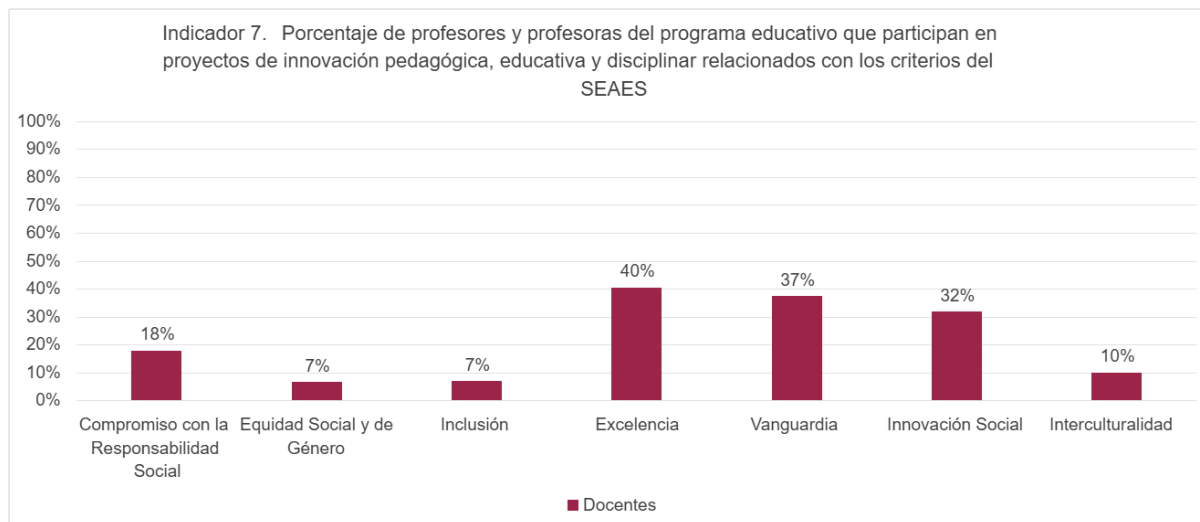
Figura 3.2 Indicador 6 Participación de la planta académica en acciones de profesionalización de la docencia



Como se observa en la Figura 3.2, los porcentajes de excelencia y vanguardia exceden el 100%, debido a que el personal docente tuvo participación en más de un curso durante el periodo reportado, lo cual provocó que la cantidad rebasara el 200%. Aunque los criterios de excelencia y vanguardia han sido ampliamente abordados, para la Universidad es prioritario seguir trabajando en los cinco criterios restantes, asegurando que los espacios formativos atiendan de manera equilibrada los distintos enfoques que componen la misión educativa institucional.

Adicionalmente, el personal docente cuenta con la posibilidad de generar o participar en diversos proyectos educativos, los cuales propician la generación de conocimiento, el fortalecimiento y desarrollo de competencias y la reflexión pedagógica interdisciplinaria. Se ha observado una mayor participación en proyectos relacionados con excelencia y vanguardia, lo cual es positivo; sin embargo, se identifica la posibilidad de ampliar el impacto hacia otras temáticas como equidad social y de género, inclusión e interculturalidad.

Figura 3.3 Indicador 7. Participación de la planta académica en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar



Derivado del análisis del funcionamiento de cada uno de los mecanismos de evaluación y mejora continua de la institución, y su relación con los criterios del SEAES se determinan las siguientes metas de mejora continua:

- Diseñar e implementar un instrumento de evaluación para la Jornada de Docencia Lasallista, que permita medir el impacto académico y formativo del evento, identificando áreas de mejora y logros alcanzados.
- Homologar los lineamientos y funciones de operación de las comisiones de titulación, motivar a los integrantes a participar en las jornadas de fortalecimiento en habilidades de investigación y generar colaboraciones con áreas clave para definir acciones que incrementen las tasas de titulación por proyectos de investigación.

- Fortalecer el desarrollo continuo de actividades en todos los programas, utilizando los consejos académicos como un eje central de gestión y planificación de proyectos y actividades académicas relevantes y establecer un plan de trabajo acompañado de un mecanismo de seguimiento periódico que asegure la consecución de los objetivos y permita realizar los ajustes oportunos.

ÁMBITO DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS DE LICENCIATURA

Aspiraciones

El **Modelo Educativo** de la Universidad se fundamenta en la formación integral que es eje articulador entre los principios educativos y la práctica institucional, de modo que todo lo realizado en la institución debe orientarse a la atención educativa integral del estudiante en sus dimensiones: física, cognitiva, afectiva, social y espiritual.

Desde el Modelo Educativo, la Universidad La Salle Oaxaca considera a la comunidad (estudiantes y docentes) el ambiente, medio y fin de los procesos educativos orientados a la transformación social formando a la persona competente, sensible y comprometida con su comunidad. Reconoce y promueve la atención a la diversidad y la inclusión de todas las personas, principalmente, de quienes más lo necesitan.

Para la institución, la educación es una herramienta para promover la innovación social desde la transformación de la práctica educativa para lo cual es indispensable, y más aun tratándose del estado de Oaxaca, considerar la dimensión intercultural, además de la internacional, para apoyar a la construcción y desarrollo de perspectivas, conocimientos, valores, actitudes y habilidades que fortalezcan una mejor convivencia entre las personas sin distinción de ningún tipo. El modelo, también reconoce la necesidad de la formación en el uso eficiente de las nuevas tecnologías de la información y comunicación como elemento que enriquece el proceso de enseñanza-aprendizaje sin descuidar la dimensión espiritual del Ser Humano con perspectiva hacia la trascendencia.

El estudiante lasallista es protagonista en su formación y en la búsqueda de su identidad, lo que le permite acceder a niveles más elevados de pensamiento y de sentido de vida, mediante un rol dinámico en la construcción de su propio aprendizaje. Es el centro de la razón de ser de la Universidad, como persona única e irrepetible.

Contexto

La oferta educativa de la Universidad La Salle Oaxaca, durante el ciclo 2024-2025, se integró por 20 programas de licenciatura, distribuidos entre las siguientes escuelas: Ciencias Económico Administrativas (4), Ingenierías y Arquitectura (6), Ciencias de la Salud (5) y Ciencias Sociales y Humanidades (5).

Dentro de la estructura organizacional se cuenta con la Coordinación de Planeación Curricular y Recursos para el Aprendizaje la cual se encarga de los procesos de diseño curricular (nueva oferta, evaluación y modificación curricular). Entre los lineamientos establecidos por la coordinación, para el diseño de nueva oferta, se encuentran: el estudio de pertinencia y factibilidad.

Los procesos de modificación son detonados por la evaluación curricular en la que participan los docentes activos de la licenciatura y su respectiva coordinación para indicar una propuesta de mejora en el programa educativo en cuanto a: objetivo general del programa, perfil de ingreso y egreso, asignaturas (congruencia interna del mapa curricular, contenido, actividades de aprendizaje, criterios de evaluación, herramientas tecnológicas e informáticas). Además, se integra la participación de cuatro actores clave: estudiantes, egresados, empleadores (de egresados de la institución y potenciales) y expertos, para complementar una revisión documental y elaborar la propuesta de modificación.

Los programas de licenciatura se integran por tres ejes de formación: disciplinario metodológico y formativo. El primero se divide en áreas curriculares con base en la orientación y campo de conocimiento; en el segundo se integra el área curricular de investigación y en el formativo, se contemplan las asignaturas de inglés y formación humana, esta última corresponde al sello distintivo de la universidad, representando un pilar en la formación integral de la persona permitiendo acompañarle en el aprende a ser, a hacer, a convivir, a aprender y a trascender.

La Universidad La Salle Oaxaca es consciente de que por sí solo los programas educativos no son los únicos medios para la formación de la persona, es por ello, que, dentro de la planeación estratégica, se integran como líneas estratégicas las relacionadas con: la educación de calidad, el desarrollo organizacional, vinculación y extensión universitaria, ciudadanía global, la investigación y el desarrollo sostenible. Lo anterior, como medio para garantizar que las actividades o proyectos que realice la universidad consideren estos principios como marcos de acción.

Para contextualizar el alcance y funcionamiento de la institución, en la Tabla 4.1 se presentan algunos de los Indicadores Académicos Institucionales de los programas de licenciatura, mismos que se encuentran en el Anexo 2 Indicadores del SEAES.

Tabla 4.1. Indicadores académicos institucionales.

Indicador	Núm.
Aspirantes	1139
Ingreso cohorte	750
Permanencia	531
Abandono	222
Reprobación	616
Egreso	500
Titulación	153

En la cohorte de ingreso a agosto de 2020 hubo 1139 aspirantes a programas de licenciatura, de los que ingresaron 750 (65.8%) a los diferentes programas educativos. Del total de ingreso permaneció el 70.8% de estudiantes, lo que representa que 222 estudiantes decidieron abandonar sus estudios.

Como parte de los apoyos que la institución brinda para fortalecer la equidad, la inclusión, y la permanencia de los estudiantes, en cuanto a la trayectoria estudiantil, así como reducir los porcentajes de deserción escolar y fomentar el desarrollo integral de la persona, sobre todo de quienes más lo necesitan; y reconociendo la educación como un derecho fundamental que facilita el acceso a una mejor calidad de vida, la Universidad La Salle Oaxaca ofrece seis tipos de becas:

1. **Académica:** puede ser solicitada por cualquier estudiante de nivel licenciatura, se debe mantener un promedio mínimo general de 9.0.
2. **Méritos artísticos:** puede otorgarse a los estudiantes que formen parte de los equipos representativos.
3. **Méritos deportivos:** puede otorgarse a los estudiantes que formen parte de los equipos representativos.
4. **Familiar:** puede otorgarse en atención a la circunstancia de ser (3) o más hermanos que estudien a nivel Bachillerato o Licenciatura de manera simultánea en la Universidad.
5. **Hno. Gilberto Martínez Soto:** se otorga a estudiantes que evidencien una alta necesidad económica, que muestren un desempeño académico de excelencia.
6. **Solidaridad:** se otorga a quienes requieren un apoyo económico para continuar con sus estudios.

Durante el ciclo escolar agosto-diciembre 2024 se mantuvieron 543 estudiantes becados de los que 184 son hombres y 359 mujeres. En la tabla 4.2 se desglosa el número de estudiantes por tipo de beca.

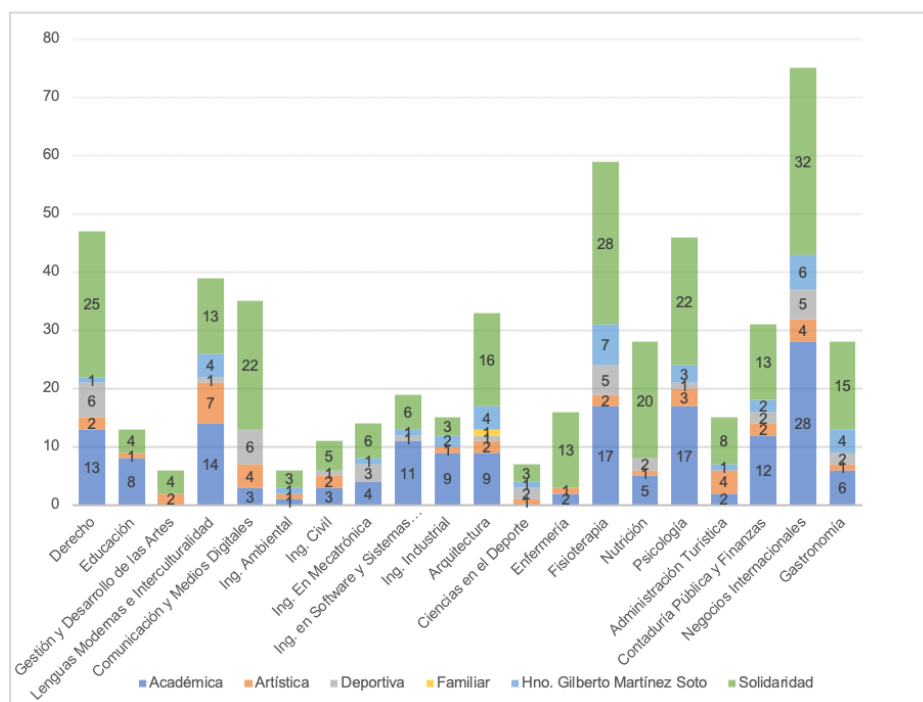
Tabla 4.2. Número de estudiantes beneficiados con beca durante el ciclo escolar 2024–2025 en programas de licenciatura.

Tipo de beca	Académica	Méritos artísticos	Deportiva	Familiar	Hno. Gilberto Martínez Soto	Solidaridad
Número de estudiantes	164	41	38	1	38	261

Nota: elaboración propia con datos recuperados del área de Administración y Finanzas de la Universidad La Salle Oaxaca durante el ciclo escolar agosto-diciembre 2024.

Como se muestra, el mayor número de becas otorgadas son las correspondientes a solidaridad que representan el 48% y la académica 30%. En la Figura 4.1 se presenta el desglose por programa educativo, donde se reconoce que los programas de salud presentan mayor número de estudiantes beneficiados (28.7% del total) en sus programas: Ciencias en el Deporte, Enfermería, Fisioterapia, Nutrición y Psicología.

Figura 4.1 Distribución de estudiantes becados por programa académico



Nota: elaboración propia con datos recuperados del área de Administración y Finanzas de la Universidad La Salle Oaxaca durante el ciclo escolar agosto-diciembre 2024.

Otro elemento que apoya a la trayectoria escolar de los estudiantes es el **acompañamiento psicológico**, ya que, como parte de la atención integral, la salud mental es un elemento fundamental de la persona. Con el apoyo psicológico se pretende fortalecer: el bienestar emocional (manejo del estrés, ansiedad, depresión, entre otros), la mejora del rendimiento académico, ya que si los estudiantes se sienten equilibrados aumenta la concentración y la motivación, apoyar a la reducción de la deserción escolar, detectar dificultades que podrían afectar la trayectoria educativa e intervenir de manera oportuna y, contribuir a la inclusión y equidad donde se reconozcan y atiendan diversas necesidades emocionales y psicológicas de la comunidad estudiantil. Como parte de la responsabilidad social de la institución y para atender lo anteriormente mencionado, también se cuenta con un Programa Institucional de Tutorías con el cual se da acompañamiento a los estudiantes en temas académicos y personales.

Durante el ciclo escolar 2024-2025, correspondiente al semestre agosto-diciembre 2024 y enero-julio 2025, el área de orientación psicológica (parte del Departamento de Orientación y Desarrollo Educativo) acompañó a 298 estudiantes a través de consultas derivadas de las canalizaciones realizadas por los tutores o tutoras de grupo, en su mayoría, o por la coordinación académica. Los principales motivos identificados, en orden de frecuencia, son: dificultades interpersonales, duelo, síntomas de ansiedad e intervención en crisis. Generalmente, se brindan de 3 a 6 sesiones, sin embargo, mientras se continúe en calidad de estudiante, se puede solicitar orientación psicológica cuando se requiera.

Mecanismos de evaluación y mejora continua

En la revisión del ámbito se identificaron 16 mecanismos amplios que de manera integral pueden abordar otros aspectos que abonan a la mejora continua de los programas educativos de Licenciatura. Para facilitar el análisis los mecanismos se agruparon en cuatro áreas elementales, en la Tabla 4.3 se describe cada uno de ellos.

Tabla 4.3. Agrupación de mecanismos del ámbito de los programas educativos de licenciatura

Agrupación de mecanismos	Descripción de mecanismos
<p align="center">Fundamentación curricular y del programa</p>	<p>1. Diseño de programas de licenciatura: Proceso sistematizado que sigue la universidad para el diseño de programas de licenciatura de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Secretaría de Educación Pública para los particulares.</p>
	<p>2. Proceso de evaluación curricular de licenciatura: Proceso del que se parte para la modificación curricular de los programas de licenciatura que oferta la universidad. Incluye la evaluación de: nombre de la oferta educativa, objetivo general, perfil de ingreso, perfil de egreso, mapa curricular y la evaluación de cada asignatura (fin de aprendizaje, contenido temático, actividades de aprendizaje, acervo, herramientas tecnológicas e informáticas, perfil docente).</p>
	<p>3. Proceso de obtención y renovación de OTA (Opinión Técnico Académica): Proceso de integración de los criterios esenciales establecidos por la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos para la Salud (CIFRHS) correspondientes a las licenciaturas en: Nutrición, Psicología, Fisioterapia y Enfermería.</p>
<p align="center">Procesos educativos y análisis de factores</p>	<p>4. Desarrollo de la planeación magisterial de licenciatura: Documento que cada docente elabora antes del inicio de curso en el que se plasma el objetivo de cada asignatura, estrategias de enseñanza-aprendizaje, criterios de evaluación, materiales a utilizar y las adecuaciones curriculares necesarias con base en las características del grupo.</p>

	<p>5. Evaluación de apoyos académicos y servicios académicos: Instrumento estadístico validado que permite conocer el nivel de satisfacción de los estudiantes y comunidad universitaria respecto a los recursos, infraestructura y servicios de apoyo académico.</p>
	<p>6. Jornadas académicas de licenciatura: Actividades que promueven la reflexión sobre temas emergentes y necesidades específicas, de interés acorde a la disciplina trabajados por los docentes y los estudiantes, las cuales se organizan de manera extracurricular cada semestre o año con el objetivo de mostrar a los estudiantes realidades de la disciplina que superan el aula de clase por medio de actividades teóricas o prácticas que fortalecen su aprendizaje.</p>
	<p>7. Jornada de capacitación profesionalizante para licenciatura: Conjunto de actividades de capacitación (talleres, cursos, conferencias) centradas en aspectos disciplinares dirigidas al personal docente activo de los programas de licenciatura, tienen el objetivo de actualizarles en el área de conocimiento o en el método de enseñanza de la disciplina.</p>
	<p>8. Jornadas de capacitación del Modelo de Acompañamiento Comunitario (MAC): Esquema de capacitación dirigido a todo el personal que labora en la universidad, incluyendo docentes, en el que se atienden tres ejes: fortalecimiento de las competencias propias del puesto, desarrollo humano y profesionalizante o de actualización, para la mejora de su desempeño.</p>

	<p>9. Examen de conocimientos (Lexium): Pruebas objetivas, normalizadas y estandarizadas que evalúan habilidades intelectuales y de conocimientos en áreas de matemáticas y español. El examen de admisión de conocimientos está conformado por la prueba SOI-E (habilidades intelectuales) y la prueba KP (Knowledge Profile, Perfil de conocimientos). Su aplicación es en formato electrónico a través de la plataforma de LEXIUM.</p>
	<p>10. Examen psicométrico: Es un cuestionario que permite evaluar factores de personalidad, trastornos emocionales comunes y determinar de manera precisa la presencia de una personalidad psicopatológica. Consta de 567 reactivos de respuesta verdadero o falso, cuenta con escalas de validez, clínicas, de contenido, suplementarias, clínicas reestructuradas y personalidad psicopatológica. Su aplicación es en formato electrónico a través de la plataforma de Manual Moderno.</p>
<p>Trayectorias estudiantiles</p>	<p>11. Indicadores Académicos Institucionales para nivel licenciatura: Sistema de medición institucional que permite conocer y analizar los indicadores académicos y que inciden sobre la toma de decisiones respecto a la trayectoria estudiantil, desde el proceso de admisión, la permanencia, el egreso y el impacto de los egresados en cada programa educativo.</p>
<p>Impactos del programa en su contexto</p>	<p>12. Servicio solidario: Servicio que realizan todos los estudiantes de licenciatura en tercer y cuarto semestre a fin de poner en práctica los valores de fe, fraternidad y servicio como parte de la formación integral permitiendo su acercamiento con otras realidades distintas a la suya. Consiste en un servicio de 90 horas que brindan los estudiantes en organismos de apoyo a sectores vulnerables.</p>

	<p>13. Prácticas profesionales: Las Prácticas Profesionales son una actividad académica obligatoria que debe ser realizada por todos los estudiantes matriculados y egresados de la Universidad La Salle Oaxaca a partir del semestre que indique su plan de estudios según sea el caso. Las Prácticas Profesionales podrán realizarse en los diferentes sectores: público, social y privado.</p>
	<p>14. Servicios Social: El Servicio Social es la actividad prevista en los artículos 52, 53 y 55 de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, mediante el cual los estudiantes o egresados de los programas de educación superior prestan servicio en beneficio de la sociedad y el estado. El Servicio Social, deberá tener relación directa con la formación académica y humanista adquiridas por los estudiantes durante el desarrollo de su Programa Académico de Licenciatura. Este servicio social deberá liberarse en un plazo no menor a seis meses ni mayor a dos años.</p>
	<p>15. Programa de seguimiento de egresados de licenciatura: Proceso que permite a la Universidad La Salle Oaxaca evaluar la satisfacción en el plan de estudios, trayectoria académica y conocer sobre la inserción laboral al egreso.</p>
	<p>16. Servicio de la Clínica de Fisioterapia: Atención que se brinda a la comunidad, especialmente a sectores en situación de vulnerabilidad, a través de servicios de recuperación tales como: vendaje muscular, masaje de descarga, sesión de fisioterapia, sesión de hidroterapia, entre otros. Es un espacio que permite a los estudiantes desarrollar competencias profesionales en un entorno real a través de experiencia práctica supervisada.</p>

Los mecanismos de este ámbito se clasificaron, por la forma en que se realiza la evaluación, como se observa en la Tabla 4.4.

Tabla 4.4. Identificación de procesos de evaluación y mejora continua en el ámbito de programas de licenciatura.

Agrupación de mecanismos	Núm. de mecanismos	Agente de evaluación		
		Interno	Externo	Mixto
Fundamentación curricular	3	0	0	3
Procesos educativos	7	5	2	0
Trayectorias estudiantiles	1	1	0	0
Impacto del programa en su contexto	5	0	4	1
Total	16	6	6	4

Los mecanismos muestran un equilibrio en cuanto a los agentes de evaluación, ya que se contemplan tanto agentes internos de la universidad como externos lo que señala que los programas educativos integran ambas perspectivas para identificar áreas de mejora continua y realizar acciones que las atiendan.

Como área de mejora, se identificó la necesidad de sistematizar las evaluaciones internas de las prácticas profesionales y el servicio social. En el análisis realizado, ambos mecanismos se clasificaron como evaluaciones externas, ya que, aunque existe y se aplica un instrumento interno, los resultados no están digitalizados, lo que limita su consulta y análisis para establecer estrategias de mejora o identificar el impacto de los mecanismos en la formación profesional del estudiante. Actualmente, la universidad ya inició un proceso para atender este aspecto y contar con las condiciones que permitan tener más información de estos procesos.

La congruencia de los mecanismos con los siete criterios esenciales que establece el SEAES se integra en la Tabla 4.5.

Tabla 4.5. Agrupación de los mecanismos de evaluación y mejora continua del Ámbito de los Programas Educativos de Licenciatura

Agrupación de mecanismos	Nombre del mecanismo de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Fundamentación curricular y del programa	Diseño de programas de Licenciatura	1	1	1	1	1	1	1
	Proceso de evaluación curricular de licenciatura	1	1	1	1	1	1	1
	Proceso de obtención y renovación de OTA (Opinión Técnico Académica)	1	1	1	1	1	1	1
Procesos educativos y análisis de factores	Desarrollo de la Planeación magisterial de licenciatura	1	1	1	1	1	0	1
	Evaluación de apoyos académicos y servicios académicos	0	1	1	1	1	0	0
	Jornadas académicas de licenciatura	1	1	1	1	1	1	1
	Jornada de capacitación profesionalizante para licenciatura	1	1	1	1	1	1	1
	Jornadas de capacitación del Modelo de Acompañamiento Comunitario (MAC)	1	1	1	1	1	1	1
	Examen de conocimientos (Lexium)	1	1	1	0	0	0	0
	Examen psicométrico	1	1	1	0	0	0	0
Trayectorias estudiantiles	Indicadores Académicos Institucionales para nivel licenciatura	1	1	0	0	0	0	1
Impactos del programa en su contexto	Servicio solidario	1	1	1	1	1	1	1
	Prácticas profesionales	0	1	1	1	1	0	1
	Servicios Social	0	1	1	1	1	0	1
	Programa de seguimiento de egresados de licenciatura	1	1	1	1	0	0	1
	Servicio de Clínica de Fisioterapia	1	1	1	1	1	1	1
Porcentaje		81%	100%	94%	81%	75%	50%	81%

El área correspondiente a la **fundamentación curricular y del programa** responde en un 100% a los siete criterios esenciales. Lo anterior debido a que para el diseño y modificación curricular existe un proceso establecido que puede dividirse en cuatro fases: investigación documental, investigación de campo, triangulación de la información y generación de propuesta, las cuales contemplan la revisión e integración de necesidades y lineamientos establecidos a nivel internacional, nacional y estatal.

1. **Investigación documental:** se realiza una revisión de la normatividad vigente y los lineamientos aplicables, incluyendo la Ley General de Educación Superior, documentos de la Secretaría de Educación Pública, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estatal de Desarrollo, entre otros. También se consideran los criterios de organismos acreditadores como los criterios esenciales para carreras del área de la Salud, lineamientos generales de instancias evaluadoras o acreditadoras como CENEVAL, los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, el Consejo Nacional de Acreditación de la Ciencia Económica entre otros, según la disciplina. Así mismo, se integran lineamientos de organismos internacionales (UNESCO, OCDE, OEI, Banco Mundial, entre otros) y la normatividad interna institucional (Modelo educativo, planeación estratégica, normatividad). Como producto se genera la fundamentación del programa, que, en esta fase, también se retoma la evaluación curricular (si se realiza una modificación curricular).
2. **Investigación de campo:** se recopila información mediante la aplicación de instrumentos dirigidos a estudiantes (de los periodos próximos a egresar), egresados, empleadores y expertos en la disciplina a fin de identificar necesidades, expectativas y áreas de oportunidad.
3. **Triangulación de la información:** se analiza la información recuperada en la investigación de campo y se complementa la fundamentación del programa para asegurar su pertinencia académica y contextual.
4. **Generación de propuesta:** con base en el análisis previo, se diseña la propuesta de mapa curricular, perfil de ingreso, perfil de egreso, perfil docente, acervo y el plan de estudio de cada asignatura. Este proceso se realiza en colaboración con los docentes activos del área correspondiente.

Esto mismo se realiza en los procesos de diseño y modificación, con sus respectivas variantes, tanto en programas de licenciatura como de posgrado. Lo anterior garantiza que la oferta se mantenga actualizada y alineada a las necesidades y lineamientos vigentes. Sin embargo, se identificó la necesidad de esclarecer los lineamientos que permitan integrar los siete criterios de manera sistematizada, ya que varios de estos se contemplan en documentos internacionales y normatividad vigente. Actualmente, en los procesos de diseño y modificación curricular sí se incluyen, aunque se observa la tendencia a priorizar ciertos criterios sobre otros, en función de la percepción de su vinculación con el área de conocimiento lo cual establece como reto la transversalidad.

El mecanismo relacionado con los **procesos educativos** solo alcanza el 100% en los criterios: de excelencia e inclusión. Lo cual resulta favorable dado que en ese rubro se encuentra la planeación magisterial donde se cuida que exista una actualización pedagógica y tecnológica, la excelencia y el rigor académico, la diversidad cultural, entre otros. Así mismo con las jornadas académicas y la capacitación profesionalizante, que son procesos que impactan de manera positiva los procesos educativos.

Finalmente, el impacto del **programa en su contexto** alcanza este porcentaje en excelencia, inclusión, equidad e interculturalidad, no obstante, el mecanismo de servicio solidario alcanza el 100% en todos los criterios, en este espacio se busca acercar al estudiante a una realidad distinta a la suya, a fin de promover el valor del servicio, elemento principal de la formación lasallista.

El criterio que representa una mayor área de oportunidad en todos los mecanismos es innovación social, aunque hay que considerar que existen mecanismos que no deberían tener una incidencia significativa en este rubro como la evaluación de los apoyos y servicios académicos, el examen de conocimientos, el examen psicométrico y los indicadores académicos institucionales, pues por su naturaleza, se priorizan otros aspectos.

Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua

Para medir el funcionamiento de cada uno de los mecanismos identificados en cuanto a su nivel de sistematicidad, integralidad, participación y el énfasis o intención de su evaluación se aplicó un instrumento que ya se ha explicado en el apartado referente a la metodología, los resultados se muestran en la Tabla 4.6.

Tabla 4.6. Análisis cuantitativo del funcionamiento del ámbito de programas educativos de licenciatura

Ámbito Programas Educativos de Licenciatura	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
	4=Sistematización estratégica 3= administrativa, 2= de conocimiento 1= operativa	1 = Aislado 2 = Coordinado 3= Interdependiente	1 = Información 2 = Consulta 3 = Concentración 4 = Colaboración o co-decisión 5 = Agenciado o co-gestión	Diagnóstico/proceso	Formativo/Acciones de mejora	Sumativo/Valoración de resultados y/o impactos
Promedio	2.94	1.94	2.25	7	9	0

De los 16 mecanismos, seis cuentan con **sistematización estratégica**, lo que implica que existen instrumentos claramente definidos, se establece una periodicidad para su aplicación, cuentan con mecanismos para el análisis de información y se toman decisiones con base en ella. Cinco presentan una evaluación administrativa, es decir, carecen de algunos de los elementos antes mencionados y cuatro al nivel de conocimiento. Por agrupación, todos los mecanismos relacionados con la fundamentación curricular y del programa se encuentran en un nivel de sistematización estratégica. En cuanto al proceso educativo solo las jornadas de capacitación profesionalizante y las jornadas del modelo de acompañamiento comunitario alcanzan ese mismo nivel.

Respecto al impacto del programa en su contexto únicamente las prácticas profesionales presentan una sistematización estratégica. Debido al área de oportunidad detectada se estableció un proceso de mejora para la digitalización del proceso a través de un seguimiento puntual a prestadores de prácticas sistematizar la información en la evaluación externa (jefes inmediatos a estudiantes) y generar un instrumento que permita una evaluación del estudiante hacia la institución que contemple las necesidades de esta.

Respecto al nivel de **integralidad**, se observa que cinco, de 16 mecanismos, operan de manera aislada: la planeación magisterial, la evaluación de apoyos académicos y servicios académicos, las jornadas académicas, el servicio solidario y el programa de seguimiento de egresados de licenciatura. Estos se desarrollan al interior de la unidad operativa, sin intervención de otras áreas. Lo anterior resulta conveniente ya que permite una gestión más directa y contextualizada que se adapta a las necesidades específicas de cada área. Del restante, ocho mecanismos presentan un nivel de integralidad coordinada, es decir, trabajan en conjunto con otras áreas de la Universidad. Entre ellos se encuentra el diseño de programas de licenciatura. Los restantes, muestran una integralidad interdependiente.

Por lo que corresponde al nivel de **participación** todos los mecanismos relacionados con la fundamentación curricular y del programa se encuentran en el nivel de colaboración o codecisión lo que representa una participación activa y conjunta en el desarrollo de proyecto lo cual promueve la corresponsabilidad institucional, fortalece la coherencia entre actores académicos y permite la construcción de propuestas desde una pluralidad de perspectivas. Además de fomentar el compromiso, la transparencia y la mejora continua en los procesos relacionados con el diseño curricular.

Es importante mencionar que, aunque se consulte a expertos, empleadores y egresados, sus aportes se valoran en función a la capacidad institucional para integrarlos, por lo que las decisiones se toman con base en criterios académicos, operativos y estratégicos previamente definidos por la Coordinación de Planeación Curricular.

Referente a los mecanismos restantes cuatro se ubican en el nivel de concentración, esto es, que operan con base en las necesidades de los usuarios: jornadas

académicas, jornadas de capacitación profesionalizante y prácticas profesionales. Por otro lado, tres mecanismos se sitúan en el nivel de consulta, ya que incorporan retroalimentación proveniente de los usuarios para ajustar sus actividades, el resto, se desarrolla en el nivel de participación informativa.

Con relación al **énfasis o intención evaluativa** nueve de los 16 mecanismos se realizan con un fin de formación o para la identificación e implementación de acciones de mejora continua, esto se debe a que estos mecanismos tienen la finalidad de retroalimentar, ajustar y fortalecer los procesos educativos. El resto se ubica en el nivel de diagnóstico pues su finalidad es identificar el estado actual de una condición sin necesariamente requerir la integración de acciones de mejora inmediata como el examen de conocimientos y el examen psicométrico, aunque los indicadores académicos institucionales si debieran proporcionar información para la mejora continua requiriendo un énfasis sumativo.

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

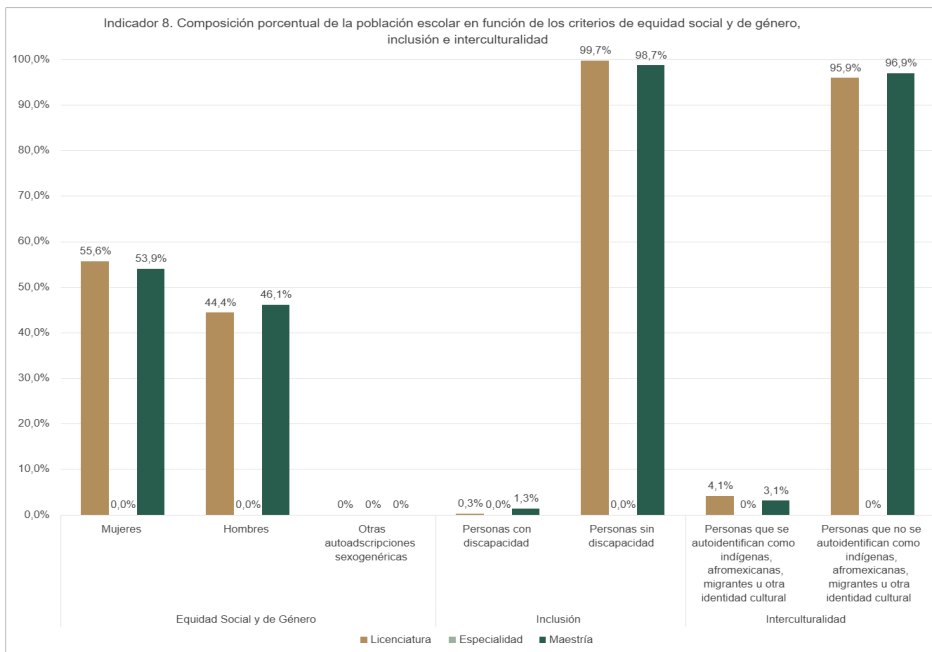
El número total de estudiantes que integraron el ciclo escolar 2024-2025 en programas de licenciatura fue de 2989 de los que 1663 son mujeres y 1326 hombres de los cuales el 0.3% presenta alguna discapacidad mientras que el 99.7% refirió no contar con alguna (ver Anexo 2. Indicadores básicos del SEAES).

De acuerdo con la información que se encuentra registrada en el sistema de gestión escolar de la universidad, es posible inferir que el 4.1% de la población estudiantil asume pertenencia a alguna identidad cultural, entre las que se incluyen indígena, afroamericana, migrante y otras. No se puede afirmar este dato con seguridad, ya que no hay un instrumento institucional para solicitar esta información puntualmente a todos los estudiantes, ya que la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP) tiene los siguientes principios: licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad.

Tratándose de datos personales sensibles, el responsable, en este caso la Universidad, si quisiera tenerlos debería obtener el consentimiento expreso y por escrito del titular para su tratamiento. La ley también indica que “No podrán crearse bases de datos que contengan datos personales sensibles, sin que se justifique la creación de estas para finalidades legítimas, concretas y acordes con las actividades o fines explícitos que persigue el sujeto regulado” (Art. 8).

Según los principios de finalidad y proporcionalidad, lo mismo sucede con lo relacionado a la discapacidad y autopercepción sexogenérica. Para poder contar con los datos se debe aplicar un instrumento “disociado” a través del cual se obtengan estadísticas, sin conocer de quien se trata. Este instrumento podría ser una encuesta, en el que se asegure que no habrá forma de identificar a quien la contesta ni pedir datos que puedan identificar a la persona, siendo la participación opcional.

Figura 4.2. Composición porcentual de la población escolar en licenciatura (indicador 8)



En la Figura 4.2 también se aprecia que, tanto en licenciatura como en maestría, predomina la participación de mujeres y de estudiantes que no reportan condición de discapacidad. Cabe mencionar que la institución cuenta con infraestructura básica para la accesibilidad física, como rampas para personas usuarias de silla de ruedas, elevadores que facilitan el acceso a los salones ubicados en la segunda planta, y sanitarios accesibles para la autonomía de estas.

No obstante, aún se está trabajando para atender otras formas de discapacidad, principalmente a través de procesos de concientización y sensibilización dirigidos al personal docente, especialmente en aquellos casos donde no se requiere una modificación estructural del entorno físico sino solamente ajustes en la práctica educativa.

Si bien, la universidad es un espacio seguro y respetuoso, lo anterior representa un área de oportunidad ya que actualmente no se conoce con precisión las características que describen la composición de la población, como lo solicita el indicador 8. Lo anterior representa un reto ya que se requiere conocer la composición sin incumplir con lo establecido por la ley ni generar una percepción de discriminación o atentado contra los derechos humanos, al solicitar datos que se consideran “sensibles”. La universidad asume una postura de apertura a la diversidad y no discriminación, en concordancia con lo establecido en la Ley General de Educación, al no discriminar por la apariencia física (con base en estereotipos de género, como vestimenta, corte de cabello, maquillaje, entre otros) por lo que el estudiante es libre de expresar su identidad, mientras no se atente con la integridad de la persona o un tercero.

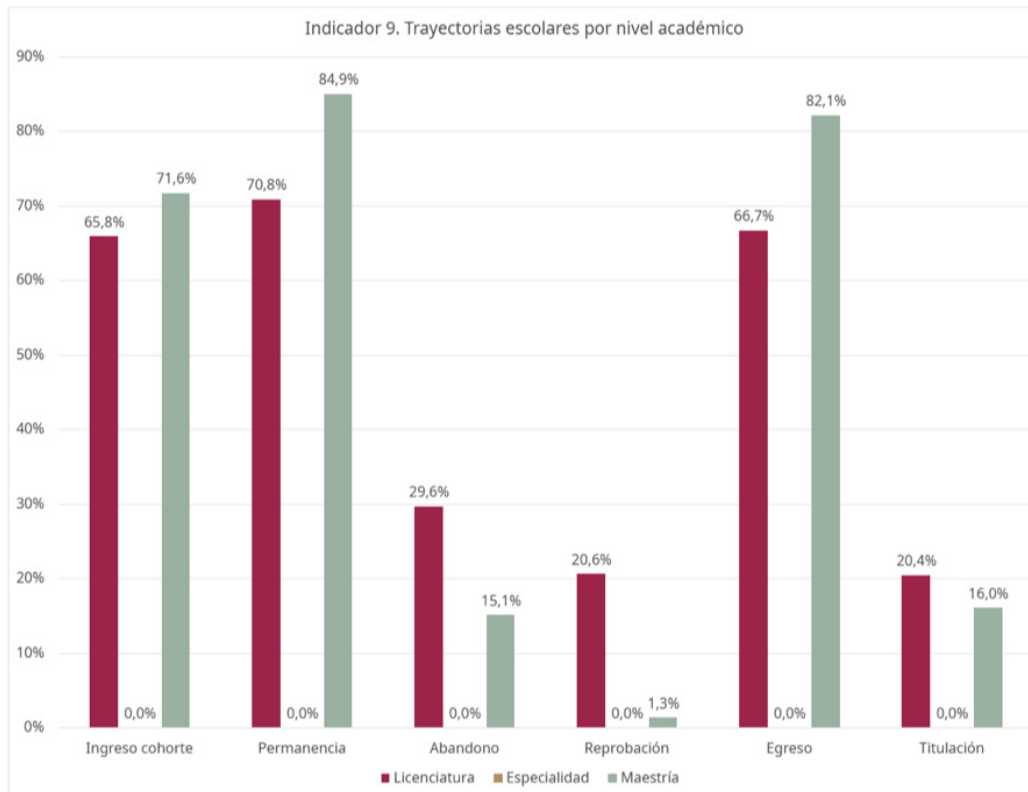
En el análisis de los indicadores relacionados con la trayectoria estudiantil, el total de alumnos atendidos durante el ciclo escolar (ver Figura 4.3) permitió identificar que el porcentaje de permanencia, en nivel licenciatura, es del 70.8% lo que sugiere una mayor tendencia hacia la continuidad académica dentro de la institución.

El porcentaje de estudiantes que no culminaron el programa académico de licenciatura para la generación 2020-2024 fue del 29.6%, con lo cual se asume la pertinencia de fortalecer las estrategias implementadas como las tutorías y acompañamiento psicológico a fin de identificar áreas de oportunidad que permitan, en la medida de lo posible, acompañar y apoyar a los estudiantes durante su trayectoria escolar. En el apartado de contexto se muestra información referente a las becas y el acompañamiento psicológico.

El porcentaje de estudiantes de nivel licenciatura que no aprobaron las unidades de organización curricular en el periodo 2024-2025, fue del 20.6%; este porcentaje no se considera alto, dado que como política interna se establece que un porcentaje de reprobación por materia a partir del 30% deberá considerar una estrategia de atención. No obstante, se tiene claro que siempre existirán desafíos en el rendimiento académico que podrían estar vinculados con la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, el diseño curricular o el acompañamiento que requerirán una atención constante por parte de la comunidad universitaria.

En cuanto al egreso, en programas de licenciatura, para la generación 2020-2024 el porcentaje fue de 66.7% y la titulación alcanzó el 20.4% esto muestra una brecha considerable entre el número de estudiantes que egresan y los que obtienen el título. Es importante considerar que puede existir un desfase por distintos factores como lo son, el tiempo requerido para la realización de trámites administrativos en las diferentes modalidades de titulación con las que cuenta la Universidad, las condiciones de terminación de algunos programas académicos y la economía familiar. Un ejemplo muy marcado es, en el área de ciencias de la salud, el inicio del servicio social se establece al término del plan de estudios.

Figura 4.3. Trayectorias (indicador 9)

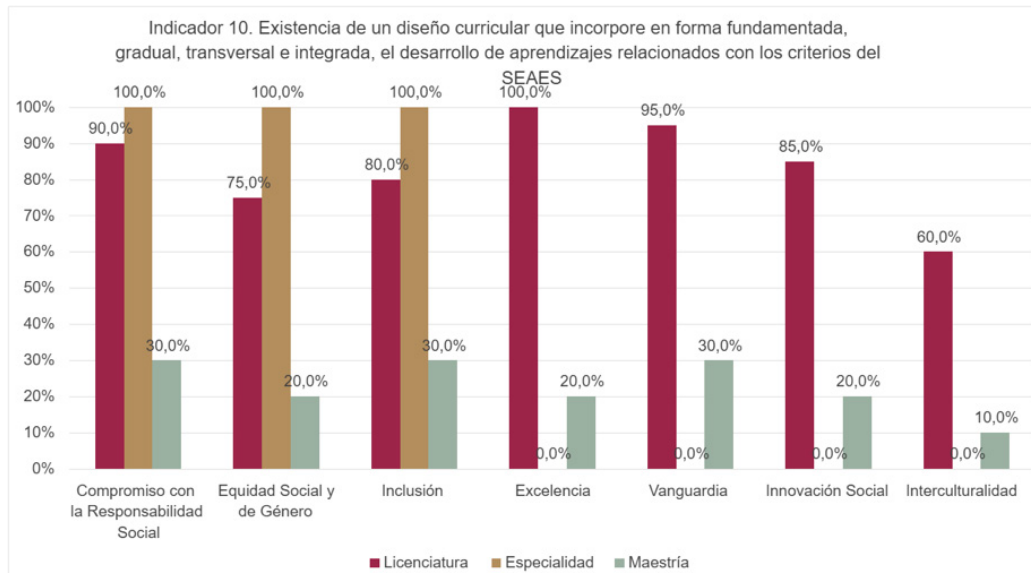


Para identificar la existencia de **la relación de un diseño curricular que incorpore de forma fundamentada, gradual, transversal, e integrada el desarrollo de aprendizajes relacionados con cada uno de los criterios del SEAS** (indicador 10) se diseñó una lista de cotejo.

Dicho instrumento se integró por los siete criterios de los que se establecieron 20 indicadores que consideraron los elementos esenciales del diseño curricular: fundamentación del programa, objetivo general, perfil de egreso y asignaturas, con énfasis en el contenido temático y las actividades de aprendizaje. Cada programa de licenciatura fue valorado por su respectiva coordinación académica, con el apoyo de una comitiva de la Coordinación de Planeación Curricular y Recursos para el Aprendizaje.

Como criterio de cumplimiento, se consideró que el puntaje obtenido en cada criterio establecido por el SEAS fuera igual o mayor al 70%. En la mayoría de los programas de licenciatura, el criterio de interculturalidad oscilaba entre el 33 y el 67% por lo cual, aunque se encuentra presente, no se contabilizó, lo que muestra un área de oportunidad. Los resultados se presentan en la Figura 4.4.

Figura 4.4. Relación del diseño curricular de los programas de licenciatura con los criterios del SEAES (Indicador 10)

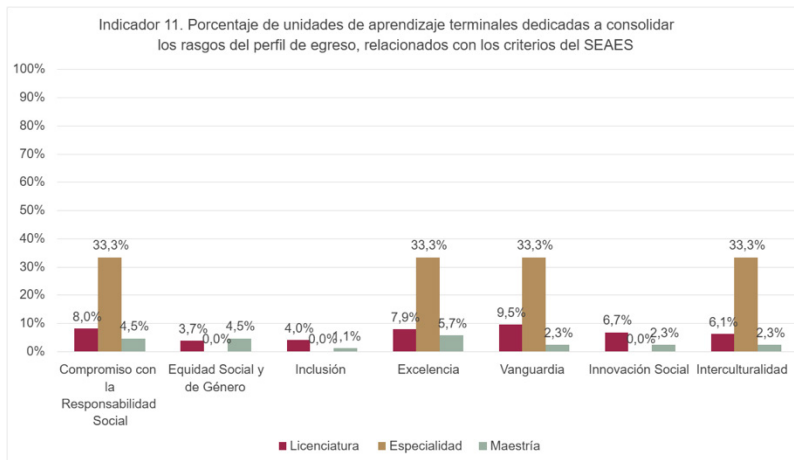


El análisis de la información permitió identificar, que, en los programas de licenciatura, el criterio con mayor representatividad es el de excelencia, seguido por el vanguardia y compromiso con la responsabilidad social. Los programas de Gestión y Desarrollo de las Artes e Ingeniería Ambiental cuentan con una modificación curricular reciente; sin embargo, para efectos del análisis se consideró pertinente utilizar los planes de estudio vigentes, ya que las versiones actualizadas aún no han sido implementadas. Los programas de Ciencias en el Deporte, Ingeniería de Software y Sistemas Computacionales y Educación están en proceso de modificación curricular, por lo que se incorporan explícitamente los siete criterios esenciales.

En relación con el **porcentaje de unidades de aprendizaje terminales dedicadas a consolidar los rasgos del perfil de egreso, relacionados con los criterios del SEAES** (indicador 11) del programa de licenciatura, se estableció una metodología de dos etapas. En la primera se identificó el número de unidades terminales de cada programa. La segunda, consistió en que cada Coordinación Académica elaboró una matriz de congruencia, en la que se posicionaron los siete criterios del SEAES, los rasgos del perfil de egreso (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) relacionados con cada criterio, el nombre de la unidad terminal correspondiente y las actividades de aprendizaje que identificaron que contribuyen al cumplimiento del criterio.

Para el análisis, se contabilizó una vez cada unidad terminal, incluso cuando se presentara una relación con más de un criterio, para garantizar una medición precisa. Los resultados se presentan en la Figura 4.5.

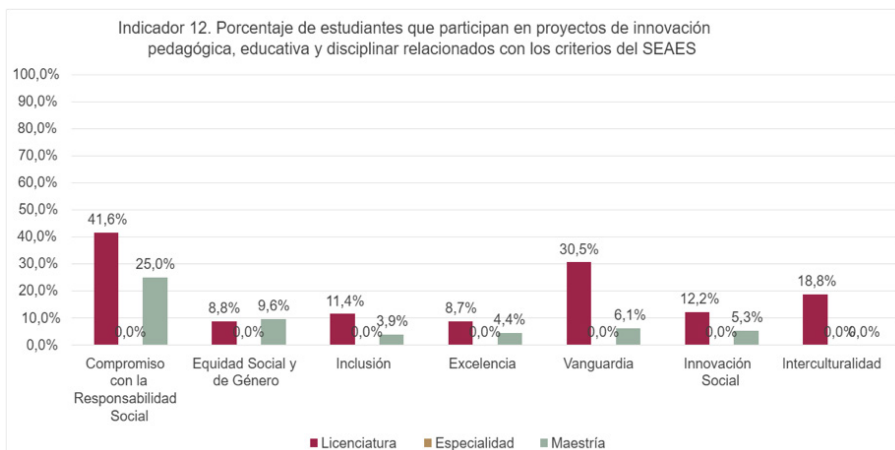
Figura 4.5. Porcentaje de unidades terminales dedicadas a consolidar los rasgos del perfil de egreso relacionados con los criterios del SEAES (indicador 11)



Los resultados demuestran la importancia de incorporar de manera explícita un mayor número de componentes que integren las unidades terminales que favorezcan el cumplimiento de los criterios del SEAES de manera transversal, ya que, la mayor relación se identificó con las asignaturas pertenecientes al eje de formación integral y una menor relación con las del eje disciplinario.

Finalmente, para determinar el porcentaje de estudiantes participantes en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar relacionados con los criterios del SEAES (indicador 12), cada Coordinación Académica, para el caso de programas de licenciatura, enlistó los proyectos realizados durante el semestre y el número de estudiantes participantes (ver Figura 4.6). Posteriormente, se analizó la relación con los criterios para determinar los datos que se requieren en el Anexo 2.

Figura 4.6. Porcentaje de estudiantes de licenciatura que participaron en proyectos relacionados con los criterios del SEAES (indicador 12)



Es importante mencionar que varios de estos proyectos son de carácter optativo, por lo que el estudiante decide si participa, aunque algunos otros se contemplan dentro de las asignaturas, se identificó que muchas veces no se llevan a cabo por adecuaciones que realizan los docentes en su planeación magisterial, debido al tiempo o procesos administrativos relacionados con permisos para la salida fuera de la institución. Ante ello, se sugiere que la Coordinación Académica dé un seguimiento más puntual para valorar que las condiciones permitan que las actividades se realicen como se tienen establecidas o que las adecuaciones consideren una alternativa que promueva la misma finalidad.

Los criterios que concentraron mayor participación de estudiantes fueron: compromiso con la responsabilidad social y vanguardia, sin embargo, ninguno de ellos alcanzó un porcentaje igual o mayor al 50%.

Finalmente, se detectan las siguientes metas de mejora continua en función de los criterios transversales:

- Sistematizar la información de las evaluaciones de las prácticas profesionales y el servicio social.
- Generar una propuesta de instrumento de evaluación de los estudiantes hacia la institución en la que realizan prácticas y servicio profesional.
- Sistematizar la integración de los siete criterios transversales en los programas académicos, de licenciatura y posgrado, desde el diseño curricular, considerando todos sus elementos.
- Generar un instrumento para obtener información de la población estudiantil relacionado con autodescripción sexogenérica, identidad cultural y condición de discapacidad que se apegue al cumplimiento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP) vigente.
- Diseñar un sistema de evaluación de los aprendizajes que contemple proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar relacionados con los criterios del SEAES, que se articule desde el diseño curricular, sin dejar a un lado algunas actividades con carácter optativo.
- Replantear el mecanismo de evaluación de los indicadores académicos institucionales para valorar la posibilidad de modificar el énfasis o intención evaluativa.

ANEXO A

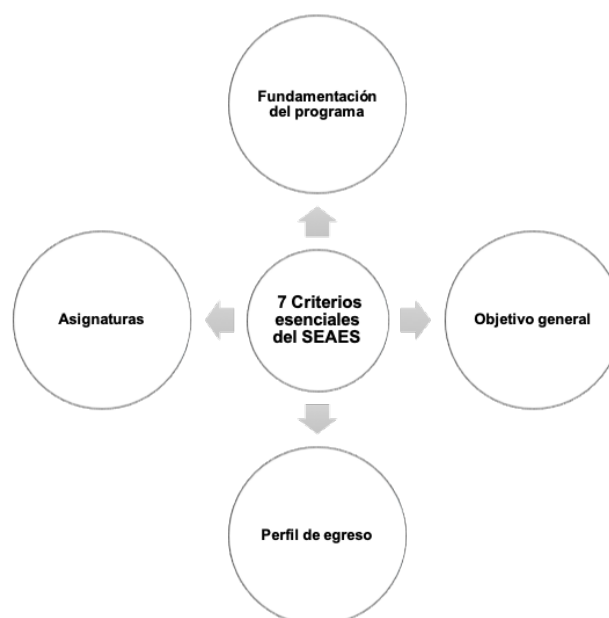
Para los indicadores 10 y 11 de manera interna, la universidad decidió establecer un instrumento que permitiera hacer una revisión más a fondo. Para identificar la existencia de **la relación de un diseño curricular que incorpore de forma fundamentada, gradual, transversal, e integrada el desarrollo de aprendizajes relacionados con cada uno de los criterios del SEAS** (indicador 10) se diseñó una lista de cotejo.

El **objetivo** del instrumento fue identificar si los programas educativos presentan alineación con los criterios establecidos por el SEAES a fin de cuantificar y establecer el porcentaje de programas que integran cada criterio.

Para el **proceso de diseño** lo primero fue seleccionar el tipo de instrumento. La selección de una lista de cotejo fue para establecer la presencia de los indicadores y no el grado o niveles de relación, aunque si bien, en procesos futuros, una vez que se establezcan lineamientos para su integración desde el diseño curricular, será posible reevaluar el diseño del instrumento pudiendo establecer una valoración en niveles de integración.

Después se integró una definición propia de cada uno de los siete criterios esenciales tomando como base el Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. Se establecieron 20 indicadores para programas de licenciatura y 19 para programas de posgrado.

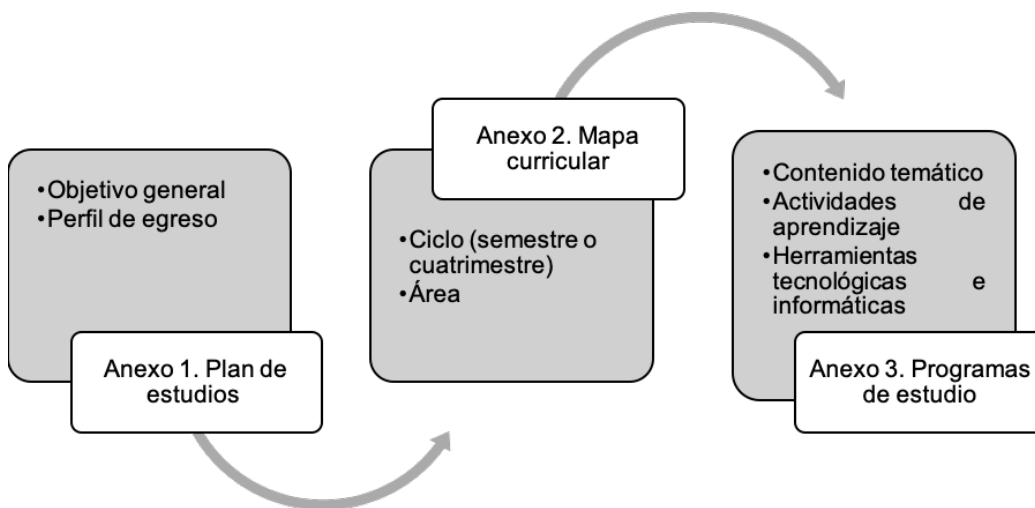
Figura 1. Estructura de la lista de cotejo



Proceso de aplicación

Los indicadores que hacían referencia a la fundamentación del programa fueron revisados directamente por la Coordinación de Planeación Curricular y Recursos para el Aprendizaje. Para la valoración de los indicadores restantes los (as) directores (as) de escuela con, convocaron a una reunión con las coordinaciones académicas, quienes deban contar con los siguientes documentos oficiales aprobados por la Secretaría de Educación Pública (ver Figura 2).

Figura 2. Elementos para la valoración de la lista de cotejo



Para facilitar el registro se compartió un documento colaborativo en formato Excel. Una vez explicado el objetivo de la actividad se procedió a la revisión de cada elemento conforme a los criterios establecidos. El cumplimiento se registró mediante un sistema binario: “1” y si se cumplía y “0” si no, lo que facilitó calcular el promedio de indicadores por criterio y generar una valoración sumativa de todos los programas educativos tanto de licenciatura como de posgrado.

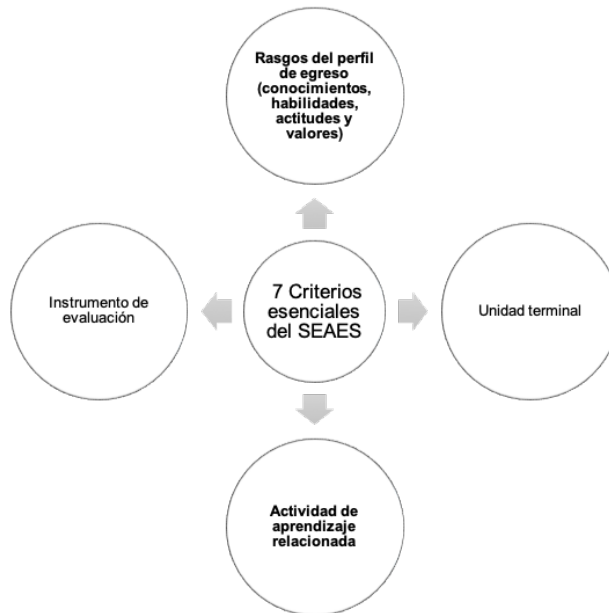
Análisis de los resultados

Para efectos de interpretación se estableció como criterio de cumplimiento que se cumpliera con mínimo el 70% por lo que si se contabilizaba un porcentaje menor no se consideró como cumplimiento. Una vez completado el registro, los datos fueron organizados para identificar el porcentaje considerando el total de programas educativos de licenciatura y posgrado.

Referente al indicador 11, se diseñó una matriz de congruencia que permitió realizar un análisis cualitativo de la relación que existe entre los siete criterios que establece el SEAES, los rasgos del perfil de egreso (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) de cada programa educativo de manera individual, de las unidades terminales y las actividades de aprendizaje relacionadas con el rasgo del perfil.

En este instrumento se integró una columna adicional para identificar la existencia de un instrumento de evaluación, para considerar información para los indicadores 1 y 2.

Figura 3. Estructura de la matriz de congruencia



El proceso de aplicación fue similar al de la lista de cotejo, solo que en este caso se requirió únicamente el mapa curricular y los programas de estudio. Para el análisis de los resultados, para el indicador 11, fue necesario enlistar las unidades terminales de cada programa educativo para hacer una sumativa total para licenciatura y para posgrado. En los casos en los que una unidad terminal se relacionaba con un más de un criterio, se conservó solo en aquel con el que presentaba mayor relevancia a fin de garantizar una medición precisa.

Posteriormente, se contabilizaron las unidades terminales de cada programa educativo para tener una sumatoria total y con ello, desagregar los datos como lo indica el anexo 2.

Este proceso permitió reflexionar sobre el proceso de diseño curricular que se tiene en la Universidad La Salle Oaxaca, en cuanto a integrar de manera explícita los criterios esenciales, que, de alguna forma, sí se consideran en la revisión documental como parte de la estructura de la justificación del programa educativo. Así mismo, se ratificó la importancia que tienen los docentes al momento de establecer las actividades de aprendizaje que se integren en los programas de asignatura, para que se alineen al cumplimiento del perfil de egreso, y, sobre todo, la necesidad de sistematizar el proceso de evaluación de los aprendizajes en el que se establezcan instrumentos de evaluación claros que generen información para el establecimiento de propuestas de mejora.

ÁMBITO PROGRAMAS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

Aspiraciones de los programas de posgrado e investigación

Las aspiraciones relacionadas con los programas de posgrado e investigación se encuentran fundamentados en el **Modelo Educativo** de la Institución a través de la función sustantiva de la docencia y de la investigación las cuales buscan generar y aplicar conocimiento en un **contexto ético y socialmente relevante** vinculándose con las necesidades locales y contribuyendo al patrimonio cultural y científico de la sociedad.

Los estudiantes, durante su formación, reciben una **educación centrada en la formación integral de la persona y la atención a la diversidad**. Este **Modelo Educativo** influye en los programas de posgrado e investigación porque se promueve la **innovación** y el uso de nuevas tecnologías en el proceso educativo, fomenta la **inclusión** y la perspectiva de trascendencia en la educación. Es así como las aspiraciones relacionadas con los programas de posgrado e investigación encuentran un Eje Articulador: la Formación Integral que se convierte en el objetivo central del currículo y la misión de la Universidad, buscando el desarrollo armónico de todas las dimensiones del ser humano. En su perfil disciplinar y dimensión pedagógica se enfatiza la importancia de fortalecer resultados de esta relación con el aprendizaje que responde a las demandas del contexto social, político y económico, así como la responsabilidad social y el pensamiento crítico sobre el quehacer profesional de la disciplina.

Contexto de los programas de maestría

En el año 2012 se dio inicio al nivel de posgrado con una serie de maestrías orientadas a la investigación y la especialización profesional: Maestría en Investigación Educativa, Maestría en Educación Superior, Maestría en Administración Educativa, Maestría en Mercadotecnia Turística y la Maestría y la Especialidad en Comunicación Social y Política en un formato escolarizado, cuatrimestral y con clases los días sábado.

La apertura de estos programas atiende principalmente a la pertinencia en el mercado laboral. De acuerdo con datos del INEGI para 2024, del total de unidades económicas del Sector privado y paraestatal en Oaxaca, casi la mitad (47.7%) se dedican al Comercio, y el 30.3% a los Servicios, es decir, el 78.0% están dedicadas a estas dos actividades del sector terciario de la economía. De esta información, es que se proponen y diseñan los nuevos programas de maestría.

Para el año 2013, la Universidad La Salle Oaxaca firmó un convenio de colaboración con el Colegio de Bachilleres del Estado de Oaxaca (COBAO), el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTEO), lo que permitió un incremento en la matrícula.

la en las maestrías en Educación, posicionando a los posgrados en esta disciplina como una opción elegible para el gremio de los maestros en el Estado de Oaxaca. En los siguientes cinco años, la oferta educativa de los posgrados crece considerablemente, pues se incorporan las Maestrías en Tecnologías de Información Empresarial (2014), Diseño Arquitectónico Sustentable (2015), Administración de Negocios (2015), Facilitación para el desarrollo humano (2016), Derecho constitucional y administrativo (2017) y Fiscal (2018).

Para el 2016 las Maestrías en Investigación Educativa y Administración Educativa inician un proceso de actualización/modificación para responder a las necesidades de ese momento, por lo que esta última, cambia su nombre a Maestría en Gestión Educativa, en el siguiente año, la Maestría en Educación Superior se convierte en la Maestría en Educación y Docencia. Finalmente, la Maestría en Tecnologías de Información Empresarial se modificó para convertirse en Maestría en Gestión de Tecnologías de la Información (agosto de 2024). La Universidad se ha destacado por la actualización constante de sus programas, adaptándolos a las **necesidades del mercado laboral y a los avances del conocimiento.**

Actualmente, La Universidad La Salle Oaxaca cuenta con los siguientes programas activos de posgrado, todos ellos de carácter profesionalizante:

- Maestría en Administración de Negocios
- Maestría en Comunicación Social y Política.
- Maestría en Derecho Constitucional y Administrativo.
- Maestría en Educación y Docencia.
- Maestría en Gestión Educativa.
- Maestría en Investigación Educativa
- Maestría en Facilitación para el Desarrollo Humano.
- Maestría en Fiscal.
- Maestría en Gestión de Tecnologías de Información.
- Maestría en Diseño Arquitectónico Sustentable
- Especialidad en Comunicación Social y Política.

El área de posgrado ha experimentado un crecimiento, ofreciendo una variedad de maestrías y una especialidad. Para el periodo escolar septiembre- diciembre 2024, la matrícula de estudiantes de posgrado fue de 228 estudiantes.

La Universidad La Salle Oaxaca implementó la convocatoria para la conformación de Grupos de Investigación, Desarrollo e Innovación en el año 2021, lo cual ha permitido la agrupación de nodos de profesionales con Grado Académico Superior (Doctorado) y su participación activa como docentes de posgrado y licenciatura realizando actividades de docencia, gestión, tutoría e investigación.

En el año 2024 se obtuvo la afiliación de la Universidad y sus posgrados, al Consejo **Mexicano de Posgrado A.C. (COMEPO).**

Actualmente se encuentra en estatus de “ingresado” en el SISRVOE de la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación (DGAIR) el programa educativo del Doctorado en Educación para su próxima operación.

Contexto en Investigación

Se encuentra manifestado en el Estatuto Orgánico de la Universidad en donde se menciona la prerrogativa de fomentar, patrocinar, administrar, realizar y dirigir **actividades de investigación científica, tecnológica y humanística**, así como de creación artística, en cualquier área del conocimiento, en relación con los requerimientos locales, regionales, nacionales e internacionales. Se asume el compromiso universitario de la investigación con el ánimo de conocer a fondo la realidad y de integrar las ramas del saber, asociando siempre la **libertad y la autonomía académica a la conciencia ética y de servicio al prójimo**, en especial al más necesitado. Se empeña especialmente en la investigación que ofrezca soluciones a las necesidades sociales en los ámbitos local, nacional e internacional.

Es en el año 2019 cuando se crea la Dirección de Posgrado e Investigación, que aglutina en sus funciones la Coordinación de Posgrado y la Coordinación de Investigación, tiene la finalidad de articular y fortalecer los esfuerzos en Investigación que se realizan desde los programas de posgrados y los que se implementan en los programas de licenciatura.

El Plan Rector de Investigación de la Universidad La Salle Oaxaca se elaboró en el año 2019 con la finalidad de establecer estratégicamente las directrices para promover, gestionar y coordinar la investigación académica y el desarrollo tecnológico en la institución. Surge como respuesta a la necesidad de consolidar una cultura investigativa alineada con la misión y visión de la universidad, así como con el compromiso social hacia el estado de Oaxaca, entidad con altos **índices de pobreza y vulnerabilidad**. La vigencia del Plan Rector de Investigación se redefinió posterior a su creación para hacer frente a los dos años de contingencia por la crisis sanitaria por SARS-COV-2, cubriendo entonces un periodo del 2019 al 2025.

El Plan Rector de Investigación se articula en torno a los siguientes objetivos generales y específicos:

Objetivos Generales:

- Diseñar políticas institucionales para la producción académica y científica.
- Incentivar la investigación básica, aplicada, educativa e institucional.
- Promover la integración de grupos de investigación (GI-D-I) multidisciplinarios.
- Fomentar la vinculación con instituciones nacionales e internacionales.
- Fortalecer las habilidades investigativas en docentes y estudiantes.

Objetivos Específicos:

- Capacitar en metodologías de investigación.

- Elaborar convocatorias para proyectos de investigación.
- Crear espacios de divulgación científica (digitales e impresos).
- Evaluar periódicamente la productividad académica.

El Plan Rector de Investigación definió que las convocatorias que se formularan para incentivar la investigación serían a partir de los siguientes cuatro tipos de investigación:

1. **Básica:** Generación de conocimiento teórico con rigor epistémico.
2. **Aplicada:** Soluciones prácticas para el desarrollo local.
3. **Institucional:** Mejora de procesos académicos y administrativos.
4. **Educativa:** Análisis y propuestas para fortalecer la calidad educativa.

Asimismo, se retomaron las líneas de investigación institucionales como punto de partida

- Bienestar social, integración y comunicación.
- Desarrollo económico.
- Promoción y gestión de la salud.
- Innovación tecnológica aplicada.
- Preservación de la identidad cultural.
- Urbanismo y desarrollo sustentable.

Cada escuela y programa académico, en un ejercicio posterior, definió las líneas particulares a su vez alineadas a estas áreas, concluyendo este ejercicio por Escuela en el año 2023.

El Plan Rector de Investigación se implementó mediante cuatro programas clave:

1. **Fortalecimiento de procesos académicos:** Diagnósticos, capacitación docente y gestión de espacios de divulgación.
2. **Desarrollo de habilidades investigativas:** Cursos, plataformas digitales y acompañamiento continuo.
3. **Grupos de Investigación, Desarrollo e Innovación (GI-D-I):** Integración transversal de estudiantes, docentes y administrativos.
4. **Estímulos a la productividad académica:** Reconocimientos y beneficios para incentivar la investigación.

El **Comité de Investigación** —presidido por la Coordinación de Investigación e integrado por directivos de todas las áreas— es responsable de:

- Aprobar y dar seguimiento a los programas.
- Evaluar resultados mediante indicadores.
- Actualizar el plan según las necesidades contextuales.

El Plan Rector de Investigación de La Universidad La Salle Oaxaca busca posicionar a la universidad como un referente en la generación de conocimiento

científico y tecnológico con impacto social, especialmente en el contexto oaxaqueño. Su éxito depende de la implementación coordinada de sus programas, la participación activa de la comunidad universitaria y la vinculación efectiva con actores locales e internacionales.

De acuerdo a los programas del Plan Rector de Investigación, la Universidad, a través de la Dirección de Posgrado e Investigación emite cursos y talleres que promueven y generan la cultura de investigación a través el fortalecimiento de habilidades de los profesores y de los órganos colegiados llamados Comisiones de Titulación que acompañan la enseñanza de las metodologías y trabajos recepcionales de investigación.

Para fortalecer las acciones encaminadas a la elaboración de investigación por los estudiantes a través de sus proyectos de trabajo recepcional para la obtención de grado, se creó una convocatoria para promover la realización de tesis, llamada Convocatoria Hermano Benildo a la mejor tesis de licenciatura y posgrado, la cual se formuló en el año 2020 y se ha posicionado como una **Buena Práctica**.

De manera anual, se emiten convocatorias para el registro de proyectos de investigación que puede ser educativa, institucional o científica, cuyas propuestas son revisadas, evaluadas y autorizadas por el Comité de Investigación. Las propuestas son evaluadas y elegidas de acuerdo al **impacto social** que permita proponer soluciones a las diversas problemáticas del contexto inmediato.

En el año 2021 se formalizaron los trabajos de la Editorial La Salle Oaxaca creando un Consejo Editorial para la creación de obras editoriales en formato libro y revista. En el año 2023 se obtuvo el registro ISSN para la Revista Científica de Ingenierías y Arquitectura, siendo el primer ejercicio para la divulgación del conocimiento sobre investigaciones que están alineadas a la misión institucional.

El periodo de mayor trabajo de consolidación del Plan Rector de Investigación se dio durante el año 2022 y 2023 que fue posible posicionar las convocatorias para la creación de obras editoriales, de los Grupos de Investigación y de los Concursos Lasallistas de Desarrollo, Investigación e Innovación La Salle Oaxaca. Actualmente el Plan Rector de Investigación se encuentra en proceso de evaluación para reorientar estrategias y asegurar la mejora continua para la elaboración del Plan 2026-2031.

Mecanismos de evaluación y mejora continua

Para los programas de posgrado e investigación se detectaron 27 mecanismos de evaluación y mejora continua, los cuales se agruparon en dos: posgrado (17) e investigación (10). A continuación, en la Tabla 5.1, se presenta el nombre de cada mecanismo y sus correspondientes definiciones.

Tabla 5.1. Agrupación de los mecanismos de evaluación y mejora continua del Ámbito de Programas de Posgrado e Investigación.

Agrupación de mecanismos	Descripción del mecanismo
Posgrado	<p>1. Evaluación docente posgrado. Mecanismo que consiste en la evaluación sistemática de los docentes de cada módulo, en el cual se obtienen fortalezas y áreas de oportunidad de la práctica educativa. A partir de estos resultados, el Responsable Académico proporciona retroalimentación, y en conjunto con el docente, establece estrategias de mejora y acuerdos de seguimiento.</p>
	<p>2. Modificación curricular de programas de posgrado. Proceso institucional que consiste en la evaluación de cada uno de los programas de posgrado, elaboración de una propuesta de modificación de los planes de estudio y su envío para autorización de las autoridades educativas federales.</p>
	<p>3. Encuesta de salida de programas de posgrado. Instrumento aplicado a los estudiantes de posgrado que están por egresar para conocer su nivel de satisfacción con el plan de estudios, trayectoria académica y la condición en el campo laboral.</p>
	<p>4. Proyectos de compromiso social posgrado. Proyectos de intervención social que realizan los grupos de cada uno de los posgrados con la finalidad de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en cada uno de los programas en beneficio de la sociedad de acuerdo con la misión institucional.</p>
	<p>5. Planeaciones didácticas. Documento que cada docente elabora antes del inicio de curso en el que se plasma el objetivo de cada asignatura, estrategias de enseñanza-aprendizaje, criterios de evaluación y materiales a utilizar.</p>
	<p>6. Grado académico superior de docentes de posgrado. Porcentaje de horas clase de posgrado impartidas por un docente con grado de doctorado, alineado al programa y a la asignatura que se imparte. Institucionalmente se tiene como meta que a nivel maestría se cuente con el 33% correspondiente.</p>

	<p>7. Desempeño del proceso de tutoría. Proceso de evaluación del acompañamiento brindado por el tutor/a de Maestría, con el objetivo de obtener datos cuantitativos y cualitativos que favorezcan la mejora constante y el seguimiento del Programa Institucional de Tutorías. Se aplican distintos cuestionarios: a los/as maestrandos/as, al Coordinador de Posgrado y a la persona responsable de Orientación Educativa.</p>
	<p>8. Evaluación de eventos de formación integral y bienestar universitario. Evaluación que se realiza de cada uno de los eventos de formación integral y bienestar universitario, el cual consiste en un cuestionario aplicado a los estudiantes al finalizar cada evento.</p>
	<p>9. Cursos de titulación. Cursos diseñados para acompañar a los egresados a concluir sus procesos de titulación mediante trabajo recepcional.</p>
	<p>10. Indicadores Académicos Institucionales. Sistema de medición institucional que permite conocer y analizar los indicadores académicos y que inciden sobre la toma de decisiones respecto a la trayectoria estudiantil, desde el proceso de admisión, la permanencia, el egreso y el impacto de los egresados en cada programa educativo.</p>
	<p>11. Encuesta de satisfacción de nuevo ingreso (promoción). Instrumento aplicado por la jefatura de promoción y mercadotecnia a estudiantes de nuevo ingreso de posgrado para conocer la satisfacción y experiencia con respecto al proceso de admisión.</p>
	<p>12. Entrevistas de nuevo ingreso para el nivel posgrado. Entrevista de admisión a posgrado aplicada a aspirantes a los programas de maestría y especialidad para obtener información que oriente el acompañamiento académico de estos.</p>
	<p>13. Actualización de normativa de posgrado. Proceso de actualización y mejora de la normativa para los estudiantes de posgrado, así como de procesos de titulación.</p>

	<p>14. Actualización de procedimientos para posgrado. Proceso de actualización formal y permanente de información para consulta del personal administrativo, docente y usuarios, que permite conocer la sucesión cronológica de actividades realizadas en las unidades operativas, tareas del personal, determinación de tiempos y labores de control interno para la mejora continua.</p>
	<p>15. Curso de inducción para posgrado. Curso diseñado para que los estudiantes de nuevo ingreso conozcan y se familiaricen con las áreas y procesos administrativos de la universidad.</p>
	<p>16. Capacitación profesionalizante para posgrado. Cursos para los docentes de posgrado orientados al desarrollo de conocimientos y habilidades disciplinares correspondientes a cada programa educativo.</p>
	<p>17. Jornadas académicas de posgrado. Eventos realizados por los diversos programas de posgrado con la finalidad de fortalecer la formación académica e integral de los estudiantes: talleres, conferencia, cursos, etc.</p>
<p>Investigación</p>	<p>18. Evaluación de cursos de la Jornada de Fortalecimiento Académico en Habilidades de Investigación. Mecanismo que consiste en la evaluación sistemática del desempeño del facilitador de cada curso y de la retroalimentación de los resultados a este por parte de la Responsable de procesos de Investigación, así como de la generación de acuerdos para seguimiento.</p>
	<p>19. Formato de seguimiento Grupo de Investigación, Desarrollo e Innovación y proyectos de Investigación CIN-01. Documento que permite visualizar el avance de las etapas que corresponden al logro de metas para la consecución del objetivo general de los Grupos de Investigación a través de sus entregables y actividades.</p>
	<p>20. Seguimiento de la planeación operativa –Investigación. Metodología institucional para el seguimiento semestral del plan operativo trianual conformado por proyectos particulares y actividades estratégicas plasmados para desarrollarse a corto y mediano plazo; en cada uno de ellos se motiva la mejora continua de la Universidad impulsando el logro de las metas y objetivos.</p>

	<p>21. Reuniones y acuerdos de Comité de Investigación. Sesión de los miembros del Comité de Investigación, en donde la Dirección de Posgrado e Investigación presenta los proyectos y propuestas alineadas a la planeación estratégica y a la misión de la Universidad, a fin de conseguir a través de acuerdo, el Vo.Bo. de los miembros, retroalimentación y autorización para que estos sean llevados a cabo.</p>
	<p>22. Procesos de dictaminación de la Editorial Universidad La Salle Oaxaca. Mecanismo que consiste en la evaluación de las contribuciones de los productos editoriales; revistas y libros de los que formarán parte, a fin de vigilar y garantizar el rigor académico, importancia temática, originalidad y pertinencia con relación a los valores lasallistas y misión de la Universidad.</p>
	<p>23. Evaluación de eventos de investigación. Evaluación que se realiza de cada uno de los eventos organizados por la Coordinación de Investigación, el cual consiste en un cuestionario aplicado a los asistentes al finalizar cada evento.</p>
	<p>24. Concurso Lasallista de Investigación, Desarrollo e Innovación, Oaxaca. Concurso anual que convoca a los estudiantes de bachillerato, licenciatura y posgrado a sistematizar a través de formatos particulares, trabajos de investigación realizados en sus clases para ser divulgados y sometidos a una evaluación por un jurado experto.</p>
	<p>25. Distinción Hermano Benildo. Convocatoria que promueve la titulación por tesis en licenciatura y posgrado para facilitar el pago de arancel con 40% de descuento y la posibilidad de recibir una distinción por la mejor tesis una vez que esta se defienda.</p>
	<p>26. Proyecto ERASMUS+CIELO (Currículo innovador para Latinoamérica para desarrollar capacidades en Instituciones de Educación Superior, IES, para prevenir la obesidad). Proyecto de investigación realizado en consorcio de 12 universidades nacionales e internacionales que busca promover la salud mental y nutricional en los infantes en América Latina a través de una e-tool kit.</p>

	<p>27. Evaluación del Plan Rector de Investigación. Mecanismo que consiste en la evaluación de los 4 programas del que consta el Plan Rector de Investigación durante su vigencia a fin de retroalimentar y proponer su actualización.</p>
--	---

En la Tabla 5.2. se muestra el análisis para identificar cuantos de estos procesos de evaluación y mejora continua son de carácter interno, externo y mixtos.

Tabla 5.2. Identificación de procesos de evaluación y mejora continua del Ámbito de Programas de Posgrado e Investigación

Agrupación de mecanismos	Número de mecanismos	Mecanismos internos	Mecanismos externos	Mecanismos mixtos
Posgrado	17	15	0	2
Investigación	10	9	1	0
Total	27	24	1	2

El análisis realizado para determinar la alineación de los mecanismos identificados para los programas de posgrado con los criterios del SEAES (ver Tabla 5.3); presenta para el criterio de Excelencia un 100%; para los criterios de Vanguardia y el de Responsabilidad Social un 82%; los criterios de Inclusión y Equidad se alinean en un 76%; el criterio de Innovación Social tiene una relación del 71%; por último, el análisis posiciona el criterio de Interculturalidad en un 53%.

Tabla 5.3. Mecanismos de evaluación y mejora continua de acuerdo a los criterios del SEAES Posgrado

Agrupación mecanismos	Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Posgrado	Evaluación docente posgrado	1	1	1	1	1	0	0
	Modificación curricular de programas de posgrado	1	1	1	1	1	1	1
	Encuesta de salida de programas de posgrado	1	1	0	0	1	1	0
	Proyectos de compromiso social posgrado	1	1	1	1	1	1	1
	Planeaciones didácticas	1	1	1	1	1	1	0

Grado académico superior de docentes de posgrado	1	1	0	0	0	1	0
Desempeño del proceso de tutoría	1	1	1	1	1	1	1
Evaluación de eventos de formación integral y bienestar universitario	1	1	1	1	1	1	1
Cursos de titulación	1	1	0	0	1	1	0
Indicadores académicos institucionales	1	1	1	1	1	1	1
Encuesta de satisfacción de nuevo ingreso (promoción)	0	1	0	0	0	0	0
Entrevistas de nuevo ingreso para el nivel posgrado	0	1	1	1	1	0	1
Actualización de normativa de posgrado	1	1	1	1	1	1	1
Actualización de procedimientos para posgrado	1	1	1	1	0	0	0
Curso de inducción para posgrado	0	1	1	1	1	0	0
Capacitación profesionalizante para posgrado	1	1	1	1	1	1	1
Jornadas académicas de posgrado	1	1	1	1	1	1	1
Porcentaje	82%	100%	76%	76%	82%	71%	53%

En la Tabla 5.4 se muestra el análisis de los mecanismos de investigación y su correlación con los criterios del SEAES; en donde se observa que los criterios de Vanguardia, Excelencia, Inclusión, Equidad y Responsabilidad Social tienen una alineación del 100%; el criterio de Innovación Social se ubica en un 90%; mientras que el criterio de Interculturalidad se posiciona en un 80% de alineación.

Tabla 5.4. Mecanismos de evaluación y mejora continua de acuerdo a los criterios del SEAES Investigación

Agrupación mecanismos	Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Investigación	Evaluación de cursos de la Jornada de Fortalecimiento Académico en Habilidades de Investigación	1	1	1	1	1	0	0
	Formato de seguimiento Grupo de Investigación, Desarrollo e Innovación y proyectos de Investigación CIN-01	1	1	1	1	1	1	0
	Seguimiento de la planeación operativa -Investigación	1	1	1	1	1	1	1
	Reuniones y acuerdos de Comité de Investigación	1	1	1	1	1	1	1
	Procesos de dictaminación de la Editorial Universidad La Salle Oaxaca	1	1	1	1	1	1	1
	Evaluación de eventos de investigación	1	1	1	1	1	1	1

Concurso Lasallista de Investigación, desarrollo e Innovación, Oaxaca	1	1	1	1	1	1	1	1
Distinción Hno. Benildo	1	1	1	1	1	1	1	1
Proyecto ERASMUS + CIELO (currículo innovador para Latinoamérica para desarrollar capacidades en Instituciones de Educación Superior, IES, para prevenir la obesidad).	1	1	1	1	1	1	1	1
Evaluación del plan rector de investigación	1	1	1	1	1	1	1	1
Porcentaje	100%	100%	100%	100%	100%	100%	90%	80%

Análisis del funcionamiento de los mecanismos de evaluación y mejora continua

Para la realización de este análisis se revisó la sistematicidad, integralidad, participación y énfasis o intención evaluativa de cada mecanismo de evaluación y mejora continua, a partir de los niveles establecidos de manera colegiada, proceso ya explicado en la sección metodológica de este informe. Los resultados se muestran en la Tabla 5.5.

Tabla 5.5. Análisis cuantitativo del funcionamiento de los mecanismos de los programas de Investigación y Posgrado

Ámbito	Sistematicidad	Integralidad	Participación	Énfasis o intención evaluativa		
				Diagnóstico / procesos	Formativo/ acciones de mejora	Sumativo / valoración de resultados y/o impactos
Programas de Investigación y Posgrado	1= Operativo 2= De conocimiento 3= Administrativo 4= Sistematización estratégica	1= Aislado 2= Coordinado 3= Interdependiente	1= Información 2= Consulta 3= Concentración 4= Colaboración o co-decisión 5= Agenciado o co-gestión			
Posgrado	3.17	1.76	1.88	10	6	1
Investigación	4	2.5	3.4	0	3	7

En relación a los 17 mecanismos de los programas de posgrado, 10 poseen una **sistematicidad** estratégica, mientras que los otros 7 se encuentran: 2 en nivel administrativo, 3 en nivel de conocimiento y 2 en operativo, lo que se traduce en que, en promedio, los mecanismos mencionados se encuentran en un nivel 3, administrativo. Esto representa un área de oportunidad para fortalecer la sistematicidad de todos estos mecanismos, a fin de alcanzar un nivel estratégico.

En el caso de la Coordinación de Investigación, el promedio de los 10 mecanismos se encuentra en el nivel más alto, es decir, corresponden con una sistematización **estratégica**, esto muestra del cuidado que se ha tenido en los procesos de esta área.

En cuanto a la **integralidad** en posgrado, el promedio se localiza en el nivel coordinado. De los 17 mecanismos, solo 2 alcanzan el nivel de **interdependiente**. Esto da cuenta del aislamiento en el que ha trabajado la Coordinación de Posgrado, ya que el grueso de procesos de la universidad se encuentra orbitando alrededor de los programas de licenciatura, al ser esta al área con mayor número de estudiantes. Lo anterior representa un reto para lograr una adecuada integración de las actividades de posgrado al resto de la institución.

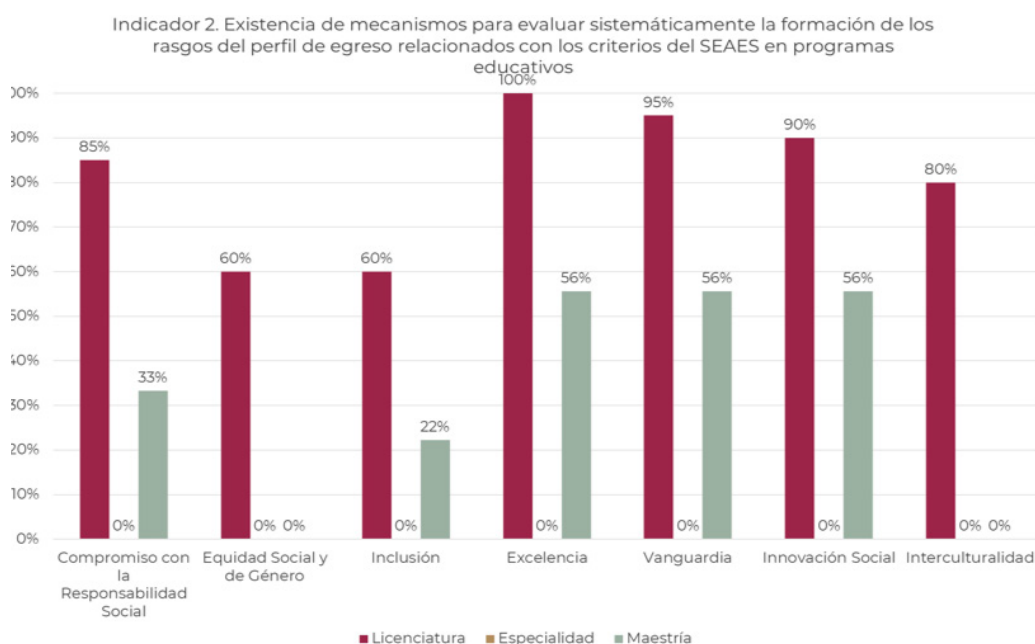
Algo similar sucede con el área de investigación, pues el promedio de los mecanismos también se encuentra en el nivel **coordinado**, aunque un poco más alto que en el caso de posgrado, lo cual es consecuencia de que 7 de los 10 mecanismos tiene un nivel de **interdependiente**; no obstante, de los 3 restantes, 1 se encuentran en el nivel coordinado y 2 en aislado. Esta desigualdad es reflejo de las dificultades que la Coordinación de Investigación ha tenido para integrar sus procesos con los de las licenciaturas, debido a que las diversas Escuelas y Coordinaciones de este nivel suelen orientar la mayoría de sus esfuerzos a la parte operativa de los diversos programas, relegando, en cierta medida, los procesos relacionados con la investigación, tanto de docentes, como de estudiantes.

En lo que respecta a la **participación**, los mecanismos de posgrado están en el nivel de **consulta** en promedio (solo 3 mecanismos alcanzan el nivel de colaboración y ninguno el de agenciado), por lo que es evidente la necesidad de reorientar estos procesos para lograr una mayor participación, tanto de los agentes evaluados, como de las diversas áreas con la que colabora la Coordinación de Posgrado. El hecho de que los docentes de posgrado son contratados por asignatura que se imparten solo los fines de semana, complica la participación de estos en los procesos de mejora y evaluación continua, además de que, la mayoría, suele tener otras actividades académicas y profesionales en otras instituciones. Por otro lado, si bien algunos programas de maestrías suelen tener trabajo colegiado con el cuerpo docente, este no se encuentra debidamente documentado ni sistematizado, lo que complica establecer el alcance de estas acciones.

En lo concerniente a investigación, el nivel de sus mecanismos en cuanto a participación es más elevado, pues está en nivel de concentración, no obstante, es necesario trabajar en este campo para alcanzar el nivel de agenciado o co-gestión (ninguno de sus mecanismos llega a este nivel). Lo anterior refleja los esfuerzos de la Coordinación de Investigación por hacer partícipes a otras áreas en sus procesos.

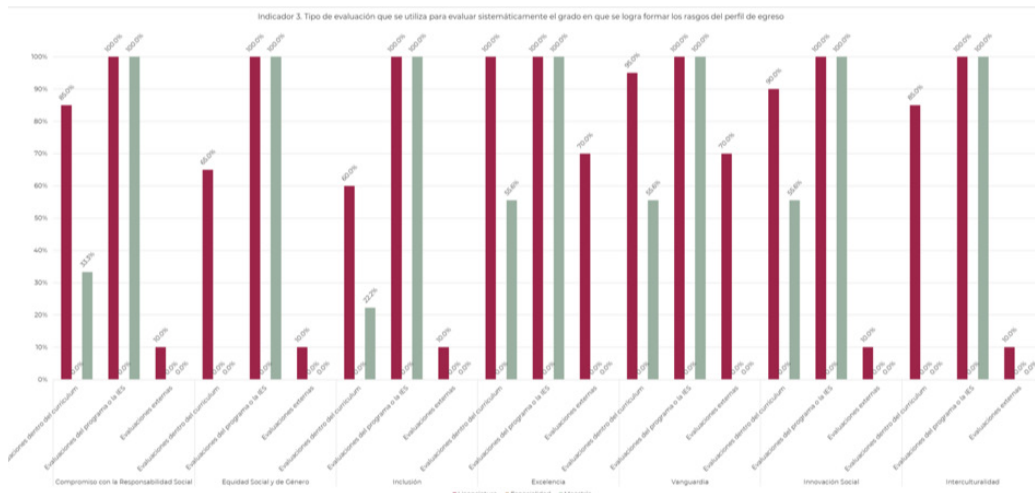
En lo relacionado con los mecanismos para evaluar la formación de rasgos del perfil de egreso de los programas de posgrado, relacionados con los criterios transversales del SEAES, correspondientes al indicador 2, estos hacen énfasis en la **excelencia y vanguardia**, dada la característica profesionalizante de estos, por otro lado, debido a los **proyectos de compromiso social**, destacan también los relacionados con el criterio de innovación social. Por otro lado, es significativa la falta de criterios de evaluación relacionados con la **equidad y género**, lo que representa un área de oportunidad importante, dado el contexto social actual. Ver Figura 5.1.

Figura 5.1. Indicador 2



Al analizar los tipos de evaluación para cada criterio, llama la atención la ausencia de evaluaciones externas en los programas de posgrado, lo anterior responde a que ninguno de estos ha sido evaluado por alguna instancia evaluadora-acreditadora hasta el momento, no obstante, se encuentra ya en proceso el plan particular relacionado con el tema (incluido en la Planeación Operativa 2023-2026), mismo que se espera concluir en un mediano plazo. Ver. Figura 5.2.

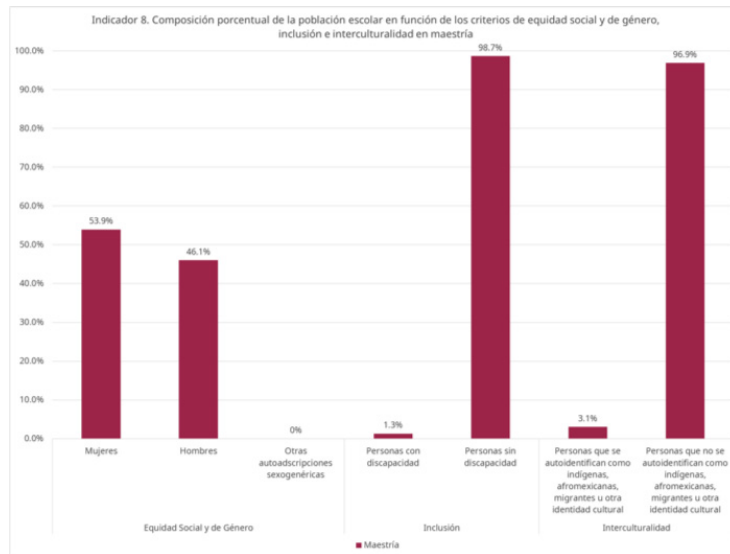
Figura 5.2. Indicador 3.



La Coordinación de Vinculación, a través del área de Seguimiento a Egresados realiza una encuesta de salida para estudiantes que están por concluir los diversos programas de posgrado, en esta se pueden encontrar algunos ítems vinculados de forma indirecta con la formación prevista en el perfil de egreso en relación a los criterios orientadores del SEAES; no obstante, dado que el instrumento no fue elaborado con tal finalidad, la sistematización de sus resultados no arroja información significativa. Los procesos de evaluación de aprendizajes del alumnado representan un reto importante para el área de posgrado, pues actualmente no se cuenta instrumentos diseñados expresamente para medir esa variable y su relación con los mencionados criterios.

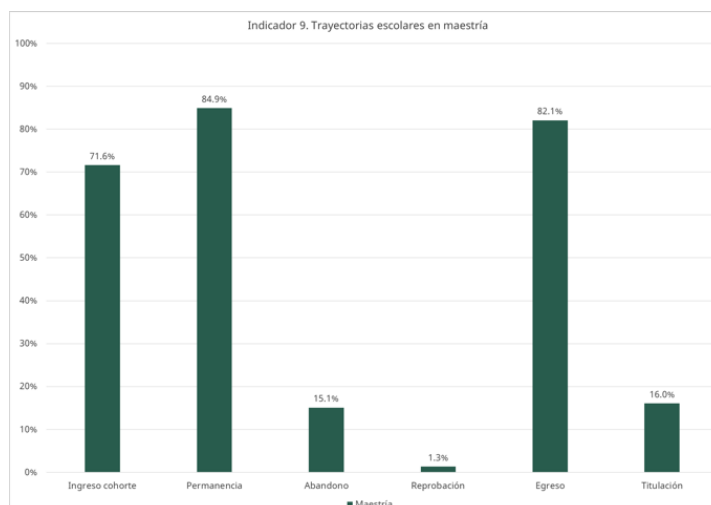
En cuanto a la proporción de mujeres y hombres en los programas de maestría, es posible observar que los datos son congruentes con las proporciones de la población nacional en ese aspecto, lo que resulta alineado con la misión institucional de la universidad en lo relativo a la **construcción de una sociedad más justa e incluyente**. En ese sentido, la institución se **mantiene atenta a las necesidades y requerimientos del estudiantado** que presenta algún tipo de discapacidad, aun cuando el porcentaje sea mínimo. Ver Figura 5.3.

Figura 5.3. Indicador 8



Al analizar la trayectoria escolar de estudiantes de maestría para cohorte 2022-2024, se observa una valoración positiva para el indicador de permanencia con un 84.9%, en este sentido el porcentaje de estudiantes que no permanecieron en alguno de los programas de maestría hasta concluir el último periodo de estudios en comparación con el total que ingresaron en esa misma generación representa solo el 15.1%, este porcentaje corresponde a causas relacionadas con problemas laborales, económicos y personales, los cuales también se relacionan con el indicador de reprobación representando el 1.3%. Respecto al indicador de egreso también se muestra una valoración positiva con un porcentaje del 82.1%; sin embargo, es necesario reforzar los mecanismos orientados a la promoción y seguimiento de la titulación que para la generación de análisis presenta un 16% como se muestra en la figura 5.4.

Figura 5.4. Indicador 9



En cuanto al diseño curricular que integre los criterios del SEAES, es posible apreciar que predomina un enfoque centrado en el compromiso, la inclusión y la vanguardia, no obstante, resulta evidente la necesidad de incorporar el desarrollo de aprendizajes relacionados con la interculturalidad, especialmente en un contexto diverso como el del estado de Oaxaca. Ver Figura 5.5.

Lo anterior, se refleja, también en el Indicador 11, relacionado con las unidades de aprendizaje terminales orientadas a consolidar los rasgos de los mencionados criterios. Ver Figura 5.6. En ese sentido, es importante mencionar que se encuentran en proceso de modificación curricular cinco programas de maestría en cuyos diseños se incorporan en mayor medida la mayoría de los criterios transversales del SEAES.

Figura 5.5. Indicador 10

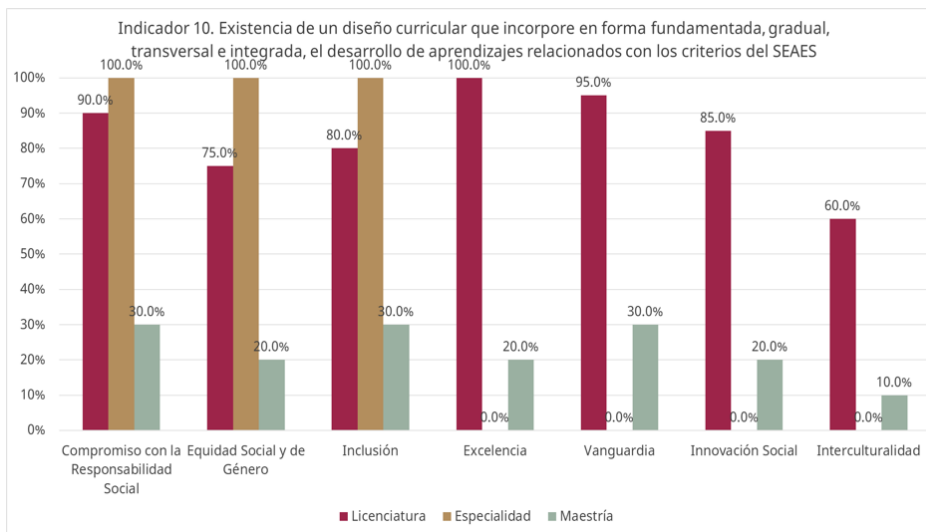
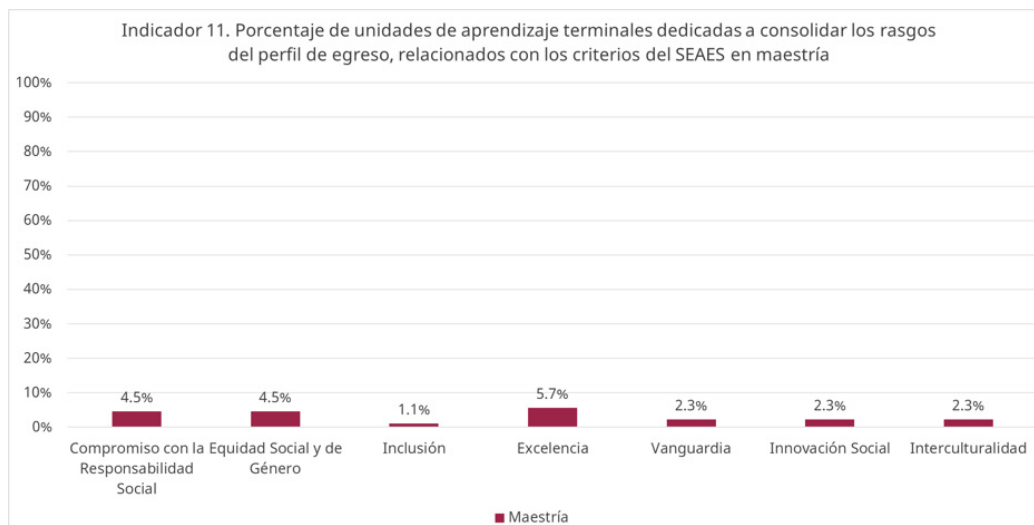
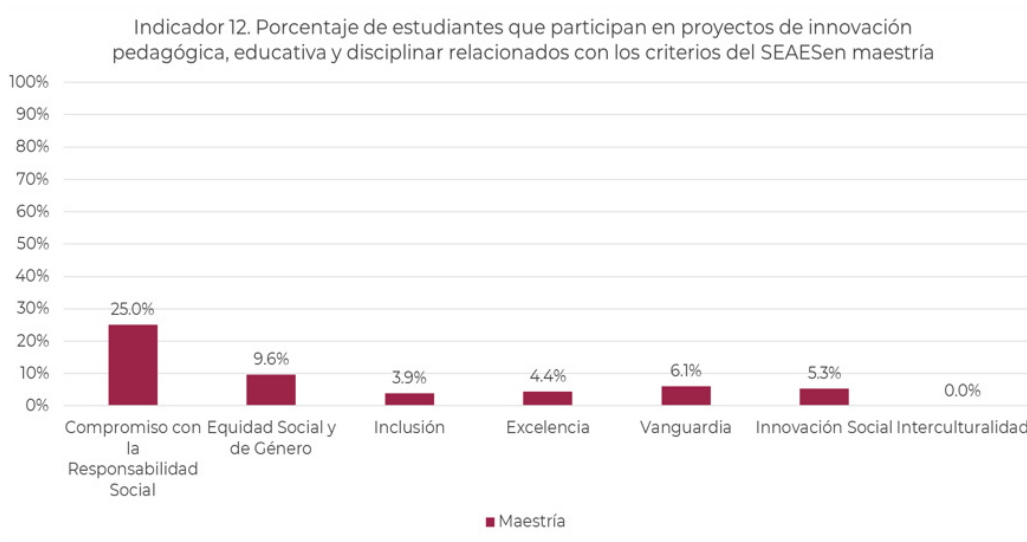


Figura 5.6. Indicador 11



Finalmente, en lo referente al Indicador 12, se puede apreciar el énfasis del estudiantado en participar en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar relacionados con el criterio de compromiso con la responsabilidad social, lo cual se corresponde de alguna medida con el Indicador 2. Como ya se ha señalado previamente, es necesario incentivar la participación del estudiantado en proyectos relacionados con el criterio de interculturalidad. Ver Figura 5.7.

Figura 5.7. Indicador 12.



De acuerdo al análisis de los indicadores del SEAES, es posible apreciar que la Universidad tiene proyectos de investigación en todos los criterios indicados, destacando aquellos orientados al compromiso con la responsabilidad social y la innovación social, por otro lado, los proyectos relacionados con la equidad social y género representan una importante área de oportunidad. Ver Figura 5.8.

Figura 5.8. Indicador 13.



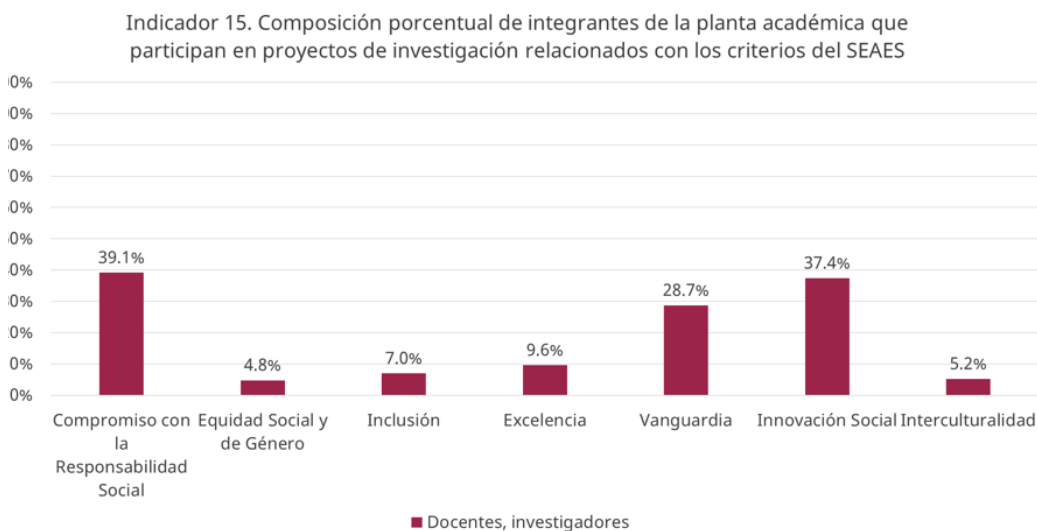
En consecuencia, los productos de investigación responden a la misma tendencia descrita: están orientados hacia el compromiso social, la innovación social y la vanguardia y quedan como área de oportunidad los relacionados con equidad social e interculturalidad, como puede apreciarse en la Figura 5.9.

Figura 5.9. Indicador 14.



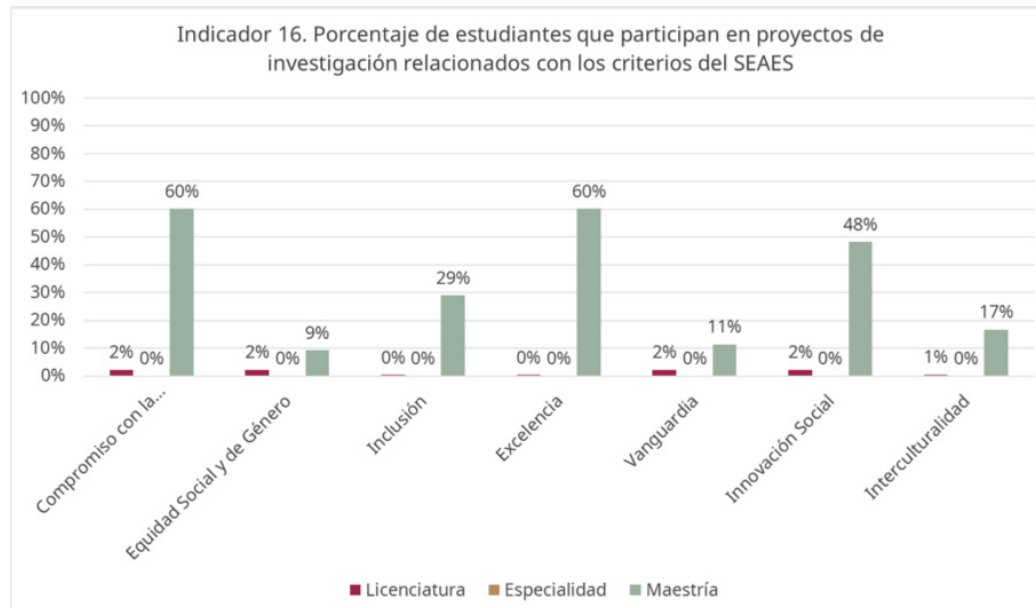
Respecto a la participación de la planta académica en relación a los criterios del SEAES, éstos se encuentran enfocados, en su mayoría, en el eje de compromiso con la **responsabilidad social e innovación social y vanguardia**. Por otro lado, existe poca participación en los criterios de equidad social y género e interculturalidad, situación ya manifestada en los indicadores previos. Ver Figura 5.10. En este aspecto, es necesario aclarar que, al no contar con la figura de investigador de tiempo completo, los proyectos son llevados a cabo por docentes de asignatura y administrativos de medio y tiempo completo de la universidad.

Figura 5.10. Indicador 15



Un área de oportunidad detectada es la baja participación de estudiantes de licenciatura en proyectos de investigación, especialmente en criterios como inclusión y excelencia. Ver Figura 5.11.

Figura 5.11. Indicador 16



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

A continuación, se muestra el análisis de los mecanismos de posgrado de acuerdo con los criterios orientadores del SEAES. Destaca el criterio de excelencia con el cual se encuentran relacionados el 100% de los mecanismos. Por otro lado, como ya se expuso anteriormente, es posible apreciar un área de oportunidad en cuanto al criterio de interculturalidad (53%) y, en una segunda instancia, al de innovación social (71%).

Tabla 5.6. Mecanismos de evaluación y mejora continua de acuerdo a los criterios del SEAES Posgrado

Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Posgrado	82%	100%	76%	76%	82%	71%	53%

En consecuencia, dados los resultados de los mecanismos de acuerdo a los criterios del SEAES, así como de los diversos indicadores expuestos, es posible establecer las siguientes metas de mejora para los próximos tres años para la Coordinación de Posgrado:

- Afinar los mecanismos de evaluación y mejora de posgrado, incluir los criterios orientadores del SEAES, poniendo especial atención al de equidad social y de género, a fin de obtener información más precisa y objetiva, al mismo tiempo, mejorar los procesos de sistematización e integración con otras áreas de la universidad.
- Establecer mecanismos de evaluación que permitan al área de posgrado, obtener información objetiva sobre la formación adquirida del estudiantado de acuerdo a su perfil de egreso y en relación con los criterios del SEAES. En ese sentido, también, aumentar el número de evaluaciones externas a través de concursos con otros organismos e instituciones educativas que permita tener una dimensión distinta de los avances y alcances del área.
- Fortalecer la participación del cuerpo docente en proyectos colegiados de mejora continua de la Coordinación de Posgrado: académicos, formativos, de investigación y titulación.
- Incluir los criterios orientadores en los perfiles de egreso a partir de las próximas modificaciones de los programas de posgrado.
- Establecer estrategias que posibiliten una mayor participación del estudiantado de posgrado en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar, especialmente en temáticas relacionadas con la interculturalidad y la inclusión.
- En cuanto a investigación, la Tabla 5.7 hace evidente la alineación de la mayoría de sus mecanismos de evaluación con los criterios del SEAES, encontrándose espacio de mejora solamente para el de interculturalidad.

Tabla 5.7. Mecanismos de evaluación y mejora continua de acuerdo a los criterios del SEAES Investigación

Mecanismos de evaluación y mejora continua	Vanguardia	Excelencia	Inclusión	Equidad	Responsabilidad Social	Innovación social	Interculturalidad
Investigación	100%	100%	100%	100%	100%	90%	80%

Derivado del análisis previo, es posible establecer las siguientes metas de mejora para los siguientes tres años para la Coordinación de Investigación:

- Establecer un modelo de articulación entre la Coordinación de Investigación y las licenciaturas para incorporar acciones y procesos orientados a la investigación dentro de la operatividad académica a través de programas de investigación transversales que vinculen proyectos con asignaturas troncales animados y revisados por comités mixtos o academias de investigación para la planificación colaborativa.
- Lanzar convocatorias específicas para generar proyectos de investigación sobre equidad social, género e interculturalidad.
- Capacitar a docentes en metodologías con perspectiva de género e interculturalidad.
- Motivar la producción académica para cubrir todos los criterios del SEAES, priorizando equidad social e interculturalidad incluyendo en las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) ejes temáticos sobre inclusión y justicia social.
- Lograr el involucramiento estudiantil en investigación a través de un programa similar a los “Semilleros de Investigación” con beneficios académicos que vincule proyectos académicos o de titulación con las líneas de investigación institucionales.

V. CONCLUSIONES DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.

La Universidad La Salle Oaxaca, está comprometida con ofrecer una educación de calidad que responde a las necesidades de la sociedad y de acuerdo al ideario, a la adquisición de competencias culturales y profesionales superiores que, de modo riguroso y crítico, contribuya al desarrollo de la dignidad humana y con ello al desarrollo sostenible de la sociedad local, regional y nacional.

Este ejercicio de reflexión, fue realizado de manera colegiada con la participación responsable, activa y sobre todo con una visión más sistémica y desafiante que permitió darle una resignificación a la evaluación institucional. El hecho de haber podido contar con una metodología que otorgara criterios claros en cuanto a la sistematicidad, integralidad y participación de los diversos mecanismos de evaluación y mejora continua de La Salle Oaxaca, marcó una pauta para continuar trabajando en la definición de estándares que respondan a las necesidades de desarrollo a mediano y largo plazo, a fin del cumplimiento de la misión y el logro de la visión al 2029.

El primer paso a realizar, es la socialización de los 7 criterios transversales del SEAES a partir del desarrollo de la Planeación Operativa 2026-2029 la cual está en curso, así como la resignificación de los procesos de evaluación considerando los elementos de sistematicidad, integralidad, participación e intención evaluativa.

Reiteramos el compromiso de ser una Comunidad Educativa que continúa otorgando esperanza de que un mundo mejor es posible a través de:

- La formación humana que impacta íntegramente a los 7 criterios transversales del SEAES.
- La renovación dinámica de cada programa académico, que permita desarrollar profesionistas competitivos capaces de trascender con un compromiso solidario.
- La formación docente como la fuerza motora de nuestro Modelo Educativo.

La Universidad La Salle Oaxaca reconoce los grandes desafíos sociales y se compromete a continuar con el legado lasallista, en el que la educación es la esperanza hacia la trascendencia de la Comunidad.

Directorio

Dr. Luis Ignacio Salgado Fernández

Rector

Mtra. Gabriela Soledad Joaquín Avendaño

Directora General Académica

Comité SEAES

Mtra. Mauryleth Castillo Coronado Rivera

Jefa de Planeación y Estadística

Lic. Mónica Karina Luna Ortiz

Coordinadora de Extensión Universitaria

Mtro. Juan Manuel Santos Ruiz

Coordinador de la Licenciatura en Psicología

Mtro. Alfredo Portillo Torres

Coordinador de Formación Humana

Mtro. Guillermo Moreno Calvo

Responsable de Emprendimiento

Mtra. Viridiana Díaz Rodríguez

Jefa de Pedagogía

Mtra. Alba Estela Luis Vásquez

Responsable de la Unidad de Género

Mtra. Zuri Saraí Altamirano Sánchez

Jefa de Educación a Distancia

Mtro. Rubén Jiménez Pinacho

Coordinador de Servicios Escolares

Dra. Lorena Carina Broca Domínguez

Directora de Posgrado e Investigación

Mtro. Enrique Tinoco Valle

Coordinador de Posgrado

Mtra. Etzel Cruz Cruz

Responsable de Procesos de Investigación

Lic. Flor Aleyda Teodocio Cerda

Responsable de Información y Estadística