

CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES Y TRANSFORMACIÓN

Transformados para Transformar

Reporte para documentar los ejercicios de evaluación y los avances en la mejora continua de las instituciones de educación superior

Noviembre 2024

ÍNDICE

	Página
Introducción	3
1.Ámbito de la formación profesional de los estudiantes	7
2.Ámbito de la profesionalización de la docencia	13
3.Ámbito de los programas educativos de licenciatura	17
4.Ámbito de los programas de investigación	22
5.Ámbito de la institución de educación superior (funciones de docencia, investigación, vinculación, difusión cultural, gestión, así como institución en su conjunto).	24
6.Conclusiones	30
7.Referencias	32

Introducción

Antecedentes y descripción general de institución

El Centro de Estudios Superiores y Transformación es una institución comprometida con la educación superior y la profesionalización de los seres humanos, a fin de que contribuyan a la mejora de su entorno, al desarrollo social y comunitario, con calidad, responsabilidad, compromiso y amor al prójimo.

La historia de la institución se remonta a 2004, cuando surge la carrera de Licenciado en Psicopedagogía con acentuación en Educación Especial y se fortalece con la Licenciatura en Consejería en el 2009, todo esto en modalidad Escolarizada. En el 2018 se aprueba el RVOE para la Licenciatura en Consejería en modalidad No escolarizada, siendo ahora la única que se oferta.

La visión institucional está centrada en el servicio para un impacto social que pueda transformar vidas de modo efectivo: Consolidarse como institución de educación superior que forma personas y profesionales para asumir un papel protagónico como agentes de cambio, se comprometan con el conocimiento científico y sean capaces de transformar el entorno en el que se desenvuelven para impulsar el bien común y el desarrollo social.

Al Centro de Estudios Superiores y Transformación (CEST) le rigen principios situados en valores fundamentales que orientan la vida humana, la dignifican, la respetan y la impulsan, en el marco de una ciudadanía responsable, creativa, propositiva, justa y comprometida con el entorno social y natural.

De esta manera, el propósito sustantivo de la institución es contribuir en la construcción de un mundo solidario y armónico que favorezca el pleno desarrollo de

todos, por lo que sus programas se orientan a la transformación de las personas, en aras del bien común.

Esto significa que se ofrece una formación integral que toca todas las dimensiones del ser: física, psíquica e intelectual, que se concreta en el desarrollo de procesos orientados al saber, al saber hacer y al saber ser y estar en el mundo. Se desarrollan y fortalecen los conocimientos fundamentales para ejercer la profesión e investigar en torno a ella, se impulsan sus habilidades y capacidades profesionales para desarrollar una práctica de servicio, responsable y comprometida, acorde a sus contextos, y se atienden los elementos actitudinales y espirituales que permiten orientar un sentido humanista, de justicia, solidaridad y amor que se concrete y objetive en su saber ser y estar en la profesión y con los otros.

De esta manera, nuestros programas están alineados a la Misión institucional, donde se sintetiza quiénes somos y cuál es nuestro compromiso social y humano: Formar profesionales altamente competentes, comprometidos con el conocimiento y con su entorno, capaces de impulsar el cambio y transformar vidas, considerando al ser humano de forma integral, desde una perspectiva cristiana y científica, orientado al servicio y a la colaboración.

En atención a esta Misión, el CEST pondera la relevancia de implementar programas de alto nivel académico que puedan contribuir a la integración del tejido social, al desarrollo intelectual, moral y espiritual de los individuos y al crecimiento económico del estado y del país.

El propósito de esta carrera es que el egresado desarrolle una práctica de consejería profesional pertinente, situada, empática, donde se propicien procesos de diálogo y escucha a fin de orientar a niños, jóvenes y adultos en la toma de sus decisiones, de fortalecer su identidad como seres humanos y ciudadanos, de mejorar sus condiciones de vida y el bien común.

El CEST como universidad preocupada por el desarrollo social y la vida comunitaria en un ambiente armónico, de esperanza, solidaridad y colaboración conjunta, se compromete con la sociedad en general y con la comunidad profesional a la que sirve mediante la preparación de los profesionales que se demandan para impulsar el desarrollo humano y favorecer la economía del estado y de la nación. Las principales vinculaciones para la práctica laboral y servicio social de nuestros estudiantes son colaborando con las instituciones privadas que ofrecen servicios de apoyo y consejería, así como instituciones educativas, asociaciones civiles e iglesias interesadas y promotoras del bienestar social.

En agosto del presente año culminó la primera generación de esta licenciatura. En el ciclo escolar 2023-2024, se contó con un total de 14 alumnos. En el tetramestre septiembre-diciembre 2024 se cuenta con 8 alumnos activos, divididos en dos tetramestres. Al ser una opción no escolarizada, los alumnos son de diversos estados como: Nuevo León, San Luis Potosí y Chiapas. Consideramos que esta información es de gran relevancia para poder comprender el análisis que se presenta en el siguiente documento.

Metodología que se siguió para formular el reporte

Para la realización del presente reporte se ha utilizado una metodología cuantitativa, en cumplimiento del ANEXO 2 CEST proporcionado por el SEAES, así como para los indicadores desarrollados por la institución y presentados en el ANEXO 1 CEST, evaluaciones internas aplicadas a alumnos y docentes.

Además, se ha utilizado una metodología cualitativa en la que se han implementado reflexiones individuales, reuniones colegiadas con los docentes, consulta a directivos y personal administrativo.

I. Ámbito de la formación profesional de los estudiantes

1. Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

Para la evaluación de este ámbito se lleva a cabo una revisión del perfil de egreso y programas de estudio en comparación con lo establecido en el Marco General del SEAES y la Ley General de Educación Superior. Esto se realizó en reunión colegiada con los docentes que imparten las materias que llevan a la parte práctica de la licenciatura, así como aquellas que se identificó que toman los criterios transversales del SEAES.

Formación profesional

Contexto	Aspiraciones	Realizaciones	Logros	Impactos
<i>Perfil de egreso ante desafíos contextuales</i>	<i>Rasgos del perfil de egreso</i>	<i>Experiencias y ambientes de aprendizaje</i>	<i>Evaluación de aprendizajes significativos</i>	<i>Contribución de egresados al contexto</i>
1. Contribuir a la resolución de problemas para la transformación social	<ul style="list-style-type: none"> ●Sensible a problemática social ●Vocación de servicio ●Pensamiento lógico y analógico ●Responsabilidad social, compromiso con la comunidad ●Formular y gestionar proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> ●Contextualización y aplicación de proyectos en comunidades y contextos sociales para abordar problemática. ●Práctica en clínica de atención de consejería del CEST. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Retroalimentación del docente ● Rúbricas ● Retroalimentación de prácticas y servicio social 	No disponible.
2. Desarrollo integral de la persona	<ul style="list-style-type: none"> ●Desarrollo de inteligencia emocional ●Moral autónoma ●Habilidades para relacionarse 	<ul style="list-style-type: none"> ●Aplicación de proyecto con experiencias prácticas para el desarrollo de habilidades sociales. ●Práctica en clínica de atención de consejería del CEST. ●Prácticas profesionales y servicio social. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Retroalimentación del docente ● Rúbricas ● Retroalimentación de prácticas y servicio social 	No disponible.
3. Uso de herramientas digitales	<ul style="list-style-type: none"> ●Uso de tecnologías de la información y comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ●Todas las actividades se realizan en línea, utilizando diversas herramientas digitales. 	<ul style="list-style-type: none"> ●La elaboración de actividades en las herramientas solicitadas. 	No disponible.

En esta reunión se realizó el análisis revisando los indicadores realizados por la institución que pueden consultarse en el Anexo 1 CEST hoja I. Ámbito formación profesional, donde se concentró el resultado de la retroalimentación de los maestros considerando el desempeño de los alumnos en actividades, proyectos, prácticas

Característica	Nivel	Descripción
Integralidad	Alto	Se realizan de forma coordinada y complementaria. Se analizan de forma conjunta, permitiendo identificar efectos y causas.
	Medio	Se realiza de forma coordinada y complementaria, pero no arrojan un resultado claro o concreto sobre los efectos y causas.
	Bajo	Se realizan de forma independiente, por lo que los resultados no se complementan.
Énfasis formativo y diagnóstico	Alto	Se identifica el tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) de acuerdo a su función. Arrojan un comparativo que permite medir el desempeño. Determinan las acciones que deben realizarse como mejora.
	Medio	Se identifica el tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) de acuerdo a su función. Arrojan un comparativo que permite medir el desempeño. No determinan las acciones que deben realizarse como mejora.
	Bajo	Son evaluaciones eventuales que no arrojan información sobre el desempeño comparativo, por lo que no puede dirigir acciones de cambio.
Participación	Alto	Existe diálogo y colaboración para la toma de decisiones. Hay participación de todos los involucrados.
	Medio	Se consulta y se retroalimenta.
	Bajo	Se evalúa y toma decisiones de forma unilateral y se retroalimenta.
Sistematicidad	Alto	Cuentan con un responsable de su ejecución y análisis, así como de calendarización definidas para su implementación. Existen protocolos e instrumentos que facilitan y cuidan la confiabilidad y validez del proceso.
	Medio	Cuentan con un responsable de su ejecución, pero no hay calendarización definida. No existen protocolos e instrumentos que faciliten y cuiden la confiabilidad y validez del proceso.
	Bajo	No se cuenta con una guía de actuación para esto.

profesionales y servicio social. Aunque no existe un formato establecido para evaluar esto formalmente, la reunión colegiada permitió evidenciar la retroalimentación de acuerdo al logro de los rasgos del perfil de egreso.

Actualmente no se cuenta con información referente al impacto que cada aspecto genera en la contribución de los egresados en su contexto, debido a que la primera generación de la licenciatura acaba de egresar en agosto del 2024.

b. Análisis de la sistematicidad, integridad, carácter participativo y énfasis formativo y diagnóstico de los proceso de evaluación y mejora continua

Para realizar el análisis de este aspecto, se ha desarrollado la siguiente clasificación de las cuatro características definidas en el Marco General del SEAES, de tal manera que permita manejar la información con base en la siguiente descripción de cada característica. El nivel señalado en verde corresponde al nivel en que se colocan las evaluaciones con respecto al análisis.

Las formas de evaluación descritas en el apartado anterior suceden dentro de las asignaturas y son guiadas por los docentes. La evaluación y retroalimentación se lleva a cabo a través de rúbricas establecidas para la evaluación.

Otro formato en que suceden es en las prácticas y servicio social, en donde también los alumnos son evaluados por un profesional y/o docente que les retroalimenta sobre su desempeño y el logro de los rasgos del perfil. Éstas retroalimentaciones son consideradas como una evaluación externa para el perfil de egreso.

Éstas actividades son coordinadas y complementarias, sin embargo la información que arrojan sobre sus causas y efectos no se retoma de forma sistemática para poder utilizarse en la elaboración de guías de actuación que lleven a una medición que permita una posterior comparativa de logros

c. Análisis de los avances y metas de mejora continua de los procesos de evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los que se derivan de la propia misión institucional

Los resultados de las evaluaciones del perfil de egreso permiten dar información al alumno sobre su logro en cuanto a los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes relacionadas a la profesión. Al docente le brinda información sobre los logros, permitiendo que estas evaluaciones formativas dirijan las acciones para la enseñanza y aprendizaje. A la institución le da claridad sobre cómo se desempeñan en la práctica real y permite considerar cambios a realizar para la mejora.

En análisis del Anexo 2 - CEST en los indicadores 1-4 refleja lo siguiente:

- El programa de licenciatura cuenta con rasgos en el perfil de egreso que cubren los criterios transversales de la SEAES, excepto por el criterio de Equidad social y de género.
- Faltan mecanismos para evaluar la formación de los rasgos de Inclusión e Interculturalidad.
- Los mecanismos para evaluar rasgos son internos y pertenecen a las actividades relacionadas con las asignaturas.
- El 100% de los egresados demostraron adquirir los rasgos del perfil de los criterios evaluados (compromiso con la responsabilidad social, excelencia, vanguardia, innovación social).

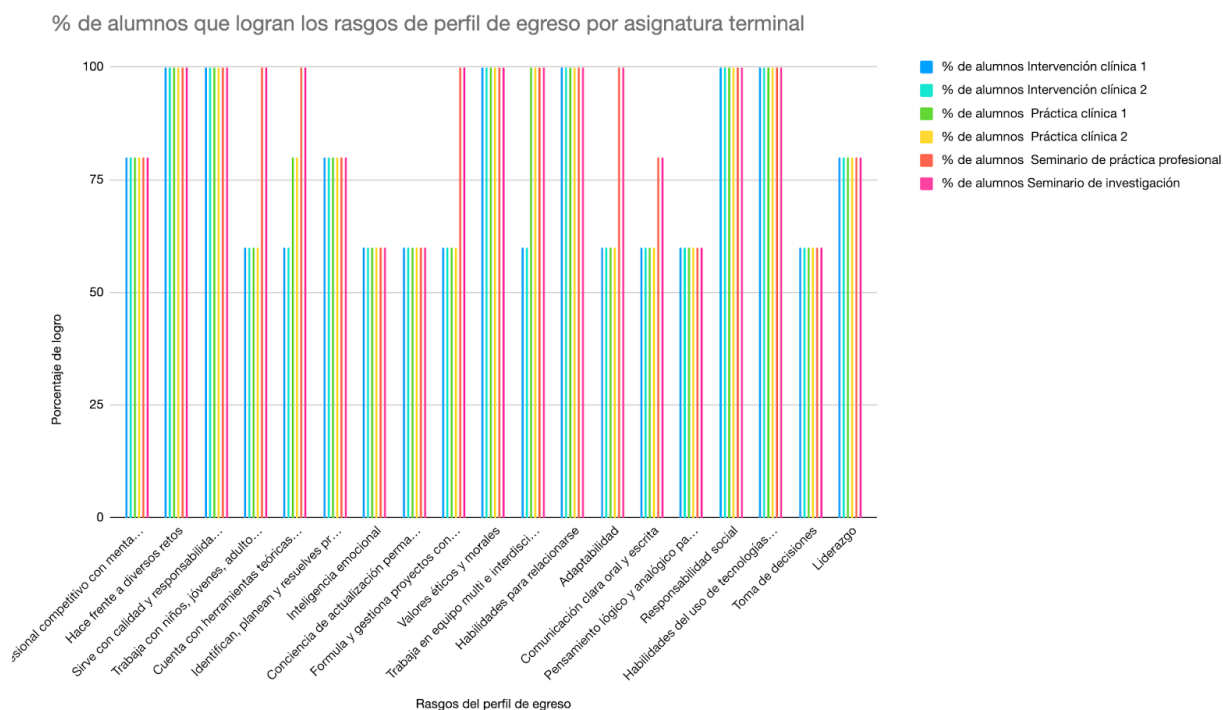
En la reunión colegiada con docentes se detectó lo siguiente:

- Existe una rúbrica y retroalimentación por parte del docente, pero no parten de un diseño institucional que asegure el cumplimiento del perfil de egreso.
- No existe retroalimentación escrita o mediante un protocolo establecido que permita medir el desempeño con indicadores en las prácticas y servicio social.
- No se han considerado los criterios transversales del SEAES de manera explícita, y por lo tanto en las asignaturas.

- En la retroalimentación docente a los alumnos se identifican los rasgos que se logran cumplir y los que no, así como las asignaturas donde se consolidan, esto se puede consultar en el ANEXO 1 CEST hoja I. Ámbito formación profesional. A continuación se muestran las gráficas:

Logro de perfil de egreso en asignaturas terminales/ Porcentaje de logro del perfil de egreso en asignaturas terminales frente a Rasgos del perfil de egreso





Con base en los resultados de estos indicadores y la reunión con docentes se desprenden los siguientes retos:

- Reformular el perfil de egreso para integrar todos los criterios de transversalidad del SEAES de forma explícita, considerando las necesidades del contexto y lo establecido en la Ley General de Educación Superior.
- Establecer protocolos de evaluación para cada rasgo del perfil de egreso, considerando estrategias que permitan el registro de datos de forma sistemática, incluyente de todos los participantes.
- Establecer estrategias de evaluación de agentes externos que permitan recibir retroalimentación del logro de rasgos del perfil de egreso, considerando la perspectiva externa del desempeño de los alumnos y egresados.
- Establecer un protocolo para la medición del impacto de los rasgos de los egresados en su contexto.

II. Ámbito de la profesionalización de la docencia

1. Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

Para la evaluación de este ámbito se retomaron los resultados de evaluaciones estudiantiles del desempeño de los profesores, así como las observaciones desde el programa de tutorías del desempeño de los mismos desde la perspectiva de los estudiantes en el periodo del tetramestre mayo-agosto 2024.

Profesionalización de la docencia				
Contexto	Aspiraciones	Realizaciones	Logros	Impactos
<i>Evolución de los saberes pedagógicos y disciplinares</i>	<i>Procesos formativos; impulso al trabajo colegiado y a la práctica reflexiva</i>	<i>Condiciones laborales y organización del profesorado</i>	<i>Práctica docente, productos y profesionalización del profesorado</i>	<i>Mejoras en aprendizaje y enseñanza a causa de la profesionalización docente</i>
1. Evaluar para identificar las necesidades de formación docente y reconocer las buenas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> ● Reuniones colegiadas para fomentar la práctica reflexiva ● Sistemas de evaluación para la mejora ● Fomento a la innovación pedagógica 	<ul style="list-style-type: none"> ● Toma de decisiones en conjunto con dirección académica ● Existe poca interacción entre docentes ● Trabajo y mejor individualizada 	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación estudiantil ● Programa de tutorías 	No disponible.
2. Formación docente en los criterios transversales del SEAES	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación docente 	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento de capacitación docente 	No disponible.	No disponible.
3. Desarrollar estrategias que involucren los criterios transversales del SEAES en el quehacer docente	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar estrategias en reuniones colegiadas para la implementación 	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento de buenas prácticas de implementación docente 	No disponible.	No disponible.

Actualmente no se cuenta con información referente al impacto que genera la evaluación docente, debido a que no se ha implementado una evaluación de la mejora lograda a través de este proceso.

Para los incisos 2 y 3 no se identificaron elementos de logro e impacto, por lo que se aborda en el apartado c.

Característica	Nivel	Descripción
Integralidad	Alto	Se realizan de forma coordinada y complementaria. Se analizan de forma conjunta, permitiendo identificar efectos y causas.
	Medio	Se realiza de forma coordinada y complementaria, pero no arrojan un resultado claro o concreto sobre los efectos y causas.
	Bajo	Se realizan de forma independiente, por lo que los resultados no se complementan.
Énfasis formativo y diagnóstico	Alto	Se identifica el tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) de acuerdo a su función. Arrojan un comparativo que permite medir el desempeño. Determinan las acciones que deben realizarse como mejora.
	Medio	Se identifica el tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) de acuerdo a su función. Arrojan un comparativo que permite medir el desempeño. No determinan las acciones que deben realizarse como mejora.
	Bajo	Son evaluaciones eventuales que no arrojan información sobre el desempeño comparativo, por lo que no puede dirigir acciones de cambio.
Participación	Alto	Existe diálogo y colaboración para la toma de decisiones. Hay participación de todos los involucrados.
	Medio	Se consulta y se retroalimenta.
	Bajo	Se evalúa y toma decisiones de forma unilateral y se retroalimenta.
Sistematicidad	Alto	Cuentan con un responsable de su ejecución y análisis, así como de calendarización definidas para su implementación. Existen protocolos e instrumentos que facilitan y cuidan la confiabilidad y validez del proceso.
	Medio	Cuentan con un responsable de su ejecución, pero no hay calendarización definida. No existen protocolos e instrumentos que faciliten y cuiden la confiabilidad y validez del proceso.
	Bajo	No se cuenta con una guía de actuación para esto.

2. *Análisis de la sistematicidad, integridad, carácter participativo y énfasis formativo y diagnóstico de los proceso de evaluación y mejora continua*

Para realizar el análisis de este aspecto, se ha desarrollado la siguiente clasificación de las cuatro características definidas en el Marco General del SEAES, de tal manera que permita manejar la información con base en la siguiente descripción de cada característica. El nivel señalado en verde corresponde al nivel en que se colocan las evaluaciones con respecto al análisis.

Las acciones de para la evaluación de la profesionalización docente no consideran las características establecidas en el Marco General, por lo que no suceden de forma integral, sistemática y con fin diagnóstico y formativo. Consideran la participación de alumnos y directivos, pero no de los docentes, por lo que no son participativos.

3. *Análisis de los avances y metas de mejora continua de los procesos de evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los que se derivan de la propia misión institucional*

Los resultados de la evaluación de la profesionalización docente hacen evidente que no existen estrategias y protocolos establecidos para la evaluación del quehacer docente. La información se maneja de manera personal y sin un sistema específico.

En análisis del Anexo 2 - CEST en los indicadores 5-7 refleja los siguiente:

- La planta académica está formada en un 66.7% por mujeres y 33.3% por hombres.
- No se cuenta con personal que represente inclusión e interculturalidad.
- Actualmente no se cuenta con personal docente que participe en acciones encaminadas a la profesionalización de acuerdo a los criterios del SEAES.

- De la planta docente, participan en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar, relacionados a los criterios transversales del SEAES:
- 33% Compromiso con la Responsabilidad Social
- 11% Equidad social y de género
- 11% Inclusión
- 33% Innovación social

Con base en los resultados de estos indicadores se desprenden los siguientes retos:

- Aunque la institución no cuenta con protocolos de acción y/o cultura ante la equidad de género, inclusión e interculturalidad, es evidente que en la planta académica no se representan estos criterios. Es necesario establecer protocolos de contratación que consideren estos criterios en la teoría y en la práctica.
- La primera acción a realizar deberá ser la capacitación al personal docente en los criterios transversales del SEAES, desde donde se podrá partir para el resto de las acciones.
- En colegiado, desarrollar las estrategias que permitan que estos criterios permeen en las asignaturas y en el quehacer docente.
- Establecer indicadores de evaluación de la implementación de estas estrategias y su impacto.
- Desarrollar un protocolo de evaluación docente que permita la participación de todos los actores involucrados, así como un uso de esta información de manera diagnóstica y formativa. Tras esta acción, realizar reconocimientos al desempeño, así como visualización de la carrera que los docentes generan dentro de la institución.

III. **Ámbito de los programas educativos de licenciatura**

1. *Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua*

Para la evaluación de este ámbito se realizó en reunión colegiada con los docentes que imparten las materias que llevan a la parte práctica de la licenciatura, así como aquellas que se identificó que toman los criterios transversales del SEAES, retomando formato de evaluación y la retroalimentación de los docentes sobre el desempeño de los alumnos.

Programas educativos de licenciatura				
Contexto	Aspiraciones	Realizaciones	Logros	Impactos
<i>Fundamentos y pertinencia del currículo</i>	<i>Diseño curricular gradual, integral y transversal</i>	<i>Procesos educativos y factores de aprendizaje</i>	<i>Trayectorias estudiantiles</i>	<i>Impactos en su contexto</i>
1. Incorporación de los criterios transversales del SEAES en el currículo	<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporar en cada asignatura al menos uno de los criterios transversales del SEAES 	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividades, proyectos, productos académicos que reflejan la implicación del criterio transversal 	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar el rasgo del perfil de egreso relacionado a ese criterio 	No disponible.
2. Implicación de los alumnos en proyectos relacionados con el SEAES	<ul style="list-style-type: none"> ● Por tetramestre, contar con un proyecto que refleje los criterios del SEAES 	<ul style="list-style-type: none"> ● Proyectos que se estructuran con base en los criterios transversales 	<ul style="list-style-type: none"> ● Difundir los criterios transversales ● Generar conciencia que permita permear estos en otras áreas, facilitando la implementación de protocolos y estrategias 	No disponible.
3. Permanencia de los estudiantes de acuerdo a su sexo	<ul style="list-style-type: none"> ● Contar con indicadores que midan la permanencia de acuerdo al sexo, así como los motivos de las deserciones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan de acompañamiento estudiantil de acuerdo a las necesidades detectadas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Indicadores de permanencia 	No disponible.

b. Análisis de la sistematicidad, integridad, carácter participativo y énfasis formativo y diagnóstico de los procesos de evaluación y mejora continua

Para realizar el análisis de este aspecto, se ha desarrollado la siguiente clasificación de las cuatro características definidas en el Marco General del SEAES, de tal manera que permita manejar la información con base en la siguiente descripción de

cada característica. El nivel señalado en verde corresponde al nivel en que se colocan las evaluaciones con respecto al análisis.

Característica	Nivel	Descripción
Integralidad	Alto	Se realizan de forma coordinada y complementaria. Se analizan de forma conjunta, permitiendo identificar efectos y causas.
	Medio	Se realiza de forma coordinada y complementaria, pero no arrojan un resultado claro o concreto sobre los efectos y causas.
	Bajo	Se realizan de forma independiente, por lo que los resultados no se complementan.
Énfasis formativo y diagnóstico	Alto	Se identifica el tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) de acuerdo a su función. Arrojan un comparativo que permite medir el desempeño. Determinan las acciones que deben realizarse como mejora.
	Medio	Se identifica el tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) de acuerdo a su función. Arrojan un comparativo que permite medir el desempeño. No determinan las acciones que deben realizarse como mejora.
	Bajo	Son evaluaciones eventuales que no arrojan información sobre el desempeño comparativo, por lo que no puede dirigir acciones de cambio.
Participación	Alto	Existe diálogo y colaboración para la toma de decisiones. Hay participación de todos los involucrados.
	Medio	Se consulta y se retroalimenta.
	Bajo	Se evalúa y toma decisiones de forma unilateral y se retroalimenta.
Sistematicidad	Alto	Cuentan con un responsable de su ejecución y análisis, así como de calendarización definidas para su implementación. Existen protocolos e instrumentos que facilitan y cuidan la confiabilidad y validez del proceso.
	Medio	Cuentan con un responsable de su ejecución, pero no hay calendarización definida. No existen protocolos e instrumentos que faciliten y cuiden la confiabilidad y validez del proceso.
	Bajo	No se cuenta con una guía de actuación para esto.

Las acciones de para la evaluación de los programas educativos de licenciatura consideraron las características establecidas en el Marco General, por lo que suceden de forma integral; hacen énfasis en su carácter diagnóstico pero no en lo formativo, ya que no se han generado mejoras con base en ello; se consulta y retroalimenta, pero hace falta integrar a todos los involucrados en este proceso evaluativo. No es sistemático, ya que no existe una guía de actuación específica para implementarlo.

c. Análisis de los avances y metas de mejora continua de los procesos de evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los que se derivan de la propia misión institucional

En análisis del Anexo 2 - CEST en los indicadores 8-12 refleja los siguiente:

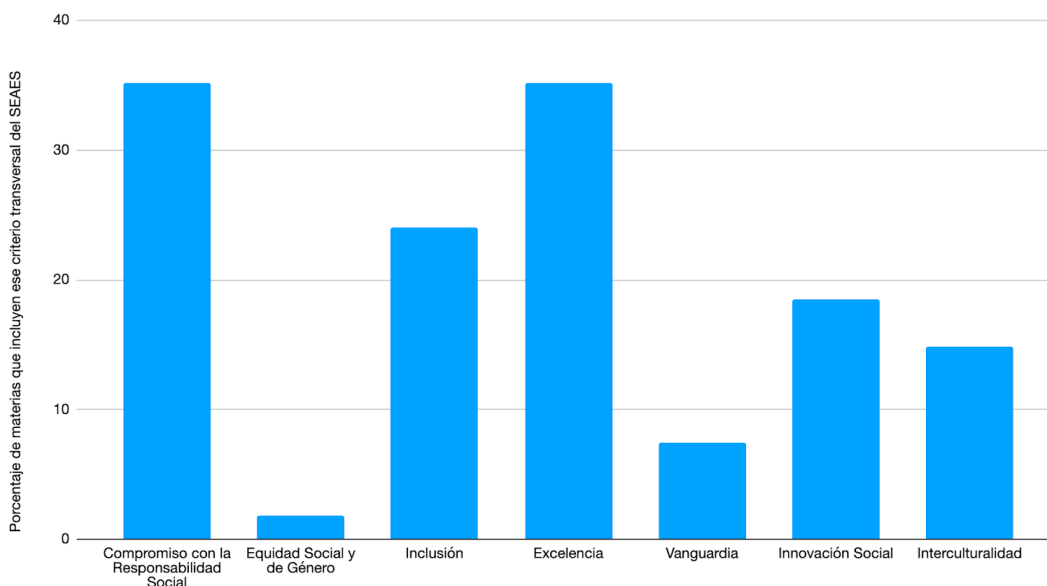
- Del total de alumnos, el 64% son mujeres y 36% son hombres.
- No hay alumnos que se identifiquen con otras autoadscripciones sexogenéricas, con discapacidad, indígenas, afroamericanos, migrantes o de otra identidad cultural.
- Del 100% de aspirantes, se inscribe un 83.3%, de los cuales permanecen 50% y abandona 50%. Ese 50% de permanencia es el mismo 50% que egresa.
- Los aspirantes son 50% mujeres y 50% hombres; los que ingresan son 100% mujeres, 66.7% hombres; permanece el 33.3% de mujeres y 75% de hombres.
- La tasa de reprobación es de 0%.
- El diseño curricular solo considera los criterios de: compromiso con la responsabilidad social, excelencia e innovación social.
- De estos criterios considerados, las unidades de aprendizaje terminales que consideran la consolidación de los rasgos del perfil de egreso relacionados a éstos son: compromiso con la responsabilidad social (100%), excelencia (100%), e innovación social (33%).

- La participación de los alumnos en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar relacionada a los criterios del SEAES es de: compromiso con la responsabilidad social (78.6%) e innovación social (35.7%).

En la reunión colegiada con docentes se detectó lo siguiente:

- En la retroalimentación docente se detectaron las asignaturas donde se involucran los criterios transversales del SEAES, esto se puede consultar en el ANEXO 1 CEST hoja III. Ámbito programas educativos de licenciatura. A continuación se muestra la gráfica:

Porcentaje de materias que incluyen ese criterio transversal del SEAES



De acuerdo a esta gráfica, el 35% de las materias incluyen los criterios de compromiso con la responsabilidad social y excelencia; 24%, inclusión; 19%, innovación social; 15%, interculturalidad; 7%, vanguardia; 2%, equidad social y género.

La base de la visión y misión de la institución es la responsabilidad social y la excelencia, lo que se ve reflejado en los resultados de estos indicadores.

Con base en los resultados de estos indicadores se desprenden los siguientes retos:

- La revisión del perfil de egreso que se plantea en el primer apartado deberá ser acompañada de una revisión colegiada de las asignaturas para permear de manera gradual los criterios en cada una de ellas de acuerdo al fundamento y a la integración que a cada una de ellas corresponda.
- Desprendiendo del inciso anterior, desarrollar estrategias, actividades, proyectos, investigaciones y programas en que los alumnos puedan reflejar el desarrollo del perfil de egreso de acuerdo a los criterios del SEAES en las asignaturas.
- Establecer formas de evaluación del logro de estos perfiles que den cuenta de la aplicación de los criterios transversales del SEAES.
- Generar indicadores que permitan la medición y seguimiento de la población estudiantil para dar seguimiento a las siguientes generaciones, evaluando el comportamiento de dichos indicadores para posteriormente establecer protocolos de actuación para la oportuna intervención.

IV. Ámbito de los programas de investigación

Actualmente la universidad no cuenta con proyectos de investigación institucionales, por lo que no existen procesos de evaluación. En el siguiente apartado se presenta el análisis de la mejora.

- 1. Análisis de los avances y metas de mejora continua de los procesos de evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los que se derivan de la propia misión institucional*

En análisis del Anexo 2 - CEST en los indicadores 13-16 refleja que no se encuentra este aspecto en la institución. Con base en los resultados de estos indicadores se desprenden los siguientes retos:

- Es indispensable realizar las mejoras establecidas en los apartados anteriores para poder dar estructura a la parte de investigación de la institución.
- La estrategia de mejora deberá comenzar por un sondeo de las necesidades de investigación de acuerdo al contexto, rama de especialidad de los docentes, asignaturas activas y posibilidades de implementación práctica. Con esta información el objetivo será determinar 2 investigaciones que se puedan comenzar considerando el apoyo interdisciplinario de docentes y alumnos.
- Establecer el protocolo de la investigación para determinar los criterios transversales que se van a incluir y la forma en que se evaluará el cumplimiento de los mismos. Asimismo, el protocolo debe considerar la forma en que se evaluarán los rasgos del perfil de egreso en estas investigaciones y en los resultados de las aplicaciones de las mismas.
- Comenzar las investigaciones e ir monitoreando para evaluar los apoyos y ajustes que sean necesarios.
- Conforme se vayan desarrollando las investigaciones será necesario desarrollar indicadores para determinar el beneficio de la aplicación de la misma en el

contexto determinado, así como el reflejo de los criterios transversales y rasgos del perfil de egreso en esta aplicación.

V. **Ámbito de la institución de educación superior (funciones de docencia, investigación, vinculación, difusión cultural, gestión, así como institución en su conjunto)**

1. *Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua*

Para la evaluación de este ámbito se lleva a cabo una revisión con los integrantes del área administrativa y directiva en cuanto a los cuestionamientos que permiten obtener la información de los indicadores de este apartado. Esta revisión evidencia que no existen formatos establecidos de evaluación, pero si sucede de forma personal.

Gestión Institucional				
Contexto	Aspiraciones	Realizaciones	Logros	Impactos
<i>Atención a necesidades, desafíos y escenarios futuros</i>	<i>Misión, objetivos, planes, programas y normativa</i>	<i>Condiciones de operación, seguimiento y acompañamiento</i>	<i>Consecución de objetivos, metas y análisis de recursos invertidos</i>	<i>Impactos en la sociedad</i>
1. Acompañamiento directivo a los procesos administrativos, docentes y estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ●Evaluación y retroalimentación docente ●Programa de tutorías ●Seguimiento de implementación de nuevas estrategias y protocolos 	<ul style="list-style-type: none"> ●Establecer formatos de evaluación ●Establecer calendarización ●Dar retroalimentación y seguimiento a mejoras ●Establecer canal de comunicación con cada área 	<ul style="list-style-type: none"> ●Acercamiento a alumnos y docentes ●Comunicación abierta ●Ha llevado a realizar cambios puntuales 	No disponible.
2. Revisión constante de los programas académicos para actualización de contenido y recursos	<ul style="list-style-type: none"> ●Evaluación por trimestre de las adaptaciones necesarias a las asignaturas en cuanto a contenido y recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ●Reunión individual docente-dirección para evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ●Modificaciones en asignaturas, con el objetivo de guiar hacia la práctica 	No se cuenta con una medida establecida, pero se cuenta con la retroalimentación de docentes y alumnos.
3. Implementación de programas de prácticas y servicio social; proyectos en comunidades y grupos sociales	<ul style="list-style-type: none"> ●Establecer protocolos específicos de la implementación y evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ●Acompañamiento, supervisión, Evaluación y retroalimentación de docentes ●Evaluación por parte de los que reciben el servicio de prácticas y servicio social, así como de donde se implementan los proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> ●Registro de personas atendidas en la práctica y resultados de la misma ●Resultados de implementación de los proyectos 	No se cuenta con una medida establecida, pero se cuenta con la retroalimentación de docentes, alumnos y beneficiarios de los programas.

Actualmente no se cuenta con información referente al impacto que cada aspecto genera en la contribución de los egresados en la sociedad, debido a que la primera generación de la licenciatura acaba de egresar en agosto del 2024 y no se tenían indicadores establecidos para medir el impacto de las actividades realizadas.

2. Análisis de la sistematicidad, integridad, carácter participativo y énfasis formativo y diagnóstico de los proceso de evaluación y mejora continua

Para realizar el análisis de este aspecto, se ha desarrollado la siguiente clasificación de las cuatro características definidas en el Marco General del SEAES, de tal manera que permita manejar la información con base en la siguiente descripción de cada característica. El nivel señalado en verde corresponde al nivel en que se colocan las evaluaciones con respecto al análisis.

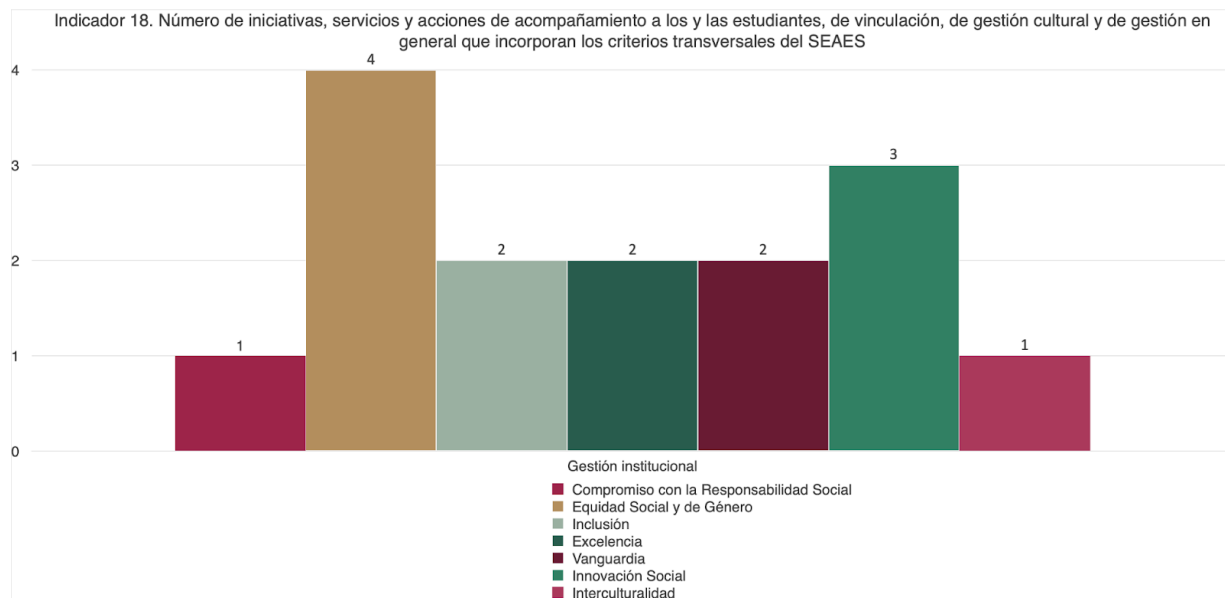
Característica	Nivel	Descripción
Integralidad	Alto	Se realizan de forma coordinada y complementaria. Se analizan de forma conjunta, permitiendo identificar efectos y causas.
	Medio	Se realiza de forma coordinada y complementaria, pero no arrojan un resultado claro o concreto sobre los efectos y causas.
	Bajo	Se realizan de forma independiente, por lo que los resultados no se complementan.
Énfasis formativo y diagnóstico	Alto	Se identifica el tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) de acuerdo a su función. Arrojan un comparativo que permite medir el desempeño. Determinan las acciones que deben realizarse como mejora.
	Medio	Se identifica el tipo de evaluación (diagnóstica, formativa, sumativa) de acuerdo a su función. Arrojan un comparativo que permite medir el desempeño. No determinan las acciones que deben realizarse como mejora.
	Bajo	Son evaluaciones eventuales que no arrojan información sobre el desempeño comparativo, por lo que no puede dirigir acciones de cambio.
Participación	Alto	Existe diálogo y colaboración para la toma de decisiones. Hay participación de todos los involucrados.
	Medio	Se consulta y se retroalimenta.
	Bajo	Se evalúa y toma decisiones de forma unilateral y se retroalimenta.
Sistematicidad	Alto	Cuentan con un responsable de su ejecución y análisis, así como de calendarización definidas para su implementación. Existen protocolos e instrumentos que facilitan y cuidan la confiabilidad y validez del proceso.
	Medio	Cuentan con un responsable de su ejecución, pero no hay calendarización definida. No existen protocolos e instrumentos que faciliten y cuiden la confiabilidad y validez del proceso.
	Bajo	No se cuenta con una guía de actuación para esto.

Las acciones de para la evaluación de la institución no suceden de forma integral, debido a que no hay un proceso de actuación sistemático que permita relacionar los factores que intervienen y sus causas. Se realizan mejoras con base en la participación, pero hace falta considerar a todos los involucrados y poder tener una evaluación comparativa que guíe la acción.

3. Análisis de los avances y metas de mejora continua de los procesos de evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los que se derivan de la propia misión institucional

En análisis del Anexo 2 - CEST en los indicadores 17-20 refleja los siguiente:

- Del personal directivo y administrativo el 100% son mujeres, no presentan una discapacidad y no se identifican como indígenas, afroamericanas, migrantes u de otra identidad cultural.
- En la siguiente gráfica se muestran los servicios e iniciativas de acompañamiento para los y las estudiantes de acompañamiento, vinculación, gestión cultural y gestión general de acuerdo a los criterios transversales del SEAES:



- Las acciones realizadas para atender y sensibilizar en los criterios transversales del SEAES son 2, relacionadas al compromiso de la responsabilidad social, equidad social y de género e innovación social.

Los comentarios del personal directivo y administrativo en cuando a los aspectos evaluados son:

- Se ha atendido un total de 50 personas en la práctica clínica, como parte de las materias prácticas. Como retroalimentación de los docentes y usuarios del servicio, ha habido buenos comentarios del desempeño, trato y perfil de los egresados. Estos comentarios han llevado a realizar ajustes para la siguiente aplicación de las asignaturas.
- Se han realizado un total de 5 proyectos de implementación en comunidad o grupos sociales, de los cuales todavía no se cuenta con información disponible de la implementación porque se encuentran en fase de aplicación. Sin embargo, en retroalimentación por parte de los usuarios del programa, el trabajo realizado hasta la fecha por los estudiantes ha sido favorable.

- Este acercamiento personal a los procesos ha permitido identificar necesidades de actualización y mejora en el contenido, herramientas y formatos de práctica para las asignaturas.

Con base en los resultados de estos indicadores se desprenden los siguientes retos:

- Modificar los formatos de evaluación y el protocolo de retroalimentación para el acompañamiento y para la medición del impacto del mismo.
- Establecer un formato para el registro de la evaluación de la asignatura, para dejar un registro de las observación de las necesidades detectadas y las modificaciones requeridas por esto.
- Establecer un protocolo de evaluación para la implementación de la práctica y servicio social de acuerdo al perfil de egreso (mencionado en apartado I.), que permita dar retroalimentación y llevar un comparativo del impacto en sociedad.

VI. Conclusiones

El presente ejercicio de autoevaluación ha llevado a la reflexión, análisis, comparación, significación y desarrollo de propuestas de mejora para la institución. Ha permitido poner lupa en los procesos y poder identificar que hacen falta protocolos, estrategias y formatos que lleven a medir el quehacer y sus resultados, con el propósito de medir para diagnosticar, comparar, establecer puntos de partida y metas de mejora.

Las acciones de mejora requieren primeramente una revisión del perfil de egreso para realizar las modificaciones pertinentes que lleven a que este incluya de manera fundamentada, gradual, transversal e integrada los criterios del SEAES. Desde este fundamento se podrá partir para la revisión de asignaturas, actividades, proyectos, práctica y servicio social, donde se considere la incorporación de estos criterios como pilar de la actuación, evaluación y mejora.

Tras esta base, el siguiente paso sería la revisión de los protocolos, estrategias y formatos que permiten la revisión, acompañamiento y evaluación del desempeño de alumnos, docentes y procesos administrativos, para así realizar propuestas que permitan alinear estas actividades a las modificaciones realizadas. Este cambio debe fundamentarse en la importancia de generar evaluaciones que permitan tener indicadores claros que lleven a información cuantitativa y cualitativa para comparar y determinar líneas de acción para la mejora continua.

El gran reto que deja esta evaluación es poder incorporar la investigación, considerando que es una parte medular para el logro del perfil de egreso con base en los criterios transversales de SEAES. La incorporación de esto permitirá a la institución que el personal directivo y administrativo, así como docentes y alumnos se vean involucrados en brindar a la sociedad programas que evidencien la calidad de los alumnos.

Todas estas acciones representan un gran cambio de estructura para la institución, pero sin duda permitirán una transformación que es la base de nuestra visión y misión, considerando lo establecido en la Ley General de Educación Superior para el desarrollo humano integral del alumno.

Como institución, quedamos con el desafío de implementar estas acciones de mejora en el transcurso de este siguiente tetramestre, para poder medir el impacto real de las acciones que diariamente se realizan, así como de la evaluación que permite la mejora para el logro de los objetivos.

VII. Referencias

CONACES (2023). Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación. Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior. Aprobado en la 4ª sesión extraordinaria del 29 de agosto de 2023. México. Disponible en: https://educacionsuperior.sep.gob.mx/conaces/pdf/marco_gral_SEAES.pdf

CONACES (2022). Política Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. México. Disponible en: https://www.educacionsuperior.sep.gob.mx/conaces/pdf/politica_nacional.pdf

LGES (2021). Ley General de Educación Superior. Congreso de la Unión. México.