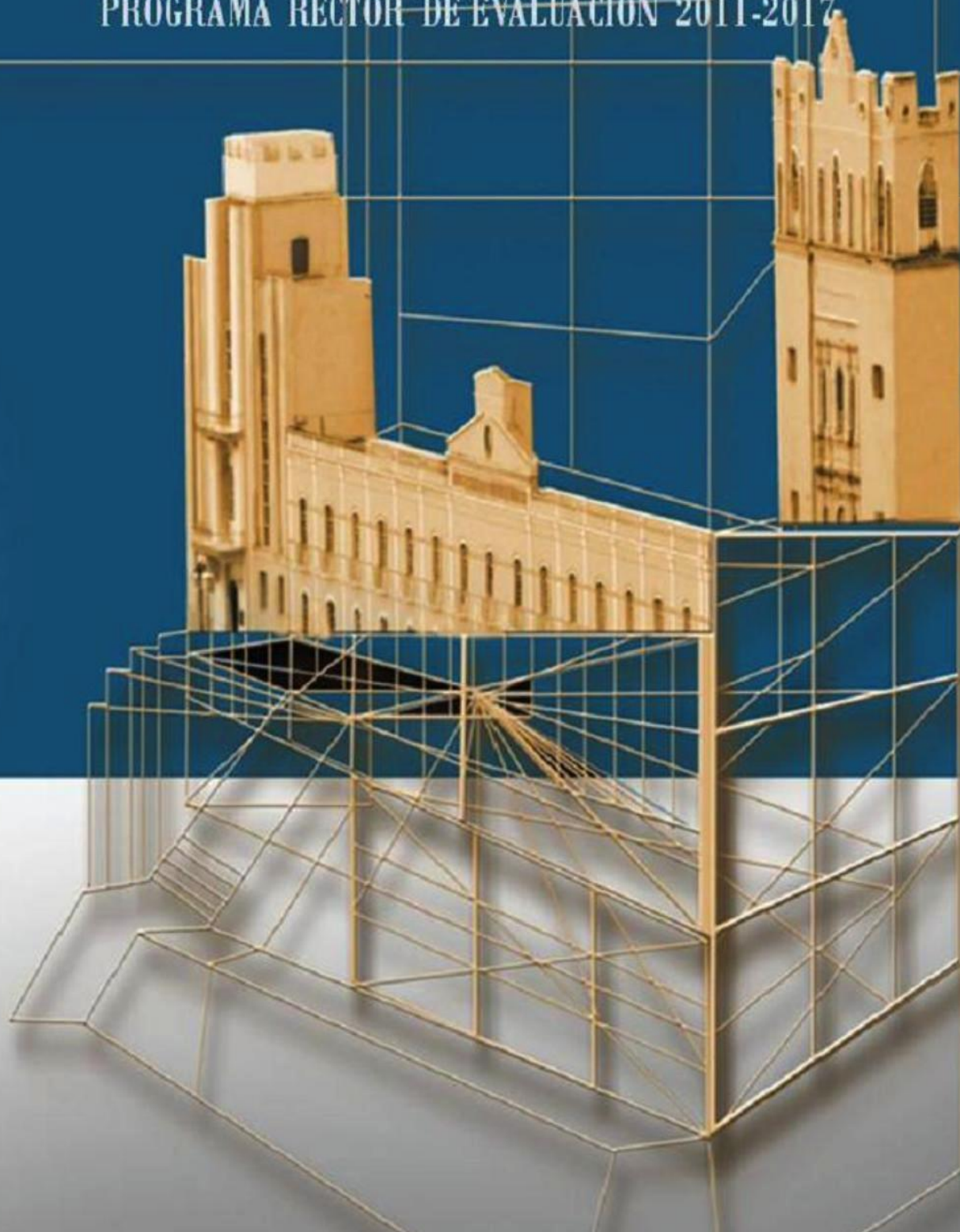




UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

PROGRAMA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2011-2017

PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN 2011-2017



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP 42000
ISBN: 978-607-482-335-6
Registro Público del Derecho de Autor 03-2014-062511300000-01

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	4
I. SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE PROGRAMAS EDUCATIVOS (SPIACPE)	6
II SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL (SPIEP)	53
III: SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE TRAYECTORIAS ESCOLARES Y LABORALES (SPITEL)	97
IV. SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN POR INDICADORES (SPIEI)	143
SIGLARIO	158
REFERENCIAS	160
CONTENIDOS	161

PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo es, como indica su Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2011-2017, la conjunción entre ideas y cambio, una combinación capaz de transmitir el progreso permanente en el ámbito de las ciencias, las técnicas, las humanidades y las artes. La docencia, la investigación, la vinculación y la extensión son herramientas fundamentales del quehacer universitario, y constituyen, simultáneamente, un testimonio de que el continuo de ideas y de cambio tiene una realización, una instancia concreta para convertirse en un aporte al progreso social, económico, moral e intelectual de la sociedad.

El PDI 2011-2017 pugna por el cambio, como un instrumento para lograr un progreso cierto, un reordenamiento necesario, una reafirmación sobre la misión institucional, en este sentido el plan gravita en su alma, su esencia que son los profesores y para ello se establece un programa de formación y actualización, ya que los procesos de enseñanza así lo exigen, para el año 2017 el profesorado manejará excepcionalmente los aspectos pedagógicos de vanguardia, metodología específica de la investigación, tecnologías de la información y de comunicaciones (TIC), así como el idioma Inglés, todo ello constituye una garantía para generar los egresados que la sociedad demanda, la innovación radica en la medición de los resultados del plan mediante grupos de indicadores básicos, acotados por la misma universidad e instancias externas. Estratégicamente articula los compromisos institucionales con los objetivos y políticas, que permiten establecer los proyectos indicativos.

En el rumbo anterior, el PDI se articula, en su parte operativa, enunciando la estructura basada en programas rectores de las funciones universitarias, donde se ubica el grueso de las actividades institucionales, complementadas con proyectos recurrentes y acciones puntuales de menor alcance, señalando los límites y las condiciones del actuar a través de las políticas del PDI.

Los programas rectores son documentos estratégicos que se sustentan en la misión, la visión al 2017 y los compromisos institucionales, son el pivote que detonan los objetivos estratégicos, guiados por las políticas y los proyectos indicativos; estos últimos se constituyen en las estrategias específicas para consecución de los indicadores, y estos a su vez permitirán la evaluación del desempeño institucional.

Específicamente, el Programa Rector de Evaluación, en el marco del Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017, asume el compromiso de asegurar la calidad de las funciones sustantivas y de la eficiencia de la gestión, mediante procesos de evaluación de insumos, procesos y resultados académicos que conlleven al análisis de las áreas de oportunidad y debilidades existentes, de manera que los datos permitan el fortalecimiento integral de la universidad, operativizado por la Dirección General de Evaluación.

En este tenor, la evaluación es una actividad institucional que genera la toma racional de decisiones; en el entendido de que toda acción debe sustentarse en procesos evaluativos, para coadyuvar a la mejora de los programas y servicios académicos, además generar una cultura de la evaluación; es decir, que todos hablemos el mismo lenguaje en esta importante actividad institucional.

Por lo anterior, es de vital importancia mantener una articulación entre las dependencias universitarias, a fin de contribuir al logro de los objetivos estratégicos y proyectos indicativos definidos en el PDI 2011-2017; en función de dar cumplimiento a las políticas educativas e indicadores establecidos en el programa rector.

Cabe señalar que el PDI 2011-2017, parte del establecimiento de una visión y valores que se concretan en ocho compromisos institucionales, de los cuales dos le corresponden al programa rector de evaluación, el primer compromiso está orientado a contribuir a la excelencia en la docencia, con base en garantía de la calidad del PE, garantías en la calidad del titulado y/o graduado, indicadores del desempeño y evaluación del alumnado, el profesorado y los servicios. Por su parte, el compromiso número dos refiere la excelencia en la investigación con base en indicadores bibliométricos, indicadores de desempeño e indicadores de proceso.

El presente documento nos remite a los compromisos estratégicos, a los proyectos indicativos e indicadores, los cuales constituyen elementos importantes para el análisis de la información del programa rector de evaluación, para lo cual se ha dividido en cuatro subprogramas que son:

- I. Subprograma Institucional de Aseguramiento de la Calidad de Programas Educativos (SPIACPE)
- II. Subprograma Institucional de Evaluación del Personal (SPIEP)
- III. Subprograma Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales (SPITEL)
- IV. Subprograma de Evaluación Institucional por Indicadores (SPEII).

En cada uno de ellos se hace una presentación, se analiza su alineación específica con el PDI 2011-2017 y con los Programas de Desarrollo de las DES y DEMS; se contextualiza indicando lo que ya se ha realizado en la universidad al respecto y marcando su importancia e impacto en el cumplimiento de la visión, asimismo, se incluye un análisis de las fortalezas y áreas de oportunidad, el objetivo general y específicos, las políticas e indicadores; se hace una exhaustiva descripción de su metodología con el fin de poder establecer las actividades, responsabilidades, temporalidad y productos esperados de cada subprogramas; se muestra un diagrama de sus sistemas informáticos en línea dado que siguiendo la política de sustentabilidad, este programa rector se suma al trabajo tecnológico evitando así el consumo de papel, tintas y espacios en exceso; otro aspecto es el seguimiento del programa y metaevaluación.

Esperando que con este Programa Rector de Evaluación desarrollado a través de sus cuatro subprogramas, se pueda determinar en la institución los pasos a seguir para el aseguramiento de la calidad, el apoyo a los PPEE, la mejora continua y, por supuesto, el logro de la visión institucional al 2017 y al 2035 en largo aliento.

Dra. Patricia Bezies Cruz
Directora General de Evaluación

I. SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE PROGRAMAS EDUCATIVOS (SPIACPE)

Dra. Patricia Bezies Cruz
Mtra. Brenda Ivonne Olvera Larios
LCE Alberta Enciso Islas

I.1. Presentación

Debido a las continuas exigencias del contexto social con respecto a la producción y al mercado laboral, la calidad de la educación superior es cada vez más un requisito indispensable, el cual debe ser verificado a fin de evidenciar que los sistemas educativos estén en constante transformación para responder a las necesidades reales de la sociedad, por ello la evaluación y acreditación de los programas educativos de licenciatura por organismos externos a las IES, se hacen cada vez más importantes y necesarias para garantizar con transparencia la pertinencia y responsabilidad social de las instituciones.

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) preocupada por ofrecer programas educativos de calidad como institución implicada socialmente en la realidad, ha implementado desde 2010 un conjunto de acciones encaminadas a la mejora continua y al reconocimiento de la calidad por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y organismos reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) quienes se encargan de mostrar las fortalezas así como las debilidades del Sistema de Educación Superior a través del desarrollo de criterios para valorar la efectividad.

En febrero de 2011, la UAEH logró por primera vez que todos sus programas educativos evaluables fueran reconocidos como programas de buena calidad, al contar con el nivel 1 que otorgan los CIEES o estar acreditados por organismos reconocidos por el COPAES.

Hoy el reto es mantener dicho estatus a nivel nacional e iniciar la visibilidad internacional, por tal motivo surge la necesidad de implementar el Subprograma Institucional de Aseguramiento de la Calidad de los Programas Educativos (SPIACPE) como estrategia para mantener a la universidad en tal condición y en el que se procure la mejora continua, cumpliendo con los indicadores establecidos a nivel nacional, constituyendo una base sólida para lograr la acreditación por organismos internacionales y así contribuir al cumplimiento de la visión al 2017.

I.2. Alineación con el PDI

La búsqueda de la calidad educativa es una actividad permanente para las IES, convirtiéndose por ende en un círculo virtuoso en el que a mayor logro, mayor compromiso, lo cual obliga al cumplimiento de

metas más ambiciosas. En este tenor, el camino por recorrer en los próximos años, está lleno de grandes desafíos.

La evaluación de Programas Educativos forma parte del objetivo estratégico: Contribuir al logro de la excelencia en la docencia de la UAEH, garantizando la calidad de los programas educativos, el cual contribuye al cumplimiento del compromiso institucional excelencia en la docencia, con base en garantía de la calidad del programa educativo, garantías de la calidad de titulado y/o graduado, indicadores del desempeño y evaluación del alumnado, el profesorado y los servicios.

En ese sentido el PDI considera en el Programa Rector de Evaluación los siguientes proyectos indicativos que deben tomarse en cuenta para la consecución del SPIACPE en apoyo a las áreas académicas y sus programas educativos:

- Preparación de autoevaluaciones para programas aún no evaluables.
- Atención a recomendaciones de los CIEES por cada PE.
- Preparación para la acreditación de los PPEE por organismos reconocidos por el COPAES.
- Acreditación de PPEE por organismos reconocidos por el COPAES.
- Preparación para la reacreditación de los PPEE por organismos reconocidos por COPAES.
- Reacreditación de programas educativos por organismos reconocidos por el COPAES.
- Preparación de PPEE para acreditaciones Internacionales.
- Acreditación de programas educativos por instancias internacionales.

Es clara la alineación del SPIACPE con la planeación del desarrollo institucional, su necesidad para aportar elementos fundamentales para el logro de la visión al 2017 y de largo aliento al 2035 no deja lugar a dudas. Los programas educativos son un instrumento fundamental en las IES que se refleja en la calidad de sus egresados, por lo que su estabilidad, efectividad y pertinencia, deben garantizarse de forma transparente y responsable.

I.3. Contexto

La UAEH ha asumido el reto de mejorar la calidad de los programas ofertados sometidos a diversos procesos de evaluación por organismos externos (CIEES y acreditaciones por organismos reconocidos por el COPAES).

Si bien el interés institucional por lograr el reconocimiento a la calidad de los programas, inició cuando se instalaron los primeros organismos evaluadores a nivel nacional en 1999, es conveniente hacer referencia a dos periodos relevantes debido al número de evaluaciones realizadas, el primero en 2007, siendo responsable la Dirección de Relaciones Interinstitucionales y el segundo en 2010 a cargo de la Dirección General de Evaluación a quien le corresponde coordinar los procesos evaluativos ante los CIEES desde octubre del 2008.

En junio de 2010, la evaluación de programas educativos se torna una prioridad institucional, originando que en agosto del mismo año se emprendiera un ambicioso proyecto denominado “La UAEH como unidad aseguradora de la calidad”, encabezado por la Rectoría, contando con absoluto apoyo de la Dirección General de Planeación y la Coordinación de la División de Administración y Finanzas, y por

encomienda del Sr. Rector, la Dirección General de Evaluación (DGE) a cargo de la coordinación general del proyecto. En ese momento, se contaba con 58 programas evaluables de los cuales sólo 46 contaban con reconocimiento a nivel nacional como programas de calidad.

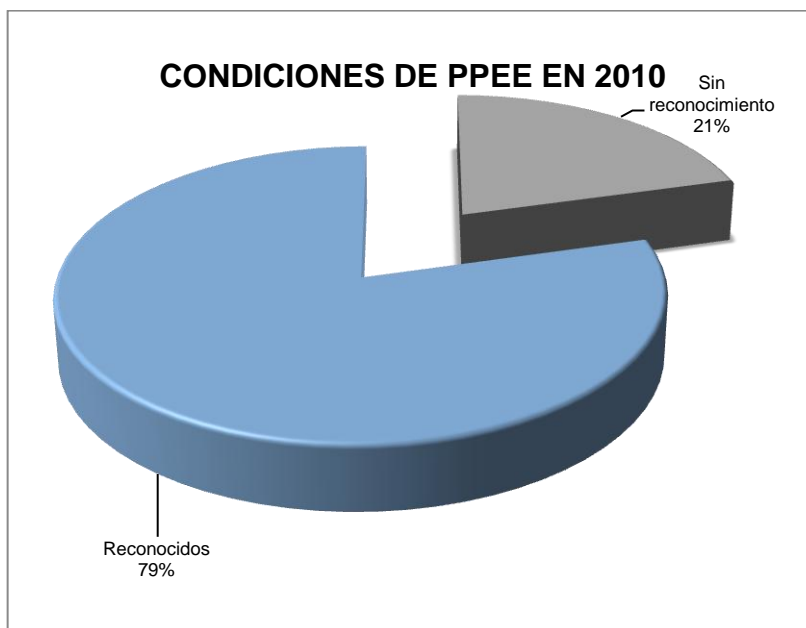


Gráfico 1. Programas evaluables y sus condiciones de reconocimiento a nivel nacional en 2010

Se identificaron 12 programas que aún no contaban con reconocimiento de calidad, cinco que adquirieron en ese año el estatus de evaluable y siete evaluados por los CIEES en 2009, clasificados en nivel 2.

INSTITUTO O ESCUELA	PROGRAMA EDUCATIVO
Instituto de Ciencias Agropecuarias	Medicina Veterinaria y Zootecnia
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	Geología Ambiental
Instituto de Ciencias Económico Administrativas	Gastronomía
Escuela Superior de Actopan	Diseño Gráfico
Escuela Superior de Tepeji del Río	Administración

Tabla 1. Programas Educativos Evaluables en 2010

INSTITUTO O ESCUELA	PROGRAMA EDUCATIVO
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	Arquitectura
	Física y Tecnología Avanzada
Escuela Superior de Huejutla	Sistemas Computacionales
Escuela Superior de Sahagún	Ingeniería Industrial
Escuela Superior de Tepeji del Río	Ingeniería Industrial
Escuela Superior de Zimapán	Derecho
	Contaduría

Tabla 2. Programas Educativos clasificados en nivel 2 de los CIEES en 2009

Como parte de las actividades de la DGE se apoyó al personal de las Escuelas e Institutos a través de las siguientes acciones:

- Análisis de la metodología de los CIEES.
- Revisión y retroalimentación de los avances en el informe de autoevaluación.
- Análisis del cumplimiento de las recomendaciones emitidas por los CIEES a los programas clasificados en el nivel 2.
- Gestión de información ante distintas dependencias universitarias.
- Entrega de información institucional de forma impresa y electrónica para integrar el informe de autoevaluación y las carpetas de evidencia.
- Apoyo en la impresión o fotocopiado de evidencias.
- Revisión de carpetas de evidencias.
- Pláticas informativas con alumnos y profesores de cada programa.
- Difusión del proceso a través de trípticos y carteles.
- Coordinación y logística de las visitas de los evaluadores.

Es importante mencionar que el éxito del proyecto se debió al trabajo colegiado, destacando elementos valiosos como: la voluntad política, el decidido compromiso del personal de las escuelas e institutos, la oportuna detección de necesidades y su atención por las dependencias universitarias correspondientes. Asimismo, destaca la convocatoria emitida a nivel nacional para contratar PTC en los PPEE que así lo requerían, la liberación de recursos para equipar aulas y laboratorios así como las adecuaciones en instalaciones y espacios físicos.

Una vez concluido el proceso de autoevaluación con base en la metodología de los CIEES, los 12 PPEE fueron sometidos a evaluación ante los diferentes Comités, proceso por demás exitoso debido a que todos alcanzaron el nivel 1, lo cual colocó a la Institución como una de las primeras y pocas a nivel nacional que cuentan con el 100% de sus programas evaluables reconocidos como programas de buena calidad.

En octubre de 2011 se realizó el mismo proceso con el programa de Ingeniería Civil que adquirió entonces su evaluabilidad, el cual también obtuvo el reconocimiento de los CIEES quienes le otorgaron el nivel 1, lo cual permitió refrendar el reconocimiento de la institución a nivel nacional.



Imagen 1. Reunión de apertura de la evaluación de los CIEES al PE de Ingeniería Civil



Imagen 2. Entrega de reconocimiento a la calidad educativa de la UAEH, febrero de 2012



Imagen 3. Entrega de reconocimiento a la calidad educativa, febrero de 2012

A la Dirección General de Evaluación le corresponde planear, organizar, dirigir, y evaluar los procesos de evaluación institucional para el aseguramiento de la calidad de las funciones sustantivas y la eficiencia de la gestión administrativa, según lo establecido en el Estatuto General de la UAEH.

Por lo tanto, los proyectos indicativos plasmados en el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017 a través del Programa Rector de Evaluación y en total congruencia con los lineamientos institucionales demandan que la DGE defina estrategias y acciones concretas que coadyuven a la mejora continua de todos los Programas Educativos sin importar las condiciones de evaluabilidad que tengan actualmente y considerando los logros a nivel nacional un sustento firme para alcanzar la visibilidad internacional de la UAEH.

De esta manera, se incluirá como parte de los procesos evaluativos la preparación de aquellos programas que aún no adquieren el estatus de evaluables o los que tengan que enfrentar cualquier proceso de evaluación externa para refrendar su calidad a nivel nacional.

En este sentido, la DGE diseñó e impartió el primer Taller dirigido a los coordinadores de Programas Educativos no evaluables, como una primera etapa de lo que será el proceso de preparación. El objetivo del curso fue darles a conocer los indicadores que consideran los CIEES, el proceso de autoevaluación de programas educativos y realizar prácticas con base en la metodología de los Comités, todo ello enmarcado en el contexto de la UAEH.

A partir de esta capacitación, los coordinadores realizarán un primer ejercicio de autoevaluación, a través del cual podrán identificar las fortalezas y debilidades de sus respectivos programas y las acciones de mejora que deben implementar en tanto adquieren el estatus de evaluables. Asimismo, estarán en posibilidades de organizar su información con base en los lineamientos establecidos.



Imagen 4. Taller de preparación de los PPEE no evaluables

I.4. Fortalezas y Áreas de oportunidad

En el presente apartado, se identifican las fortalezas y áreas de oportunidad como una herramienta de análisis estratégico al Subprograma Institucional de Aseguramiento de la Calidad de los Programas

Educativos (SPIACPE), las cuales constituyen una serie de mecanismos para ejecutar estrategias adecuadas en la toma de decisiones orientadas en pro de la calidad de los programas educativos.

Las áreas de oportunidad de este subprograma tienen que ver con los procesos de acreditación que realizan los organismos reconocidos por el COPAES y las acreditaciones internacionales en su momento.

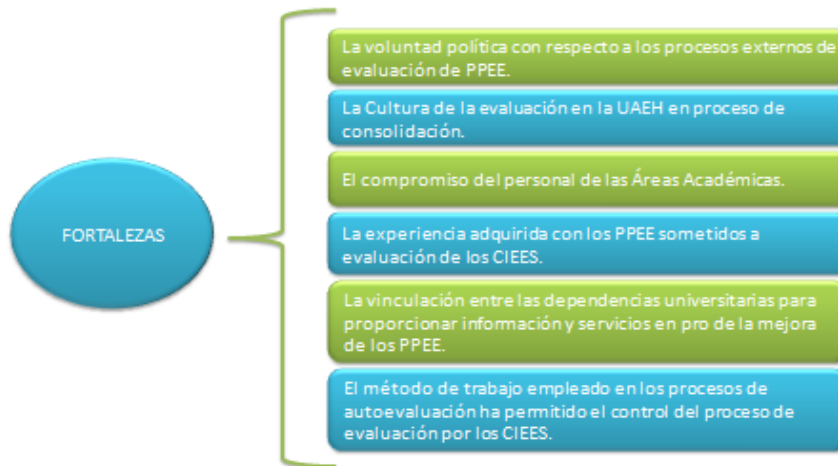


Figura 1. Fortalezas

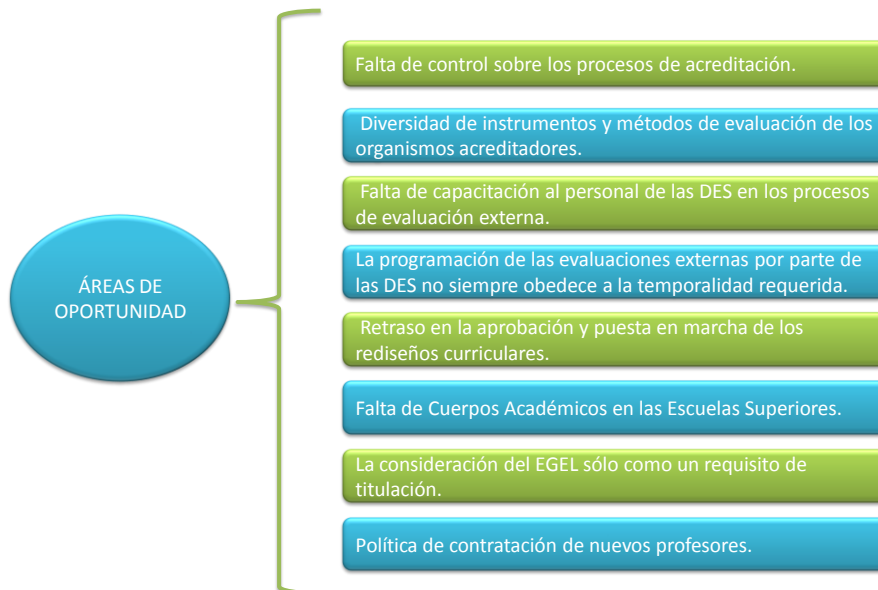


Figura 2. Áreas de oportunidad

Es importante precisar que la diversidad de organismos representa una gran variedad de instrumentos y criterios de evaluación, pero se reconoce que algunas prácticas y evidencias institucionales pueden aplicar para cualquiera de ellos.

Por otra parte, es necesario considerar algunas situaciones a nivel institucional que pudieran poner en riesgo los resultados de las evaluaciones externas tales como los rediseños curriculares y el reglamento escolar con respecto al EGEL.

I.5. Objetivos

Objetivo General

Fomentar la mejora continua de los PPEE articulando sus procesos de manera eficiente con los institucionales, con el fin de garantizar el logro de resultados deseables durante su evaluación y acreditación por organismos externos, en apoyo al cumplimiento de la visión institucional.

Objetivos Específicos

- Identificar las fortalezas y debilidades de los programas no evaluables con base en la metodología de evaluación de PPEE para implementar las acciones pertinentes que les permitan reunir las condiciones de un programa de calidad.
- Dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por los evaluadores externos.
- Apoyar a los programas educativos en los procesos de acreditación y reacreditación por organismos nacionales reconocidos por el COPAES.
- Someter a refrendo de los CIEES aquellos programas que tienen más de seis años de haber logrado el nivel 1 como parte del proceso de aseguramiento de la calidad.
- Coadyuvar al logro de las acreditaciones o certificaciones internacionales de los programas educativos.
- Consolidar la vinculación con las dependencias universitarias que deban proporcionar información o brindar servicios para dar cumplimiento a los indicadores de calidad de los programas educativos.
- Diseñar e implantar un sistema informático de aseguramiento de la calidad, de aplicación en línea, para dar seguimiento al proceso de autoevaluación, incluir requerimientos y evidencias, así como monitorear la atención de recomendaciones una vez dictaminados.

I.6. Políticas

Las Políticas Institucionales vigentes en el periodo 2010 – 2017 se asumen como los lineamientos normativos para orientar el cumplimiento de la misión de la Universidad, concretarla a través del logro de sus objetivos y metas. (DGP)

Para la evaluación de programas educativos aplican 11 políticas institucionales mismas que se describen a continuación.

NO. DE POLÍTICA	DESCRIPCIÓN
11	Los programas educativos (PE) de los niveles profesional asociado, licenciatura y posgrado serán sujetos de evaluación por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, cuyas recomendaciones serán atendidas con oportunidad, con el propósito de lograr el nivel uno, como antecedente que permita acreditarlos por un organismo reconocido por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior o incorporarlos al Padrón Nacional del Posgrado SEP-CONACyT
21	Revisar y actualizar el currículo de los programas educativos tomando en cuenta los parámetros y recomendaciones de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y de los organismos reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), así como de los propios procesos de evaluación institucional
23	Que los nuevos programas educativos que se autoricen , cuenten con las condiciones adecuadas para su desarrollo y el reconocimiento de su buena calidad, de acuerdo a los parámetros del organismo acreditador correspondiente reconocido por el COPAES o el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad SEP-CONACyT
133	Desarrollar e implementar el Sistema Institucional de Evaluación con las características de ser permanente y participativo a fin de que permita la toma de decisiones fundamentadas.
134	Que los directores de los Institutos en coordinación con los directores de las escuelas superiores, diseñen estrategias para la evaluación externa y acreditación de los programas educativos que se imparten en estas últimas
135	Implementar a través de la Dirección General de Evaluación, las estrategias necesarias para que el trabajo de todos los integrantes de la comunidad universitaria, se sustente en resultados de evaluación, haciendo de ésta una cultura
139	Que los programas, proyectos y servicios generados para el desarrollo de las funciones sustantivas y adjetivas de la institución, deben sustentarse en procesos de evaluación interna asesorados técnicamente y validados por la Dirección General de Evaluación
144	Que la Dirección General de Evaluación coordine las actividades de seguimiento a las recomendaciones de los CIEES a las áreas universitarias de gestión quienes deben considerar en sus programas de trabajo, las acciones necesarias para la atención a las recomendaciones de Legislación y Gobierno, Planeación y Evaluación, Apoyo Académico, Vinculación, Apoyo Administrativo y Finanzas, con propósitos de certificación y mejora
145	Valorar y atender con base en el valor de los indicadores al interior de la institución, las áreas de oportunidad resultado de las evaluaciones internas y externas
165	Que la información generada en las dependencias universitarias se ponga a disposición de la comunidad universitaria y de la sociedad en general, a través del Portal Institucional de Transparencia

Tabla 3. Políticas Institucionales que impactan en la evaluación de PPEE

I.7. Indicadores

Con la finalidad de dar seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017, el Programa Rector de Evaluación a través de sus 30 indicadores generales y 5 básicos, medirá la efectividad de las estrategias empleadas para dar cuenta del grado de cumplimiento de los compromisos asumidos en cada proyecto indicativo.

En este tenor, los siguientes indicadores impactan directamente en el presente en la evaluación de programas educativos.

CLAVE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
IGA140	PPEE no evaluables preparados para someterse a evaluación de CIEES.	Porcentaje de PPEE no evaluables preparados para someterse a evaluación de CIEES.
IGA141	PPEE que atendieron las recomendaciones de CIEES.	Porcentaje de PPEE que atendieron las recomendaciones de CIEES.
IGA142	PPEE no acreditados preparados para someterse a evaluación por organismos reconocidos por COPAES.	Porcentaje de PPEE no acreditados preparados para someterse a evaluación por organismos reconocidos por COPAES.
IGA143	PPEE que obtuvieron el reconocimiento público otorgado por un organismo reconocido por COPAES.	Porcentaje de PPEE que obtuvieron el reconocimiento público otorgado por un organismo reconocido por COPAES.
IGA144	PPEE que atendieron las recomendaciones de acreditación y se preparan para las reacreditaciones.	Porcentaje de PPEE que atendieron las recomendaciones de acreditación y se preparan para las reacreditaciones.
IGA145	PPEE que obtuvieron el reconocimiento público de reacreditación otorgado mediante organismos reconocidos por COPAES.	Porcentaje de PPEE que obtuvieron el reconocimiento público de reacreditación otorgado mediante organismos reconocidos por COPAES.
IGA146	PPEE preparados para ser evaluados por organismos internacionales.	Porcentaje de PPEE preparados para ser evaluados por organismos internacionales.
IGA147	PPEE que obtuvieron el reconocimiento público otorgado por organismos Internacionales.	Porcentaje de PPEE que obtuvieron el reconocimiento público otorgado por organismos internacionales.

Tabla 4. Indicadores vinculados a la evaluación de PPEE

I.8. Metodología

Como se ha mencionado anteriormente, el Subprograma Institucional de Aseguramiento de la Calidad de los Programas Educativos considera a todos los programas de la UAEH y su evaluación estará basada en los indicadores establecidos por los organismos evaluadores nacionales e internacionales.

I.8.1. Clasificación de programas educativos con fines de evaluación

En ese sentido, los programas se han clasificado de acuerdo con sus condiciones de evaluabilidad y acreditación incluyendo las distintas modalidades (presencial, semipresencial y virtual).

VERTIENTES DEL SPIACPE



Figura 3. Clasificación de PPEE de acuerdo con sus condiciones de evaluabilidad y acreditación

- **PPEE no evaluables:** Son aquellos programas de reciente creación y serán evaluables cuando su primera generación cumpla un año de haber egresado. Su personal será capacitado en la metodología de los CIEES y se dará seguimiento al proceso de autoevaluación previo a que cumplan la condición de ser evaluables por estos Comités. El propósito de trabajar de manera anticipada con ellos es detectar sus fortalezas y debilidades de manera oportuna para que la Institución esté en posibilidades de implementar estrategias de mejora que les permitan reunir las características de un programa de calidad y de esta manera garantizar el resultado deseable en la evaluación externa.
- **PPEE no evaluados por los CIEES:** Programas acreditados por organismos reconocidos por el COPAES sin haber obtenido el nivel 1 de los CIEES, los cuales deberán realizar el proceso correspondiente para obtener tal nivel, además de someterse al proceso de reacreditación cuando así corresponda. Es importante señalar que esta clasificación desaparecerá una vez que estos PPEE obtengan el nivel 1 y en lo subsecuente se dará cumplimiento a la Política Institucional 11 que refiere que los programas educativos son sujetos de la evaluación de los CIEES y a atender las recomendaciones como antecedente para su acreditación por organismos reconocidos por el COPAES.

- PPEE para refrendo de CIEES: son los que tienen seis años o más de haber sido evaluados por los CIEES; como parte del programa de aseguramiento de la calidad, todos los PPEE que tengan más de seis años con este nivel serán sometidos nuevamente a evaluación por los Comités. Con esta acción la UAEH además se anticipa a la posible emisión de una política a nivel nacional para refrendar el Nivel 1.

I.8.2. Clasificación de programas educativos con fines de acreditación

La segunda vertiente del programa corresponde a los procesos de acreditación por organismos nacionales, en la que se considera el incremento en el número de Programas Educativos acreditados así como mantener en este estatus a aquellos que actualmente lo poseen, para tal efecto se han clasificado en tres grupos.

- PPEE acreditables: Son los programas que tienen el nivel 1 de CIEES y que hayan atendido al 100% las recomendaciones de estos organismos, en este subprograma se consideran tres años máximo para tal efecto, aunque no se descarta la posibilidad de que algunos programas logren consolidarse en menor tiempo y por ende su acreditación se realice antes del tiempo programado en el SPIACPE. En el caso de aquellos que vayan a acreditarse por organismos internacionales deberán haber cumplido al 100% las recomendaciones de los organismos acreditadores nacionales.
- PPEE reacreditables: Aquellos programas que serán evaluados nuevamente por los organismos reconocidos por el COPAES al concluir la vigencia de la acreditación que es de cinco años. Los procesos de reacreditación internacional, deberán realizarse en el periodo de vigencia determinado por cada organismo.
- PPEE con pérdida de acreditación: En este grupo se encuentran los que lograron la acreditación nacional, pero que por diversas razones no han sido sometidos a procesos de reacreditación.

Los procesos de acreditación por organismos internacionales están considerados a partir del año 2015, se llevarán a cabo con la intervención de la Secretaría de Desarrollo Internacional de la UAEH.

Es importante que las DES programen adecuadamente las fechas de liquidación de los programas educativos considerando la temporalidad de sus procesos de evaluación o bien la vigencia de las acreditaciones, con el propósito de no afectar el indicador de 100% de PPEE evaluables reconocidos por su calidad y de no hacer mal uso de los recursos institucionales.

I.8.3. Criterios e instancias de evaluación y acreditación de programas educativos

Los CIEES consideran una guía de evaluación independientemente del área de conocimiento a la que pertenezca el programa, considerando cuatro ejes que contienen diez categorías conformadas por 61 indicadores.

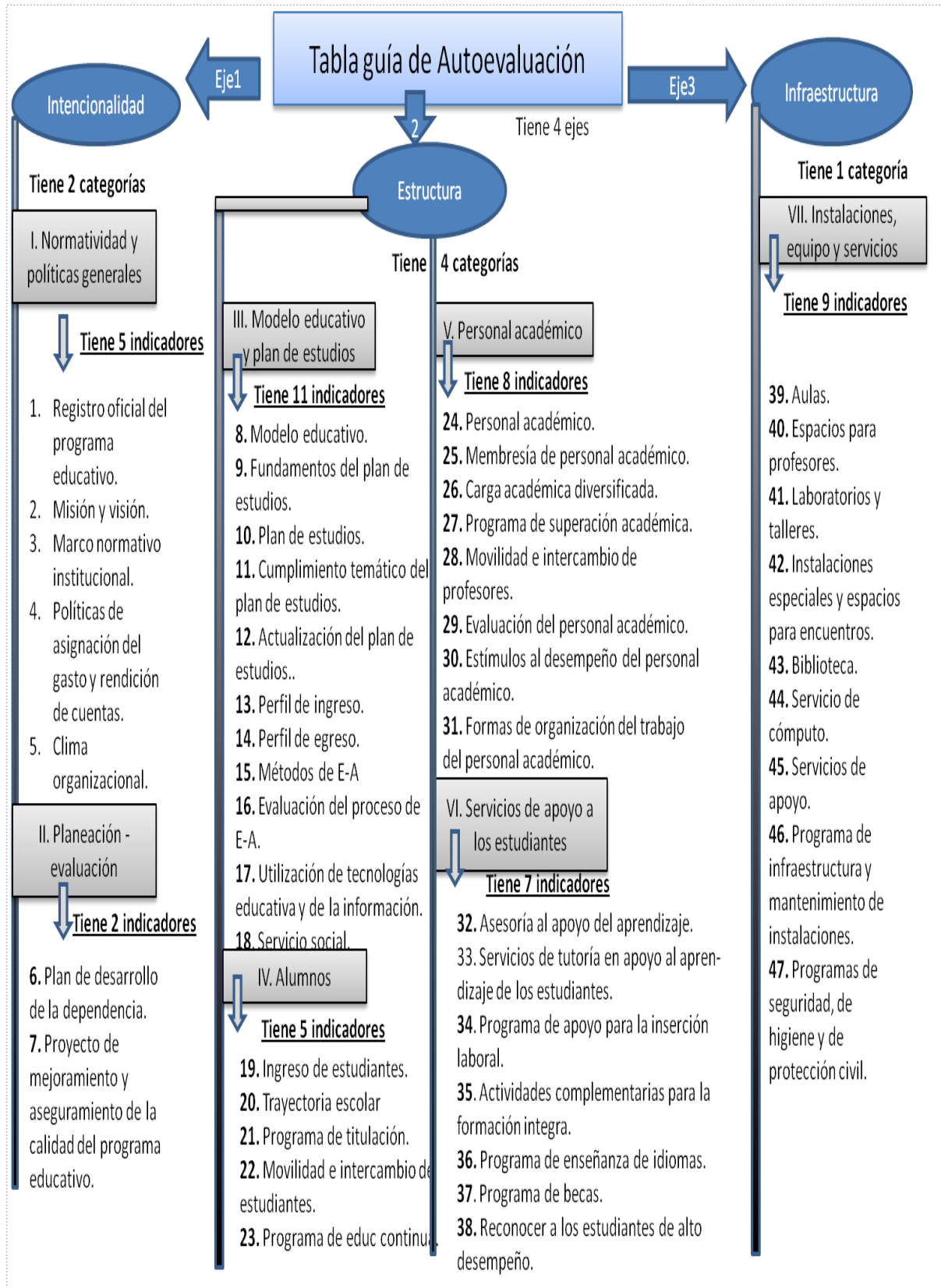


Figura 4A. Ejes, categorías e indicadores de los CIEES

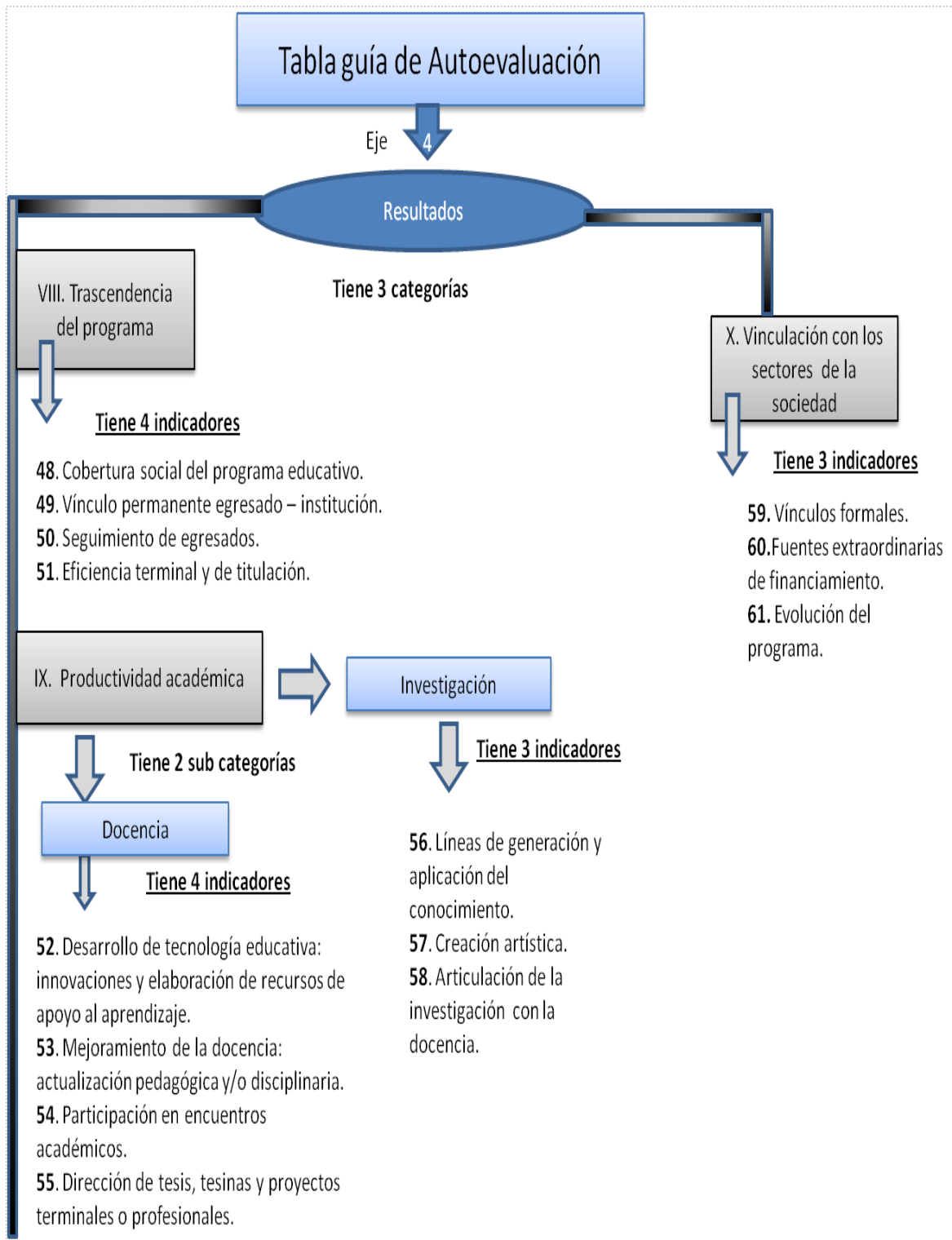


Figura 4B. Ejes, categorías e indicadores de los CIEES

En el caso de los acreditadores nacionales, cada uno emplea sus propias pautas o guías aunque parten de los criterios establecidos en el paradigma de programas de buena calidad, por ello están regulados por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior.

NO.	ORGANISMOS ACREDITADORES	SIGLAS	PPEE QUE ACREDITA
1	Asociación para la Acreditación y Certificación de Ciencias Sociales, A. C.	ACCECISO	Ciencias Políticas, Sociología, Trabajo Social, Relaciones Internacionales, Antropología, Administración Pública, Comunicación, Geografía, Ciencias de la Información Documental y Bibliotecología
2	Acreditadora Nacional de Programas de Arquitectura y Disciplinas del Espacio Habitable, A.C. Antes: Consejo Mexicano de Acreditación de la Enseñanza de la Arquitectura, A.C. (COMAEA)	ANPADEH	Arquitectura y Urbanismo (áreas afines)
3	Asociación Nacional de Profesionales del Mar, A.C.	ANPROMAR	Todos aquellos programas educativos afines a las disciplinas del sector Marítimo-Pesquero, Acuícola y de las Ciencias del Mar
4	Comité para la Acreditación de la Licenciatura en Biología, A. C.	CACEB	Biología, Ciencias Ambientales, y áreas afines
5	Consejo de Acreditación de la Enseñanza en la Contaduría y Administración, A.C.	CACECA	Contabilidad, Administración y disciplinas afines
6	Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C.	CACEI	Ingeniería Industrial, Electrónica, Ingeniería Geofísica, Ingeniería Civil, Mecánica Eléctrica, Ingeniería Ambiental, Electrónica, Ciencias Computacionales y áreas afines
7	Consejo para la Acreditación de la Educación Superior de las Artes, A.C.	CAESA	Danza, Artes Visuales y áreas afines
8	Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación, A.C.	CEPPE	Pedagogía, educación y áreas afines
9	Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, A.C.	CNEIP	Psicología y áreas afines
10	Consejo para la Acreditación de Programas Educativos en Humanidades, A.C.	COAPEHUM	Filosofía, Lenguas Modernas, Enseñanza del Inglés, Historia y Estudios de Humanidades y áreas afines
11	Consejo Mexicano para la Acreditación de la Enseñanza de la Cultura de la Actividad Física, A. C.	COMACAF	Todos aquellos programas educativos afines al área de la Cultura de la Actividad Física en México
12	Consejo Mexicano de Acreditación y Certificación de la Enfermería, A. C.	COMACE	Enfermería y Obstetricia (áreas afines)
13	Consejo Mexicano para la Acreditación en Optometría, A. C.	COMACEO	Optometría y áreas afines
14	Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Farmacéutica, A. C.	COMAEF	Química Farmacéutica Biológica, Farmacia, Químico Farmacobiólogo y áreas afines

NO.	ORGANISMOS ACREDITADORES	SIGLAS	PPEE QUE ACREDITA
15	Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica, A.C.	COMAEM	Médico Cirujano y áreas afines
16	Consejo Mexicano para la Acreditación de Programas de Diseño A.C.	COMAPROD	Diseño Gráfico, Diseño Textil, Diseño de Moda y todos aquellos programas educativos que tienen relación clara con este campo disciplinario
17	Comité Mexicano de Acreditación de la Educación Agronómica, A. C.	COMEAA	Agronomía, Forestería, Zootecnia, Agroindustrias y los relativos a las áreas afines
18	Consejo para la Acreditación de la Comunicación, A. C.	CONAC	Ciencias de la Comunicación y áreas afines
19	Consejo Nacional para la Acreditación de la Ciencia Económica, A. C.	CONACE	Economía y áreas afines
20	Consejo Nacional de la Enseñanza y del Ejercicio Profesional de las Ciencias Químicas A.C.	CONAECQ	Química, Químico en Alimentos, Parasitólogo y áreas afines
21	Consejo para la Acreditación de la Enseñanza del Derecho A.C.	CONAED	Derecho y áreas afines
22	Consejo Nacional de Educación Odontológica, A.C.	CONAEDO	Odontología, Cirujano Dentista, Estomatología y áreas afines
23	Consejo Nacional para la calidad de la Educación Turística A. C.	CONAET	Turismo, Administración Turística, Turismo Sustentable y Gestión Hotelera y áreas afines
24	Consejo Nacional de la Acreditación en Informática y Computación, A.C.	CONAIC	Ciencias de la Comunicación y áreas afines
25	Consejo Nacional para la Calidad de los Programas Educativos en Nutriología, A. C.	CONCAPREN	Nutrición, Ciencia de los Alimentos y áreas afines
26	Consejo Nacional de Educación de la Medicina Veterinaria y Zootecnia, A.C.	CONEVET	Medicina Veterinaria y Zootecnia; y áreas afines
27	Consejo Nacional para la Acreditación de la Educación Superior en Derecho, A. C.	CONFED	Derecho y áreas afines

Tabla 5. Organismos Acreditadores reconocidos por el COPAES

I.8.4. Proceso de evaluación

Entendiendo a la Dirección General de Evaluación como una instancia de apoyo a los PPEE en el desarrollo de sus acciones relacionadas con los procesos de evaluación externa, se ha diseñado un método que consiste en atender las particularidades de cada organismo y mantener otras que se consideran fundamentales para lograr los resultados deseables. En ese sentido, será necesario que los

programas educativos inicien su preparación para tales procesos desde su creación. Considerando dos etapas, la primera de detección de necesidades en la que se puedan determinar las estrategias a seguir a nivel del PE, de la DES y de la UAEH para su atención y la segunda como proceso de autoevaluación con base en la metodología del organismo evaluador nacional e internacional.

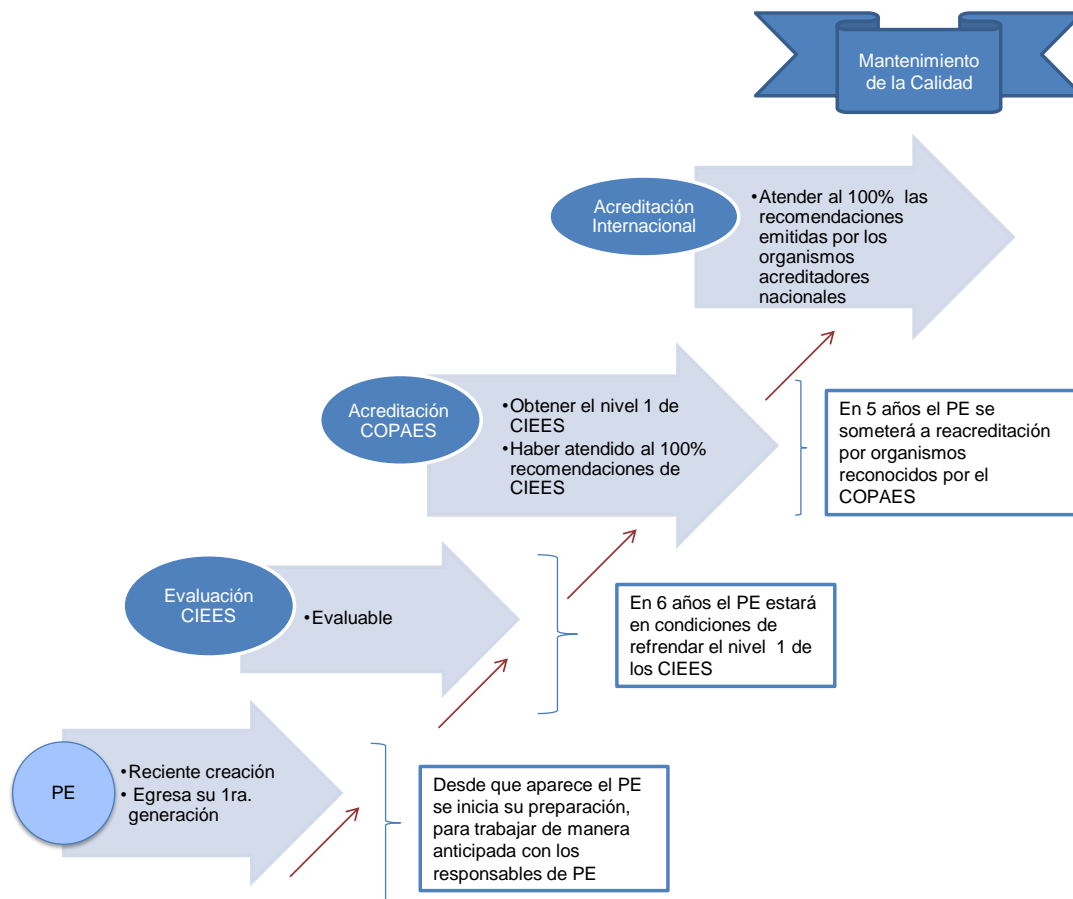


Figura 5. Procesos de evaluación externa en la vida de un Programa Educativo

La DGE analizará las guías, pautas, dimensiones, indicadores, criterios y condiciones establecidos por los organismos evaluadores externos. Esto con el propósito de capacitar al personal del programa educativo, identificar la información institucional que debe gestionar ante las dependencias universitarias en apoyo a los PPEE y estar en mejores condiciones de orientar las actividades relacionadas con el proceso. Cuando se trate de una evaluación ante los CIEES, se realizará un taller de capacitación para todos los coordinadores de los programas que serán evaluados en un mismo periodo.

Posteriormente se convocará a la primera reunión entre el personal de la DGE, el personal directivo de la Escuela o Instituto y el personal del programa educativo que participará en el proceso. En dicha reunión se una presentarán de manera general las categorías o dimensiones e indicadores establecidos por el organismo evaluador, los criterios para llevar a cabo el proceso, las funciones o actividades que correspondan a la DGE y al personal de la DES o ES.

Se identificarán las necesidades que presenta el PE atendiendo a indicadores representativos como: matrícula, número de PTC, índices de aprobación, eficiencia terminal, titulación, infraestructura y equipamiento así como bibliografía con el propósito de implementar las acciones pertinentes en conjunto con las dependencias universitarias correspondientes para su atención.

La DGE además fungirá como instancia vinculadora entre los PPEE y las dependencias universitarias.

Asimismo se hará entrega de la información en formato electrónico a fin de que el equipo de trabajo del PPEE revise la guía de autoevaluación y envíe por correo electrónico a la DGE un primer ejercicio, determinando en ese momento la fecha de envío y la programación de una segunda reunión que no debe exceder de 20 días naturales.

Durante la segunda reunión el personal de la DGE informará al personal del PPEE las observaciones realizadas al primer ejercicio enviado además de aclarar las dudas que hayan surgido durante la realización de éste. Una vez concluido el proceso de retroalimentación, se procederá a establecer un cronograma de trabajo, estableciendo las fechas en que enviarán los avances, mismos que el personal de la DGE revisará y reenviará con las observaciones pertinentes. Además se realizará un recorrido por las instalaciones del PE verificando diversos aspectos a través de formatos diseñados en la DGE. Esta segunda reunión sólo aplica en las evaluaciones de los CIEES, en el caso de los procesos de acreditación y reacreditación el recorrido se realizará en la primera reunión. Sin embargo dada la naturaleza de los PPEE es posible variar el número de reuniones.

Durante el proceso de autoevaluación deberán recopilarse paralelamente las evidencias impresas y electrónicas que den soporte a lo informado, a fin de que sean integradas de acuerdo a los criterios de los organismos evaluadores. Una vez concluido el informe de autoevaluación, se realiza una tercera reunión en la que el personal de la DGE valida las evidencias que serán presentadas a los evaluadores externos.

Para las evaluaciones ante los CIEES, será la DGE quien mantenga contacto permanente con los Comités y por tanto quien entregue el informe de autoevaluación y los demás requerimientos al comité evaluador el cual en un tiempo determinado informará la fecha de la visita, los itinerarios de los evaluadores que asistirán, el programa de actividades así como los requerimientos generales que deberán atenderse por la Institución. La coordinación de la llegada de los evaluadores a la sede del PE quedará a cargo de la DGE, durante su estancia es el personal de la DES quien se encargará de las implicaciones de la visita.

En el caso de los procesos de acreditación y reacreditación corresponde a los Directores de las DES entablar y mantener las relaciones políticas y académicas con los organismos acreditadores. Por lo anterior serán ellos junto con los responsables de las AA y PPEE quienes realizarán la entrega de la documentación requerida y la coordinación de la visita in situ, informando a la DGE las fechas en que ésta se llevará a cabo.

En tanto esto sucede, se realizará la difusión del proceso con los alumnos y profesores del programa a través de sesiones informativas, trípticos o carteles a través de los cuales se da a conocer, los objetivos del proceso, información general sobre el organismo evaluador, quiénes son las personas del PE que participan en la evaluación y cómo deben hacerlo así como los beneficios de estar en un programa educativo de calidad.

Posterior a la visita, los organismos evaluadores enviarán a rectoría el dictamen correspondiente acompañado de un informe en el que emiten las recomendaciones al PE de acuerdo con lo observado en el proceso de evaluación independientemente del resultado.

En el caso de los CIEES un PE puede ser clasificado en cualquiera de los tres niveles que se muestran en la siguiente tabla.

NIVEL	DESCRIPCIÓN
1	Programa educativo que cumple con todos los indicadores solicitados a un programa de calidad.
2	Programa educativo que requiere de uno o dos años para poder cumplir satisfactoriamente con todos los indicadores solicitados a un programa de calidad.
3	Programa educativo que requiere dos o más años para cumplir satisfactoriamente con todos los indicadores solicitados a un programa de calidad.

Tabla 6. Niveles otorgados por los CIEES

En el caso de los procesos de acreditación los organismos entregarán a la Institución una constancia de Acreditación vigente por cinco años o bien un dictamen en el que se indica que el PE no fue acreditado, en ambos casos se incluye un informe con recomendaciones.

I.8.5. Seguimiento de recomendaciones

La DGE concentrará en una base de datos las recomendaciones emitidas por los evaluadores externos, a fin de dar seguimiento a las actividades implementadas por los PPEE para su cumplimiento. Para ello se solicitará semestralmente un informe que detalle los avances en cada una de ellas a través de un formato diseñado para tal efecto y en el corto plazo esto será posible a través del sistema en línea.

Tanto en los procesos de evaluación por los CIEES como de acreditación nacional o internacional, el Director de la DES junto con el jefe de área académica y el coordinador del PE serán los responsables de realizar las acciones necesarias para cumplirlas al 100% y deberán solicitar de manera oportuna la intervención de las dependencias universitarias que deban contribuir al cumplimiento de alguna recomendación informando en todo momento a la DGE para apoyar dichas acciones.

I.9. Acciones, responsables y temporalidad

I.9.1 Evaluaciones de los CIEES

El proceso se realiza de acuerdo a la siguiente Matriz de Responsabilidades:

No.	ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
1	Planeación Institucional de las Evaluaciones	DGE	DES	SPIACPE	2012-2017

No.	ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
2	Análisis de las condiciones que establecen los CIEES para llevar a cabo la evaluación	DGE	Coordinador del PE	Criterios particulares y programa de capacitación al personal de los PPEE	Semanas 1 y 2
3	Capacitación del personal de PE	DGE	Director de DES Coordinador de PE	Evidencias	Semana 3 durante 2 días
4	Coordinar el procedimiento para la evaluación de programas educativos por los CIEES	DGE	Director de DES Coordinador de PE	Reuniones de trabajo	De acuerdo a la duración del proceso de tres a seis meses
5	Primera reunión de trabajo con el equipo del PE que realizará la autoevaluación	DGE Director DES	Coordinador y personal del PE	Acta de reunión	Semana 4
6	Segunda reunión de trabajo	DGE Director de DES	Coordinador y personal del PE	Cronograma de trabajo Recorrido por instalaciones del PE	Semana 8
6.1	Identificar y jerarquizar las necesidades del PE	Coordinador del PE Director de DES	DGE	Documento operativo (matriz de doble entrada)	Semana 8
6.2	Informar sobre las necesidades del PE a Rectoría y dependencias universitarias correspondientes para su oportuna atención	DGE Director de DES	Coordinador de PE	Informe de necesidades Oficios	Semana 9
7	Atención a las necesidades del PE (adecuación de infraestructura, equipamiento, liberación de recursos entre otros)	Rectoría, Dirección General de Planeación, Coordinación de Administración y Finanzas dependencias universitarias que correspondan		Oficios u actas	Durante el proceso de autoevaluación
8	Autoevaluar el PE de acuerdo con	Coordinador del PE	Personal del PE	Informe de autoevaluación	Tres a cinco meses

No.	ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
	los instrumentos establecidos en la metodología de los organismos evaluadores				
9	Recopilar información institucional que apoye el informe de autoevaluación	DGE Director de DES	Coordinador del PE	Carpeta con información recabada	Tres a cinco meses
10	Retroalimentar el informe de autoevaluación	DGE	Coordinador del PE	Observaciones a los avances enviados por el PE	Semana 14
11	Revisión final y validación del informe de autoevaluación	Director de DES Coordinador de PE	DGE	CD con la información que se enviará a los CIEES	Semana 15.
12	Tercera reunión de trabajo revisión y validación de evidencias	DGE Director de DES	Coordinador y personal del PE	Carpetas de evidencias numeradas	Semana 16
13	Informar al Sr. Rector que el PE está listo para ser evaluado por el Comité correspondiente	Director de DES	DGE	Oficio	Semana 16
14	Elaborar oficio de solicitud de evaluación al Coordinador General de los CIEES	Rectoría	DGE	Oficio	Semana 16
15	Enviar la documentación necesaria y el informe de autoevaluación a los CIEES	DGE		Fechas de visita	Semana 17
16	Difundir el proceso de evaluación de los CIEES con la comunidad del PE	DGE	Coordinador del PE	Sesiones informativas	Semana 17
17	Notificar las fechas de la visita de los evaluadores a la	CIEES DGE		Agendas de trabajo e itinerarios	Los CIEES programan las visitas a veces hasta tres meses

No.	ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
	Institución				o más después
18	Coordinar la logística para la visita del Comité evaluador	DGE	Director de DES Coordinador del PE	Recibos Facturas Boletos de avión	Dos semanas antes de la visita
19	Atender a los evaluadores durante su estancia en la UAEH	Director de DES Coordinador del PE	Personal del PE	Fotografías	Tres días
20	Informar el resultado de la evaluación a la Institución	CIEES		Constancia de nivel e informe de recomendaciones	De 20 a 30 días después de la visita
21	Difundir el resultado de la evaluación y entregar el informe de recomendaciones a la Dirección de la DES y a la DGE	Rectoría	DGE	Memorándum Constancia de nivel Informe de recomendaciones	Durante la misma semana en que se recibe
22	Revisar las recomendaciones emitidas al programa educativo evaluado	Director de DES Coordinador del PE DGE	Personal del PE y dependencias universitarias que correspondan	Plan de acción	Los informes a veces son enviados hasta un semestre después de la visita
23	Realizar acciones para atender las recomendaciones de los CIEES	Director de DES Jefe de área académica Coordinador del PE	Dependencias universitarias que correspondan	Reportes semestrales con evidencias	Permanente
24	Dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por los evaluadores externos	Director de DES DGE Contraloría DGP	Coordinador del PE	Reportes semestrales con evidencias	Cada seis meses

Tabla 7. Proceso de evaluación de PPEE por los CIEES

I.9.2 Procesos de Acreditación o Reacreditación

El proceso se realiza de acuerdo a la siguiente Matriz de Responsabilidades:

No.	ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
1	Planeación Institucional de las Evaluaciones	DGE	DES	SPIACPE	2012-2017
2	Análisis de las condiciones que establecen los organismos acreditadores para llevar a cabo la evaluación	DGE Coordinador del PE		Criterios particulares y programa de capacitación al personal de los PPEE	Semanas 1 y 2
3	Capacitación del personal de PE	DGE	Director de DES Coordinador de PE	Taller de preparación para la autoevaluación	Semana 3
4	Primera reunión de trabajo con el equipo del PE que realizará la autoevaluación	DGE Director DES	Coordinador y personal del PE	Acta de reunión	Semana 4
5	Autoevaluar el PE de acuerdo con los instrumentos establecidos en la metodología de los organismos acreditadores	Coordinador del PE	Personal del PE	Informe de autoevaluación	Tres a cinco meses
6	Segunda reunión: Revisión final y validación del informe de autoevaluación y de las evidencias	Director de DES Coordinador de PE	DGE	Acta	Semana 14
7	Realizar los trámites correspondientes ante el organismo acreditador en tiempo y forma	Director de DES Coordinador del PE Jefe del Área Académica		Oficios	Seis meses antes de la fecha programada
8	Enviar la documentación necesaria y el informe de autoevaluación al organismo acreditador	DES		Fechas de visita	Semana 16
9	Difundir el proceso de acreditación con la comunidad del PE	DGE	Coordinador del PE	Sesiones informativas	Semana 17
10	Notificar las fechas de la visita	DES RECTORÍA	DGE	Agendas de trabajo e	Depende del organismo

No.	ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
	de los evaluadores a la Institución			itinerarios	acreditador
11	Coordinar la logística para la visita del organismo acreditador	DES			Dos semanas antes de la visita
12	Atender a los evaluadores durante su estancia en la UAEH	Director de DES Coordinador del PE	Personal del PE		
13	Informar el resultado de la evaluación a la Institución	Organismo Acreditador		Constancia de nivel e informe de recomendaciones	Depende del organismo acreditador
14	Difundir el resultado de la evaluación y entregar el informe de recomendaciones a la Dirección de la DES	Rectoría DES	DGE		Durante la misma semana en que se recibe
15	Revisar las recomendaciones emitidas al programa educativo evaluado	Director de DES Jefe de Área Académica Coordinador del PE DGE	Personal del PE y dependencias universitarias que correspondan	Plan de acción	Depende de la fecha en que entreguen el informe los acreditadores
16	Realizar acciones para atender las recomendaciones del organismo acreditador	Director de DES Jefe de Área Académica Coordinador del PE	Dependencias universitarias que correspondan		Permanente
17	Dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por los evaluadores externos	Director de DES DGE Contraloría General DGP	Coordinador del PE		Semestral

Tabla 8. Procesos de acreditación y reacreditación

I.10. Sistema Informático

La implementación de un sistema hace posible la operatividad de la información y además proporciona al usuario beneficios para su operación. En ese sentido, la Dirección General de Evaluación reconoce la importancia y los beneficios de sistematizar cualquier proceso evaluativo ya que no sólo se logran acciones mayormente efectivas sino que en algunos casos incluso, se contribuye con la conservación del medio ambiente.

Con base en lo anterior, se ha diseñado el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de los Programas Educativos (SIACPE) con el objetivo de dar seguimiento a los procesos de evaluación por organismos externos nacionales (CIEES y COPAES) e internacionales.

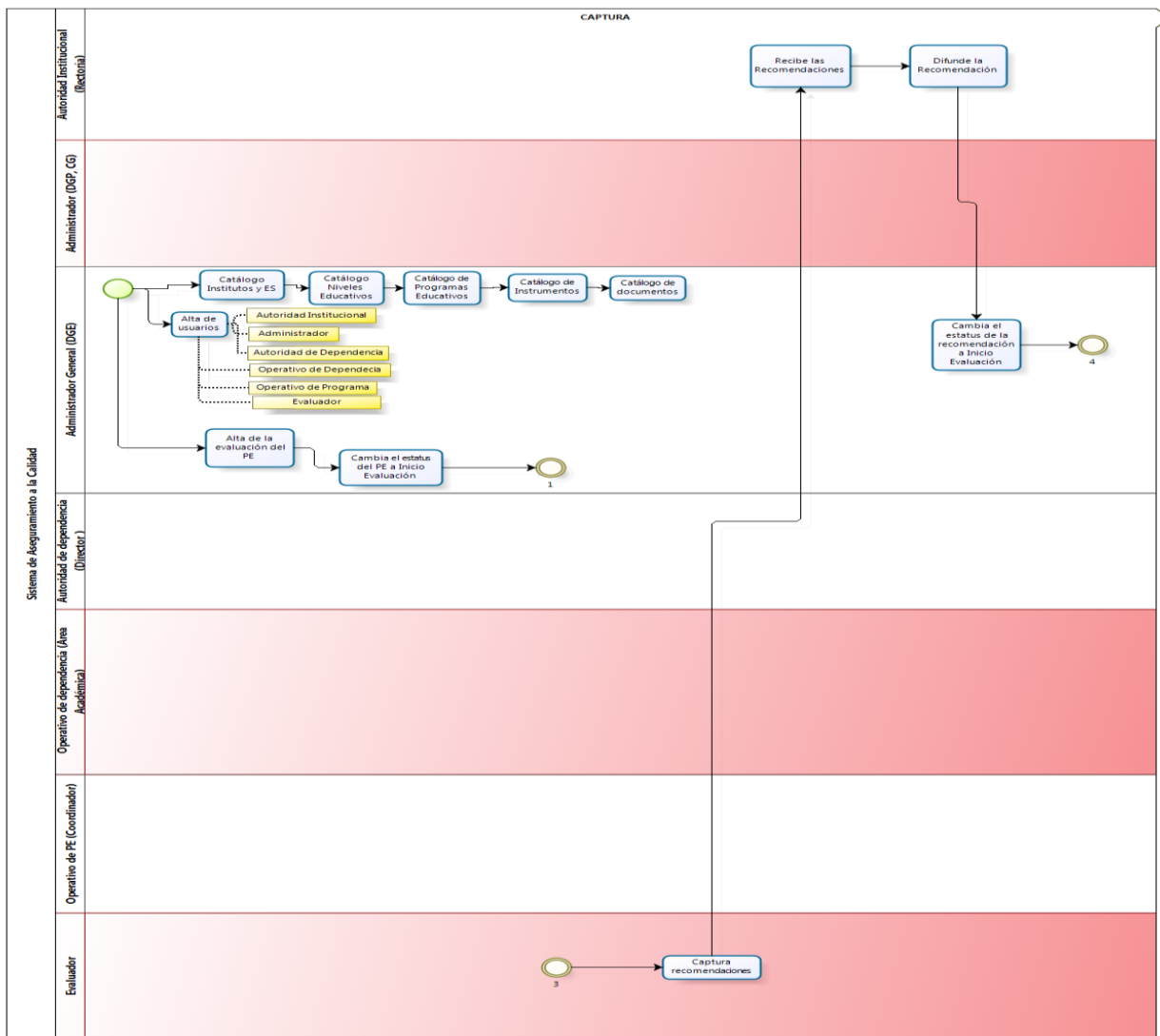


Figura 6A. Diagrama de Flujo del SPIACPE

Durante la primera fase la DGE incluirá en el sistema los instrumentos de los organismos que evaluarán a los PPEE de la UAEH durante el periodo 2012-2017, actualizándolos cuando así se requiera.

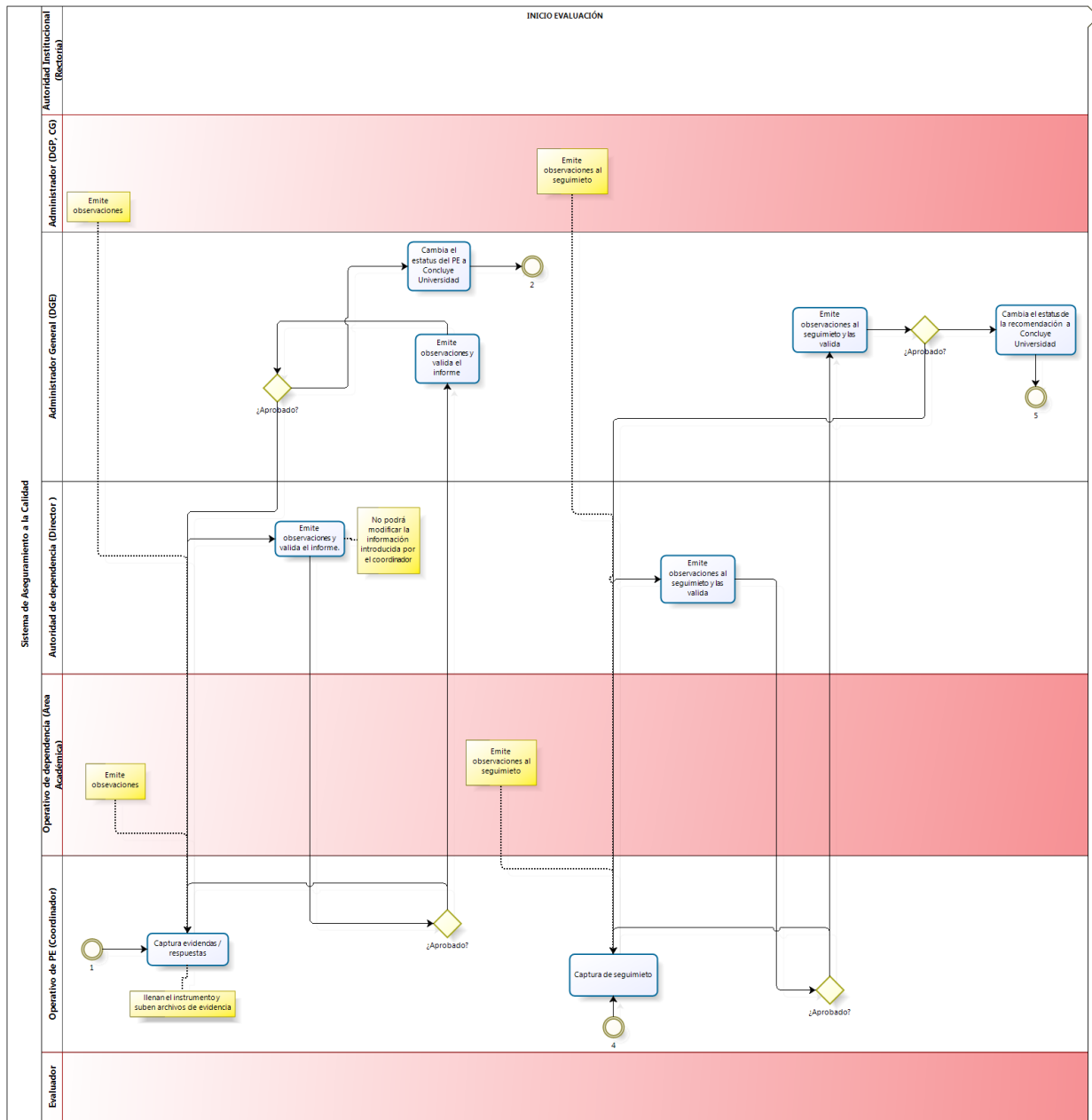


Figura 6B. Diagrama de Flujo del SPIACPE

Los responsables realizarán la autoevaluación de sus PPEE incluyendo evidencias en formato PDF, así como un listado de necesidades a fin de que las autoridades tengan conocimiento de ellas y puedan tomar decisiones oportunas que contribuyan a la calidad del PE previo a la evaluación externa.

Durante el proceso de autoevaluación, los directivos de dependencias educativas y algunas de gestión podrán realizar observaciones para retroalimentar el informe.

Una vez concluido, será enviado a los evaluadores externos a fin de que emitan el nivel correspondiente y las recomendaciones a seguir por la institución y los PPEE.

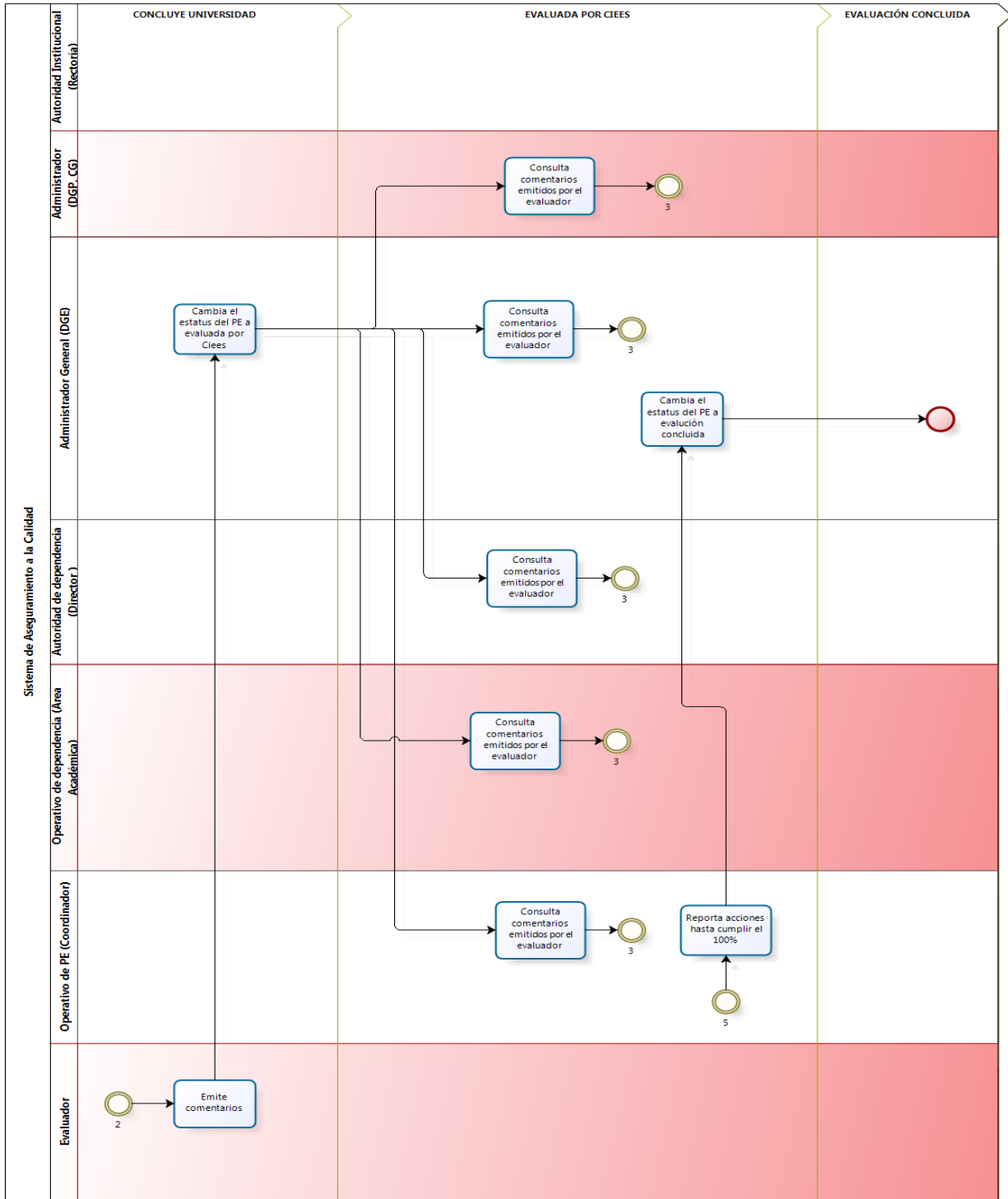


Figura 6C. Diagrama de Flujo del SPIACPE

En resumen, a través de este sistema se podrá almacenar de manera ordenada toda la información de los PPEE permitiendo un trabajo eficiente y en la medida en que éste sea consultado por los usuarios, podrán tomarse decisiones oportunas, antes, durante y después del proceso de evaluación externa por cuanto autoridades universitarias y personal de las áreas académicas tendrán acceso para observar los avances en cada caso.

A continuación se muestran los cinco módulos que integran el SIACPE y los usuarios que tendrán acceso en diferentes etapas del proceso y en distintos niveles de intervención.

MÓDULOS DEL SIACPE

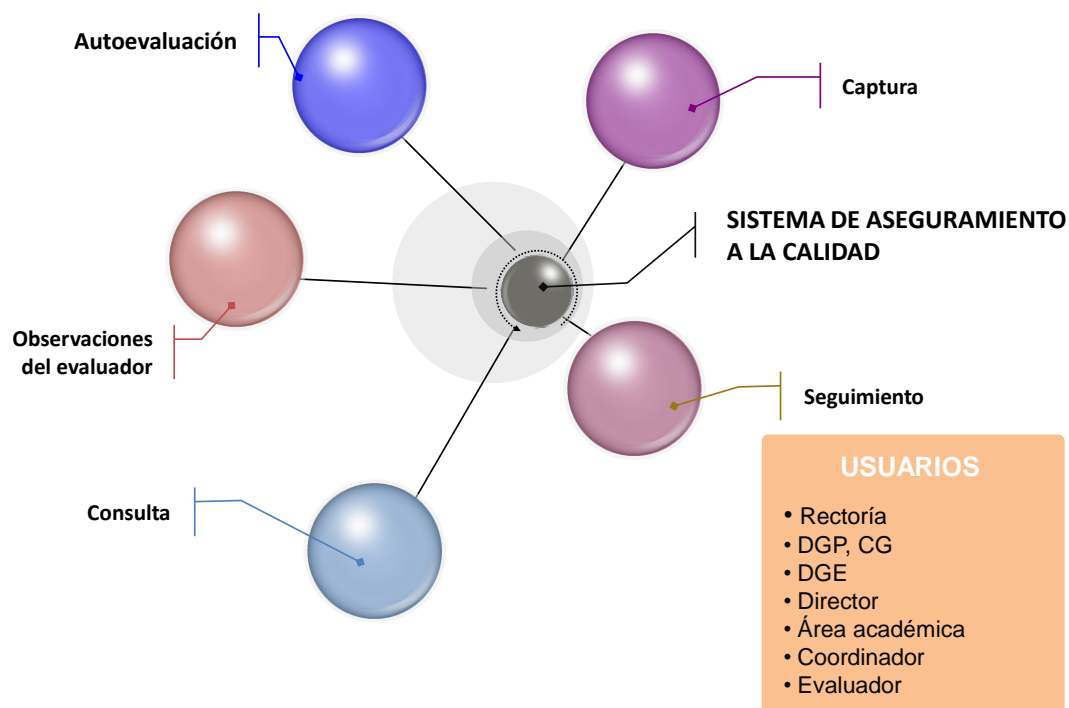


Figura 7. Módulos del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de los PPEE.

I.11. Seguimiento del Programa

I.11.1 Evaluaciones de PPEE por los CIEES

La UAEH oferta 70 programas de licenciatura en modalidad presencial y uno en el Sistema de Universidad Virtual, haciendo un total de 71 de los cuales 12 son de reciente creación y se consideran no evaluables por organismos externos.

DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA EN QUE ES EVALUABLE
ICEA	Atotonilco de tula	Licenciatura en Inteligencia de Mercados	Jul-2014
ICSa	Atotonilco de tula	Licenciatura en Psicología	Jul-2017
ICSa	Pachuca	Licenciatura en Gerontología	Dic-2014
ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Antropología Social	Dic-2014
ICBI	Sahagún	Licenciatura en Ingeniería Mecánica	Dic-2016
ICEA	Tizayuca	Licenciatura en Gestión Tecnológica	Jul-2014
ICBI	Tizayuca	Licenciatura en Ingeniería en Computación	Dic-2016
ICBI	Tizayuca	Licenciatura en Ingeniería en Tecnologías de Automatización	Dic-2016
ICSa	Tlahuelilpan	Licenciatura en Enfermería (2000)	Jul-2015
ICAp	Tulancingo	Ingeniería en Agronegocios	Dic-2014
ICAp	Tulancingo	Ingeniería en Agronomía para la producción sustentable	Dic-2014
ICEA	Modalidad virtual	Licenciatura en Mercadotecnia	Jul-2014

Tabla 9. PPEE no evaluables

Los programas no evaluados por los CIEES que actualmente tienen la acreditación por organismos reconocidos por el COPAES son dos y se encuentran en proceso de autoevaluación de acuerdo con la metodología 2010 para ser evaluados por los Comités en el segundo semestre de 2012.

DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA DE EVALUACIÓN CIEES
ICAp	Tulancingo	Licenciatura en Ingeniería en Alimentos	Jul-Dic-2012
ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Sociología	Jul-Dic- 2012

Tabla 10. PPEE acreditados sin evaluación de los CIEES

Durante el periodo 2013- 2017, 55 programas educativos deberán evaluarse nuevamente ante los CIEES como parte del programa de aseguramiento de la calidad una vez que tengan seis años o más de haber obtenido el nivel 1.

PPEE	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ingeniería en Manejo de Recursos Forestales (ICAp)						
Ingeniería Agroindustrial (ICAp)						
Médico Cirujano (ICSa)						
Ingeniería Industrial (ICBI)						
Minero Metalúrgico (ICBI)						
Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones (ICBI)						
Química (ICBI)						
Química en Alimentos (ICBI)						
Sistemas Computacionales (ICBI)						
Ciencias de los Materiales (ICBI)						
Biología (ICBI)						
Ciencias Políticas y Administración Pública (ICSHu)						
Derecho (ICSHu)						
Contaduría (ICEA)						
Administración (ICEA)						

PPEE	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Economía (ICEA)						
Comercio Exterior (ICEA)						
Enfermería (ICSa)						
Nutrición (ICSa)						
Farmacia (ICSa)						
Psicología (ICSa)						
Enseñanza de la Lengua Inglesa (ICSHu)						
Ciencias de la Educación (ICSHu)						
Turismo (ES Tizayuca)						
Mercadotecnia (ICEA)						
Arte Dramático						
Música (IA)						
Danza (IA)						
Artes Visuales (IA)						
Matemáticas Aplicadas (ICBI)						
Turismo (ICEA)						
Cirujano Dentista (ICSa)						
Ciencias de la Comunicación (ICSHu)						
Trabajo Social (ICSHu)						
Historia de México (ICSHu)						
Derecho (ES Actopan)						
Psicología (ES Actopan)						
Contaduría (ES Cd. Sahagún)						
Administración (ES Tlahuelilpan)						
Física y Tecnología Avanzada (ICBI)						
Geología Ambiental (ICBI)						
Gastronomía (ICEA)						
Diseño Gráfico (ES Actopan)						
Administración (ES Huejutla)						
Derecho (ES Huejutla)						
Administración (ES Tepeji del Río)						
Sistemas Computacionales (ES Tlahuelilpan)						
Contaduría (ES Zimapán)						
Derecho (ES Zimapán)						
Medicina Veterinaria y Zootecnia (ICAp)						
Arquitectura (ICBI)						
Ingeniería Civil (ICBI)						
Sistemas Computacionales (ES Huejutla)						
Ingeniería Industrial (ES Sahagún)						
Ingeniería Industrial (ES Tepeji del Río)						

Tabla 11. PPEE que serán sometidos a evaluación de los CIEES para refrendo del nivel 1

I.11.2 Procesos de Acreditación y reacreditación por organismos reconocidos por el COPAES

A mayo de 2012 la UAEH cuenta con 32 programas educativos acreditados, se espera que el indicador incremente en los próximos años considerando 26 programas para enfrentar el proceso de acreditación.

PPEE	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Economía (ICEA)						
Cirujano Dentista (ICSa)						
Química (ICBI)						
Música (IA)						
Arte Dramático (IA)						
Química en Alimentos (ICBI)						
Matemáticas Aplicadas (ICBI)						
Gastronomía (ICEA)						
Psicología (ES Actopan)						
Contaduría (ES Sahagún)						
Turismo (ES Tizayuca)						
Física y Tecnología Avanzada (ICBI)						
Geología Ambiental (ICBI)						
Arquitectura (ICBI)						
Diseño Gráfico (ES Actopan)						
Contaduría (ES Zimapán)						
Medicina Veterinaria y Zootecnia (ICAp)						
Ingeniería Civil (ICBI)						
Derecho (ES Actopan)						
Administración (ES Huejutla)						
Derecho (ES Huejutla)						
Ingeniería Industrial (ES Sahagún)						
Administración (ES Tepeji del Río)						
Sistemas Computacionales (ES Huejutla)						
Ingeniería Industrial (ES Tepeji del Río)						
Derecho (ES Zimapán)						

Tabla 12. PPEE que serán sometidos por primera vez a procesos de acreditación

Como parte de la mejora continua es necesario que los PPEE mantengan vigentes las acreditaciones por organismos reconocidos por el COPAES.

PPEE	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ingeniería en Alimentos (ICAp)						
Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones (ICBI)						
Biología (ICBI)						
Enfermería (ICSa)						
Ciencias Políticas y Administración Pública (ICSHu)						
Ciencias de la Comunicación (ICSHu)						
Ciencias de la Educación (ICSHu)						
Trabajo Social (ICSHu)						
Historia de México (ICSHu)						
Sociología (ICSHu)						
Danza (IA)						
Artes Visuales (IA)						
Turismo (ICEA)						
Farmacia (ICSa)						
Ingeniería Industrial (ICBI)						

PPEE	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ingeniería Minero Metalúrgica (ICBI)						
Sistemas Computacionales (ICBI)						
Contaduría (ICEA)						
Administración (ICEA)						
Comercio Exterior (ICEA)						
Mercadotecnia (ICEA)						
Nutrición (ICSa)						
Derecho (ICSHu)						
Administración (ES Tlahuelilpan)						
Ingeniería Agroindustrial (ICAp)						
Ingeniería en Ciencias de los Materiales (ICBI)						
Médico Cirujano (ICSa)						
Psicología (ICSa)						
Enseñanza de la Lengua Inglesa (ICSHu)						
Sistemas Computacionales (ES Tlahuelilpan)						
Cirujano Dentista (ICSa)						
Economía (ICEA)						
Ingeniería en Manejo de Recursos Forestales (ICAp)						

Tabla 13. PPEE que serán sometidos a procesos de reacreditación

Por último, en la categoría de programas que perdieron su acreditación se encuentra la Licenciatura en Química del ICBI quien fue acreditado hasta 2009 por el Consejo Nacional de la Enseñanza y del Ejercicio Profesional de las Ciencias Químicas A.C.

DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS
ICBI	Pachuca	Licenciatura en Química

Tabla 14. PE con pérdida de acreditación

I.12. Alineación entre el Programa de Desarrollo de las DES y DEMS y el SPIACPE

En las siguientes tablas se muestran las fechas consideradas en los programas de desarrollo de las DES así como las programadas en el SPIACPE. En aquellos casos que no hay coincidencia se emiten las observaciones pertinentes.

I.12.1 Programas de DES, licenciatura, que serán sometidos a evaluación diagnóstica por parte de los CIEES

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICAp	Tulancingo	Licenciatura en Ingeniería en Alimentos	2012	2012	✓
2	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Sociología	2012	2012	✓

Tabla 15. PPEE que serán evaluados por los CIEES en 2012

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICAp	Tulancingo	Licenciatura en Ingeniería en Agronegocios	2014	2014	✓
2	ICSa	Pachuca	Licenciatura en Gerontología	No programó	2014	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. Su primera generación egresa en Diciembre de 2013
3	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Antropología Social	2015	2014	Su primera generación egresa en Diciembre de 2013.
4	ICEA	Atotonilco de Tula	Licenciatura en Inteligencia de Mercados	No programó	2014	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. Su primera generación egresa en Julio de 2013.
5	ICEA	Tizayuca	Licenciatura en Gestión Tecnológica	2015	2014	Su primera generación egresa en Diciembre de 2013.
6	ICEA	Modalidad virtual	Licenciatura en Mercadotecnia		2014	Su primera generación egresa en 2013. Dependerá de las cargas de asignaturas por parte de los alumnos

Tabla 16. PPEE que serán evaluados por los CIEES en 2014

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICAp	Tulancingo	Licenciatura en Ingeniería en Agronomía para la producción sustentable	2015	2015	✓

Tabla 17. PEE que serán evaluados por los CIEES en 2015

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICBI	Tizayuca	Licenciatura en Ingeniería en Computación	2017	2016	Su primera generación egresa en Diciembre de 2015
2	ICBI	Tizayuca	Licenciatura en Ingeniería en Tecnologías de Automatización	2017	2016	Su primera generación egresa en Diciembre de 2015
3	ICBI	Sahagún	Licenciatura en Ingeniería Mecánica	No programó	2016	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. Su primera generación egresa en Diciembre de 2015

Tabla 18. PEE que serán evaluados por los CIEES en 2016

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICSa	Atotonilco de Tula	Licenciatura en Psicología	No programó	2017	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. Su primera generación egresa en Julio 2016

Tabla. 19 PEE que serán evaluados por los CIEES en 2017

I.12.2 Programas de licenciatura que serán sometidos a procesos de Acreditación por organismos reconocidos por el COPAES

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Química	2014	2012	Perdió su acreditación desde 2009, urge hacer el proceso

Tabla 20. PE que debe acreditarse en 2012

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	IA	Mineral del Monte	Licenciatura en Música	2012	2013	Hacer una revisión de sus condiciones actuales, es probable que sea viable para el año programado por la DES
2	IA	Mineral del Monte	Licenciatura en Arte Dramático	2015	2013	Se sugiere revisar la planeación debido a que alcanzó el nivel 1 de los CIEES en 2008, recibiendo 18 recomendaciones del Comité de Artes, Educación y Humanidades por ello se sugiere adelantarla al 2013
3	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Química en Alimentos	2014	2013	En mayo de 2001 alcanzó el nivel 1 de los CIEES por ello se considera necesaria su acreditación a la brevedad
	ICBI	Pachuca	Matemáticas Aplicadas	No programó	2013	Fue evaluada por los CIEES en 2007, debería acreditarse en 2013, sin embargo se debe indagar si alguno de los organismos acreditadores que existen pudiera acreditarlo pues no

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
						hay uno específico para este programa
4	ICEA	Pachuca	Gastronomía	2013	2013	✓
5	ICSa	Actopan	Licenciatura en Psicología	No programó	2013	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. En 2007 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 13 recomendaciones del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas
6	ICEA	Sahagún	Licenciatura en Contaduría	No programó	2013	Es necesario que la ES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. En Septiembre de 2007 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 14 recomendaciones del Comité Ciencias Sociales y Administrativas
7	ICEA	Tizayuca	Licenciatura en Turismo	No programó	2013	Es necesario que la ES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. En Noviembre de 2009 alcanzó el nivel 1 de los CIEES recibiendo 16 recomendaciones del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas

Tabla 21. PPEE que deben acreditarse en 2013

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Física y Tecnología Avanzada	No programó	2014	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. En Noviembre de 2010 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 20 recomendaciones del Comité de Ciencias Naturales y Exactas
2	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Ingeniería en Geología Ambiental	No programó	2014	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. En Diciembre de 2010 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 19 recomendaciones del Comité de Ingeniería y Tecnología
3	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Arquitectura	2014	2014	✓
4	IA	Actopan	Licenciatura en Diseño Gráfico	No programó	2014	Es necesario que la ES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. En Septiembre de 2010 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 24 recomendaciones del Comité de Arquitectura, Diseño y Urbanismo
5	ICEA	Zimapán	Licenciatura en Contaduría	No programó	2014	Es necesario que la ES incluya esta evaluación en su

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
						Programa de Desarrollo. En Diciembre de 2010 alcanzó el nivel 1 de los CIEES recibiendo 24 recomendaciones del Comité Ciencias Sociales y Administrativas

Tabla 22. PPEE que deben acreditarse en 2014

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICAp	Tulancingo	Medicina Veterinaria y Zootecnia	No programó	2015	En Febrero de 2011 alcanzó el nivel 1 de los CIEES. El Comité de Ciencias Agropecuarias emitió 26 recomendaciones. Por lo anterior se requiere la programación de la acreditación
2	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Ingeniería Civil	2014	2015	En Noviembre de 2011 alcanzó el nivel 1 de los CIEES El SPIACPE considera tres años máximo para cumplir con las recomendaciones al 100%
3	ICSHu	Actopan	Licenciatura en Derecho	No programó	2015	En Septiembre de 2007 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 18 recomendaciones del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
4	ICSHu	Huejutla	Licenciatura en Derecho	2013	2015	En Marzo de 2010 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 30 recomendaciones del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas. Se considera que el PE requiere más tiempo para consolidarse y buscar la acreditación
5	ICEA	Huejutla	Licenciatura en Administración	2013	2015	En Marzo de 2010 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 33 recomendaciones del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas. Se considera que el PE requiere más tiempo para consolidarse y buscar la acreditación
6	ICBI	Sahagún	Licenciatura en Ingeniería Industrial	2012	2015	En Febrero de 2011 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, después de dos visitas de seguimiento, recibiendo 6 recomendaciones del Comité de Ingeniería y Tecnología. Se considera que el PE requiere más tiempo para consolidarse y buscar la acreditación
7	ICEA	Tepeji del Río	Licenciatura en Administración	2012	2015	En Diciembre de 2010 alcanzó el nivel 1 de los

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
						CIEES, recibiendo 21 recomendaciones del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas. Se considera que el PE requiere más tiempo para consolidarse y buscar la acreditación

Tabla 23. PPEE que deben acreditarse en 2015

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICBI	Huejutla	Licenciatura en Ingeniería en Sistemas Computacionales	2013	2016	En Febrero de 2011 alcanzó el nivel 1 de los CIEES, recibiendo 11 recomendaciones del Comité de Ingeniería y Tecnología. Se considera que el PE requiere más tiempo para consolidarse y buscar la acreditación
2	ICBI	Tepeji del Río	Licenciatura en Ingeniería Industrial	2012	2016	En Febrero de 2011 alcanzó el nivel 1 de los CIEES recibiendo 19 recomendaciones del Comité de Ingeniería y Tecnología. Se considera que el PE requiere más tiempo para consolidarse y buscar la acreditación

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
3	ICSHu	Zimapán	Licenciatura en Derecho	No programó	2016	Es necesario que la ES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo En Diciembre de 2010 alcanzó el nivel 1 de los CIEES recibiendo 26 recomendaciones del Comité de Ciencias Sociales y Administrativas

Tabla 24. PPEE que deben acreditarse en 2016

I.12.3. Programas de licenciatura que serán sometidos a procesos de Reacreditación por organismos reconocidos por el COPAES

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICAp	Tulancingo	Licenciatura en Ingeniería en Alimentos	2012	2012	✓
2	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones	2012	2012	La DES programa su fecha de liquidación también en 2012 No es conveniente acreditar un programa cuando se va a liquidar
3	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Biología	2012	2012	✓
4	ICSa	Pachuca	Licenciatura en Enfermería	2012	2012	✓
5	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública	2012	2012	✓
6	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Ciencias de la Comunicación	2012	2012	✓

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
7	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Ciencias de la Educación	2012	2012	✓
8	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Trabajo Social	No está programada	2012	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. La vigencia de su acreditación vence en noviembre de 2012.
9	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Historia de México	No está programada	2012	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. La vigencia de su acreditación vence en noviembre de 2012. Se requiere programarla
10	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Sociología	2012	2012	✓

Tabla 25. PPEE que deben reacreditarse en 2012

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICSa		Licenciatura en Farmacia	2014	2013	La vigencia de su acreditación vence en Diciembre de 2013, la reacreditación debe ser en Diciembre de 2013
2	IA	Mineral del Monte	Licenciatura en Danza	2013	2013	✓
3	IA	Mineral del Monte	Licenciatura en Artes Visuales	No está programada	2013	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo. La vigencia de su acreditación vence en Diciembre de

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
						2013
4	ICEA	Pachuca	Licenciatura en Turismo	2013	2013	✓

Tabla 26. PPEE que deben recreditar en 2013

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Ingeniería Industrial	2014	2014	✓
2	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Ingeniería Minero Metalúrgica	No programó	2014	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo La vigencia de su acreditación vence en Noviembre de 2014
3	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Sistemas Computacionales	2014	2014	✓
4	ICEA	Pachuca	Licenciatura en Contaduría	2017	2014	La vigencia de su acreditación vence en Septiembre de 2014. Se requiere reprogramarla
5	ICEA	Pachuca	Licenciatura en Administración	No programó	2014	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo La vigencia de su acreditación vence en Septiembre de 2014

Tabla 27. PPEE que deben recreditar en 2014

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICEA	Pachuca	Licenciatura en Comercio Exterior	2015	2015	✓

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
2	ICEA	Pachuca	Licenciatura en Mercadotecnia	2015	2015	✓
3	ICEA	Tlahuelilpan	Licenciatura en Administración	No programó	2015	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo La vigencia de su acreditación vence en Septiembre de 2015
4	ICShu	Pachuca	Licenciatura en Derecho	2015	2015	✓
5	ICSa	Pachuca	Licenciatura en Nutrición	2015	2015	✓

Tabla 28. PPEE que deben reacreditarse en 2015

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICAp	Tulancingo	Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial	No programó	2016	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo La vigencia de su acreditación vence en Julio de 2016
2	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Ingeniería en Ciencias de los Materiales	No programó	2016	La DES programa su fecha de liquidación en 2016. No es conveniente reacreditar un programa cuando se va a liquidar
3	ICBI	Tlahuelilpan	Licenciatura en Sistemas Computacionales	No programó	2016	La DES programa su fecha de liquidación en 2016. No es conveniente reacreditar un programa cuando se va a liquidar

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
4	ICSa	Pachuca	Médico Cirujano	No programó	2016	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo La vigencia de su acreditación vence en Diciembre de 2016
5	ICSa	Pachuca	Licenciatura en Psicología	No programó	2016	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo La vigencia de su acreditación vence en Diciembre de 2016
6	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Enseñanza de la Lengua Inglesa		2016	Es necesario que la DES incluya esta evaluación en su Programa de Desarrollo La vigencia de su acreditación vence en Junio de 2016

Tabla 29. PPEE que deben reacreditarse en 2016

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ICAp	Tulancingo	Licenciatura en Ingeniería en Manejo de Recursos Forestales	No programó	2017	Considerando que se reacreditan en 2012 y que la vigencia es de 5 años. Es necesario programar su reacreditación en 2017
2	ICAp	Tulancingo	Licenciatura en Ingeniería en Alimentos	No programó	2017	

NO.	DES	UBICACIÓN	PROGRAMAS EDUCATIVOS	FECHA PROGRAMA DE DESARROLLO DES/ES	FECHA PROGRAMA RECTOR DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
3	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones	No programó	2017	La DES programa su fecha de liquidación también en 2012 Considerando que entrara el rediseño pero no es así por tanto están en proceso de reacreditación
4	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Biología	No programó	2017	
5	ICSa	Pachuca	Licenciatura en Enfermería	No programó	2017	
6	ICSa	Pachuca	Cirujano Dentista	No programó	2017	
7	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública	No programó	2017	
8	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Ciencias de la Comunicación	No programó	2017	
9	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Ciencias de la Educación	No programó	2017	
10	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Trabajo Social	No programó	2017	
11	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Historia de México	No programó	2017	
12	ICSHu	Pachuca	Licenciatura en Sociología	No programó	2017	
13	ICEA	Pachuca	Licenciatura en Economía	No programó	2017	
14	ICBI	Pachuca	Licenciatura en Química	No programó	2017	

Tabla 30. PPEE que deben reacreditarse en 2017

I.13. Evaluación de Programas de Bachillerato y Posgrado

La primera fase del SPIACPE se enfoca básicamente a los procesos de evaluación externa de los programas de licenciatura, sin embargo en una segunda etapa considerada a partir del 2014, se incluirán

las acciones pertinentes para la evaluación del programa de Bachillerato que coadyuven al cumplimiento de los indicadores de calidad establecidos en el Sistema Nacional de Bachillerato.

En el caso de los Programas de Posgrado se implementarán las acciones correspondientes para que sean evaluados por los CIEES, teniendo como base el método de trabajo empleado con los programas de licenciatura y poniendo especial atención en las especificidades a que haya lugar, lo cual servirá como antecedente para trabajar conjuntamente con los PPEE y la División de Investigación y Posgrado en la incorporación al Padrón Nacional del Posgrado SEP-CONACyT, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Internacional para su acreditación o certificación internacional.

I.14. Metaevaluación

El objetivo de la metaevaluación es asegurar la calidad de los servicios evaluativos, velando por el cumplimiento de los aspectos éticos, metodológicos, normativos y técnicos que rige cada proceso, con miras al perfeccionamiento.

En este sentido el SPIACPE considera la evaluación de sus acciones en el 2016, para lo cual se diseñará y aplicará un instrumento que tendrá como objetivo identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en cuanto al proceso de evaluación de programas educativos aquí descrito.

Tal instrumento permitirá conocer las opiniones y percepciones del personal de los PPEE en aspectos como la preparación para las evaluaciones externas, la coordinación de las evaluaciones, acreditaciones o certificaciones nacionales e internacionales así como el desempeño de la DGE en apoyo a dichos procesos evaluativos.

Sin duda los resultados de esta valoración serán de gran utilidad para tomar decisiones que fortalezcan, mejoren y consoliden este subprograma a fin de que sea un referente sólido para las acciones a realizar en el periodo 2017-2022.

II SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

(SPIEP)

Dra. Patricia Bezies Cruz
Mtra. Leticia Elizalde Lora
LCE Wendolyn Ávila Gallardo

II.1. Presentación

La presencia de la evaluación en las Instituciones de Educación Superior ha implicado no sólo la valoración de los procesos, sino también de los individuos. En este sentido, ante la importancia de los centros educativos como instituciones que favorecen la formación académica, es manifiesta la necesidad de contar con personal responsable y apto para el desempeño óptimo de sus labores.

Particularmente, evaluar al personal docente significa emitir juicios de valor sobre el compromiso, dedicación y calidad con los que uno de los actores centrales de la vida de las instituciones educativas, el profesor, asume el cumplimiento de una de las funciones sustantivas del quehacer universitario. A partir del semestre julio-diciembre 2010 con la transición metodológica del proceso se da prioridad al perfil de los docentes de la universidad (UAEH, 2005) para cada nivel educativo (bachillerato, licenciatura, posgrado, sistema no presencial). En este sentido, se evalúa a los profesores a través de las siguientes dimensiones: ámbito de la formación, características personales para la docencia, competencias docentes, ámbito de la investigación y desempeño institucional.

Por su parte, el personal directivo, comprende a aquellos que realizan actividades encaminadas a la planeación, organización, dirección y control, siendo fundamental su desempeño para el logro de los compromisos instituciones.

El personal administrativo, incluye a aquellas personas que laboran en las áreas de apoyo institucional y de apoyo académico y administrativo. Considera también al personal técnico y de servicio. Cabe señalar, que el personal administrativo en la educación superior tiene un papel muy importante en la consecución exitosa de la misión de una institución. En esta medida, debe garantizarse contar con el personal adecuado y suficiente para las necesidades institucionales.

El estatuto del personal académico (UAEH, 2008) en el artículo capítulo I artículo 2º, señala que el personal académico incluye no sólo a aquellos que prestan sus servicios en la ejecución de funciones de docencia, investigación y extensión de la cultura y los servicios, sino también a quienes realicen actividades académico-administrativas. En este contexto, se puede decir que el personal académico no docente es aquel que realiza actividades relativas a la gestión y administración de las funciones sustantivas y de apoyo.

Por lo planteado anteriormente, el potencial de evaluar al personal, reside en la capacidad de mejorar la calidad en los Programas Educativos de la UAEH, así como en la posibilidad de diseñar acciones efectivas de transformación y perfeccionamiento del quehacer del personal universitario.

II.2. Alineación con el PDI

En materia de evaluación, la UAEH ha plasmado en el PDI 2012-2017 (UAEH, 2012) como algunos compromisos desarrollar e implementar el sistema institucional de evaluación con las características de ser permanente y participativo a fin de que permita la toma de decisiones fundamentadas. Asimismo, implementar a través de la Dirección General de Evaluación, las estrategias necesarias para que el trabajo de todos los integrantes de la comunidad universitaria se sustente en resultados de evaluación, haciendo de ésta una cultura.

La evaluación del personal se relaciona con los compromisos de excelencia de la docencia, con base en garantía de la calidad del programa educativo, del titulado y/o graduado, indicadores del desempeño y evaluación del alumnado, el profesorado y los servicios y con el compromiso referente a excelencia en la profesionalización de la administración. Asimismo, se vincula con los siguientes objetivos estratégicos y proyectos indicativos del PDI.

OBJETIVO ESTRATÉGICO		PROYECTO INDICATIVO	
OEEV 3	Garantizar la excelencia de la docencia a través de la evaluación del desempeño del personal docente, con base en los perfiles establecidos	OEEV3.PI1	Perfil del personal docente
		OEEV3.PI2	Evaluación del personal docente
OEEV 6	Contribuir a la profesionalización del personal administrativo, directivo y académico no docente; mediante la evaluación de su desempeño	OEEV6.PI1	Perfil del personal administrativo
		OEEV6.PI2	Evaluación del personal administrativo
		OEEV6.PI3	Perfil del personal directivo
		OEEV6.PI4	Evaluación del personal directivo
		OEEV6.PI5	Perfil del personal académico no docente
		OEEV6.PI6	Evaluación del personal académico no docente

Tabla 31. Objetivos estratégicos y proyectos indicativos PDI

II.3. Alineación con los Programas de Desarrollo de las DES y DEMS

Cabe precisar, que en los PDI de las DES y DEMS no se considera la participación en el proyecto indicativo referente a la evaluación del personal docente. Asimismo, no se planeó la participación en los

proyectos indicativos relativos a la evaluación del personal administrativo, directivo y académico no docente. Si las DES y DEMS sustentan que la clave de la mejora es el personal, resulta necesario incluir su evaluación.

II.4. Contexto

II.4.1. Evaluación del personal docente

En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se evalúa a los profesores desde los ochenta y se sistematiza paralelamente al programa de estímulos a la carrera docente.

Desde 2003, la evaluación docente en la UAEH es considerada como parte de un Sistema Institucional de Evaluación que reconoce la importancia del contexto para realizar la valoración de la práctica de los profesores. El hecho de que todos los profesores son incluidos en el sistema representa a partir de este momento el detonador del cambio, ya que además, todos los alumnos tienen la posibilidad de evaluar a todos sus profesores.

Aunado a lo anterior, el proceso se realiza con la coparticipación de los miembros de la comunidad universitaria, representados en un **Comité Institucional de Evaluación Docente** constituido en enero de 2003. Este Comité se reúne semestralmente como se muestra en las siguientes imágenes.



Imagen 5. Asistentes a la Reunión del Comité Institucional de Evaluación el 12 octubre de 2011.

Para implementar el proceso, se ha considerado la realización de evaluaciones de tipo multirreferencial o integrales en donde la valoración del alumno no es la única fuente de información para valorar la práctica de un profesor. Por tal motivo, las audiencias que respondieron los instrumentos de evaluación desde 2003 y hasta enero-junio de 2010 fueron:

- Alumnos. Sujetos a quienes se dirigen los contenidos curriculares del programa educativo.
- Pares académicos. Pueden ser los compañeros de las academias de profesores.

- Directivos. A través del Director, el Secretario Académico o el Coordinador del programa educativo.
- Autoevaluación. Dirigido al propio profesor para reflexionar sobre su práctica educativa en situaciones específicas.

Hasta el semestre enero-junio 2010 en el proceso de evaluación docente se valoraban dimensiones identificadas en la literatura como indicativas de una enseñanza de calidad: planeación de actividades, implementación del curso, evaluación de aprendizajes, utilización de materiales y técnicas de apoyo didácticos, innovación y uso de nuevas tecnologías, formación de valores en alumnos, cumplimiento de la normatividad institucional, impartición de asesorías, comunicación y relación con los alumnos, calidad de la producción académica, grado de satisfacción y clima escolar. A partir de enero-junio 2012 se efectúa la transición metodológica del proceso, y entendiendo ésta como la acción de pasar de un estado a otro, en el cual conviven aspectos teóricos y técnicos para realizar la evaluación, tales dimensiones se fusionan con las dimensiones del perfil docente de la universidad.

Por lo que se refiere a los resultados históricos de la evaluación docente desde 2003 hasta el semestre enero-junio 2010 la media de los profesores fue de 7.44.



Gráfico 2. Resultados históricos de evaluación docente

En términos generales, las fortalezas de los profesores en tal período están en las dimensiones de grado de satisfacción de los alumnos (7.64) y planeación de las actividades (7.59). La planeación se relaciona con la implementación del curso, ya que es en este momento donde se concretan las decisiones del profesor respecto al uso de materiales, técnicas didácticas y el tipo de evaluación más adecuada a las estrategias de enseñanza. Al ser la planeación una imagen mental del cómo llevar al cabo la clase, el profesor tiene mayores posibilidades de concretar los objetivos y concluir el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera satisfactoria.

En cuanto a las áreas de oportunidad, éstas se ubican en las dimensiones de comunicación (7.27), utilización de materiales y técnicas (7.11), y satisfacción del profesor con su propio quehacer docente (7.03). Lo cual reflejó en su momento la necesidad de fortalecer la interacción con los alumnos bajo las normas de respeto mutuo, así como la diversidad de los apoyos didácticos utilizados por el profesor para la enseñanza de los contenidos.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, desde que inició el proceso y hasta 2011, se han recabado 2,015,548 cuestionarios.

SEMESTRE	TOTAL DE CUESTIONARIOS
2003	89,042
ENE JUN 2004	52,170
JUL-DIC 2004	61,181
ENE JUN 2005	68,663
JUL DIC 2005	84,490
ENE JUN 2006	85,340
JUL DIC 2006	110,933
ENE JUN 2007	127,913
JUL DIC 2007	134,308
ENE-JUN-08	137,824
JUL-DIC 08	147,646
ENE-JUN-09	149,276
JUL-DIC 09	158,695
ENE-JUN-2010	155,498
JUL DIC 10	131,433
ENE JUN 11	154,926
JUL DIC 11	166,210
TOTAL 03-11	2,015,548

Tabla 32. Número de cuestionarios aplicados históricamente

El número histórico de cuestionarios registrado, está basado en el crecimiento y maduración de los instrumentos, ya que en 2003 se tenía un cuestionario y se han ido diversificando por nivel educativo, modalidad y área de conocimiento, de tal forma que actualmente se cuenta con 15 instrumentos de evaluación.

Para difundir semestralmente el proceso, se han implementado anuncios en Radio Universidad transmitidos durante el período de evaluación y carteles como el que se muestra a continuación.

Evaluación Docente

Enero-Junio 2012



Con el propósito de comprender y mejorar la práctica docente en los diferentes niveles y modalidades en los que se imparte clase en la **UAEH** y contribuir así al logro de la misión institucional, a la toma de decisiones y a la cultura evaluativa, la Dirección General de Evaluación realiza la valoración del profesorado.

De acuerdo con los perfiles de los profesores de la **UAEH SE EVALUARÁN** dimensiones tales como:

- Ámbito de la formación
- Características personales para la docencia
- Competencias docentes
- Ámbito de la investigación
- Desempeño institucional

Debido a la reestructuración metodológica del proceso **EVALUARÁN**:

ALUMNADO: Evalúa a **TODOS TUS MAESTROS**, es tu responsabilidad ¡expresate!

PERSONAL DIRECTIVO:

Esta evaluación es fundamental para mejorar el desempeño de los profesores del Programa Educativo. En la sección de avisos institucionales se puede hacer uso de la aplicación de "seguimiento de evaluación docente" para monitorear el avance del proceso.

La evaluación **LA PUEDES REALIZAR** desde cualquier lugar con acceso a Internet ingresando a **www.uaeh.edu.mx** en la sección de avisos institucionales, o bien en el portal de la Dirección General de Evaluación.

La evaluación de la docencia es fundamentalmente un proceso dirigido a formular juicios de valor acerca de la situación de la actividad docente. Por ello, participa oportunamente, sé un universitario responsable y evalúa con honestidad.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE HIDALGO



Dirección General de Evaluación

¡SOMOS GARZAS, SOMOS GRANDES!

Para mayor información dirígete a...
Dirección General de Evaluación
Teléfono 71 72000 ext. 1820 y 1822
Correo: eval_uaeh@hotmail.com

Imagen 6. Cartel del semestre enero-junio 2012

Asimismo, se distribuyen semestralmente 5,000 trípticos en Institutos, Escuelas Superiores y Escuelas Preparatorias, enseguida se presenta el contenido del mismo.





<p>PARTICIPANTES EN LA EVALUACIÓN</p> <p>Los profesores son evaluados por sus directivos y por sus alumnos para mejorar la práctica docente; por ello es importante que realices tu evaluación, ya que en la medida en que <u>un profesor sea evaluado por todas sus estudiantes</u>, los resultados serán mas cercanos a su desempeño en el aula.</p> <p>¡EXPRESATE RESPONSABLEMENTE!</p>	<p></p> <p>DIRECTORIO</p> <p>Mtro. Humberto Augusto Veras Godoy Rector</p> <p>M. en D. Adolfo Pontigo Loyola Secretario General</p> <p>Dra. Patricia Bezas Cruz Directora General de Evaluación</p> <p>Mtro. Ignacio N. Gayosso Arias Subdirector General de Evaluación</p> <p>Mtra. Leticia Elizalde Lora Directora de Evaluación Docente</p> <p>Lic. Wendolyn Avila Gallardo Responsable Operativo del Proceso</p> <p> DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN</p> <p>Correo: eval_uah@hotmail.com</p> <p>Tel: 7 17 20 00 ext. 1822 Fax: ext. 1820</p>	<p></p> <p>Dirección General de Evaluación</p> <p>EVALUACIÓN DOCENTE ENERO-JUNIO 2012</p> <p>¡SOMOS GARZAS, SOMOS GRANDES!</p>
<p>ES TIEMPO DE EVALUAR</p> <p>La UAEH cuenta con un Sistema Institucional de Evaluación Docente que sirve para que los alumnos evalúen a sus maestros durante un periodo de 7 semanas en cada semestre.</p> <p>Debes evaluar del 20 de marzo al 11 de mayo desde cualquier lugar con acceso a internet ingresando a www.uah.edu.mx, en el apartado de "Avisos Institucionales" o bien en el portal de la Dirección General de Evaluación.</p> <p></p>	<p>ACERCA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE</p> <p>La evaluación docente es un proceso de rigido fundamentalmente a realizar juicios de valor acerca de la situación de la actividad de la docencia; por ello debes evaluar con honestidad.</p> <p>El propósito es comprender y mejorar la práctica docente en las diferentes modalidades y niveles de la UAEH, y contribuir así al logro de la misión institucional, a la toma de decisiones y a la cultura evaluativa.</p>	<p>DIMENSIONES DE EVALUACIÓN</p> <p>De acuerdo con los perfiles de los profesores de la UAEH se evaluarán dimensiones tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ámbito de la formación • Características personales para la docencia • Competencias docentes • Ámbito de la investigación • Desempeño institucional <p>¡Participa oportunamente!</p>

Imagen 7. Tríptico de evaluación docente enero-junio 2012

En el 2004 el Proceso de Evaluación Docente logró la certificación bajo la norma ISO 9000:2004, garantizando el propósito de elevar la calidad de la educación que se imparte en la UAEH. En 2007 la Universidad pasa de una certificación de procesos a una certificación corporativa, manteniéndose la certificación bajo la norma ISO 9001:2000 por ATR, American Trust Register, S.C. organismo certificador de Gestión; para 2009, bajo este esquema, el proceso de Evaluación Docente obtiene una recertificación bajo la norma ISO 9001:2008 por el mismo organismo certificador, el cual se encuentra inmerso en el Sistema de Gestión de Calidad SICA, que comprende la certificación de 63 Dependencias y cuatro grandes procesos y el de Evaluación de la Docencia se incluye en el proceso de Control.

La certificación garantiza que la universidad cumpla con una serie de criterios, no sólo como institución que se administra, sino también como una institución comprometida con todos los integrantes de la comunidad universitaria, garantizando la eficacia y eficiencia con programas y acciones tendentes al aseguramiento y mejora de la calidad.

El proceso de evaluación docente ha sido acreedor a reconocimientos tales como Innovación de la Gestión Administrativa de la UAEH en el 2006, obteniendo el segundo lugar.

Por su parte, el Gobierno del Estado de Hidalgo reconoció al proceso de Evaluación Docente Institucional como una práctica sobresaliente de innovación y calidad en la categoría de Organismos Públicos Autónomos.



Imagen 8. Invitación a la ceremonia de premiación

La ceremonia de entrega se realizó el 21 de febrero en el Tuzoforum y como se aprecia en la imagen fue presidida por el Gobernador Constitucional del Estado de Hidalgo Lic. Miguel Ángel Osorio Chong.



Imagen 9. Entrega del reconocimiento

Al evento asistió personal de la Dirección General de Evaluación, así como algunos integrantes del Comité Institucional de Evaluación Docente.



Imagen 10. Personal de la UAEH asistentes al evento

II.4.2. Evaluación del personal directivo

El diagnóstico del personal directivo en su primera etapa se realizó en mayo y junio del 2005, en el Centro de Cómputo Académico vía red y el ingreso a los instrumentos fue a través del número de empleado y su número de identificación personal (NIP).

Se utilizó un instrumento de creación institucional, el cual permitió valorar distintos aspectos como el grado de conocimientos que los directivos tenían sobre los diferentes proyectos de la UAEH, la estructura organizacional y otros aspectos como cultura general, conocimientos sobre informática y dominio de inglés entre otros. También se aplicaron las siguientes pruebas de tipo psicométrico las cuales permitieron medir algunos rasgos de la personalidad y el desempeño de los directivos:

- Perfil inventario de la personalidad Gordon®. Este perfil mide cuatro rasgos de la personalidad que son significativos en el funcionamiento diario del individuo normal; ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional y sociabilidad, además proporciona una medida de autoestima. También mide cuatro rasgos adicionales: cautela, originalidad, relaciones personales y vigor.
- Estilo de Comportamiento Cleaver®. Permite realizar empates puesto-persona en cuatro variables y se divide en dos partes, el factor humano (perfil del puesto) y la auto descripción (perfil de la persona), Aporta criterios tentativos de probables reacciones de conducta bajo condiciones normales (favorables) y bajo presión (desfavorables).
- Estilo Gerencial Lifo®. Identifica fuerzas y talentos del evaluado y la forma en que las aplica en sus tareas gerenciales. Muestra como la persona puede incrementar su efectividad personal mediante la administración y manejo de sus orientaciones vitales. Facilita el uso productivo de esos talentos y su aplicación para la integración de equipos de trabajo de acuerdo a las fuerzas y talentos de cada miembro del equipo.

El diseño del diagnóstico del personal directivo estuvo a cargo de un grupo colegiado integrado por miembros de la comunidad universitaria y se consideraron dimensiones tales como: toma de decisiones, liderazgo, normatividad, sistema de calidad, planeación, estructura organizacional, conocimiento de las estadísticas institucionales y de evaluación, gestión, capacidad de autoformación, informática, inglés, español, cultura general y grado de satisfacción.

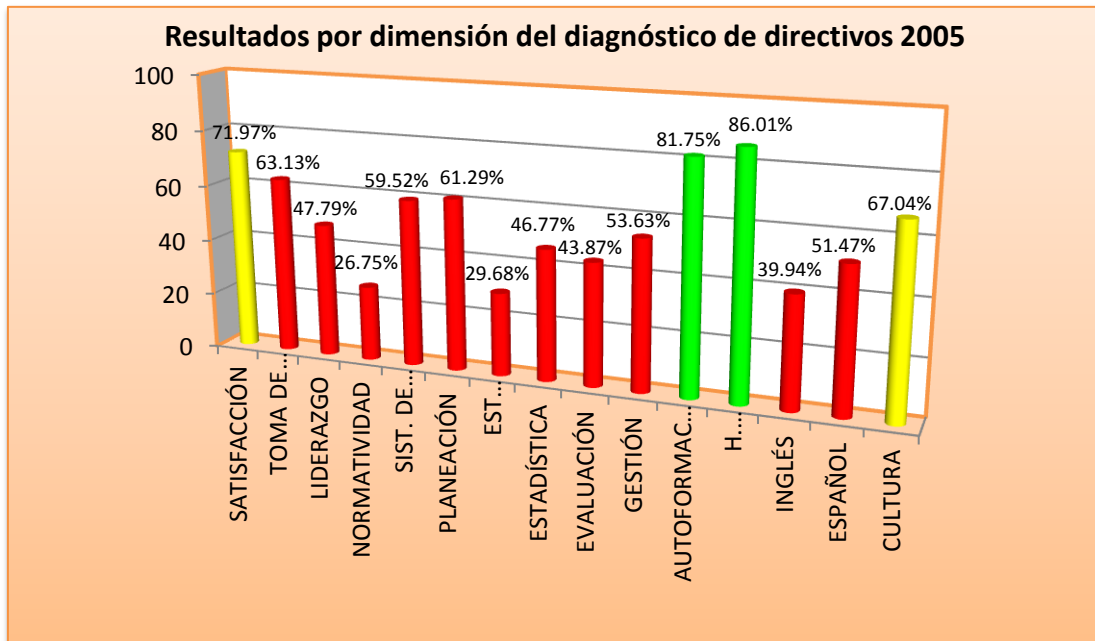


Gráfico 3. Evaluación del personal directivo 2005

Como se puede apreciar, entre las dimensiones con buenos resultados se encontró el dominio de herramientas informáticas (86.01%), lo cual indicó que se tenían conocimientos del uso de programas de *Office®* (*Excell*, *Word* y *Power Point*) y capacidad de autoformación (81.75%), donde se observó, la capacidad para organizar y planificar el tiempo, para investigar, aprender y actualizarse permanentemente, identificar, plantear y resolver problemas, así como la habilidad para procesar y analizar información de diversas fuentes.

Se presentó un importante grado de desconocimiento, sobre todo, en las dimensiones referentes a la normatividad (15.18%), sistema institucional de evaluación (14.27%), manejo de las estadísticas institucionales (8.31%), organización institucional (7.90), gestión institucional (7.42%) y sistema institucional de calidad (5.78%).

Los instrumentos utilizados se diseñaron de manera electrónica y se citó al personal en el Centro de Cómputo Académico. Esta actividad se planeó con una duración total de 5 horas, incluyendo un tiempo de receso. Todos los datos se procesaron estadísticamente en la Dirección General de Evaluación.

En cuanto a las pruebas psicométricas se utilizó un software especial para obtener los resultados, los cuales se hicieron llegar a cada uno de los directivos por escrito. Además a partir de la información obtenida se generaron los reportes necesarios para las autoridades.

II.4.3. Evaluación del personal administrativo

La primera fase del diagnóstico se llevó a cabo durante los meses de septiembre y octubre de **2005** a través de la aplicación del Perfil-Inventario de la Personalidad de Gordon (P-IPG)[®]. Para ello, personal de la Dirección General de Evaluación acudió a los Institutos, Escuelas Preparatorias, Campus excepto

Huejutla, Zimapan y Tepeji, donde los instrumentos se enviaron con los coordinadores; así como en el edificio central de la universidad. Para calificar las respuestas y obtener los resultados individualizados que se hicieron llegar a cada trabajador, se usó el paquete *Hum&Select*®.

La población total del personal administrativo de la UAEH estaba conformada por 818 trabajadores; el 52.4% fueron mujeres y el 47.6% hombres. A la primera parte del diagnóstico asistieron 773 administrativos (94.5%).

El mayor número de empleados se encontraba en el edificio central y en la unidad universitaria, así como en los Institutos y las Escuelas Preparatorias.

En enero de 2006 a través de la convocatoria correspondiente se emitió el **“Estímulo al Desempeño del Personal Administrativo de la UAEH”**, teniendo como propósitos:

- Estimular el desempeño laboral con base en su reconocida capacidad y entrega en sus áreas de trabajo.
- Fomentar y Consolidar la profesionalización tendiente a la mejora institucional.
- Mejorar el grado de identificación y compromiso con la UAEH.

Los trabajadores interesados, entregaron en la Dirección General de Evaluación la solicitud dirigida a la Comisión Evaluadora incluyendo su compromiso de adhesión y cumplimiento del programa de estímulos del Personal Administrativo, así como su expediente curricular ordenado de acuerdo con la guía de presentación. De esta forma, además de los datos curriculares se recabó a través de cuestionarios específicos valoraciones de la Dirección de Administración de Personal, jefes, compañeros, del propio trabajador y de sus usuarios.

Los criterios de evaluación fueron los siguientes:

- Permanencia en la actividad administrativa; a través de los años dedicados a ésta, aporta hasta 10% del total de 100 puntos.
- Productividad, laboral administrativa y la repercusión de la misma en el trabajo institucional, que acumulan 60% de los 100 puntos.
- Identificación institucional otorga hasta 30% del total de 100 puntos.

Se registraron 192 trabajadores, de los cuales 80 se hicieron acreedores a un monto mensual en función del puntaje obtenido con vigencia del 1º de marzo del 2006 al 28 de febrero del 2007.

Para la evaluación **2009-2010** participaron de forma conjunta las siguientes dependencias:

1. **Dirección General de Evaluación:** Logística para la evaluación electrónica y/o impresa, análisis teórico para el establecimiento de dimensiones, indicadores y factorización de ítem, diseño de los cuestionarios, procesamiento y análisis de datos, emisión de resultados.

2. **Dirección de Administración de Personal (DAP), Departamento de Personal Administrativo:** Asignación de los pares, para que cada trabajador sea evaluado al menos por algún compañero de trabajo.

3. **Dirección de Información y Sistemas:**

- Aspectos técnicos del diseño de los instrumentos.
- Diseño de la aplicación para la asignación de los compañeros de trabajo que evaluaron a cada trabajador.
- Revisión de la base de datos del personal administrativo para establecer las relaciones necesarias y asignar a los jefes inmediatos, de tal forma que éstos estén en condiciones de evaluar.

Esta evaluación se llevó a cabo del **23 al 27 de noviembre de 2009** en la página web de la universidad.

Las **audiencias** que participaron a través de su respectivo cuestionario fueron los propios empleados, los compañeros de trabajo y el jefe inmediato. De esta manera, particularmente para los trabajadores ubicados en la zona de Pachuca y Real del Monte, se pidió su asistencia al Centro de Cómputo Académico (CECA), integrándose 256 trabajadores.

En el caso de que algún trabajador no tuviera acceso al sistema se realizó la evaluación en papel.

A partir de la extracción de la primera aplicación en noviembre de 2009, se registraron electrónicamente 2,277 cuestionarios. Con la intención de que la mayoría de los trabajadores administrativos tuvieran las valoraciones de todas las audiencias, se realizó un segundo período de evaluación en febrero de 2010. De esta forma, a partir de ambos períodos se registraron en la red 2,335 cuestionarios: 697 autoevaluaciones, 422 valoraciones de directivos y 1,216 de compañeros de trabajo. En papel se efectuaron 24 autoevaluaciones, 94 de compañeros de trabajo y seis de directivos. En total se evaluaron 821 trabajadores.



Imagen 11. Asistentes al CECA

En la Dirección General de Evaluación se capturaron 678 complementos de evaluación y 654 pruebas de personalidad Gordon en el programa *Hum&Select*[®]. Por falta de respuesta en algunas secciones de la prueba, no se procesaron los resultados de 28 trabajadores.

Los instrumentos de evaluación incluyeron el que llenarían los jefes inmediatos, los compañeros de trabajo y el de autoevaluación de cada empleado, además se aplicó el Perfil de Personalidad de Gordon (PPG), el cual permite una medida simple de cuatro aspectos de la personalidad que resultan significativos en la vida cotidiana (sociabilidad, ascendencia, responsabilidad y estabilidad emocional). Además, el perfil ofrece la posibilidad de una medida conjunta de autoestima, y el Inventario de Personalidad de Gordon (IPG) que es un instrumento complementario para medir cuatro rasgos adicionales (cautela, originalidad, comprensión y vitalidad).

En total se registraron 3,859 cuestionarios distribuidos de la siguiente manera:

NÚMERO DE CUESTIONARIOS					
AUTOEVALUACIÓN	COMPAÑEROS DE TRABAJO	JEFE INMEDIATO	COMPLEMENTO	INVENTARIO DE PERSONALIDAD-GORDON	TOTAL
792	1,307	428	678	654	3,859

Tabla 33. Total de cuestionarios

El complemento se refiere a unas preguntas que se hicieron posteriormente al jefe inmediato y al propio empleado para completar los *ítem* necesarios en la valoración de los indicadores establecidos.

Se tomaron en cuenta dos dimensiones generales, la primera referente a la productividad, con una media de 5.53 y la segunda a la identificación institucional.

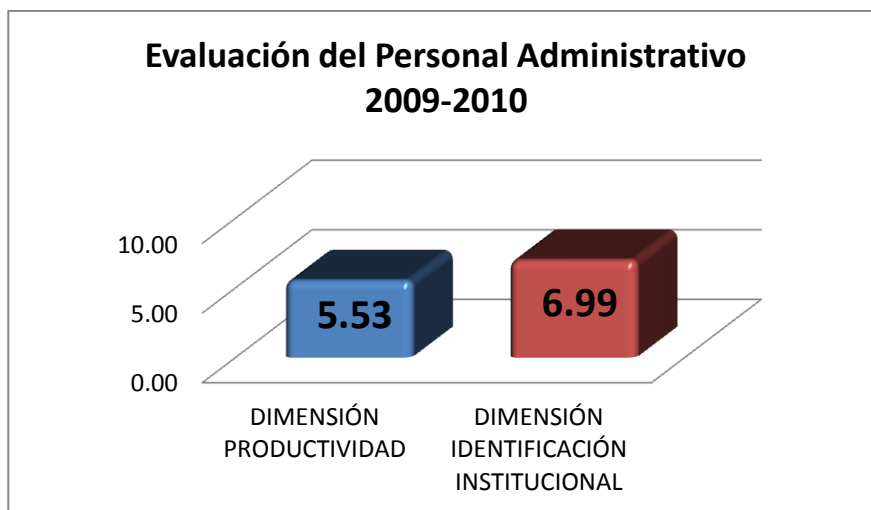


Gráfico 4. Resultados generales personal administrativo

Cabe señalar que la dimensión de productividad está integrada por tres subdimensiones: calidad en el ejercicio profesional (5.41), dedicación en el ejercicio laboral (6.39) y la capacidad de innovación en el ámbito laboral (4.80). La segunda dimensión, estuvo conformada por 15 atributos. Así, destacó la satisfacción laboral del propio empleado (8.56), apreciándose compromiso personal con la institución, y que se es una persona digna de confianza. Asimismo, se manifestó alto deseo de permanencia a la UAEH (8.63), por lo que el personal está satisfecho con la institución y lo que hace.

Por su parte, existió un bajo nivel de identificación reportada por el jefe (4.69), así como la participación en la toma de decisiones (5.39).

II.4.4. Evaluación del personal académico no docente

Respecto al personal académico no docente, su primera valoración está en fase de diseño.

II.5. Fortalezas y áreas de oportunidad

A partir del panorama anterior, se pueden identificar las siguientes fortalezas y áreas de oportunidad.

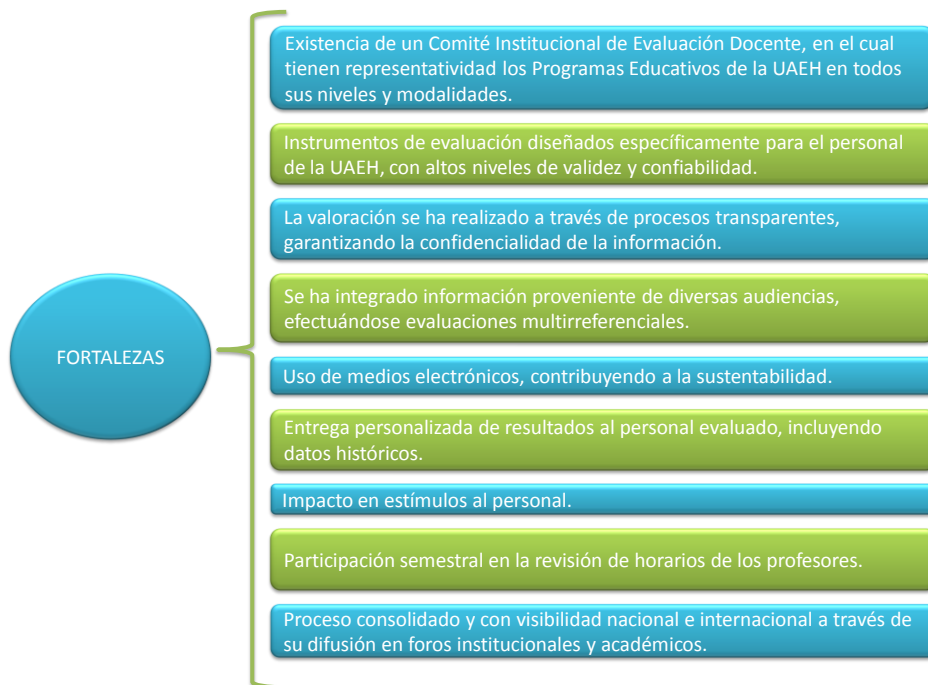


Figura 8. Fortalezas

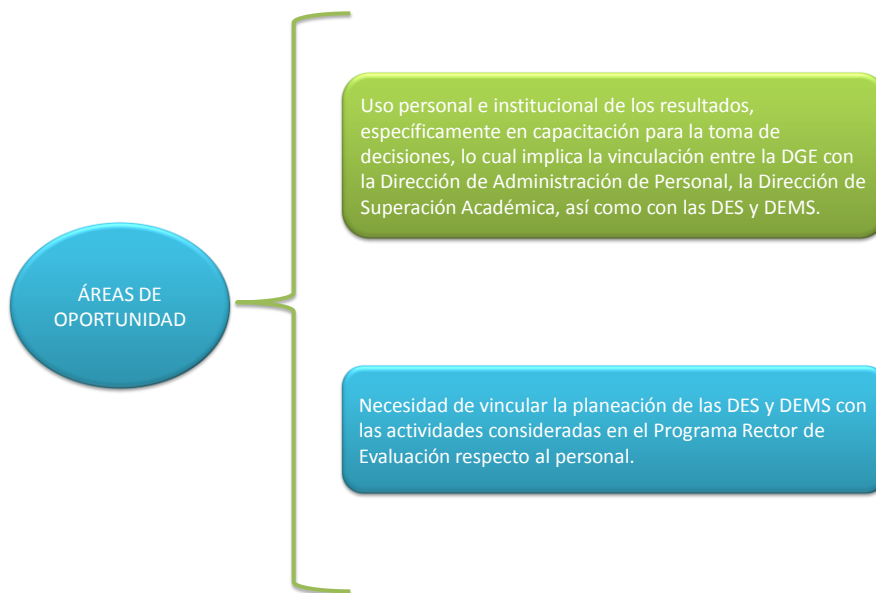


Figura 9. Áreas de oportunidad

II.6. Objetivos

General: mantener un proceso permanente de evaluación al personal docente, administrativo, directivo y académico no docente, basado en los perfiles correspondientes, favoreciendo la calidad de la práctica y formación del personal; informando los resultados a los sujetos y dependencias involucrados a través del Sistema Institucional de Evaluación, contribuyendo al proceso de evaluación institucional, a la profesionalización de la administración y a la difusión en la comunidad universitaria.

Específicos:

- Evaluar al personal docente, administrativo y académico no docente de la UAEH de acuerdo con los períodos establecidos.
- Integrar los perfiles del personal directivo, administrativo y académico no docente basados en competencias.
- Enviar los resultados al personal evaluado.
- Enviar resultados a las academias de los Programas Educativos de licenciatura y bachillerato, y a los Cuerpos Académicos de posgrado.
- Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del personal.
- Analizar los resultados con las dependencias relacionadas con el personal (DAP y DiSA) para la toma de decisiones que conduzca a su profesionalización.
- Difundir los resultados en la comunidad universitaria y en foros académicos nacionales e internacionales.

II.7. Políticas

A continuación se describen las políticas institucionales 2011-2017 relacionadas con la evaluación del personal.

EVALUACIÓN DEL PERSONAL	NÚM. DE POLÍTICA	DESCRIPCIÓN
DOCENTE	44	El Programa Estratégico de Formación Integral (ProEFI) del Personal de la Institución, se diseñará con base en diagnósticos periódicos realizados por la Dirección General de Evaluación de acuerdo con los perfiles establecidos
	133	Desarrollar e implementar el Sistema Institucional de Evaluación con las características de ser permanente y participativo a fin de que permita la toma de decisiones fundamentadas
	135	Implementar a través de la Dirección General de Evaluación, las estrategias necesarias para que el trabajo de todos los integrantes de la comunidad universitaria se sustente en resultados de evaluación, haciendo de ésta una cultura
	139	Que los programas, proyectos y servicios generados para el desarrollo de las funciones sustantivas y adjetivas de la institución, deben sustentarse en procesos de evaluación interna asesorados técnicamente y validados por la Dirección General de Evaluación
	141	Que el Programa Estratégico de Formación Integral (ProEFI) del Personal de la Universidad, sea diseñado con base en evaluaciones periódicas del personal académico, docente, investigador, administrativo y directivo, realizadas por la Dirección General de Evaluación de acuerdo con los perfiles y caracterizaciones establecidos
	142	Que el Programa de Estímulos al personal de la Institución, sea coordinado por la Dirección General de Evaluación y sustentado en procesos técnicos y validados por la misma
	145	Valorar y atender con base en el valor de los indicadores al interior de la institución, las áreas de oportunidad resultado de las evaluaciones internas y externas
	65	Que los cursos de regularización se caractericen por una atención más personalizada, al contar con grupos no numerosos
DIRECTIVO	44	El Programa Estratégico de Formación Integral (ProEFI) del Personal de la Institución, se diseñará con base en diagnósticos periódicos realizados por la Dirección General de Evaluación de acuerdo con los perfiles establecidos
ADMINISTRATIVO	133	Desarrollar e implementar el Sistema Institucional de Evaluación con las características de ser permanente y participativo a fin de que permita la toma de decisiones fundamentadas
	135	Implementar a través de la Dirección General de Evaluación, las estrategias necesarias para que el trabajo de todos los integrantes de la comunidad universitaria, se sustente en resultados de evaluación, haciendo de ésta una cultura
	9	Estimular las innovaciones académicas tanto de origen colegiado como individuales (anteponiendo las primeras sobre las segundas), que se propongan en la institución con el objeto de mejorar la capacidad y competitividad académica de las escuelas e institutos a través de estrategias

EVALUACIÓN DEL PERSONAL	NÚM. DE POLÍTICA	DESCRIPCIÓN
ACADÉMICO NO DOCENTE		de: enfoques centrados en el estudiante y su aprendizaje, revisiones y rediseños de los programas educativos, incluidos los planes de estudio y los programas por asignatura, flexibilización curricular, movilidad estudiantil, servicio comunitario, servicio social incluido en el currículo, así como todas aquellas innovaciones que faciliten la instrumentación del Modelo Educativo
	141	Que el Programa Estratégico de Formación Integral (ProEFI) del Personal de la Universidad, sea diseñado con base en evaluaciones periódicas del personal académico, docente, investigador, administrativo y directivo, realizadas por la Dirección General de Evaluación de acuerdo con los perfiles y caracterizaciones establecidos
	142	Que el Programa de Estímulos al personal de la Institución, sea coordinado por la Dirección General de Evaluación y sustentado en procesos técnicos y validados por la misma
	145	Valorar y atender con base en el valor de los indicadores al interior de la institución, las áreas de oportunidad resultado de las evaluaciones internas y externas
	155	Que en los procesos de adquisición, contratación de servicios y ejecución de obras, se observe de manera irrestricta la normatividad institucional, así como la de carácter externo que sea aplicable, de acuerdo con los montos por ejercer y el origen de los recursos financieros correspondientes

Tabla 34. Políticas Institucionales relacionadas con la evaluación del personal

Tales políticas guían las acciones de la gestión en la UAEH, y constituyen pautas y orientaciones generales que inciden en procesos sujetos a planeación y gestión evaluación y mejora, siendo el caso de la DGE. Además, complementan a la normatividad universitaria vigente, delimitando y encausando las opciones de acción institucional.

II.8. Indicadores

De acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017 los indicadores vinculados con la evaluación del personal son los siguientes.

CLAVE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
IGA152	Profesores que cuentan con perfil ideal por PE	Distribución porcentual de profesores que cuentan con el perfil ideal por Programa Educativo
IGA153	Profesores que son evaluados semestralmente por PE	Variación porcentual de los profesores que son evaluados semestralmente por PE
IGA164	Personal administrativo que cuenta con el perfil ideal	Distribución porcentual de personal administrativo que cuenta con el perfil ideal
IGA165	Personal administrativo evaluado bianualmente	Variación porcentual de personal administrativo evaluado bianualmente

CLAVE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
IGA166	Personal directivo que cuenta con el perfil ideal	Distribución porcentual de personal directivo (mandos medios) que cuenta con el perfil ideal
IGA167	Personal directivo evaluado bianualmente	Variación porcentual de personal directivo (mandos medios) evaluado bianualmente
IGA168	Personal académico no docente que cuenta con el perfil ideal	Distribución porcentual de personal académico no docente que cuenta con el perfil ideal
IGA169	Personal académico no docente evaluado bianualmente	Variación porcentual de personal académico no docente evaluado bianualmente

Tabla 35. Indicadores del PDI relacionados con la evaluación del personal

II.9. Metodología

II.9.1. Evaluación docente

II.9.1.1. Transición metodológica

En el semestre julio-diciembre 2010 el proceso se somete a la transición metodológica, la cual es entendida como la acción de pasar de un estado a otro, en el cual conviven aspectos teóricos y técnicos para realizar la evaluación. Así, a partir de tal transición se evalúa a los profesores a través de las dimensiones establecidas en los Perfiles Docentes de la UAEH (2005) para cada nivel educativo (bachillerato, licenciatura, posgrado, sistema no presencial), siendo éstas:

- **Ámbito de la formación.** Comprende la educación formal, capacitación y el bagaje de conocimientos en un campo determinado, de ciertas herramientas del lenguaje que, junto con las características personales, le permiten desarrollarse como docente.
- **Características personales para la docencia.** Integra las habilidades, valores, aptitudes y actitudes tales como identificación institucional, liderazgo, trabajo en equipo, habilidad para motivar y actitud crítica, innovadora y propositiva, las cuales promueven el cumplimiento eficaz de la labor docente.
- **Competencias docentes.** Conjunto identificable y evaluable de capacidades (conocimientos habilidades y actitudes) que permiten el desempeño satisfactorio en situaciones reales de la práctica profesional de acuerdo a los estándares vigentes. Así, las competencias docentes permiten al profesor desempeñar la docencia con calidad, impulsando en el alumno aprendizajes significativos que le generen una cosmovisión para enfrentarse con mayor probabilidad de éxito a la vida, al campo profesional, a estudios posteriores o a las actividades que pretenda realizar.
- **Ámbito de la investigación.** Hace referencia al manejo de metodologías y técnicas propias del área disciplinar y del campo educativo, de tal forma que se promueva en el estudiante el interés por la generación y aplicación del conocimiento. La inclusión de los alumnos en los proyectos de

investigación de los profesores y su propia experiencia en este ámbito son altamente necesarias para formar integralmente a los estudiantes.

- **Desempeño institucional.** Es el conjunto de elementos que permiten conocer el grado de contribución que el profesor tiene, respecto a la visión de la universidad en materia de docencia.

A partir del semestre julio-diciembre 2010 con la transición metodológica del proceso, el cual es coordinado por la Dirección General de Evaluación y por el Comité Institucional de Evaluación Docente, la evaluación en la UAEH está orientada al perfeccionamiento, siendo un elemento de cambio, de tal forma que sirva para informar a los profesores sobre las características de su desempeño, ofreciéndoles las opciones de superación que se requieren para mejorar su actuación como docentes. Con ello, es fundamental obtener información que permita la toma de decisiones institucionales para lograr una mejor calidad de la enseñanza.

Cabe señalar, que en el marco de tales dimensiones y de los atributos incluidos, se han diseñado los cuestionarios dirigidos a alumnos y directivos para el semestre julio-diciembre 2010, de tal forma que se valora la práctica docente en los niveles y modalidades en los que se imparten clases en la universidad: bachillerato, actividades artísticas y deportivas del bachillerato, licenciatura, posgrado y sistema no presencial.

En relación con lo anterior, atendiendo a la diversidad académica, se tienen 11 instrumentos de evaluación para ser respondidos por los alumnos, tal como se muestra enseguida.

CUESTIONARIOS PARA ALUMNOS
Actividades Artísticas y Deportivas del Bachillerato
Bachillerato
Idiomas para Bachillerato y Licenciatura
Área de Económico Administrativas, Licenciatura
Área de Ciencias Sociales y Humanidades, Licenciatura
Área de Ciencias de la Salud, Licenciatura
Área de Artes, Licenciatura
Área de Ciencias Agropecuarias, Licenciatura
Área de Ciencias Básicas e Ingeniería, Licenciatura
Posgrado
Modalidad No presencial

Tabla 36. Variedad de cuestionarios de alumnos

Por su parte la valoración de los directivos se realiza a través de cuatro instrumentos, diseñados para los niveles que se incluyen a continuación.

CUESTIONARIOS PARA DIRECTIVOS
Actividades Artísticas y Deportivas del Bachillerato
Bachillerato, Licenciatura e Idiomas
Posgrado
No presencial

Tabla 37. Variedad de cuestionarios de directivos

Así, la evaluación docente se lleva a cabo mediante instrumentos de creación institucional que tienen un alto nivel de confiabilidad (Alpha de Cronbach $>.960$), lo cual indica que son fiables y hacen mediciones estables y consistentes. Asimismo, han sido sometidos a análisis factorial, cumpliendo con los requisitos correspondientes para determinar su validez.

II.9.1.2. Procedimiento

Para iniciar el proceso, es necesario implementar la campaña de difusión a través de spots de radio especificando el período de evaluación, las audiencias que participan y la importancia de realizar la evaluación con honestidad.

Es necesario usar la aplicación de administración de la evaluación para verificar que correspondan los directivos que van a realizar la evaluación, y en caso de algún cambio efectuarlo en la aplicación.

Así, el período de evaluación es de 7 semanas en cada semestre (enero-junio y julio-diciembre). Los instrumentos se responden vía red en la página de internet de la Universidad www.uaeh.edu.mx en la sección de avisos institucionales o bien en el portal de la Dirección General de Evaluación. Para ingresar los alumnos usan su número de cuenta y NIP.



1-10

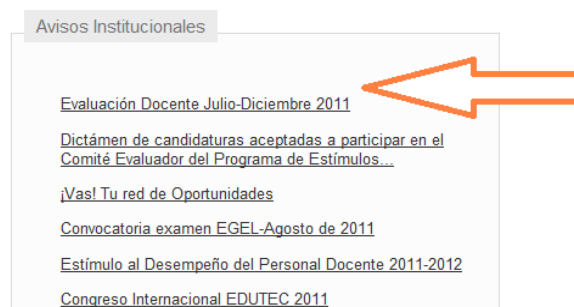
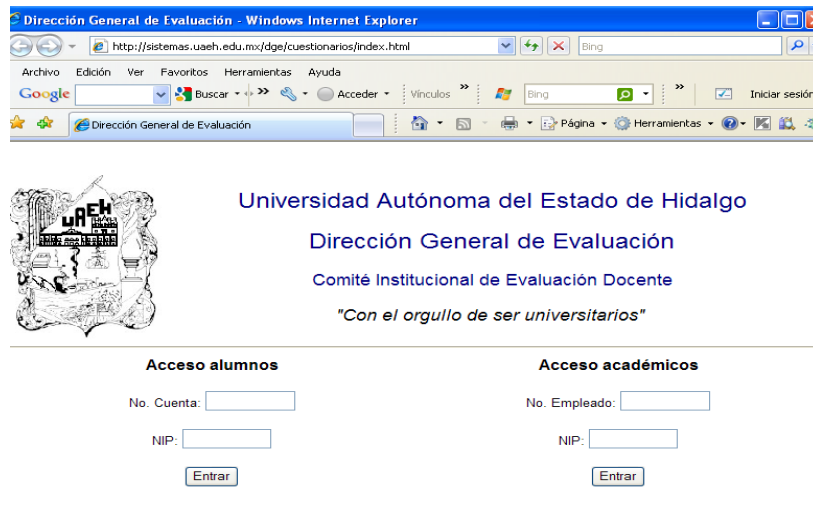


Imagen 12. Ingreso al proceso de evaluación

Por su parte, los directivos han de ingresar mediante su número de empleado y NIP.



Dirección General de Evaluación
 Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
 Dirección General de Evaluación
 Comité Institucional de Evaluación Docente
"Con el orgullo de ser universitarios"

Acceso alumnos
 No. Cuenta:
 NIP:

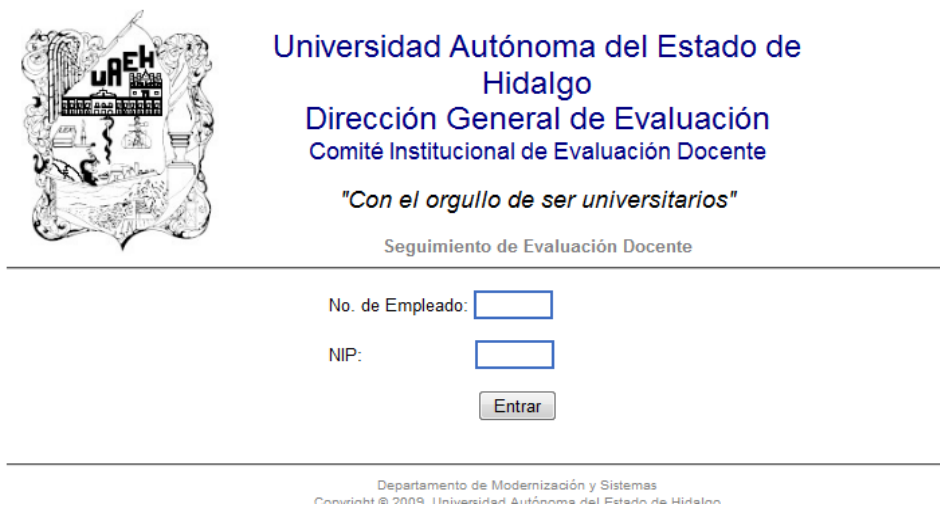
Acceso académicos
 No. Empleado:
 NIP:

© Derechos Reservados 2009. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
 Pachuca Hidalgo, México. Teléfono +52 (771) 717-2000.

Imagen 13. Acceso a los cuestionarios

II.9.1.3. Seguimiento del proceso

Durante el período de evaluación, los Directores, Secretarios Académicos, Coordinadores de Programas Educativos y Personal de la Dirección General de Evaluación, deben acceder a la aplicación denominada justamente: **"Seguimiento de evaluación docente"** para monitorear en tiempo real el número de evaluaciones realizadas y poder tomar acciones oportunas y lograr que todos los profesores sean evaluados en tiempo y forma. Como se aprecia en la siguiente pantalla, se ingresa con el número de empleado y NIP.



Universidad Autónoma del Estado de
 Hidalgo
 Dirección General de Evaluación
 Comité Institucional de Evaluación Docente
"Con el orgullo de ser universitarios"
 Seguimiento de Evaluación Docente

No. de Empleado:
 NIP:

Departamento de Modernización y Sistemas
 Copyright © 2009. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
 Dirección General de Evaluación
 Comité Institucional de Evaluación Docente

"Con el orgullo de ser universitarios"

Seguimiento de Evaluación Docente

[Salir](#)

ELIZALDE LORA LETICIA

Elija el programa educativo y escuela de los cuáles desea hacer su consulta:

Programa educativo ||| Escuela:
 BACHILLERATO ||| ESCUELA PREPARATORIA No. UNO

Directivo: BEZIES CRUZ PATRICIA

EVALUACIÓN A MAESTROS

TA = Total de alumnos inscritos en el semestre y programa educativo.
 TA Ev. Completa = Total de alumnos que completaron su evaluación.
 TA Ev. Incompleta = Total de alumnos que NO han completado su evaluación.

Programa Educativo	Semestre	TA	TA Ev. Completa*	TA Ev. Incompleta*
Escuela				
BACHILLERATO				
ESCUELA PREPARATORIA No. UNO				

* Al dar clic sobre la cantidad, verá el listado de alumnos.

Imagen 14. Seguimiento de la evaluación docente

Como es evidente en la próxima imagen, el personal de la DGE conoce el número de evaluaciones realizadas en todos los Programas Educativos de la universidad y ha de enviar un reporte quincenal a los Directores y Secretarios de Institutos, Escuelas Superiores y Preparatorias, con la intención de apoyar aún más, en el seguimiento y promover la realización de la evaluación.



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
 Dirección General de Evaluación
 Comité Institucional de Evaluación Docente

"Con el orgullo de ser universitarios"

Seguimiento de Evaluación Docente

[Salir](#)

ELIZALDE LORA LETICIA

Elija el programa educativo y escuela de los cuáles desea hacer su consulta:

- Programa educativo ||| Escuela:
- BACHILLERATO ||| ESCUELA PREPARATORIA No. UNO
 - BACHILLERATO ||| ESCUELA PREPARATORIA No. UNO**
 - BACHILLERATO ||| ESCUELA PREPARATORIA No. DOS
 - BACHILLERATO ||| ESCUELA PREPARATORIA No. TRES
 - BACHILLERATO ||| ESCUELA PREPARATORIA No. CUATRO
 - BACHILLERATO ||| ESCUELA SUPERIOR DE TEPEJI DEL RIO
 - BACHILLERATO ||| DIRECCION DE EDUCACION Y PROMOCION DEPORTIVA
 - BACHILLERATO ||| DIRECCION DE EDUCACION Y DIFUSION CULTURAL
 - BACHILLERATO VIRTUAL ||| SISTEMA DE UNIVERSIDAD VIRTUAL
 - ENFERMERIA ||| AREA ACADEMICA DE ENFERMERIA
 - CIRUJANO DENTISTA ||| AREA ACADEMICA DE ODONTOLOGIA
 - DISEÑO GRAFICO ||| ESCUELA SUPERIOR DE ACTOPAN
 - INGENIERIA AGROINDUSTRIAL ||| AREA ACADEMICA DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
 - INGENIERIA EN AGRONEGOCIOS ||| AREA ACADEMICA DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
 - INGENIERIA EN AGRONOMIA PARA LA PRODUCCION SUSTENTABLE ||| AREA ACADEMICA DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
 - INGENIERIA EN ALIMENTOS ||| AREA ACADEMICA DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
 - INGENIERIA EN CIENCIA DE LOS MATERIALES ||| AREA ACADEMICA DE MATERIALES Y METALURGIA
 - INGENIERIA EN ELECTRONICA Y TELECOMUNICACIONES ||| AREA ACADEMICA DE SISTEMAS COMPUTACIONALES
 - INGENIERIA EN ELECTRONICA Y TELECOMUNICACIONES ||| ESCUELA SUPERIOR DE TIZAYUCA
 - INGENIERIA EN GEOLOGIA AMBIENTAL ||| AREA ACADEMICA DE CIENCIAS DE LA TIERRA
 - INGENIERIA EN MANEJO DE RECURSOS FORESTALES ||| AREA ACADEMICA DE INGENIERIA FORESTAL

Imagen 15. Seguimiento de la evaluación docente, opción de consulta DGE

Para contribuir a la participación de las audiencias se distribuyen carteles y trípticos en las DES y DEMS semestralmente.

II.9.1.4. Emisión de resultados

Una vez concluido el período de aplicación se deben extraer las valoraciones registradas por nivel educativo y por audiencia (alumnos y directivos). A continuación, se aplica la factorización (distribución de los ítem de los instrumentos en las dimensiones y atributos correspondientes) y se calculan las medias y desviaciones estándar por audiencia, por programa educativo y del total de cada Dependencia de Educación Superior, Bachillerato, actividades artísticas y deportivas y del sistema no presencial. Enseguida, se obtiene el promedio total, el cual representa las valoraciones de todos los profesores de la universidad por audiencia.

II.9.1.5. Consulta de resultados

Para informar a los profesores, se envía un correo electrónico a través de academicouaeh@uaeh.edu.mx e investigadoruaeh@uaeh.edu.mx para indicar el procedimiento de acceso a los resultados electrónicos. Es necesario incluir las pantallas de acceso como se muestra a continuación.

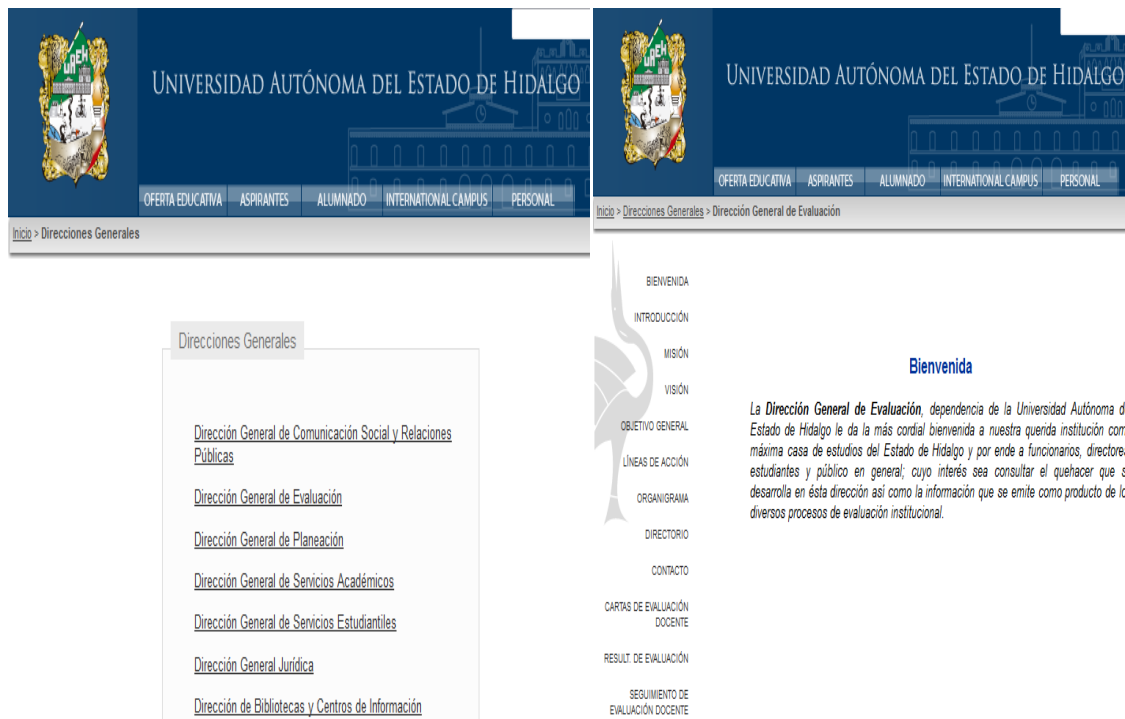


Imagen 16. Ingreso a las cartas electrónicas

Posteriormente, se convoca a sesión a los integrantes del Comité Institucional de Evaluación Docente, de tal forma que se dan a conocer los resultados generales por dimensión del total de profesores de la universidad, se analizan tales resultados y se abordan las consideraciones para la evaluación del próximo

semestre. Es necesario enviar a los asistentes a la reunión los resultados correspondientes vía correo electrónico. Cabe precisar, que la reunión del Comité marca el término de un semestre de evaluación y el inicio del siguiente, ya que en ella se determina el período de evaluación del próximo semestre.

Aunado a lo anterior, se deben enviar los resultados a los directores de DES y DEMS, a la DAP para la revisión de horarios semestral, a la DISA para la toma de decisiones correspondientes a la capacitación, estando además a disposición de las autoridades de la UAEH que lo soliciten.

Finalmente, se difunden los resultados en el portal de la DGE, así como en foros académicos nacionales e internacionales.

II.9.2. Evaluación del personal directivo

Para la valoración del personal directivo es necesario integrar su perfil, entendido éste como la descripción de conocimientos, habilidades, cualidades y competencias propias que una persona, profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. La necesidad e importancia de definir un perfil consiste en identificar las actividades profesionales a desarrollar, concebidas como desempeños complejos que involucran y movilizan capacidades transferibles a diversos contextos; definir los estándares o criterios de realización a partir de los cuales la actividad pueda ser evaluada como competente.

II.9.2.1. Procedimiento

Como punto de partida, se integra el Comité Institucional de Evaluación del Personal Directivo, siendo un órgano que participa y avala las decisiones correspondientes a la valoración de este tipo de personal.

De esta forma, se diseña la metodología evaluativa, estableciendo el perfil, las audiencias que participarán, los instrumentos y el período de evaluación. Posteriormente, se revisan técnicamente las propuestas y se aprueban los instrumentos de evaluación. Asimismo, se integra la factorización (entendida ésta como la distribución de los *ítem* en las dimensiones correspondientes).

Se implementa la campaña de difusión a través de spots de radio especificando el período de evaluación, las audiencias que participan y la importancia de realizar la evaluación con honestidad.

Además, se usa la aplicación de administración de la evaluación para verificar que correspondan las audiencias que van a realizar la evaluación, y en caso de algún cambio efectuarlo en la aplicación.

La evaluación del personal directivo se aplica vía red y el ingreso a los instrumentos es a través del número de empleado y su número de identificación personal (NIP).

Debido a que es una actividad de carácter institucional se envían oficios a todos los directivos de la UAEH, en los cuales se indicará la importancia de la evaluación y que es una actividad intransferible por lo que se espera contar con su participación.

En la evaluación participan el señor Rector, Secretarios, Coordinadores, Directores Generales, Directores de Área, Administradores, Subsecretarios, Subcoordinadores y Subdirectores de Áreas de la Gestión. Asimismo, Directores, Secretarios, Subdirectores Administrativos, Coordinadores de Áreas Académicas, de Programa Educativo y de funciones en Escuelas e Institutos.



Imagen 17. Personal directivo de la UAEH

Para dar respuesta a los instrumentos, es conveniente que se realice en una sola aplicación; sin embargo, si hubiese algún impedimento para esto, se programa una segunda fecha con la intención de lograr la asistencia del 100% de los directivos.

Se valoran las siguientes dimensiones:

- **Formación en relación al puesto.** Incluye sus estudios profesionales, así como cursos de capacitación y actualización.
- **Conocimiento del puesto.** Es el saber que se posee en relación a los roles y funciones que se debe desempeñar.
- **Gestión.** Acciones y actividades que permitan contribuir al logro de la visión. Se considera la gestión de recursos materiales y económicos.
- **Manejo de conflictos.** Uso de estrategias y actividades para manejar situaciones de confrontación o tensión, transformándolas en condiciones de colaboración.
- **Comunicación.** Capacidad de transferir adecuadamente información, ideas, datos, opiniones y valores de tal forma que se contribuya al cumplimiento de todas las funciones administrativas básicas (planeación, organización, dirección y control).
- **Toma de decisiones.** Capacidad de decidir mediante el pensamiento o razonamiento una opción entre varias posibles, evaluando alternativas de acción.
- **Logro de objetivos.** Cumplimiento de los fines institucionales mediante la ejecución adecuada de planes estratégicos.
- **Motivación de personal.** Capacidad de influir en el comportamiento emocional de un individuo con el fin de agrandar las posibilidades y expectativas personales generando una atmosfera psicológica amigable y cooperativa.
- **Liderazgo.** Capacidad de influir en la conducta de los demás individuos de manera directa, mediante el apoyo hacia los mismos para trabajar con entusiasmo a favor del logro de objetivos definidos.

- **Satisfacción con el ejercicio directivo.** Conjunto de sensaciones favorables o desfavorables que le suscita su trabajo.

Se aplican las **pruebas psicométricas** Perfil de inventario de personalidad-Gordon®, Estilo de comportamiento-Cleaver® y estilo gerencial-Lifo® (las cuales fueron usadas satisfactoriamente en la aplicación de 2005). Además, se utiliza el inventario de personalidad Kostick®, el cual mide 20 variables de la personalidad agrupadas en siete subconjuntos:

- Grado de energía: N-Necesidad de terminar una tarea, G-Desempeñar una intensa actividad, A-Necesidad de logro.
- Liderazgo: L-Actividad de liderazgo, P-Requiere controlar a otros, I-Facilidad para tomar decisiones.
- Modo de vida: T-Tipo siempre activo, V-Tipo vigoroso.
- Naturaleza social: X-Requiere ser notado, S-Extensión social, B-Requiere pertenecer al grupo, O-Requiere acercamiento y afecto.
- Adaptación al trabajo: R-Tipo teórico, D-Interesado en trabajar con detalles, C-Tipo organizado.
- Naturaleza emocional: Z-Necesidad de cambio vs. necesidad de no modificar, E-Tipo emocionalmente restringido, K-Necesidad de estar a la defensiva (agresividad) vs. pasivo.
- Subordinación: F-Necesidad de estar apoyado por superiores, W-Necesidad de reglas y supervisión.

II.9.2.2. Emisión de resultados

Los datos se procesan estadísticamente en la Dirección General de Evaluación. En cuanto a las pruebas psicométricas se utiliza un software especial *Hum&Select*®. Los resultados se hacen llegar a cada uno de los directivos, además a partir de la información obtenida se generan los reportes necesarios para las autoridades, de tal forma que se implementen acciones de mejora dirigidas entre otros aspectos a la capacitación.

Finalmente, se difunden los resultados en el portal de la DGE, así como en foros académicos nacionales e internacionales.

II.9.3. Evaluación del personal administrativo

II.9.3.1. Procedimiento

Como punto de partida, se integra el Comité Institucional de Evaluación del Personal Administrativo, siendo un órgano que participa y avala las decisiones correspondientes a la valoración de este tipo de personal.

De esta forma, se diseña la metodología evaluativa, estableciendo el perfil (incluyendo conocimientos, habilidades, cualidades y competencias), las audiencias que participan, los instrumentos y el período de evaluación. Posteriormente, se revisan técnicamente las propuestas y se aprueban los instrumentos de evaluación. Asimismo, se integra la factorización (entendida ésta como la distribución de los *ítem* en las dimensiones correspondientes).

Se implementa la campaña de difusión a través de spots de radio especificando el período de evaluación, las audiencias que evalúan y la importancia de realizar la valoración con honestidad.

Además, se usa la aplicación de administración de la evaluación para verificar que correspondan las audiencias que van a realizar la evaluación, y en caso de algún cambio efectuarlo en la aplicación.

El personal administrativo de la UAEH, realiza la evaluación accediendo mediante un link ubicado en la página web de la universidad. Para ello, trabajan en conjunto, la Dirección de Administración del Personal, la Departamento de Modernización y Sistemas y la Dirección General de Evaluación.

Las audiencias que participan a través de su respectivo cuestionario son los empleados, así como el jefe inmediato. Durante el período de evaluación personal de la DGE y la DAP apoya en todo momento a los trabajadores durante la aplicación.



Imagen 18. Personal administrativo de la UAEH

Se evalúa a partir de las siguientes dimensiones:

- **Productividad.** Se define como el conjunto de resultados logrados por medio del esfuerzo del personal involucrado y toma en cuenta el grado de eficiencia con el que se generan los resultados deseados. Comprende la calidad, la dedicación y la capacidad de innovación en el ámbito laboral, las cuales se describen a continuación.
 - ♦ **Calidad en el ejercicio profesional:** se relaciona con la responsabilidad, estabilidad emocional, autoestima, sociabilidad y cautela del sujeto, así como las relaciones personales y la satisfacción del jefe inmediato.
 - ♦ **Dedicación en el ejercicio laboral:** esta subdimensión toma en cuenta la disponibilidad para trabajar fuera del horario establecido, la disponibilidad que posee para colaborar con los compañeros de trabajo y el nivel de vigor y ascendencia.

- ♦ **Capacidad de innovación en el ámbito laboral:** se entiende como el grado de originalidad e iniciativa que se posee y la capacidad de ser proactivo en el entorno laboral.
- **Identificación Institucional.** Es un proceso de construcción continuo a partir de la interiorización de valores, creencias, y símbolos por parte de los actores participantes. Enmarca un grado de satisfacción con el cumplimiento de los objetivos dentro de la institución y las expectativas de los involucrados.

II.9.3.2. Emisión de resultados

Los datos se procesan estadísticamente en la Dirección General de Evaluación. En cuanto a las pruebas psicométricas se utiliza el software *Hum&Select*®. Los resultados se hacen llegar a cada uno de los trabajadores, además a partir de la información obtenida se generan los reportes necesarios para las autoridades, implementando acciones de mejora como la capacitación.

Finalmente se difunden los resultados en el portal de la DGE, así como en foros académicos nacionales e internacionales.

II.9.4. Evaluación del personal académico no docente

Para la valoración del personal académico no docente es necesario integrar su perfil, conceptualizado como la descripción conocimientos y de las habilidades, cualidades y competencias propias que una persona, profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. La necesidad e importancia de definir un perfil consiste en identificar las actividades profesionales a desarrollar, concebidas como desempeños complejos que involucran y movilizan capacidades transferibles a diversos contextos; definir los estándares o criterios de realización a partir de los cuales la actividad pueda ser evaluada como competente.

II.9.4.1. Procedimiento

Como punto de partida, se integra el Comité Institucional de Evaluación del Personal Académico no Docente, siendo un órgano que participa y avala las decisiones correspondientes a la valoración de este tipo de personal.

De esta forma, se diseña la metodología evaluativa, estableciendo el perfil, las audiencias, los instrumentos y el período de evaluación. Posteriormente, se revisan técnicamente las propuestas y se aprueban los instrumentos de evaluación. Asimismo, se integra la factorización (entendida ésta como la distribución de los ítem en las dimensiones correspondientes).

Se implementa la campaña de difusión a través de spots de radio especificando el período de evaluación, las audiencias que participan y la importancia de realizar la evaluación con honestidad.

Además, se usa la aplicación de administración de la evaluación para verificar que correspondan las audiencias que van a realizar la evaluación, y en caso de algún cambio efectuarlo en la aplicación.

Para la aplicación de esta evaluación colaboran de manera conjunta, la Dirección de Administración del Personal, la Departamento de Modernización y Sistemas y la Dirección de Evaluación.

El personal académico no docente de la UAEH, tiene acceso a la página web de la Universidad y realiza su evaluación correspondiente mediante un link para tal efecto, usando su número de empleado y NIP.

Las audiencias que participan a través de su respectivo cuestionario son los empleados y el jefe inmediato. Personal de la DGE y la DAP apoya en todo momento a los trabajadores durante la aplicación.



Imagen 19. Personal académico no docente de la UAEH

Las dimensiones y subdimensiones que se toman en cuenta para dicha evaluación son:

- ♦ **Formación en relación al puesto.** Incluye sus estudios profesionales y cursos de capacitación y actualización.
- ♦ **Conocimiento del puesto.** Es el saber que se posee en relación a los roles y funciones que se debe desempeñar.
- ♦ **Productividad.** Se define como el conjunto de resultados logrados por medio del esfuerzo del personal involucrado y toma en cuenta el grado de eficiencia con el que se generan los resultados deseados. Comprende la calidad, la dedicación y la capacidad de innovación en el ámbito laboral.
 - **Calidad en el ejercicio profesional:** se relaciona con la responsabilidad, estabilidad emocional, autoestima, sociabilidad y cautela del sujeto, así como las relaciones personales y la satisfacción del jefe inmediato.
 - **Dedicación en el ejercicio laboral:** esta subdimensión toma en cuenta la disponibilidad para trabajar fuera del horario establecido, la disponibilidad que posee para colaborar con los compañeros de trabajo y el nivel de vigor y ascendencia.
 - **Capacidad de innovación en el ámbito laboral:** se entiende como el grado de originalidad e iniciativa que se posee y la capacidad de ser proactivo en el entorno laboral.
- ♦ **Identificación Institucional.** Es un proceso de construcción continuo a partir de la interiorización de valores, creencias, y símbolos por parte de los actores participantes. Enmarca un grado de satisfacción con el cumplimiento de los objetivos dentro de la institución y las expectativas de los involucrados.
- ♦ **Grado de satisfacción.** Conjunto de sensaciones favorables o desfavorables que le suscita su trabajo.

Se aplican **pruebas psicométricas tales como** perfil de inventario de personalidad-Gordon®. Este perfil mide cuatro rasgos de la personalidad que son significativos en el funcionamiento diario del individuo normal; ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional y sociabilidad, además proporciona una medida de autoestima. También mide cuatro rasgos adicionales: cautela, originalidad, relaciones personales y vigor.

Asimismo, la prueba de Estilo de Comportamiento Cleaver®, la cual permite realizar empates puesto-persona en cuatro variables y se divide en dos partes, el factor humano (perfil del puesto) y la auto descripción (perfil de la persona), aporta criterios tentativos de probables reacciones de conducta bajo condiciones normales (favorables) y bajo presión (desfavorables). Así, se conoce el empuje para obtener resultados en situaciones de oposición o en circunstancias antagónicas, habilidad de relaciones personales y motivación, constancia al desarrollar trabajo con consistencia y en forma predecible. Además el apego a normas, estándares o procedimientos evitando así problemas o riesgos.

II.9.4.2. Emisión de resultados

Los datos se procesan estadísticamente en la Dirección General de Evaluación. En cuanto a las pruebas psicométricas se utiliza el software *Hum&Select*®. Los resultados se hacen llegar a cada uno de los trabajadores, además a partir de la información obtenida se generarán los reportes necesarios para las autoridades e implementar acciones de mejora como la capacitación.

Finalmente, se difunden los resultados en el portal de la DGE, así como en foros académicos nacionales e internacionales.

II.10. Acciones, Responsables y Temporalidad

A continuación se describen las actividades correspondientes a la evaluación del **personal docente**.

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Coordinar el proceso institucional de evaluación del personal docente	DGE			Permanente
Integrar el Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente	DGE	Dirección General Jurídica Contraloría General	Acta Constitutiva	Única (al inicio de la evaluación)
Establecer la logística para las sesiones de trabajo del Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente	DGE		Oficios para la asistencia	Al inicio de la evaluación
Entregar nombramientos de pertenencia al Comité	DGE		Nombramiento	Una vez integrado el Comité

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Diseñar la metodología evaluativa estableciendo el perfil, las audiencias, los instrumentos y periodos	DGE	Integrantes del Comité	Metodología Evaluativa	Única vez
Revisar técnicamente las propuestas de los instrumentos de evaluación del personal docente	DGE			Permanente
Aprobar los instrumentos de evaluación docente	DGE	Integrantes del Comité	Acta de la reunión	Cuando proceda, en reuniones del Comité
Emitir los instrumentos de evaluación del personal aprobados	DGE		Instrumentos	Antes del inicio del proceso de evaluación
Aprobar la factorización para la obtención de resultados	DGE		Distribución de los ítems en las dimensiones	A partir de la integración de instrumentos
Elaborar los instructivos de la evaluación para cada una de las audiencias	DGE		Instructivo	Previo al proceso
Enviar los instrumentos de evaluación aprobados al DMS	DGE			Previo al proceso
Revisar en la red los instrumentos de evaluación	DGE	DMS	Pruebas de evaluación	Previo al proceso
Enviar la solicitud de difusión de la evaluación	DGE	DCS Radio Universidad	Spot de radio Solicitud de elaboración de cartel	Previo
Solicitar los datos correspondientes al personal docente	DGE	DAP	Memorándum	Durante
Diseñar una aplicación que permita establecer relaciones entre las audiencias de evaluación y el profesor evaluado	DGE	DMS	Aplicación de administración del proceso de evaluación docente	Antes
Identificar las audiencias que no tienen acceso a los medios electrónicos	DGE		Relación de audiencias	Durante
Enviar los instrumentos de evaluación en papel	DGE		Memorándum	Durante

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Aplicar los instrumentos de evaluación electrónicos e impresos a las audiencias correspondientes	DGE	DMS		Durante
Extraer el número de cuestionarios de evaluación respondidos por audiencia	DGE	DMS	Bases de datos por audiencia	Después de la aplicación
Realizar la captura de los instrumentos impresos	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Integrar las bases de datos correspondientes	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Ordenar los datos atendiendo específicamente al nombre del personal docente	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Realizar el análisis de los datos e información	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Emitir los resultados de la evaluación al personal docente evaluado	DGE	DMS	Cartas electrónicas	Después de la aplicación
Calcular los resultados de la evaluación docente institucional	DGE		Tablas de resultados	Después de la aplicación
Convocar a reunión para analizar los resultados de evaluación docente, promoviendo la toma de decisiones	DGE	Comité Institucional de Evaluación docente, DAP y DiSA	Oficios para la asistencia	Después de la aplicación
Entregar los resultados a las autoridades de la UAEH que los requieran	DGE		Reporte de evaluación	Después de la aplicación
Publicar los resultados en la página Web	DGE	Dirección de Tecnologías web y webometría	Reporte de evaluación	Después de la aplicación
Metaevaluar la evaluación del personal docente	DGE	Comité Institucional de Evaluación docente y audiencias involucradas	Instrumentos de metaevaluación y reporte	Después de la aplicación

Tabla 38. Actividades para la evaluación del personal docente

Enseguida se describen las actividades correspondientes al **personal directivo**.

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Coordinar el proceso institucional de evaluación del personal directivo	DGE			Permanente
Integrar el Comité Institucional de Evaluación del Personal Directivo	DGE	Dirección General Jurídica Contraloría General	Acta Constitutiva	Única (al inicio de la evaluación)
Establecer la logística para las sesiones de trabajo del Comité Institucional de Evaluación del Personal Directivo	DGE		Oficios para la asistencia	Al inicio de la evaluación
Entregar nombramientos de pertenencia al Comité	DGE		Nombramiento	Una vez integrado el Comité
Diseñar la metodología evaluativa estableciendo el perfil, las audiencias, los instrumentos y periodos	DGE	Integrantes del Comité	Metodología Evaluativa	Única vez
Revisar técnicamente las propuestas de los instrumentos de evaluación del personal directivo	DGE			Permanente
Aprobar los instrumentos de evaluación del personal directivo	DGE	Integrantes del Comité	Acta de la reunión	Cuando proceda, en reuniones del Comité
Emitir los instrumentos de evaluación del personal aprobados	DGE		Instrumentos	Antes del inicio del proceso de evaluación
Aprobar la factorización para la obtención de resultados	DGE		Distribución de los ítems en las dimensiones	A partir de la integración de instrumentos
Elaborar los instructivos de la evaluación para cada una de las audiencias	DGE		Instructivo	Previo al proceso
Enviar los instrumentos de evaluación aprobados al DMS	DGE			Previo al proceso
Revisar en la red los instrumentos de evaluación	DGE	DMS	Pruebas de evaluación	Previo al proceso

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Enviar la solicitud de difusión de la evaluación	DGE	DCS Radio Universidad	Spot de radio Solicitud de elaboración de cartel	Previo
Solicitar los datos correspondientes al personal directivo	DGE	DAP	Memorándum	Antes
Diseñar una aplicación que permita establecer relaciones entre las audiencias de evaluación y el sujeto evaluado	DGE	DMS	Aplicación de administración del proceso de evaluación del personal directivo	Antes
Identificar las audiencias que no tienen acceso a los medios electrónicos	DGE		Relación de audiencias	Durante
Enviar los instrumentos de evaluación en papel	DGE		Memorándum	Durante
Aplicar los instrumentos de evaluación electrónicos e impresos a las audiencias correspondientes	DGE	DMS DAP		Durante
Extraer el número de cuestionarios de evaluación respondidos por audiencia	DGE	DMS	Bases de datos por audiencia	Después de la aplicación
Realizar la captura de los instrumentos impresos	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Integrar las bases de datos correspondientes	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Ordenar los datos atendiendo específicamente al nombre del personal directivo	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Realizar el análisis de los datos e información	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Emitir los resultados de la evaluación al personal directivo evaluado	DGE	DMS	Cartas electrónicas	Después de la aplicación

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Calcular los resultados institucionales de la evaluación del personal directivo	DGE		Tablas de resultados	Después de la aplicación
Convocar a reunión para analizar los resultados de evaluación del personal directivo, promoviendo la toma de decisiones	DGE	Comité Institucional de Evaluación de personal directivo, DAP y DiSA	Oficios para la asistencia	Después de la aplicación
Entregar los resultados a las autoridades de la UAEH que los requieran	DGE		Reporte de evaluación	Después de la aplicación
Publicar los resultados en la página Web	DGE	Dirección de Tecnologías web y webometría	Reporte de evaluación	Después de la aplicación
Metaevaluar la evaluación del personal directivo	DGE	Comité Institucional de Evaluación de personal directivo y audiencias involucradas	Instrumentos de metaevaluación y reporte	Después de la aplicación

Tabla 39. Actividades para la evaluación del personal directivo

Enseguida se describen las actividades correspondientes al **personal administrativo**.

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Coordinar el proceso institucional de evaluación del personal administrativo	DGE			Permanente
Integrar el Comité Institucional de Evaluación del Personal Administrativo	DGE	Dirección General Jurídica Contraloría General	Acta Constitutiva	Única (al inicio de la evaluación)
Establecer la logística para las sesiones de trabajo del Comité Institucional de Evaluación del Personal Administrativo	DGE		Oficios para la asistencia	Al inicio de la evaluación
Entregar nombramientos de pertenencia al Comité	DGE		Nombramiento	Una vez integrado el Comité

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Diseñar la metodología evaluativa estableciendo el perfil, las audiencias, los instrumentos y periodos	DGE	Integrantes del Comité	Metodología Evaluativa	Única vez
Revisar técnicamente las propuestas de los instrumentos de evaluación del personal administrativo	DGE			Permanente
Aprobar los instrumentos de evaluación del personal administrativo	DGE	Integrantes del Comité	Acta de la reunión	Cuando proceda, en reuniones del Comité
Emitir los instrumentos de evaluación del personal aprobados	DGE		Instrumentos	Antes del inicio del proceso de evaluación
Aprobar la factorización para la obtención de resultados	DGE		Distribución de los ítems en las dimensiones	A partir de la integración de instrumentos
Elaborar los instructivos de la evaluación para cada una de las audiencias	DGE		Instructivo	Previo al proceso
Enviar los instrumentos de evaluación aprobados al DMS	DGE			Previo al proceso
Revisar en la red los instrumentos de evaluación	DGE	DMS	Pruebas de evaluación	Previo al proceso
Enviar la solicitud de difusión de la evaluación	DGE	DCS Radio Universidad	Spot de radio Solicitud de elaboración de cartel	Previo
Solicitar los datos correspondientes al personal administrativo	DGE	DAP	Memorándum	Antes
Diseñar una aplicación que permita establecer relaciones entre las audiencias de evaluación y el sujeto evaluado	DGE	DMS	Aplicación de administración del proceso de evaluación del personal administrativo	Antes
Identificar las audiencias que no tienen acceso a los medios electrónicos	DGE		Relación de audiencias	Durante
Enviar los instrumentos de evaluación en papel	DGE		Memorándum	Durante

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Aplicar los instrumentos de evaluación electrónicos e impresos a las audiencias correspondientes	DGE	DMS DAP		Durante
Extraer el número de cuestionarios de evaluación respondidos por audiencia	DGE	DMS	Bases de datos por audiencia	Después de la aplicación
Realizar la captura de los instrumentos impresos	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Integrar las bases de datos correspondientes	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Ordenar los datos atendiendo específicamente al nombre del personal administrativo	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Realizar el análisis de los datos e información	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Emitir los resultados de la evaluación al personal administrativo evaluado	DGE	DMS	Cartas electrónicas	Después de la aplicación
Calcular los resultados institucionales de la evaluación del personal administrativo	DGE		Tablas de resultados	Después de la aplicación
Convocar a reunión para analizar los resultados de evaluación del personal administrativo, promoviendo la toma de decisiones	DGE	Comité Institucional de Evaluación administrativo, DAP y DiSA	Oficios para la asistencia	Después de la aplicación
Entregar los resultados a las autoridades de la UAEH que los requieran	DGE		Reporte de evaluación	Después de la aplicación
Publicar los resultados en la página Web	DGE	Dirección de Tecnologías web y webometría	Reporte de evaluación	Después de la aplicación
Metaevaluar la evaluación del personal administrativo	DGE	Comité Institucional de Evaluación administrativo y audiencias involucradas	Instrumentos de metaevaluación y reporte	Después de la aplicación

Tabla 40. Actividades para la evaluación del personal administrativo

Enseguida se describen las actividades correspondientes al **personal académico no docente**.

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Coordinar el proceso institucional de evaluación del personal académico no docente	DGE			Permanente
Integrar el Comité Institucional de Evaluación del Personal Académico no Docente	DGE	Dirección General Jurídica Contraloría General	Acta Constitutiva	Única (al inicio de la evaluación)
Establecer la logística para las sesiones de trabajo del Comité Institucional de Evaluación del Personal Académico no Docente	DGE		Oficios para la asistencia	Al inicio de la evaluación
Entregar nombramientos de pertenencia al Comité	DGE		Nombramiento	Una vez integrado el Comité
Diseñar la metodología evaluativa estableciendo el perfil, las audiencias, los instrumentos y periodos	DGE	Integrantes del Comité	Metodología Evaluativa	Única vez
Revisar técnicamente las propuestas de los instrumentos de evaluación del personal académico no docente	DGE			Permanente
Aprobar los instrumentos de evaluación del personal académico no docente	DGE	Integrantes del Comité	Acta de la reunión	Cuando proceda, en reuniones del Comité
Emitir los instrumentos de evaluación del personal aprobados	DGE		Instrumentos	Antes del inicio del proceso de evaluación
Aprobar la factorización para la obtención de resultados	DGE		Distribución de los ítems en las dimensiones	A partir de la integración de instrumentos
Elaborar los instructivos de la evaluación para cada una de las audiencias	DGE		Instructivo	Previo al proceso
Enviar los instrumentos de evaluación aprobados al DMS	DGE			Previo al proceso
Revisar en la red los instrumentos de evaluación	DGE	DMS	Pruebas de evaluación	Previo al proceso
Enviar la solicitud de difusión de la evaluación	DGE	DCS Radio Universidad	Spot de radio Solicitud de elaboración de cartel	Previo

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Solicitar los datos correspondientes al personal académico no docente	DGE	DAP	Memorándum	Antes
Diseñar una aplicación que permita establecer relaciones entre las audiencias de evaluación y el sujeto evaluado	DGE	DMS	Aplicación de administración del proceso	Antes
Identificar las audiencias que no tienen acceso a los medios electrónicos	DGE		Relación de audiencias	Durante
Enviar los instrumentos de evaluación en papel	DGE		Memorándum	Durante
Aplicar los instrumentos de evaluación electrónicos e impresos a las audiencias correspondientes	DGE	DMS DAP		Durante
Extraer el número de cuestionarios de evaluación respondidos por audiencia	DGE	DMS	Bases de datos por audiencia	Después de la aplicación
Realizar la captura de los instrumentos impresos	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Integrar las bases de datos correspondientes	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Ordenar los datos atendiendo específicamente al nombre del personal académico no docente	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Realizar el análisis de los datos e información	DGE		Bases de datos	Después de la aplicación
Emitir los resultados de la evaluación al personal académico no docente evaluado	DGE	DMS	Cartas electrónicas	Después de la aplicación
Calcular los resultados institucionales de la evaluación del personal académico no docente	DGE		Tablas de resultados	Después de la aplicación
Convocar a reunión para analizar los resultados de evaluación del personal académico no docente, promoviendo la toma de decisiones	DGE	Comité Institucional de Evaluación académico no docente, DAP y DiSA	Oficios para la asistencia	Después de la aplicación

ACCIONES	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTOS	TEMPORALIDAD
Entregar los resultados a las autoridades de la UAEH que los requieran	DGE		Reporte de evaluación	Después de la aplicación
Publicar los resultados en la página Web	DGE	Dirección de Tecnologías web y webometría	Reporte de evaluación	Después de la aplicación
Metaevaluar la evaluación del personal académico no docente	DGE	Comité Institucional de Evaluación académico no docente y audiencias involucradas	Instrumentos de metaevaluación y reporte	Después de la aplicación

Tabla 41. Actividades para la evaluación del personal académico no docente

II.11. Sistema informático en línea

A continuación se presenta el diagrama de flujo que describe los procesos que lleva al cabo el sistema de evaluación del personal.

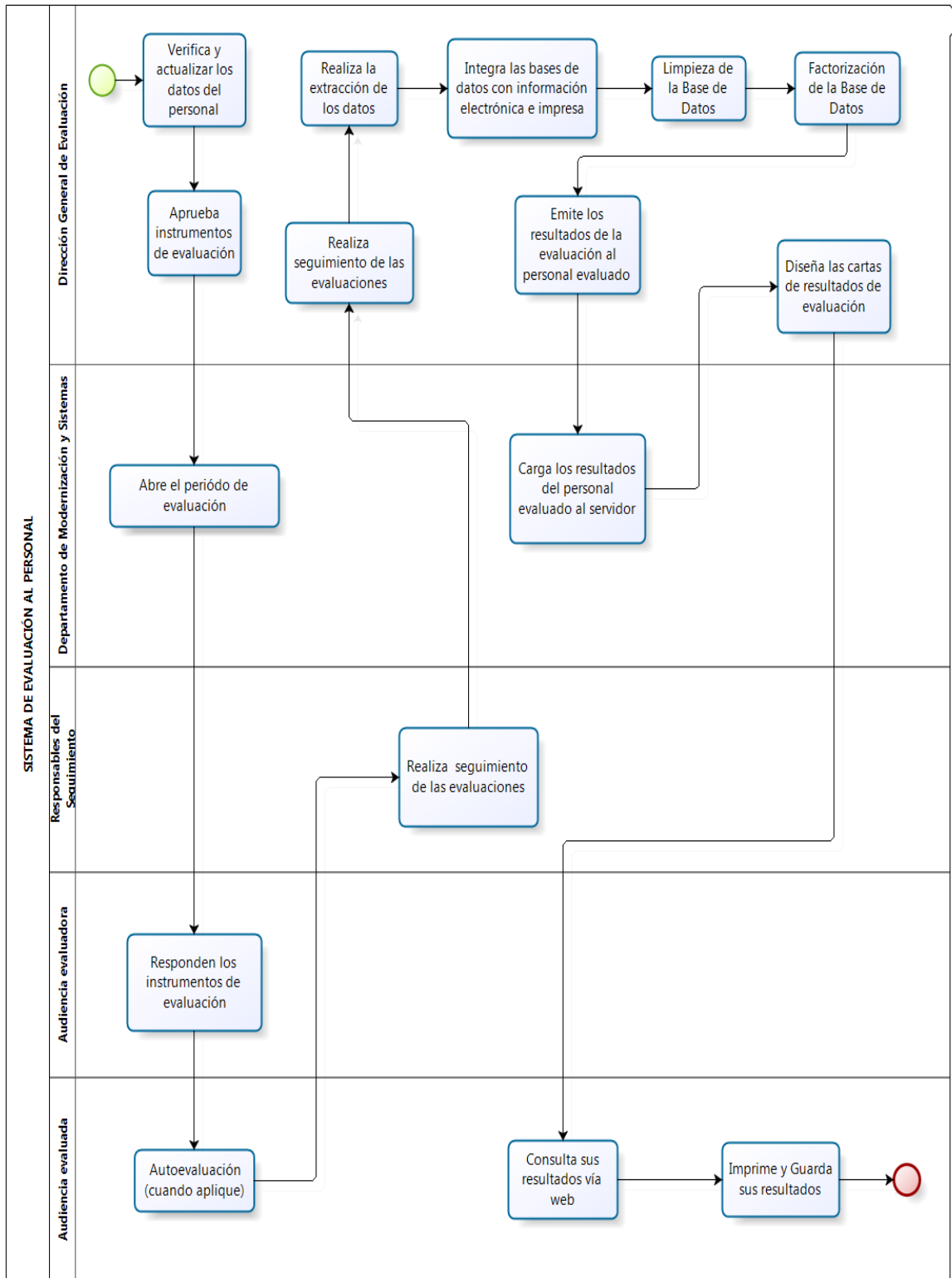


Figura 10. Diagrama de flujo del sistema

II.12. Seguimiento del programa

Para dar continuidad a las decisiones respecto a la mejora del personal de la UAEH es necesario el trabajo conjunto de la Dirección General de Evaluación, Dirección de Administración de Personal, la Dirección de Superación Académica, así como de las DES y DEMS; a través de sesiones de trabajo que permitan identificar el impacto de las acciones emprendidas para la mejora del desempeño del personal evaluado.

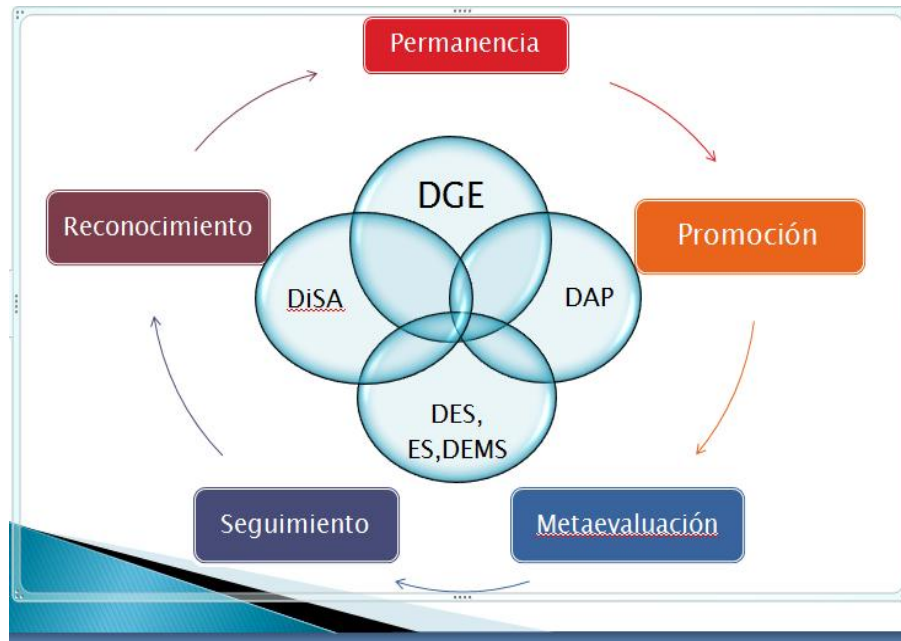


Figura 11. Seguimiento de la evaluación del personal

II.13. Metaevaluación

La existencia de la metaevaluación refuerza el rigor, la validez y la calidad de las evaluaciones, así como la credibilidad, confianza y profesionalidad del evaluador. Resulta fundamental que el comportamiento del evaluador sea profesional y honesto, ya que ello redundará en la transparencia del trabajo realizado.

Particularmente, en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se ha asumido que algunos procesos como el de evaluación de la docencia se debe analizar y someter a valoración permanente de todas las audiencias involucradas. Como se aprecia en la figura, desde 2004 se han sistematizado diversas experiencias de metaevaluación como punto de partida para someter al proceso en su conjunto a un análisis crítico para mejorarlo constantemente.

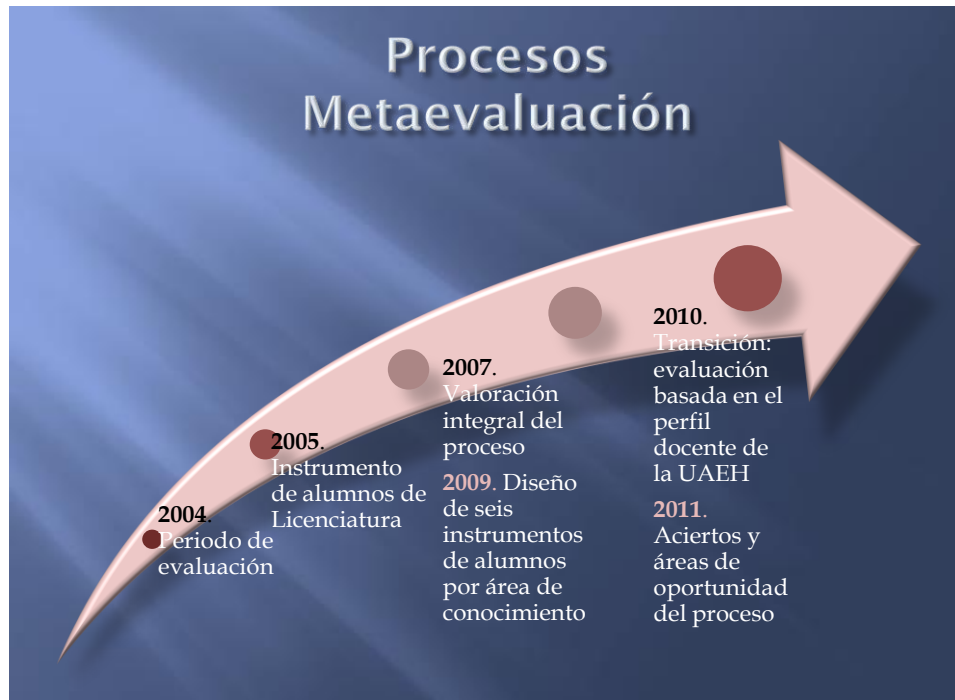


Figura 12. Experiencias de metaevaluación

En tales experiencias, han manifestado su opinión profesores, alumnos, y expertos en didácticas específicas, impactando los resultados en los siguientes aspectos:

- Mantener el período de evaluación, el cual tiene una duración de 7 semanas, iniciando a partir de la octava semana de cada semestre y concluyendo en la semana 14 de las 17 que tiene el ciclo escolar.
- Diseño de los instrumentos de evaluación por nivel educativo y modalidad (presencial y no presencial) y a la fecha se tienen cuestionarios para nivel licenciatura específicos por área de conocimiento (ciencias básicas e ingeniería, sociales y humanidades, artes, agropecuarias, económico-administrativas y de la salud).
- Diversificar los medios de difusión del proceso.
- Implementar la transición metodológica.

La metaevaluación de los procesos del personal directivo, administrativo y académico no docente estará en función de su maduración, básicamente el esquema de metaevaluación es el mismo.

III: SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE TRAYECTORIAS ESCOLARES Y LABORALES (SPITEL)

Dra. Patricia Bezies Cruz

Mtro. José Antonio Pérez Enzastiga

LCE María de los Ángeles López Cruz

LCE Adriana Anabel Ordaz Monroy

III.1. Presentación

La UAEH como institución comprometida con la calidad, establece en su modelo educativo una visión constructivista y centrada en el estudiante con un corte eminentemente humanista e integral, donde se lucha por alcanzar patrones de excelencia en sus procesos académicos y administrativos reconocidos a nivel nacional e internacional. En este contexto, al ser el estudiante el actor crucial en la vida institucional, conlleva a conocerlos para el reconocimiento de sus fortalezas y dificultades, por lo que es necesario realizar estudios evaluativos profundos que permitan comprender la heterogeneidad de los estudiantes que llegan y transitan por la universidad.

En este sentido, la DGE como instancia encargada de coordinar los procesos de evaluación institucional para el aseguramiento de la calidad de las funciones universitarias, plantea en su programa rector el desarrollo del Subprograma Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales (SPITEL), estrategia de acompañamiento a estudiantes y egresados, orientada al análisis de los elementos que participan desde el ingreso, permanencia y egreso, para la interpretación de los tránsitos escolares y el desempeño en el campo laboral, es decir, es una herramienta inaplazable, dinámica e innovadora mediante la cual se apoyará a autoridades institucionales, dependencias generales, áreas académicas y programas educativos, al aportar información confiable de carácter integral para la formación de juicios de valor que conducirán a resultados que impacten en el entorno y el contexto escolar.

En primera instancia, el SPITEL permite explicar el desempeño estudiantil al brindar seguimiento a cada uno de los estudiantes atendidos en todos los PPEE de la universidad, permitiendo conocer cómo llegan nuestros estudiantes, cuáles son las dificultades a las que se enfrentan y demás elementos que son de suma importancia para la comprensión no sólo de los resultados escolares, sino también de los procesos, lo que permite ofrecer bases informativas para la identificación de variables predictoras de riesgo y éxito escolar; a fin de fundamentar la toma de decisiones en beneficio del estudiantado.

Asimismo, el subprograma aporta información respecto a los egresados; ya que en la actualidad el estudiarlos constituye una directriz que incidirá en el mejoramiento de los planes y programas de estudio, así como en las funciones universitarias, al proporcionar elementos que permiten valorar el impacto de la formación académica en la práctica profesional, a fin de contribuir a la revisión y mejora curricular.

Por lo anterior, conectar los estudios de trayectorias escolares con la evaluación de los egresados, a través de un Examen General para el Egreso de Licenciatura (EGEL), para conocer el grado de conocimientos, habilidades y competencias que el estudiante adquirió durante su formación académica en contraste con estándares establecidos a nivel nacional; y por los estudios de seguimiento de egresados y empleadores, permite ofrecer información completa que fortalecerá el quehacer

institucional, contribuyendo a la mejora del desempeño estudiantil y a la aceptación social de los egresados, garantizando así la calidad y excelencia académica con vías a la internacionalización.

III.2. Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017

En el marco del PDI 2011-2017, la UAEH asume el compromiso para que sus procesos se realicen de tal forma que quien realiza las acciones y quien las recibe encuentre una satisfacción apropiada a sus necesidades o expectativas. Por ello, dentro de los compromisos en materia de evaluación, es la Dirección General de Evaluación, la instancia encargada de implementar el Sistema Institucional de Evaluación con las características de ser permanente y participativo, a fin de que permita la toma de decisiones fundamentada; además de establecer las estrategias necesarias para que el trabajo de todos los integrantes de la comunidad universitaria se sustente en resultados, haciendo de la evaluación, una cultura.

De esta forma, el SPITEL está alineado con el PDI al ser una estrategia evaluativa de los estudiantes y egresados que aporta elementos relevantes a los programas educativos para la mejora de sus acciones, además de que permite verificar indicadores de efectividad institucional y contribuir al cumplimiento de la misión y visión de la universidad.

A continuación se muestran los proyectos indicativos, así como el objetivo estratégico y compromiso a los cuales responde:

Compromiso estratégico	Objetivo estratégico	Proyectos indicativos
Excelencia en la docencia, con base en garantía de la calidad del programa educativo, garantías en la calidad del titulado y/o graduado, indicadores del desempeño y evaluación del alumnado, el profesorado y los servicios	Coadyuvar a la excelencia de la docencia a través de los estudios de seguimiento de alumnos, egresados y de EGEL en todos los PPEE de la UAEH	-Realización del EGEL. -Realización de Trayectorias escolares de todos los PPEE de la UAEH -Realización del estudio de seguimiento de egresados y empleadores

Tabla 42. Alineación del SPITEL con el Programa Rector de Evaluación 2011-2017

III.3. Alineación con los Programas de Desarrollo de las DES y DEMS

A partir de la revisión de los programas de desarrollo planteados por las áreas académicas para el periodo 2011-2017, se identificó la planeación de las Escuelas e Institutos respecto a los estudios de trayectorias escolares, aplicación del EGEL y seguimiento de egresados y empleadores, encontrando lo siguiente:

La realización de los estudios de trayectorias escolares no fue contemplada en ninguno de los programas educativos, situación que refleja la falta de alineación de los planes de desarrollo planteados por las DES y DEMS con el Programa Rector de Evaluación; por lo que es necesario considerar la importancia de

realizar dichos estudios mediante la propuesta que se plantea, al ser una herramienta indispensable para la mejora de los programas educativos.

En cuanto a la realización del EGEL, los PPEE que cuentan con egresados y aplican esta prueba son 57, de los cuales 4 son ofertados por el CENEVAL y 17 se han diseñado al interior de las áreas académicas.

Además el CENEVAL oferta el ACREL-EIN que es un examen de competencias para la Licenciatura en Lengua Inglesa del ICSHU y el EGEPT-Enfermería que aplican los egresados del Profesional Asociado en Enfermería de la ES de Tlahuelilpan.

Con base a la planeación realizada por cada una de las DES en sus Programas de Desarrollo (PRODES), en la siguiente tabla se observan los 57 PPEE que prevén la aplicación del EGEL como parte de su quehacer académico.

	PPEE que aplican EGEL-CENEVAL	PPEE que aplican EGEL-Institucional
ICSHU	1. Derecho 2. Ciencias de la Educación 3. Ciencias de la Comunicación 4. Trabajo Social	1. Ciencias Políticas y Administración Pública 2. Historia de México 3. Sociología
ICBI	5. Sistemas Computacionales 6. Ingeniería en Electrónica y Telecomunicaciones 7. Ingeniería Civil 8. Ingeniería Industrial 9. Química en Alimentos 10. Química 11. Biología	4. Arquitectura 5. Minero metalúrgica 6. Física y Tecnología Avanzada 7. Geología Ambiental 8. Ingeniería en Ciencia de los Materiales 9. Matemáticas Aplicadas
ICEA	12. Administración 13. Contaduría 14. Comercio Exterior 15. Economía 16. Turismo 17. Mercadotecnia	10. Gastronomía
ICSA	18. Médico Cirujano 19. Cirujano Dentista 20. Psicología 21. Nutrición 22. Enfermería	11. Farmacia
ICAP	23. Medicina Veterinaria y Zootecnia 24. Ing. Agroindustrial 25. Ingeniería en Alimentos	12. Ing. en Manejo de Recursos Forestales
IA		13. Música 14. Artes Visuales 15. Danza 16. Arte Dramático
Actopan	26. Derecho 27. Psicología	17. Diseño Gráfico
Huejutla	28. Sistemas Computacionales 29. Administración 30. Derecho	

	PPEE que aplican EGEL-CENEVAL	PPEE que aplican EGEL-Institucional
Tlahuelilpan	31. Administración 32. Sistemas Computacionales	
Cd. Sahagún	33. Contaduría 34. Ing. Industrial	
Tizayuca	35. Electrónica y Telecomunicaciones 36. Turismo	
Tepeji	37. Ing. Industrial 38. Administración	
Zimapan	39. Contaduría 40. Derecho	

Tabla 43. PPEE que planearon la aplicación del EGEL en su Programa de Desarrollo

Los PPEE que en un futuro contarán con su primera cohorte de egresados, contemplan aplicar el EGEL, sin embargo, a excepción de la Ingeniería en Computación e Ingeniería Mecánica el resto de las licenciaturas deben considerar la inexistencia de este examen por parte de un organismo externo, por lo que su trabajo debe estar dirigido al diseño de estas pruebas pero también en un trabajo colaborativo con la DGE para que el CENEVAL los oferte y con ello puedan cumplir con lo estipulado en su planeación.

DES	PPEE	Año EGEL
ICSHu	Antropología Social	2014
ICSa	Gerontología	2013
ICAp	Ing. en Agronomía para la producción sustentable	2014
	Ing. en Agronegocios	2013
Atotonilco de Tula	Inteligencia de Mercados	2013
Tizayuca	Gestión Tecnológica	2013
	Tecnologías de Automatización	2015
	Ingeniería en Computación	2015
Cd. Sahagún	Ing. Mecánica	2015

Tabla 44. PPEE que planearon aplicar el EGEL pero no cuentan con un EGEL ofertado por el CENEVAL

De igual forma, las DES que establecen la creación de nuevas licenciaturas sí consideran aplicar el EGEL tras su primer cohorte de egreso pero deben planear el diseño del examen, ya que en su mayoría hasta este momento no se ofertan por parte de un organismo externo. Es importante hacer mención que si la duración con la que cuenta cada una de las licenciaturas es de 9 semestres y su apertura se da conforme a lo planeado, sí corresponderá la fecha en la que programaron la aplicación de este instrumento de evaluación, de no ser así deberán realizar el ajuste correspondiente.

DES	PPEE	Año de creación	Año 1º egreso	Año EGEL
ICBI	Ing. de Materiales	2012	2016	2016
	Ciencias Computacionales		2017	2017
	Ing. en Electrónica		2017	2017
	Ing. en Telecomunicaciones		2017	2017
ICSHu	Planeación y Desarrollo Regional	2012	2016	2016
ICEA	Finanzas	2012	2016	2016
	Ciencias del trabajo			

DES	PPEE	Año de creación	Año 1º egreso	Año EGEL
Atotonilco de Tula	Derecho Psicología	2012	2017 2016	2017 2016
Actopan	Creación y Desarrollo de Empresas	2012	2016	2016
Huejutla	Desarrollo Social	2013	2017	2017
Tlahuelilpan	Ingeniería Ambiental Ingeniería en Software	2012	2016	2016
Cd. Sahagún	Psicología Sistemas Computacionales	2012	2016	2016
Tepeji	Arquitectura Urbana Ingeniería Hidráulica	2013	2017	2017

Tabla 45. PPEE de nueva creación que planearon aplicar el EGEL y deben considerar el diseño del examen

Los PPEE de Derecho, Psicología, Sistemas Computacionales e Ingeniería en Software, son quienes ya tienen un examen, en el caso de Electrónica e Ing. en Telecomunicaciones existe una prueba que considera estas dos áreas, sin embargo, los responsables de los programas deben analizar si emplean éste o diseñan uno específico al área disciplinar.

Respecto a los estudios de seguimiento de egresados y empleadores, en la tabla 46 se observan las DES que sí contemplaron su realización.

DES	Estudio de egresados	Estudio de empleadores
ICBI	Si	Si
ICSA	Si	Si
ICEA	Si	Si
ICSHU	Si	Si
ICAP	Si	Si
Actopan	Si	Si
Huejutla	Si	Si
Tepeji del Río	Si	Si
Zimapan	Si	Si

Tabla 46. DES que realizan estudios de seguimiento de egresados y empleadores

Enseguida se muestran las Dependencias que no programaron la realización de estos estudios de evaluación en todos o en algunos de sus programas, así como, quién necesita ajustar su planeación para poder llevarlos a cabo.

DES	Observaciones
IA	No consideraron estudios para todos los PPEE que se ofertan
Ciudad Sahagún	No consideró estudio para el PE de Ingeniería Mecánica
Tizayuca	No consideró estudio para el PE de Turismo
Tlahuelilpan	No consideraron para el PE de Sistemas Computacionales
Atotonilco de Tula	Necesita adecuar su planeación

Tabla 47. DES que no planearon estudios de seguimiento de egresados y empleadores

III.4. Contexto

Actualmente la UAEH, lleva a cabo diversas acciones que dan muestra del arduo trabajo que se realiza en las dependencias que la componen, lo que ha permitido el alcance de logros importantes en los últimos años, sin embargo se detecta que respecto a los estudios de trayectorias escolares y laborales existen trabajos aislados que en su mayoría se reducen al análisis cuantitativo de los indicadores de rendimiento escolar, soslayando la importancia de realizar estudios integrales sobre los estudiantes y egresados, al ser los sujetos sobre los cuales giran las actividades universitarias y a quienes se encuentran dirigidos nuestros propósitos, de manera que esto permita contar con información detallada y sistematizada a nivel institucional para su aprovechamiento por la comunidad universitaria.

En relación a dichos estudios, anteriormente era la Dirección General de Planeación el área encargada de llevar a cabo el seguimiento de estudiantes y egresados, en 2003 publica la guía de trayectorias escolares, cuyo propósito está orientado a proponer y fundamentar un método para realizar seguimiento de los indicadores de rendimiento escolar. En 2004 se incorpora el proyecto “Estudiar a los Estudiantes” con la finalidad de contar con información económica, social y académica de los estudiantes de licenciatura, y a partir de ello saber de sus necesidades y apoyarlos durante sus estudios. Posteriormente, dicha actividad es delegada a la División de Docencia.

Con respecto al seguimiento de egresados, el Programa de Fortalecimiento Institucional (PIFI) en su versión 2.0 establece los mecanismos para estructurar un sistema operativo, capaz de concentrar la información necesaria para que los cuerpos académicos dispongan de instrumentos de planeación y consulta, con la finalidad de realimentar y adecuar los proyectos académicos a los requerimientos del mercado laboral.

Se inició con la elaboración de los estudios en el año 2003; al 2012 se tienen 41 estudios de nivel Licenciatura en los que se da cuenta de los siguientes indicadores institucionales: género, total de los egresados encuestados que obtuvieron el título, tiempo que les llevó obtener su primer empleo después de egresar, coincidencia de su actividad laboral con respecto a la licenciatura que estudiaron, si trabaja actualmente, referente a la satisfacción con la institución y con la licenciatura en la UAEH. En el año 2005 y 2006 se realizan los primeros estudios en los PPEE de Maestría y Doctorado en Química, en el año 2008 se elabora un compendio con los resultados de los estudios realizados de licenciatura y en 2009 se elabora el estudio de bachillerato.

En cada programa educativo de licenciatura se presenta un marco referencial del comportamiento y la trayectoria profesional de sus egresados; la interpretación de los resultados de los estudios sirven para aportar experiencias que permitan renovar el modelo educativo de la universidad y así contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Por su parte, se registran dos estudios de empleadores realizados en la DGP durante 2004 y 2008.

Estudios	Población	Encuestados
41	8,983	2,843

Tabla 48. Estudios realizados de licenciatura

De un total de 8,983 egresados que se registran desde 2003 hasta el año actual, han participado 2,843, lo que representa a una muestra del 31.64%. De esta forma y como se presenta en la siguiente tabla, actualmente se cuenta con 41 estudios en los diferentes PPEE ofertados por la UAEH.

Año	Licenciatura
2003	Química
2004	Ingeniería Minero Metalúrgica
	Ingeniería Industrial
	Farmacia
	Cirujano Dentista
	Enseñanza de la Lengua Inglesa
2005	Ingeniería en Ciencia de los Materiales
	Sistemas Computacionales
	Administración
	Contaduría
2006	Medicina
	Biología
2007	Administración Pública
	Trabajo Social
	Derecho
	Ingeniería Agroindustrial
	Enfermería
	Electrónica y telecomunicaciones
	Contaduría (Sahagún)
	P.A. en Trabajo Social (Sahagún)
2008	Administración (Tlahuelilpan)
	Sistemas Computacionales (Tlahuelilpan)
	Psicología (Actopan)
	Derecho (Actopan)
	Turismo (Tizayuca)
	Ingeniería Industrial (Sahagún)
	Danza
2009	Ingeniería Industrial
2010	Historia de México
	Trabajo Social
	Ciencias de la Educación
	Enseñanza de la Lengua Inglesa
	Ciencias de la Comunicación
	Administración
	Ciencias Políticas y Administración Pública
	Médico Cirujano
	Psicología (Actopan)
2011	Artes Visuales
	Ingeniería Civil
2012	Diseño Gráfico (Actopan)
	Enfermería

Tabla 49. Distribución de licenciaturas con estudios de seguimiento de egresados por año

Asimismo, y como parte de los estudios de seguimiento de estudiantes y egresados se considera al Examen General para el Egreso de la Licenciatura (EGEL) como el principal instrumento para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridas por el estudiante a lo largo de su formación académica. El interés institucional de evaluar a los egresados por parte de un organismo externo, que garantice transparencia, se ve reflejado por la participación desde 2005 en los primeros exámenes de egreso ofertados por el Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior CENEVAL, A.C. La dependencia encargada de coordinar este proceso fue la Dirección de Relaciones Interinstitucionales; posteriormente en octubre de 2008 la Dirección General de Evaluación asume esta responsabilidad manteniendo hasta este momento ser sede nacional de registro y aplicación del EGEL, así como ser de las pocas universidades beneficiadas con la otorgación del 50% de descuento del precio del examen a sus egresados.

La DGE coordina y establece las actividades de trabajo a desarrollar en este proceso en conjunto con los responsables operativos de los Institutos y Escuelas Superiores, quienes conforman el Comité Institucional del EGEL. Anualmente se participa en las cuatro aplicaciones nacionales establecidas por el CENEVAL y en las aplicaciones piloto que se efectúan debido a la creación de nuevos exámenes o rediseños de las pruebas, tal fue el caso de los EGEL en Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social, Educación, Biología, Derecho, Medicina y Estadística. Asimismo, el involucramiento de la institución con este examen se ve reflejado con colaboración de 19 académicos en los Consejos Técnicos de los EGEL, organismos encargados del diseño, elaboración y validación de reactivos. Enseguida se presenta la distribución de los profesores participantes por DES.

DES	Nombre del Académico	Consejo técnico del EGEL
ICSHU	Mtro. Raúl García García	Trabajo Social
	Mtro. José Luis Horacio Andrade Lara	Pedagogía/Ciencias de la Educación
	Dra. Rosa María González Victoria	Ciencias de la Comunicación
	Dra. Graciela Amira Medecigo Shej	Derecho
	Mtra. Bertha Paredes Zepeda	Acreditación de la Enseñanza del Inglés
ICBI	M.C. Iraís Sánchez Ortega	Química
	Dr. Luis Enrique Ramos Velazco	Ing. en Electrónica
	Lic. Luis Islas Hernández	Ing. en Software
	Dr. Juan Carlos Gaytán Oyarzún	Biología
ICEA	Mtra. Patricia Elena Hernández Valdés	Comercio/Negocios Internacionales
	M. en F. J. Antonio Hernández González	Contaduría
	M.E. Diana Xóchitl González Gómez	Economía
	M. en C. Jaime López Verde	Ing. Industrial
	Mtra. Consuelo Goytortua Coyoli	Mercadotecnia
	Mtra. Angélica Ruth Terrazas Juárez	Turismo
	Mtra. Alejandra Corichi García	Administración
ICSA	Mtra. en NH Zuli Calderón Ramos	Nutrición
	Mtro. Horacio Islas Granillo	Odontología
	Carlos Cervantes Ortiz	Psicología

Tabla 50. Académicos que forman parte de los Consejos Técnicos del EGEL

El trabajo que se realiza en el proceso del EGEL se da en colaboración con el Comité de forma permanente y a través de reuniones que se efectúan después de cada aplicación con el objeto de

presentar los resultados alcanzados por los egresados de sus institutos o escuelas, se establecen los lineamientos para las aplicaciones y se llegan a los acuerdos con base en los requerimientos de la institución y de los PPEE.



Imagen 20. Reunión con el Comité institucional del EGEL

Anteriormente este examen se aplicaba en papel, en las aulas y auditorios del ICEA, ICBI, ICSHu, ICSa y en la Escuela Superior de Huejutla. A partir de diciembre del 2011 se realiza en línea siendo esta fecha el parte aguas del inicio de una nueva modalidad, donde la UAEH se refleja como una institución socialmente responsable y preocupada por el medio ambiente, aprovechando sus recursos humanos y tecnológicos, de tal forma que se posiciona como una de las 10 Instituciones de Educación Superior a nivel nacional inscritas en esta iniciativa.

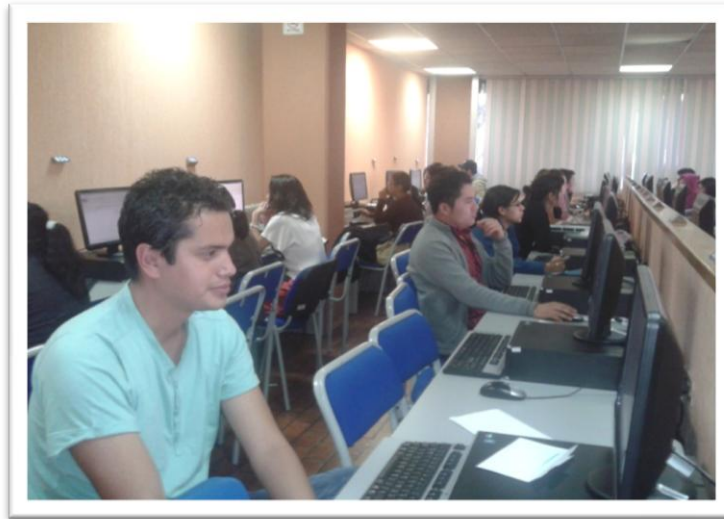


Imagen 21. Aplicación del EGEL en línea en el Centro de Cómputo Académico

El involucramiento que tienen los PPEE con el EGEL-CENEVAL se observa con la participación de 41 PPEE de licenciatura y 1 profesional asociado. Las aplicaciones en las que se ha participado desde que la DGE coordina este proceso son 15 nacionales y 7 aplicaciones piloto, en las cuales se ha tenido una participación de 13,576 egresados de los diferentes programas participantes. Los resultados alcanzados se muestran en el siguiente gráfico.

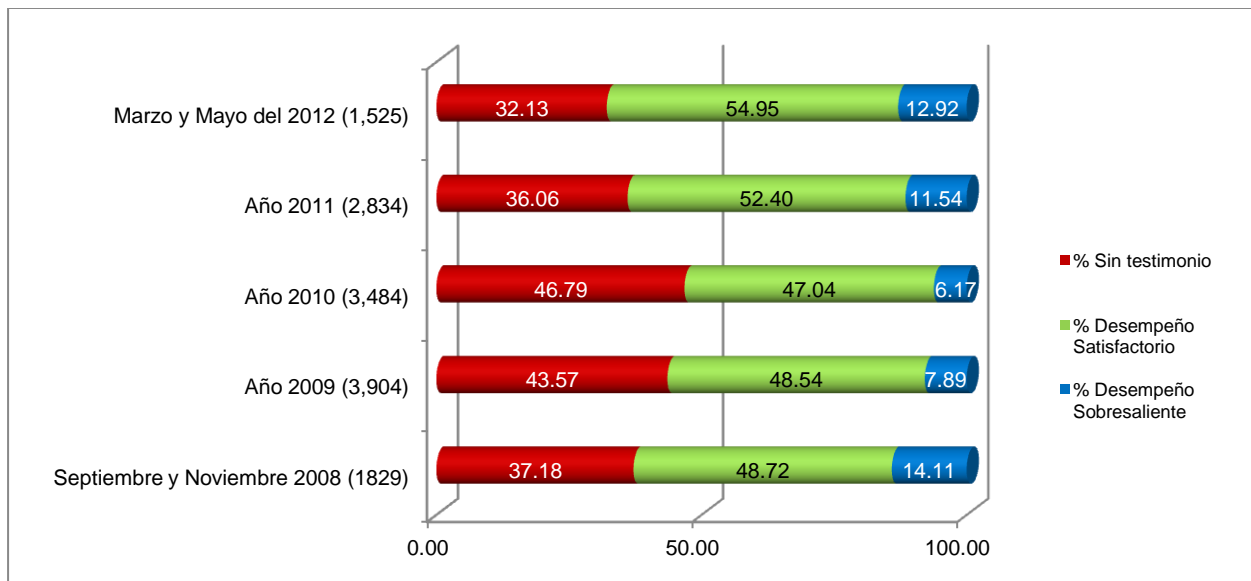


Gráfico 5. Distribución porcentual de Testimonios de Desempeño alcanzados en el EGEL desde el año 2008 hasta mayo 2012

Como se puede observar en la gráfica, los resultados de desempeño sobresaliente no rebasan el 14.11% (258 egresados) obtenidos en el año 2008, seguido del 11.54% (327 egresados) obtenidos en todo el año 2011, quienes presentaron la menor proporción son el año 2009 y 2010 con un porcentaje del 7.89% (308 egresados) y del 6.17% (215 egresados).

En cuanto a la obtención de desempeños satisfactorios se muestra que el año 2011 con 52.40% (1,485) presentó la mayor obtención, en el caso del periodo 2008-2010 no se rebasó el 48.72% de éstos testimonios. Si bien las aplicaciones que se llevan del presente año tiene una mayor proporción con un 54.95% (838 egresados) de estos resultados, el comportamiento que se tenga a lo largo del 2012, permitirá contrastarlo con el resto de años.

El 2010, representa el año en el que se obtuvo el mayor número de egresados sin la obtención de un testimonio con el 46.79% (1,630 egresados), es decir, poco menos de la mitad no demostró un dominio disciplinar, la razón principal es que en este año el EGEL se convierte en un requisito de titulación sin que aparentemente se considere el resultado alcanzado por el egresado. Detrás de éste se encontró el año 2009 con 43.57% (1,701 egresados), seguido del 2008 con 37.18% (680 egresados) y 2011 con el 36.06% (1,022 egresados).

Con base en lo anterior, se puede decir que el comportamiento del EGEL ha mostrado grandes cambios, inició con una reprobación de 37.18% y presentó 14.11% de obtención de desempeños sobresalientes, para 2009 se incrementó su reprobación con 6.39 puntos porcentuales (43.57%) y disminuyó notablemente la obtención de desempeños sobresalientes con el 7.89%; situación que empeoró en 2010 al alcanzar un 46.79% de reprobación y los testimonios sobresalientes (6.17%) se redujeron poco menos de la mitad con la que se arrancó en 2008; ya para el 2011 se lograron combatir estos índices y se presentó un incremento en desempeños satisfactorios con el 52.40% y el 11.54% de sobresalientes, reduciendo así el foco rojo de reprobación posicionándose en un 63.94% de resultados favorables, cabe hacer mención que los resultados alcanzados en 2011 se deben a las estrategias desarrolladas por el Comité y la DGE para combatir la reprobación. Por el momento la situación que experimenta el año 2012 con dos aplicaciones, muestra un mayor incremento de resultados favorables, al presentar un 67.87% de testimonios satisfactorios y sobresalientes y tan sólo un 32.13% de reprobación, sin embargo, se debe esperar a las dos aplicaciones nacionales restantes para poder ver si este año es quien presenta mejores resultados de desempeño académico.

Ahora bien, es importante señalar que a partir de la aplicación de diciembre 2011, los resultados alcanzados por los egresados impactan en dos iniciativas creadas por la Secretaría de Educación Pública y el CENEVAL; la primera corresponde al Indicador de Desempeño Académico que es el referente para poder ingresar al Padrón de Programas de Licenciatura de alto Rendimiento Académico EGEL, cuyo impacto trasciende en que se reconozcan las buenas prácticas institucionales y se establezcan acciones para mejorar los resultados del EGEL y con ello incidir en la calidad de los PPEE, además, se utiliza para acceder a proyectos de financiamiento, como lo es el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) quien a partir de este año lo considera como un indicador para su formulación. Cabe hacer mención que en diciembre del 2011 la Licenciatura en Contaduría del ICEA se incluyó como parte de este padrón dentro del Estándar de Rendimiento Académico 2, siendo el primer PE en ingresar. La segunda iniciativa es la puesta en marcha del Premio CENEVAL al Desempeño de Excelencia, donde esta casa de estudios en la primera entrega de los reconocimientos celebrada en marzo del 2012 se posicionó en el cuarto lugar a nivel nacional entre las IES públicas y del CUMEX en alcanzar estos reconocimientos con 13 egresados galardonados; para la segunda entrega fueron 10 egresados quienes representaron a nuestra institución.



Imagen 22. Egresadas y egresados galardonados con el Premio al Desempeño de Excelencia EGEL-CENEVAL y autoridades

En cuanto a los programas de licenciatura que cuentan con un EGEL-institucional, en febrero de 2012 la DGE junto con la Dirección General de Planeación, Contraloría General, División de Docencia a través de la Dirección de Educación Superior y, Administración Escolar, realizaron un análisis a 15 de los 17 PPEE en esta situación, los resultados muestran que ninguno cuenta con una metodología apropiada, instrumentos válidos y confiables, el tipo de testimonios que se emiten carecen de un análisis estadístico sobre su grado de dificultad. Ante esta problemática a lo largo de este documento se presenta una propuesta para que la DGE coordine dicho proceso en lo operativo y las Academias y la DiES en lo disciplinar, así los resultados de desempeño académico de los egresados serán regulados por una instancia; además en estas reuniones se elaboró una estrategia para definir el establecimiento de la obligatoriedad de aprobar los exámenes de egreso de licenciatura en los términos siguientes, “Al concluir los créditos establecidos por el Programa Educativo, el estudiante debe presentar y aprobar en un lapso no mayor a un año, el Examen General para el Egreso de Licenciatura (EGEL) del Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL) donde demuestre una sólida formación teórica en la solución de los problemas vinculados a la profesión y obtengan un dictamen Satisfactorio o Sobresaliente, con lo cual garantice su inserción eficaz en el ejercicio profesional. En caso de no existir este tipo de examen dentro del CENEVAL, aplicable a determinada licenciatura, el egresado deberá presentar y aprobar el Examen General para el Egreso de Licenciatura diseñado por los cuerpos colegiados del Programa Educativo, con un resultado de Desempeño Satisfactorio o de Desempeño Sobresaliente, bajo los mismos parámetros de medición que utiliza el CENEVAL”.

A partir de 2010, la DGE a través de su programa rector, asume la responsabilidad de llevar a cabo la realización de los estudios de seguimiento de alumnos y egresados en todos los PPEE de la UAEH, proponiendo así un estudio evaluativo de carácter integral que busca servir como estrategia de acompañamiento al *continuum* de los estudiantes por la universidad así como su desempeño en el sector laboral. Para ello, durante el 2011 se llevaron a cabo reuniones con la Contraloría General, la Dirección General de Planeación, personal responsable de las direcciones generales y direcciones de área involucradas alrededor de los estudiantes, con quienes se trabajó en el planteamiento y retroalimentación del SPITEL: Dirección de Educación Superior, Dirección de Educación Media Superior y Terminal, Dirección de Servicios Estudiantiles, Dirección de Tutorías, Dirección de Atención

Psicopedagógica, Dirección de Becas y Apoyo Académico, Dirección de Servicio Médico Universitario, Dirección de Educación Continua, Dirección de Intercambio Académico, Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales, Dirección de Vinculación con el Sector Social y Productivo, Dirección de Educación y Promoción Deportiva, Dirección de Promoción Cultural, Dirección de Servicios Académicos y la Dpto. Modernización y Sistemas.



Imagen 23. Reunión del Comité Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales

Respecto a los estudios de trayectorias escolares, en 2011 se contactó a directores de escuelas e institutos, enviando oficios para hacer un diagnóstico sobre la existencia de este tipo de estudios en los PPEE, encontrando que únicamente el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades manifestó contar con ellos; posteriormente con el apoyo de las Dependencias que fueron convocadas en las reuniones mencionadas, se realizó un análisis de los elementos que explican los recorridos escolares por la universidad y que a su vez impactan en los indicadores de desempeño estudiantil, esto con la finalidad de establecer la información a considerar en el estudio que se plantea. Cabe hacer mención, que hasta el momento, el proyecto ha sido presentado en algunas DES para su fortalecimiento.

En mayo de 2012, la DGE diseñó el cuestionario “EsEstySa” (Estudiar a los estudiantes y Satisfacción en la trayectoria escolar) el cual retoma el proyecto “Estudiar a los estudiantes” incorporado en 2004 y mediante el cual será posible contar con elementos confiables para la interpretación de los factores que inciden en las trayectorias escolares. Con la finalidad de garantizar la validez de dicho instrumento, se llevó a cabo el pilotaje del 6 al 22 de Junio de 2012 considerando a una muestra representativa de todos los PPEE en las diferentes DES y DEMS.



Imagen 24. Pilotaje del instrumento EsEsTySa

En lo referente al Seguimiento de Egresados y Empleadores, en 2010 la Dirección General de Evaluación lleva a cabo una revisión al instrumento basado en la estructura de la ANUIES, con el propósito de identificar aquellas preguntas que respondieran a los indicadores institucionales. Para el 2011, esta dependencia convoca a los responsables de los estudios de egresados de los Institutos y Escuelas Superiores así como a los coordinadores de PPEE con el propósito de dar a conocer la metodología y el instrumento que actualmente se utiliza. A fin de comparar estos resultados con los estudios de empleadores se trabajará sobre la revisión y reestructuración de la metodología al inicio del 2013.

III.5. Fortalezas y áreas de oportunidad

Al ser el SPITEL¹ un estudio integral, cuyos resultados tendrán un gran impacto en la retroalimentación de cada uno de los procesos que llevan a cabo las diversas áreas universitarias, se realizó un radiografía con el objeto de identificar y analizar sus fortalezas y áreas de oportunidad, y así poder establecer líneas de acción que permitan su consolidación y cumplimiento.

¹ Dado que este es un Programa Rector que debe dirigir la acciones institucionales en materia de evaluación, cuando aquí se hace referencia al SPITEL, se habla en presente, sin embargo, este subprograma esta en construcción actualmente y será hasta 2013 que se concluya el proceso de creación e implementación.



Figura 13. Fortalezas del SPITEL



Figura 14. Áreas de oportunidad del SPITEL

III.6. Objetivos

Objetivo General

Atender oportunamente a todos los alumnos de la UAEH y brindar seguimiento a sus egresados, a partir de estudios de trayectorias escolares, resultados de exámenes generales de egreso y estudios de egresados y empleadores, orientados a obtener elementos válidos y confiables para la identificación y análisis de los factores que explican los tránsitos educativos y el ejercicio profesional, con la finalidad de fundamentar la toma de decisiones para la mejora de los indicadores de desempeño estudiantil en los programas educativos.

Objetivos particulares

- Diseñar e implantar un sistema informático donde se deposite la información respecto al ingreso, permanencia, egreso y ejercicio profesional de los estudiantes y egresados de la UAEH, con la integración de los módulos: Acompañamiento de Estudiantes, Resultados de Desempeño Académico EGEL y Seguimiento de Egresados y Empleadores, para su uso por la comunidad universitaria.
- Vincular los resultados de los estudios de acompañamiento de estudiantes, resultados de desempeño académico EGEL y seguimiento de egresados y empleadores, para emprender acciones de mejora.
- Realizar seguimiento de cada estudiante, para detectar oportunamente a aquellos en riesgo de baja, a fin de tomar medidas preventivas y correctivas en futuros casos.
- Identificar los factores que inciden en las trayectorias escolares y laborales para fundamentar los rediseños curriculares y políticas de retención con vías a la internacionalización.
- Proporcionar los resultados a las dependencias involucradas, con la finalidad de fundamentar el quehacer universitario y promover la generación de estrategias para la mejora de los servicios y programas educativos.
- Contribuir al mejoramiento de los indicadores de desempeño académico, eficiencia, retención y titulación.

III.7. Políticas

El PDI 2011-2017 establece las políticas como pautas y orientaciones generales para los proyectos indicativos de cada uno de los programas rectores, en este sentido el SPITEL responde a las siguientes:

No.	Políticas de evaluación
133	Desarrollar e implementar el Sistema Institucional de Evaluación con las características de ser permanente y participativo a fin de que permita la toma de decisiones fundamentadas
135	Implementar a través de la Dirección General de Evaluación, las estrategias necesarias para que el trabajo de todos los integrantes de la comunidad universitaria se sustente en resultados de evaluación, haciendo de ésta una cultura
145	Valorar y atender con base en el valor de los indicadores al interior de la institución, las áreas de oportunidad resultado de las evaluaciones internas y externas

Tabla 51. Políticas del PDI 2011-2017 en las que el SPITEL tiene impacto

III.8. Indicadores

Con el fin de dar seguimiento al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en el PDI 2011-2017, cada una de las funciones universitarias cuenta con indicadores que integran el Sistema Institucional de Evaluación. Particularmente el Programa Rector de Evaluación responde a 30 indicadores que permiten verificar el cumplimiento de los objetivos perseguidos. Por su parte, los proyectos indicativos de seguimiento de alumnos, egresados y de EGEL que forman parte del SPITEL, impactan en los siguientes indicadores:

CLAVE	Nombre	Descripción
IGA148	Egresados por PE que presentan el EGEL	Distribución porcentual de egresados por PE que presentan el EGEL
IGA149	Egresados por PE que presentan el EGEL y obtienen testimonio de desempeño sobresaliente	Distribución porcentual de egresados por PE que presentan el EGEL y obtienen testimonio de desempeño sobresaliente
IGA150	PE que cuentan con estudios de trayectorias escolares completos	Porcentaje de PE que cuentan con estudios de trayectorias escolares completos
IGA151	PE que realizan el estudio de seguimiento de egresados y empleadores	Porcentaje de PE que realizan el estudio de seguimiento de egresados y empleadores
IGA190	PE en que se aplica en EsEstySa	Número de PE en que se aplica en EsEstySa

Tabla 52. Indicadores del Programa Rector de Evaluación 2011-2017 que responden al SPITEL

Asimismo, el SPITEL impacta en los siguientes indicadores de la función docencia:

CLAVE	Nombre	Descripción
D31	PE de licenciatura que se actualizaron incorporando estudios de seguimiento de egresados	Número de PE de licenciatura que se actualizaron incorporando estudios de seguimiento de egresados
D32	PE que se actualizaron incorporando estudios de empleadores	Número de PE que se actualizaron incorporando estudios de empleadores
D65	PE que aplican el EGEL a sus egresados	Número de PE que aplican el EGEL a sus egresados
D66	Estudiantes que aplicaron al EGEL por PE	Porcentaje de estudiantes que aplicaron al EGEL por PE
D67	Estudiantes que aprobaron el EGEL	Porcentaje de estudiantes que aprobaron el EGEL
D68	Estudiantes que aprobaron y que obtuvieron un resultado satisfactorio en el EGEL	Porcentaje de estudiantes que aprobaron y que obtuvieron un resultado satisfactorio en el EGEL.
D69	Estudiantes que aprobaron y que obtuvieron un resultado sobresaliente en el EGEL	Porcentaje de estudiantes que aprobaron y que obtuvieron un resultado sobresaliente en el EGEL
D70	PE que aplican el Examen General de Egreso de Técnico Superior Universitario (EGETSU) a sus egresados	Número de PE que aplican el Examen General de Egreso de Técnico Superior Universitario (EGETSU) a sus egresados
D71	Estudiantes que aplicaron el EGETSU	Porcentaje de estudiantes que aplicaron el EGETSU
D72	Estudiantes que aprobaron el EGETSU	Porcentaje de estudiantes que aprobaron el EGETSU

CLAVE	Nombre	Descripción
D73	Estudiantes que aprobaron y que obtuvieron un resultado satisfactorio en el EGETSU	Porcentaje de estudiantes que aprobaron y que obtuvieron un resultado satisfactorio en el EGETSU.
D74	Estudiantes que aprobaron y que obtuvieron un resultado sobresaliente en el EGETSU	Porcentaje de estudiantes que aprobaron y que obtuvieron un resultado sobresaliente en el EGETSU
D81	PPEE en los que el 80% o más de sus egresados consiguieron empleo en menos de seis meses después de egresar	Número de PPEE en los que el 80% o más de sus egresados consiguieron empleo en menos de seis meses después de egresar
D82	Egresados que consiguieron empleo en menos de seis meses después de egresar del PE	Número de egresados que consiguieron empleo en menos de seis meses después de egresar del PE
D85	Egresados satisfechos del PE	Número final de egresados satisfechos del PE
D86	Ciudadanos con opinión favorable de los resultados de la institución	Número de ciudadanos con opinión favorable de los resultados de la institución
D87	Empleadores satisfechos con el desempeño de los egresados	Número final de empleadores satisfechos con el desempeño de los egresados

Tabla 53. Indicadores de docencia en los que el SPITEL tiene impacto

III.9. Metodología

Una vez establecidos los objetivos del SPITEL se plantean las dimensiones de estudio a partir de la recopilación teórica sobre los elementos que inciden en los estudios de trayectorias escolares y laborales, además de contemplar la participación de personal de las dependencias universitarias involucradas, con quienes a través de reuniones periódicas fueron definidos los elementos institucionales que forman parte del recorrido y desempeño de los estudiantes. De esta manera las dimensiones que se describen a continuación se ubican dentro de cuatro momentos: ingreso, permanencia, egreso y ejercicio profesional.

Ingreso:

- **Resultados de exámenes de admisión:** Referida a los resultados obtenidos por los estudiantes en el Examen Nacional de Ingreso a la Educación Media Superior (EXANI-I) y Examen Nacional de Ingreso a la Educación Superior (EXANI-II); del CENEVAL, los cuales son las pruebas de selección aplicadas por la UAEH para diagnosticar los conocimientos y habilidades con los que cuentan los aspirantes. Dicha dimensión permitirá detectar fortalezas y áreas de oportunidad que presentan los estudiantes aceptados en relación a los perfiles de ingreso de los PPEE.
- **Rendimiento académico previo:** Detecta las áreas de fortalezas y dificultad que se pueden presentar en la fase de ingreso, a partir de las calificaciones obtenidas en la escolaridad previa.

Permanencia:

- **Características del estudiante:** Dimensión que representa la información académica, social y económica, misma que permite conocer las características de los estudiantes para la interpretación de las trayectorias escolares.

- **Apoyo estudiantil:** Contempla la información respecto a la participación en los diferentes programas de apoyo institucional; tales como los programas de tutoría, asesorías, atención psicopedagógica, servicio médico universitario, becas, programa de emprendedores e innovación, movilidad estudiantil y participación en actividades culturales y deportivas. Permite identificar los alumnos beneficiados por dichos programas, su contribución en la formación académica, así como la detección de necesidades.
- **Formación continua:** Información respecto a los cursos y servicios ofrecidos a los estudiantes en el programa de educación continua, y que son adicionales a lo que se establece en los programas educativos; entre ellos se encuentra el curso de preparación para el examen de selección, cursos de capacitación en áreas específicas, preparación en lenguas extranjeras, entre otros.
- **Satisfacción del estudiante:** Contempla la satisfacción del estudiante respecto al programa educativo en el cuál se encuentra inscrito, así como en relación al desempeño docente, ambiente escolar, servicios y programas institucionales de apoyo estudiantil.
- **Prácticas Profesionales y Servicio Social Universitario:** Esta dimensión considera el área y tiempo del desempeño del servicio social y prácticas profesionales que deben realizar los alumnos del programa de licenciatura, a fin de lograr en el estudiante el desarrollo de habilidades, capacidades, competencias y valores que coadyuven al desarrollo de su formación integral, en escenarios reales de aprendizaje. Asimismo, toma en cuenta la Evaluación de Servicio social y Prácticas profesionales, cuyos resultados arrojan el impacto de dichos programas en la formación académica.
- **Rendimiento Escolar:** Contempla las calificaciones registradas por asignatura y semestre, además del tipo de curso empleado; calificaciones globales, que servirán para el análisis de los indicadores de desempeño estudiantil: eficiencia terminal, aprobación, retención, aprobación y deserción.

Egreso:

- **Resultados EGEL:** En esta dimensión se contemplan los resultados obtenidos en los EGEL-CENEVAL y EGEL-institucional mediante los cuales es posible medir los conocimientos y habilidades que el alumno adquirió durante su formación académica.

Ejercicio Profesional:

- **Seguimiento de Egresados:** Dimensión que concentra los resultados de los estudios de seguimiento de egresados considerando cada uno de los elementos que se abordan para el análisis del desempeño de los egresados en el mercado laboral.
- **Estudio de empleadores:** Dimensión que permite analizar el mercado ocupacional de los egresados de la UAEH para conocer de manera directa las necesidades que los empleadores demandan en la realización de sus actividades, así como el grado de satisfacción que estos tienen con las capacidades adquiridas durante su formación.

Con el objeto de sistematizar la información correspondiente a cada una de las dimensiones del SPITEL y así poder utilizar los datos que se generen para su análisis, se crea el Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales (SITEL), el cual contempla la integración y participación del Comité Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales, conformado por los responsables de las direcciones

de área y generales involucradas; mismos que participan como proveedores o dueños de información y quienes habrán de proporcionarla de acuerdo a lo establecido. Con el apoyo de dicho comité la DGE coordina y establece las actividades de trabajo a desarrollar para la operación del sistema.

Como se muestra en el siguiente esquema, el SITEL considera la implementación de 3 módulos: Acompañamiento de Estudiantes, Resultados de Desempeño académico EGEL y Seguimiento de Egresados y Empleadores, en ellos se incorpora la información correspondiente a cada dimensión y son ubicados en la página web institucional a fin de promover su consulta por la comunidad universitaria de manera permanente.



Figura 15. Dimensiones del SPITEL

III.9.1. Acompañamiento de estudiantes

III.9.1.1. Sistematización de la información

El módulo de acompañamiento de estudiantes, contempla la información de las dimensiones correspondientes al ingreso y permanencia para dar seguimiento a partir de un estudio longitudinal y exploratorio a cada uno de los estudiantes atendidos en todos los PPEE de bachillerato, licenciatura y posgrado de las modalidades presencial y virtual de la UAEH.

Semestralmente la DGE con el apoyo de los responsables de trayectorias escolares de las AA y PPEE, identifica la información disponible de cada programa educativo y cohorte para solicitar a los Directores de las áreas que participan como proveedores de información autoricen a los responsables asignados la captura de la información en el sistema. Una vez iniciada la alimentación del sistema, la información de los estudiantes debe ser actualizada semestre tras semestre, incorporando los datos que se generen conforme al recorrido escolar de cada estudiante.

III.9.1.2. Aplicación del instrumento EsEstySa

De manera paralela y para generar la información comprendida en las dimensiones Satisfacción del Estudiante y Características, la DGE aplica el instrumento EsEstySa (Estudiar a los estudiantes y Satisfacción en la trayectoria escolar) cuyo diseño toma como base el modelo de “estudiar a los estudiantes” planteado por la ANUIES para el análisis de los tránsitos escolares, contemplando las adecuaciones que responden a la realidad institucional así como la incorporación de otros elementos que según la revisión teórica, inciden en las trayectorias y son de utilidad para complementar la interpretación de las mismas. De esta forma, las dimensiones son: origen, situación social y económica de los estudiantes, condiciones de estudio, orientación profesional, expectativas, valoración familiar, prácticas de estudio, ambiente escolar, impacto del PE y satisfacción.

El instrumento es aplicado anualmente después del primer año de ingreso al programa educativo y se incorpora dentro del proceso de reinscripción coordinado por la Dirección de Administración Escolar para cada periodo escolar. Una vez culminada la aplicación, la DGE procede al análisis estadístico de los resultados y elaboración de los informes correspondientes, los cuales son ingresados al módulo de acompañamiento de estudiantes para su consulta por los directores de dependencias generales, Escuelas, Institutos, jefes de área académica y coordinadores de PPEE.

III.9.1.3. Análisis y entrega de resultados del módulo de acompañamiento de estudiantes

Anualmente la DGP y DGE realizan el análisis estadístico y elaboración de reportes de trayectorias escolares a partir de la triangulación de la información contenida en el SITEL por cohorte y programa educativo, no sólo considerando la que se encuentra en las dimensiones del acompañamiento de estudiantes, pues también se utilizan los resultados de desempeño académico obtenidos una vez que realizan el examen EGEL, así como los resultados del estudio de seguimiento de egresados y empleadores, los cuales nutrirán al sistema a partir de los módulos correspondientes, toda vez que se cuente con ellos; permitiendo conectar los resultados de la trayectoria escolar y laboral.

Cabe mencionar, que a su vez los directores de Escuelas e Institutos, jefes de área académica, coordinadores de PPEE, profesores y tutores tienen la posibilidad de ingresar al sistema para poder monitorear de manera periódica a cada uno de sus estudiantes, con la finalidad de observar su comportamiento y contar con bases informativas para apoyarlos de manera oportuna.

Los informes de resultados realizados por la DGE son presentados ante el Comité Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales, así como son publicados en la página web institucional del módulo de acompañamiento de estudiantes para su uso en la toma de decisiones por la comunidad universitaria, de manera que esto contribuya al cumplimiento de los objetivos planteados en el subprograma.

Finalmente, como un elemento fundamental para el perfeccionamiento del módulo, se metaevalúa anualmente para verificar su funcionamiento e impacto.

III.9.2. Resultados de Desempeño Académico de los egresados: EGEL

El apartado respecto a los resultados de desempeño académico de los egresados, contempla las aplicaciones de los EGEL CENEVAL e Institucional, pruebas que son aplicadas por los PPEE de licenciatura de esta institución. Los resultados obtenidos permiten a las AA y PPEE tener un panorama de la formación recibida de sus egresados durante sus estudios, con la finalidad de contribuir en la calidad educativa que brindan.

Cabe hacer mención que la aplicación de dicho examen se encuentra establecida en el Artículo 85 del Reglamento de Administración Escolar como un requisito de titulación.

III.9.2.1 Proceso de la aplicación del EGEL-CENEVAL

El proceso del EGEL-CENEVAL se realiza bajo las siguientes acciones; antes de concluir el año la DGE solicita por escrito a la Dirección General del Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL) la otorgación del 50% de descuento al precio del EGEL, así como, el calendario de las aplicaciones correspondiente al siguiente año. Cuando la DGE tiene las fechas envía a Rectoría y Secretaria General para que sean consideradas en el calendario escolar, además de informar a la Dirección de Servicios Académicos, Dirección del Centro de Cómputo Académico (CECA) y la Dirección de Tecnologías e Información.

Al inicio del año, el CENEVAL responde a la solicitud del descuento y designa a un ejecutivo institucional quien será el puente de contacto entre la UAEH y el organismo.

A la par de esto, la DGE convoca a una reunión de trabajo al Comité Institucional del EGEL-CENEVAL, en la cual se otorgan los nombramientos correspondientes, se les dan a conocer las fechas de aplicación, además se establecen de manera colegiada los lineamientos y condicionantes para que el egresado pueda aplicar el examen, en función de las necesidades de los PPEE y de las experiencias de aplicaciones anteriores, todo ello en favor de la mejora continua del proceso.

III.9.2.1.1. Solicitud de la aplicación

En cada una de las aplicaciones la DGE envía al ejecutivo institucional del Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL) una solicitud por escrito, considerando su envío 60 días hábiles antes de la fecha de aplicación; dicha solicitud se debe acompañar junto con una serie de formatos establecidos, determinando el número y tipo de exámenes, el lugar donde se desea realizar, los espacios ofrecidos y los días en los que se llevará a cabo, cabe hacer mención que estos comprenden de tres a cuatro días.

Una vez que ya se cuenta con la autorización de la aplicación, se contacta al Área de Operación y Sistemas del CENEVAL para establecer la fecha en la que se realizarán las pruebas correspondientes para llevar a cabo la inscripción de los sustentantes, la cual se realiza en línea. Terminadas las pruebas se valida junto con el responsable del Área de Sistemas la apertura del registro. Al mismo tiempo se solicita a la Dirección de Información y Sistemas la apertura de un pre registro de los sustentantes, con la finalidad de contar con información que permita contactarlo antes y después de su aplicación, dicho pre registro también contará con sus pruebas y validación para su liberación. Terminando estos dos registros se solicita el apoyo para llevar a cabo esta actividad a las direcciones del CECA, Información y Sistemas y Servicio Médico por medio de un oficio, informándoles los días y horarios.

III.9.2.1.2. Emisión de convocatoria y registro en línea

Asimismo, se emite una convocatoria que es revisada y aprobada por Asuntos Jurídicos de Secretaría General y publicada por la Dirección de Web y Webometría en la página electrónica de la universidad; a la par de esta difusión al interior de las DES se publican avisos. Las inscripciones tienen una duración de 35 días hábiles y se realizan mes y medio antes de efectuarse dicha aplicación. La convocatoria se envía los miembros del Comité Institucional para su conocimiento y difusión al interior de sus institutos o escuelas superiores.

Durante el registro en línea, la DGE monitorea el avance que se tiene del número de sustentantes registrados con el objeto de atender cualquier situación, como pueden ser registros incorrectos, la duplicidad de número de folios asignados, la saturación del servidor, la disponibilidad de espacios, se atienden las dudas de los sustentantes generadas al momento de inscribirse, entre otros. Después de que el egresado realiza su inscripción integra su expediente con los responsables operativos quienes lo validan y resguardan hasta el momento de la aplicación.

Al término del cierre de inscripción, se valida con el ejecutivo institucional del CENEVAL la cantidad de registros alcanzados y se establece el horario en el que se recibirá a su personal para coordinar la aplicación, el cual debe ser un día antes del arranque de la jornada de aplicaciones. Además se informa al CECA el número de sustentantes registrados por atender en cada día de la aplicación, para que a su vez informen a los profesores y alumnos que toman clase en esas fechas la indisponibilidad de las instalaciones.

Además la DGE informa por medio de un correo electrónico a cada uno de los sustentantes el día que le corresponde aplicar el EGEL, el horario en el que debe presentarse (8:00 a.m.) y les informa de la importancia de realizar un excelente desempeño en su examen, el cual será reconocido a través del Premio CENEVAL.

También en este momento, los responsables operativos de las Escuelas Superiores envían a la DGE los expedientes de sus egresados que presentarán el examen, para que esta dirección entregue a los responsables de los institutos, quienes son los encargados de hacer entrega al personal del CENEVAL.

III.9.2.1.3. Preparación y ejecución de la aplicación

Con base en el número de días de aplicación, la DGE lleva a cabo una logística, en la cual determina el número de personas que participan durante la actividad, por lo cual se envía un oficio a cada uno de los directores de la DES informando y solicitando el apoyo de sus representantes en el Comité Institucional,

indicando el día y número de personas colaboradoras. Además se solicita el apoyo a la Administración del Centro de Extensión Universitaria para la colocación de las lonas y señalamientos de la aplicación.

Un día antes de que el personal del CENEVAL arribe a las instalaciones del CECA, el ejecutivo institucional informa a la DGE el nombre del coordinador de aplicadores y el número de personas involucradas para que les permitan el acceso. Cuando el personal del Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL) se presenta en las instalaciones se identifica y se inicia con la preparación de los equipos, por parte de la Dirección de Información y Sistemas y del Centro de Cómputo se cuenta con los responsables para atender todo lo relacionado a la instalación del software y uso de servidores, por lo que se otorga un lugar de concentración para dicho personal al cual sólo tienen acceso ellos. Una vez que los equipos se encuentran preparados, la coordinadora de aplicación entrega a la DGE las listas de distribución de los sustentantes por aula, solicitando la entrega de los expedientes y recibos de pago, los cuales son entregados por cada uno de los responsables operativos de los institutos.

El día de la aplicación, una hora antes de iniciar, el personal de la DGE y miembros del Comité Institucional, preparan las listas de asistencia instalaciones conforme al número de aula y nombre de los sustentantes, relación que es dada a conocer al sustentante en el momento en que llega a las instalaciones solicitando se forme de acuerdo al orden en el que aparecen en dichas listas, una vez integradas las filas, la DGE realiza una última charla informativa señalándole al sustentante la trascendencia de su desempeño, posteriormente se inicia con el acceso al Centro de Computo Académico de forma ordenada.

Durante la aplicación, la DGE realiza un monitoreo en cada una de las aulas, con el fin de atender cualquier problemática y realiza junto con el responsable operativo del instituto guardias durante la jornada de aplicación. Al termino de de ésta, se firman las actas de control y cierre.

III.9.2.1.4. Entrega de los resultados

El CENEVAL envía 40 días hábiles después de haberse realizado la aplicación del examen los reportes y constancias de los resultados de los egresados de forma electrónica y en papel.

La Dirección de Administración Escolar solicita una base de datos con los resultados alcanzados por cada uno de los egresados, la cual es estregada por la DGE de manera electrónica. Las constancias son distribuidas con base al número de expedientes entregados por las Escuelas Superiores y son entregados junto con los reportes de Desempeño en orden Ascendente y desempeño por área emitidos por el CENEVAL a cada uno de los miembros del Comité por medio de un oficio. Éstos a su vez realizan la entrega a los egresados y los reportes de desempeño a los coordinadores de los PPEE participantes.

III. 9.2.1.5. Análisis de resultados y elaboración de reportes

Después de crear una base de datos con los resultados alcanzados por los egresados, se trabaja en el análisis correspondiente, por cada PE se emite un informe el cual se entrega a cada las AA y PPEE, además dicha información se ubica en el módulo del EGEL para su consulta por la comunidad universitaria y la cual es considerada en el SITEL. También se convoca a los miembros del Comité Institucional del EGEL en una reunión de trabajo donde se presentan los resultados alcanzados por cada DES y donde se establecen estrategias de trabajo y los lineamientos a considerar en las próximas aplicaciones.

Con base en el análisis de los resultados obtenidos en cada aplicación, se analiza semestralmente la participación de cada uno de los PPEE en el Padrón de Programas de Licenciatura con Alto Rendimiento Académico; y de manera bimestral se rastrea a los egresados que hayan obtenido un desempeño sobresaliente en todas las áreas de su examen para que sean acreedores al Premio CENEVAL al Desempeño de Excelencia, realizando las gestiones administrativas correspondientes.

Cabe mencionar, que se atienden de forma permanente las solicitudes realizadas por el CENEVAL como son la colaboración de los académicos en los Consejos Técnicos del EGEL y en los diseños de los nuevos EGEL, participación en las pruebas piloto e iniciativas. De manera paralela la DGE realiza un seguimiento de éstos académicos con base en su participación e involucramiento en los Consejos. Además se atienden las inquietudes y propuestas de los PPEE participantes.

III.9.2.2 Proceso de la aplicación del EGEL institucional

Con respecto a los 17 programas de licenciatura que cuentan con un EGEL-institucional, las actividades que regulan este proceso son: convocar a una reunión de trabajo con cada uno de los responsables de la coordinación de estos exámenes, ahí mismo se conforma el Comité Institucional. Posteriormente son capacitados en el taller de Elaboración de reactivos de respuesta múltiple y un taller sobre Análisis Estadístico de pruebas con grados de dificultad, con la finalidad de que estos agentes cuenten con una base sólida para el diseño de pruebas validas y confiables.

Después de llevar a cabo este curso la DGE edita la "Metodología del EGEL-institucional" a partir de la cual la construcción de estos exámenes es conforme a los acuerdos y lineamientos establecidos en el Comité asesorados por la Dirección General de Planeación, Dirección de Educación superior, División de Docencia y Contraloría. Después de que cada área académica conozca sobre la metodología se realizará el diseño y construcción de los exámenes a la par de esta actividad la DGE solicitará a la Dirección de Información y sistemas la construcción de una plataforma para la aplicación y registro en línea de los exámenes; una vez que se concluya la construcción de los exámenes y de la plataforma se lleva a cabo una reunión de trabajo con el Comité para establecer las fechas en las que se llevarán a cabo las pruebas piloto de dichas pruebas. Las aplicaciones piloto se desarrollarán en conjunto con los directores de las DES y coordinadores de los PPEE, cuando se concluya la aplicación de los exámenes se validarán estas pruebas por estos sujetos y la DGE. Enseguida esta dirección junto con la Dirección General de Planeación, Educación superior, División de Docencia y Contraloría se establecen las fechas de aplicación oficial de los EGEL-Institucional, fechas que son informadas a Rectoría y Secretaria General, también son informados la DGSA y Servicio Médico para obtener su apoyo en la realización de esta actividad.

La difusión de estas evaluaciones se realiza a través de una convocatoria revisada y aprobada por Asuntos Jurídicos de Secretaría General y publicada por la Dirección de Web y Webometría. El registro de los sustentantes es vigilado por el Comité Institucional, quienes validan y resguardan los expedientes. Las aplicaciones se efectuarán al término de cada semestre, bajo la modalidad de aplicación en línea.

La revisión y calificación de los exámenes está a cargo del Comité Institucional, directores de las DES con el apoyo de las Áreas Académicas, la publicación de los resultados son publicados en el módulo del EGEL 30 días hábiles posteriores a su aplicación para que el egresado pueda conocer su resultado. A la par de la publicación se informa a la Dirección de Administración Escolar dichos resultados. La entrega de las constancias está a cargo de los miembros del Comité.

La DGE analiza los resultados para generar los reportes correspondientes a cada uno de los PPEE participantes, los cuales son entregados a las AA y PPEE, asimismo son publicados en el módulo del Desempeño Académico EGEL y son dados a conocer en una reunión de trabajo con el Comité Institucional. Cabe señalar que con el objeto de garantizar el funcionamiento e impacto del proceso se someterá anualmente a una metaevaluación.

III.9.3. Seguimiento de Egresados y Empleadores

Como parte del módulo de Seguimiento de Egresados y Empleadores, se toma como referencia el cuestionario de la ANUIES y bajo los lineamientos derivados del acuerdo de esta institución, se aplica dicho instrumento a una muestra aleatoria de egresados, derivándose de sus respuestas los resultados obtenidos. Se ha estructurado un cronograma para el Seguimiento de egresados y empleadores, con base en la calendarización que tienen programada las respectivas Áreas Académicas. El primer paso para realizar el estudio de seguimiento de egresados se deben determinar las cohortes generacionales que se van a considerar en el estudio, con lo que también se debe realizar el cálculo de la muestra a encuestar con un 90% de confiabilidad, de esta manera se obteniendo el número de egresados pertenecientes a las generaciones del año seleccionado para la realización del estudio. La base de datos de los egresados se debe solicitar a la Dirección de Información y Sistemas, con información de la población de egresados de los PPEE de la UAEH generada por la Dirección de Administración Escolar, los egresados deben tener como mínimo un año de egreso para aplicarles el instrumento. El responsable de seguimiento de egresados de cada escuela o instituto, contacta a los egresados para que contesten el cuestionario en forma electrónica, por medio de visitas domiciliarias, llamadas telefónicas o a través del uso de las redes sociales. Posteriormente el Área de Seguimiento de Egresados recibe los cuestionarios contestados, valida y depura la información obtenida para el análisis estadístico. Con base a ello, se elaboran informes e integran los resultados en el módulo correspondiente.

III.10. Acciones, Responsables y Temporalidad

III.10.1. Creación del Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales

A continuación se muestra la matriz de responsabilidades que dirige la realización y puesta en práctica del sistema.

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Conformar el comité institucional de Trayectorias Escolares y Laborales	DGE	Dirección General Jurídica Contraloría General	Acta constitutiva	Etapas de inicio
Otorgar nombramientos a los integrantes del comité	DGE		Certificados	Etapas de inicio
Desarrollar talleres de diagnóstico para detectar la información disponible y las características de su almacenamiento al interior de las áreas involucradas	DGE	Departamento de Modernización y Sistemas, Comité institucional	Programa del taller de diagnóstico Evidencias de impartición	Etapas de inicio

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Establecer las características que deberá tener la información a sistematizar	DGE Departamento de Modernización y Sistemas	Comité institucional	Criterios para la sistematización de información	Etapa de inicio
Diseño y construcción del SITEL con los módulos: Acompañamiento de estudiantes, Resultados de Desempeño Académico EGEL Y Seguimiento de Egresados y Empleadores	DGE Departamento de Modernización y Sistemas		SITEL	Etapa de inicio
Diseño y construcción de las páginas web para los 3 módulos planteados	DGE, Dirección de Tecnologías Web y Webometría		Páginas web	Etapa de inicio
Establecer los lineamientos para la alimentación del SITEL, identificando la información disponible de los programas educativos y cohortes, así como los proveedores que proporcionarán la información	DGE Departamento de Modernización y Sistemas		Lineamientos para la alimentación	Etapa de inicio
Capacitar a los proveedores de información sobre las características que deberá contener la información, así como sobre los lineamientos para la alimentación del SITEL	DGE	Dpto. Modernización y Sistemas (DGP) y Comité institucional	Programa del curso de capacitación Manual para la alimentación del SITEL	
Realizar pruebas para verificar el funcionamiento del SITEL	Dpto. Modernización y Sistemas	DGE	SITEL	Etapa de inicio
Informar a los Directores de las Dependencias que participan como proveedores para la alimentación	DGE	Contraloría General Comité institucional	Oficio de solicitud	Semestral
Alimentar el SITEL	Proveedores (Comité)		Bases de datos Memorándums	Semestral
Validar la información	Directores de Dependencias Generales DGE		Oficios	Semestral
Actualizar la información en el sistema	Proveedores (Comité)		SITEL	Permanente

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Generar reportes de la información contenida en el SITEL de los 3 módulos	Departamento de Modernización y Sistemas (DGP)	DGE	SITEL	Permanente
Edición y difusión del SITEL	DGE	Dirección de Comunicación Social	Evidencias de difusión	Una vez que se tenga

Tabla 54. Creación del Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales

III.10.2 Acompañamiento de estudiantes

Acciones	Responsable	Colaborador	Producto	Temporalidad
Coordinar la construcción del Subprograma Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales	DGE	Comité	Subprograma Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales	Permanente
Definir las actividades y logística en las sesiones de trabajo del comité institucional de Trayectorias Escolares y Laborales	DGE		Manual de procedimientos	Etapa de inicio
Validar la metodología para el estudio de trayectorias escolares y laborales	Comité Institucional		Metodología validada	Etapa de inicio
Validar el instrumento de trayectorias escolares (EsEstySa) y en su caso modificar	DGE	Comité institucional	Pilotaje de instrumento EsEstySa	Etapa de inicio
Enviar el instrumento al Departamento de información y sistemas para su implementación en línea dentro del proceso de inscripción de la DAE	DGE	DMS y DAE	Oficios	Etapa de inicio
Difundir la aplicación del instrumento mediante trípticos, carteles y anuncios en medios de comunicación	DGE	Comité institucional y DCS	Oficios Evidencias de difusión	Permanente
Integrar los resultados del instrumento en el SITEL	DGE		Bases de datos	Permanente
Analizar los resultados del instrumento	DGE		Informes	Anual
Elaborar reportes detallados del instrumento	DGE		Informes	Anual
Enviar los reportes a la Dirección de Tecnologías Web y Webometría	DGE		Reportes	Anual

Acciones	Responsable	Colaborador	Producto	Temporalidad
Publicar los reportes/resultados en la página web institucional dentro del módulo de acompañamiento de estudiantes	Dirección de Tecnologías Web y Webometría		Resultados en página web institucional	Anual
Monitorear a los estudiantes en el SITEL	DGE, Directores de Escuelas e Institutos, Jefes de AA, Coordinadores de PPEE, profesores y tutores académicos		Reportes permanentes	Permanente
Realizar el análisis estadístico a partir de los reportes generados en el módulo de acompañamiento del SITEL	DGE		Informe	Permanente
Emitir informes de resultados	DGE		Informe	Permanente
Presentar los resultados al comité institucional para su uso en la toma de decisiones.	DGE		Evidencias de presentación	Anual
Entregar los informes a Rectoría, Directores de Escuelas e Institutos, Jefes de AA y Coordinadores de PPEE	DGE	Comité institucional	Informes	Anual
Solicitar a la Dirección de Tecnologías Web y Webometría la publicación de resultados	DGE		Oficios	Anual
Publicar los resultados en la Página web institucional, dentro del módulo de acompañamiento	Dirección de Tecnologías Web y Webometría		Resultados en la página web institucional	Anual
Metaevaluar el funcionamiento del módulo de acompañamiento	DGE	Comité institucional DMS	Informe de metaevaluación	Anual

Tabla 55. Acompañamiento de estudiantes

III.10.3. Resultados de Desempeño Académico EGEL

III.10.3.1 EGEL - CENEVAL

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Solicitud de aplicación				
Solicitar al CENEVAL fechas de aplicación nacional	DGE		Oficio	Anual
Solicitar al CENEVAL la otorgación del descuento sobre el precio del EGEL y	DGE		Oficio	Anual

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
ACREL-EIN				
Informar a rectoría, Secretaría General y DGP las fechas de aplicación para ser consideradas en el calendario escolar oficial de la UAEH	DGE	DGP Consejo Universitario	Oficio	Anual
Informar el calendario de aplicaciones a las Direcciones Generales de Planeación y Servicios Académicos	DGE		Oficio	Anual
Preparación de la aplicación				
Mantener contacto con el ejecutivo institucional del CENEVAL	DGE		Correos electrónicos Oficios	Permanente
Realizar reunión de trabajo con los miembros del Comité Institucional del EGEL-CENEVAL	DGE	Directores de las DES Coordinadores de los PPEE	Oficio Acta de reunión	Trimestral
Conformar y otorgar nombramientos al Comité Institucional del EGEL-CENEVAL	DGE		Reconocimiento	Anual
Contactar al ejecutivo institucional para el envío de formatos de solicitud de aplicación	DGE		Oficios Correos Electrónicos	Trimestral
Solicitar al CENEVAL la aplicación nacional	DGE		Solicitud	Trimestral
Registro en línea				
Establecer fechas de pruebas del registro en línea al Área de Operación y Sistemas del CENEVAL	DGE		Correos electrónicos	Trimestral
Realizar pruebas de registro en línea	DGE		Correos electrónicos	Trimestral
Validar el registro en línea para su liberación	DGE		Correos electrónicos	Trimestral
Solicitar a la DGSA y servicio médico su apoyo en las fechas de aplicación	DGE		Oficio	Trimestral
Solicitar a al DIS la publicación del instrumento de pre-registro de los sustentantes	DGE		Oficio	Trimestral
Realizar pruebas del pre -registro en línea	DGE		Pruebas	Trimestral
Validar pre -registro en línea	DGE		Correo	Trimestral
Inicio de inscripciones				

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Emitir una convocatoria	DGE	Asuntos Jurídicos de Secretaría General	Convocatoria	Trimestral
Publicación de la convocatoria	Dirección de Tecnologías Web y Webometría	DGE	Convocatoria publicada Oficios	Trimestral
Monitorear el registro en línea	DGE	CENEVAL	Correos electrónicos	Trimestral
Atender a los sustentantes durante su registro	Comité institucional DGE		Atención al usuario	Trimestral
Validación del expediente del sustentante	Comité institucional		Expedientes	Trimestral
Resguardo de los expedientes de los sustentantes	Comité institucional		Expedientes	Trimestral
Logística aplicación				
Validar el total de registro de sustentantes	DGE	CENEVAL	Correo electrónico	Trimestral
Establecer fecha y horario de atención al personal del CENEVAL para preparar el espacio de aplicación.	DGE		Correo electrónico	Trimestral
Informar al CECA el total de sustentantes registrados para considerar la indisponibilidad de las instalaciones en esa fecha	DGE	CECA	Oficio	Trimestral
Informar a los sustentantes por correo electrónico la importancia de un buen desempeño en su EGEL y las recomendaciones para su aplicación	DGE		Correo Electrónico	Trimestral
Concentración de los expedientes de las Escuelas Superiores	DGE	Comité institucional	Expedientes Oficio	Trimestral
Entrega de expedientes de las ES a los Institutos para su resguardo	DGE	Comité institucional	Oficios	Trimestral
Realizar la logística de la aplicación	DGE	Comité institucional	Documento	Trimestral
Solicitar el apoyo de los miembros del Comité institucional para llevar a cabo la aplicación	DGE	Director de la DES Comité institucional	Oficio	Trimestral
Solicitar al Administrador del CEUNI para la colocación de las lonas y	DGE	Administrador del CEUNI	Oficio	Trimestral

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
señalamientos				
Preparación de espacio de aplicación				
Preparación de equipos de cómputo y servicio de internet, para llevar a cabo la aplicación	CECA DIS		Equipos funcionando correctamente	Trimestral
Recibir al personal del CENEVAL en el CECA	DGE		Oficio	Trimestral
Asignar un espacio para el personal del CENEVAL	CECA		Atención al CENEVAL	Trimestral
Instalación del Disco con el software de aplicación del examen	Aplicadores del CENEVAL		Equipos preparados para la aplicación	Trimestral
Entrega de expedientes y recibos de pago	Comité institucional		Acuse de lista de recibos de pago entregados	Trimestral
Llevar a cabo la aplicación				
Ejecutar la logística para el acceso a la aplicación	DGE, Comité institucional	CECA	Logística	Trimestral
Llevar a cabo la aplicación	DGE, CENEVAL, Comité institucional, CECA, Dirección de Información y Sistemas	Servicio Médico	Aplicación	Trimestral
Realizar un monitoreo durante la aplicación	DGE, Comité institucional		Minuta de actividad	Trimestral
Firmar actas de control y cierre al termino de la aplicación	DGE Comité institucional		Actas Oficio	Trimestral
Resultados del EGEL				
Entregar a la Dirección de Administración Escolar una base de datos con los resultados alcanzados por los egresados	DGE		Base de datos electrónica	Trimestral
Entrega de las constancias del EGEL a los sustentantes	Comité institucional		Acuse de documento entregado	Trimestral
Entrega de reportes CENEVAL a los coordinadores de DES	Comité institucional		Oficio	Trimestral
Análisis estadístico de los resultados por PE	DGE	Comité institucional	Base de datos electrónica	Trimestral
Elaboración de los reportes de los resultados	DGE		Reportes	Trimestral
Envío de los reportes a las AA y PPEE	DGE		Oficio	Trimestral
Publicación de resultados	DGE		Oficio	Trimestral

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
en el módulo del SITEL				
Analizar la participación de los PPEE en el IDAP	DGE	DGP, Contraloría General	Reporte	Semestral
Indicador de Desempeño Académico por Programas de Licenciatura				
Informar a Rectoría el análisis realizados a los PPEE para concursar en el IDAP	DGE		Oficio Reporte Tarjeta informativa	Semestral
Informar a los directores de las DES sobre los PPEE contemplados y decidir la participación	Director de DES DGE		Oficio	Semestral
Inscripción de los PPEE para concursar en el IDAP	Rectoría	DGE	Solicitudes Formatos propuestos	Semestral
Informar a Rectoría y PPEE los resultados alcanzados en el IDAP, además de realizar la difusión de dichos resultados	DGE	Dirección de Tecnologías Web y Webometría DCS	Oficio Tarjeta Informativa Spots en radio y televisión Boletín Electrónico Informativo Artículos publicados en la Garceta y el Independiente	Semestral
Realizar la logística para asistir a recibir el premio	Secretaría General, DGE		Oficios, Tarjetas informativas	Cuatrimestre
Recibir los reconocimientos de los PPEE inscritos en el Padrón de Programas de Licenciatura de Alto Rendimiento Académico EGEL	Rector, Secretaría General, Directores de las DES, Coordinadores de los PPEE	DGE	Reconocimien- tos	Anual
Premio CENEVAL				
Identificar a egresados de excelencia para la otorgación del Premio a la Desempeño de Excelencia	DGE		Reporte	Cuatrimestre
Realizar la gestión con el CENEVAL para que se otorgue el Premio a los egresados	DGE, Coordinadores de los PPEE, Administración Escolar		Oficio Correos electrónicos Base de datos	Cuatrimestre
Informar a Rectoría y directores de las DES los resultados alcanzados en el Premio al Desempeño de	CENEVAL DGE		Oficio	Cuatrimestre

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Excelencia				
Realizar la logística para asistir a recibir el premio	Secretaría General, DGE		Oficios, Tarjetas informativas	Cuatrimestre
Recibir el Premio CENEVAL al Desempeño de Excelencia	Secretaría General Egresados Autoridades de las DES		Reconocimientos, Medallas	Cuatrimestre
Atención a solicitudes				
Realizar un seguimiento de los académicos que forman parte de los Consejos Técnicos del EGEL	Directores de las DES DGE	Académicos	Oficios Correos electrónicos	Semestral
Atender las solicitudes del CENEVAL para participar en los Consejos Técnicos y realización de pruebas piloto de los EGEL	Directores de las DES Académicos DGE		Oficios, Tarjeta informativa, Nombramientos por parte de Rectoría y CENEVAL	Permanente
Nombrar a un académico para formar parte de los Consejos Técnicos	Rectoría	Directores de las DES, Académicos, DGE	Nombramientos	Cuando se requiera
Metaevaluación				
Metaevaluar el proceso del EGEL-CENEVAL	DGE	Comité	Reporte de resultados	Bianual

Tabla 56. EGEL-CENEVAL

III.10.3.1 EGEL – INSTITUCIONAL

Acciones	Responsable	Colaborador	Producto	Temporalidad
Coordinar el proceso del EGEL-institucional	DGE	DES, División de Docencia, DGP, Contraloría, DiES	Aplicaciones	Permanente
Realizar reunión de trabajo con los PPEE que cuentan con este examen	Directores de las DES y DGE	Coordinadores de los PPEE	Acta de reunión, Listas de Asistencia, Oficios	Etapas de inicio
Conformar y otorgar nombramientos al Comité Institucional del EGEL	DGE		Nombramientos	Etapas de inicio
Impartir taller de Elaboración de reactivos de respuesta múltiple	CENEVAL	DGE	Taller, bitácora, oficios, contratos	Una vez
Impartir taller sobre Análisis estadístico de pruebas con diversos grados de dificultad	CENEVAL	DGE	Taller, bitácora, oficios, contratos	Una vez

Acciones	Responsable	Colaborador	Producto	Temporalidad
Construcción de una metodología que regule el diseño de los EGEL	DGE	Comité	Documento	Cada 3 años
Edición y difusión de la "Metodología del EGEL-institucional"	DGE Comité	DGP, DiES, División de Docencia, Contraloría		Cada 3 años
Diseño de los EGEL-institucional	Director de las DES, Coordinadores de los PPEE	DGE DiES	Oficio Acta de reunión Exámenes	Cada 3 años
Solicitar la construcción de la plataforma para la aplicación y registro en línea de los exámenes	DGE	Departamento de Información y Sistemas (DGE)	Oficios Correos Electrónicos	Etapas de inicio
Construcción de plataforma para la aplicación y registro en línea de los exámenes	DIS	Departamento de Información y Sistemas (DGE)	Exámenes en línea	Etapas de inicio
Aprobar el funcionamiento de la plataforma	DGE		Oficio	Etapas de inicio
Convocar a una reunión de trabajo con el Comité institucional	DGE	Directores de las DES	Oficio	
Establecer cronograma de aplicación piloto de los EGEL-institucional	DGE	Contraloría	Correos electrónicos Oficios	Anual
Efectuar el pilotaje de los EGEL-Institucional	DGE	Directores de las DES Coordinadores de los PPEE	Oficio Minuta	Etapas de inicio
Validación de los EGEL	DGE	Directores de las DES Coordinadores de los PPEE	Acta de reunión	Etapas de inicio
Establecer cronograma de aplicación oficial de los EGEL-institucional	Comité institucional DGE	DGP DiES, División de Docencia, Contraloría	Correos electrónicos	Etapas de inicio
Informar a Rectoría y Secretaría general fechas de aplicación.	DGE		Oficio	Anual
Solicitar a la DGSA y Servicio Médico su apoyo para la realización de la aplicación	DGE		Oficio	Semestral
Emitir una convocatoria	DGE	Asuntos Jurídicos de Secretaría General	Convocatoria	Semestral
Publicación de la convocatoria	Dirección de Tecnologías Web y	DGE	Convocatoria publicada Memorándum	Semestral

Acciones	Responsable	Colaborador	Producto	Temporalidad
	Webometría			
Monitorear el registro en línea	DGE	DIS	Registro en línea	Semestral
Atender a los sustentantes durante su registro	Comité institucional		Atención al usuario	Semestral
Validar el expediente del sustentante	Comité institucional		Expediente	Semestral
Llevar a cabo la aplicación del examen	DGE CENEVAL Comité Institucional CECA DIS	Servicio Médico	Aplicación	Semestral
Revisión y calificación de los exámenes	Comité institucional Director de la DES	AA	Oficio Reporte	Semestral
Publicación de los resultados alcanzados por los sustentantes	DGE	Comité institucional	Oficio	Semestral
Informar a Administración Escolar los resultados obtenidos	DGE		Oficio Base de datos	Semestral
Entregar constancias del EGEL a sustentantes	Comité institucional		Constancia	Semestral
Análisis estadístico de los resultados obtenidos en el EGEL	DGE		Base de datos	Semestral
Elaboración de informes de resultados	DGE		Informes	Semestral
Llevar a cabo una reunión de trabajo con el Comité institucional para analizar los resultados alcanzados en la aplicación	DGE	Comité institucional	oficio	Semestral
Entrega de informes a las AA y PPEE	DGE		Oficio Informes	Semestral
Publicación de resultados en el módulo del SITEL	DGE		Oficio	Semestral
Metaevaluar el proceso del EGEL-institucional	DGE		Expedientes Oficio	Anual

Tabla 57. EGEL-Institucional

III.10.4. Seguimiento de egresados y empleadores

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Diseño y actualización del directorio de responsables de estudio de egresados de los Institutos y Escuelas Superiores	DGE	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	Directorio actualizado	Semestral
Obtener datos de todos los alumnos que se encuentren en octavo y noveno semestre de la licenciatura para la construcción de una base de egresados.	DGE	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	Base de datos	Semestral
Diseño y construcción del módulo de egresados que se ubicará en el SITEL	DGE	Dpto. Modernización y Sistemas	Módulo de egresados	Etapas de inicio
Diseño de la página web de egresados que se ubicará en el SITEL	DGE	Dpto. Modernización y Sistemas	Página web de egresados	Etapas de inicio
Actualización de la información que se publicará en el módulo de egresados	DGE	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	Información actualizada	Semestral
Difusión de la información que se publicará en la página de egresados	DGE	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores		Permanente
Metaevaluar la metodología y el instrumento de egresados	DGE/Responsables del estudio de egresados de los institutos y Escuelas Superiores	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	Metodología e instrumento de egresados	4 años

Tabla 58. Sistema de seguimiento de egresados y empleadores

III.10.5. Estudio de empleadores

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Diseño y actualización del directorio de responsables de estudio de empleadores de los Institutos y Escuelas Superiores	DGE	Responsables de estudios de empleadores de los Institutos y Escuelas Superiores	Directorio actualizado	Cada dos años

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Construcción del directorio de las empresas del Estado de Hidalgo que incorporan egresados de la universidad	DGE	Responsables de estudios de empleadores de los Institutos y Escuelas Superiores	Base de datos	Cada dos años
Revisión del instrumento para la realización del Estudio de Empleadores	DGE/Asesor	Responsables de Estudios de Empleadores de los Institutos y Escuelas Superiores	Instrumento	4 años
Enviar el instrumento al departamento de información y sistemas para su implementación en línea	DGE	Dpto. Modernización y Sistemas	Instrumento electrónico	Cada 4 años
Aplicación del cuestionario en línea	DGE		Oficio Cuestionario en línea	Cada 4 años
Validación de la información	DGE			Cada 4 años
Análisis de la información	DGE		Reportes	Trimestral
Realización del informe de resultados	DGE		Informes	Trimestral
Publicación en página WEB institucional	DGE	Dirección de Tecnologías web y webometría	Oficio	Trimestral
Metaevaluar la metodología y el instrumento de empleadores	DGE/Asesor Metodológico	Responsables de estudios de empleadores de los Institutos y Escuelas Superiores	Metodología e instrumento de egresados	4 años

Tabla 59. Estudio de empleadores

III.10.6. Día del egresado

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Coordinar la celebración del día del egresado	DGE/ Directores de Institutos y Escuelas Superiores y División de Vinculación	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores, División de Extensión		2 años
Realizar reunión de	DGE/ Directores	Responsables de	Comité	2 años

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
trabajo para conformar el comité institucional responsable de la celebración del día del egresado	de Institutos y Escuelas Superiores y División de Vinculación	Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores, División de Extensión		
Definir las actividades que se realizarán en la celebración del día del egresado	Comité	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	Programa del Día del Egresado	2 años
Establecer la logística para la realización del día del egresado (espacios, reproducción de materiales, entrega de reconocimientos a egresados destacados, presentación de actividades culturales y artísticas, brindis de honor)	Comité	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	Logística de la celebración del día del egresado	2 años
Impresión y entrega de invitaciones	Comité	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores		2 años
Celebración del día del egresado	Comité	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores		2 años

Tabla 60. Día del Egresado

III.10.7. Seguimiento de egresados

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
Solicitud del estudio de acuerdo a la planeación realizada en el PDI por los institutos, escuelas	Directores de DES, DEMS y ES	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	Solicitud del estudio	Cada dos años

Acciones	Responsables	Colaborador	Producto	Temporalidad
superiores y escuelas preparatorias				
Recepción de solicitud del estudio	DGE	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores		Cuando sea solicitado por el PE
Calendarización de los estudios	DGE	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores		
Solicitud de base de datos	DGE	Dirección de Información y Sistemas/Administración Escolar	Bases de datos	Semestralmente
Selección de muestra y generaciones a encuestar	DGE	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	Muestra de egresados y generaciones	Cada 2 años
Aplicación del cuestionario	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores	DGE	Cuestionario	Cada 2 años
Validación y depuración de respuestas	DGE	Responsables de Seguimiento de Egresados y Coordinadores de PPEE de Institutos y Escuelas Superiores		Trimestral
Captura de respuestas	DGE			Trimestral
Realización de gráficas y tablas	DGE			Trimestral
Análisis	DGE			Trimestral
Realización del informe de resultados	DGE			Trimestral
Publicación en página WEB institucional	DGE	Dirección de Tecnologías web y webometría		Trimestral

Tabla 61. Seguimiento de egresados

III.10.5. Sistema Informático en Línea

Como uno de los elementos que plantea el subprograma y para dar respuesta a los objetivos perseguidos, se requiere de la creación del Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales (SITEL), sistema informático que contiene la información del ingreso, permanencia, egreso y trayectoria laboral de cada uno de los estudiantes atendidos en los diferentes PPEE y modalidades. El siguiente

cuadro presenta las dimensiones, la información requerida para cada una de ellas, los proveedores o dueños de la información, así como los actores que podrán tener acceso para su uso en la toma de decisiones.

Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales			
Dimensión	Información requerida	Proveedor de información	Usuarios
Resultados de exámenes de admisión	Resultados de EXANI-I y EXANI-II por estudiante	Dirección de Educación Media Superior y Terminal Dirección de Educación Superior	*Autoridad Institucional (Rector) *Directores de Dependencias Generales de la UAEH *Directores de Institutos, Escuelas Superiores y Preparatorias *Jefes de Área Académica *Coordinadores de Programas Educativos *Profesores *Tutores
Rendimiento académico previo	Calificaciones de la escolaridad previa por estudiante	Dirección de Administración Escolar	
Características del estudiante	Resultados del instrumento EsEsTySa Información socioeconómica de la Dirección de Administración Escolar	Dirección General de Evaluación Dirección de Administración Escolar	
Apoyo estudiantil	Estudiante beneficiado por programa de tutorías	Dirección de Tutorías	
	Estudiante beneficiado por programa de asesorías		
	Estudiante beneficiado por programa de atención psicopedagógica		
	Estudiante que recibió reconocimiento al mérito académico		
	Estudiante beneficiado por programa de servicio médico universitario Estudiante detectado con factores de riesgo a la salud (salud física y mental, alcoholismo, drogadicción, embarazo)	Dirección de Servicio Médico Universitario	
Estudiante beneficiado por programa de Becas (tipo de beca recibida)	Dirección de Becas y Apoyo Académico		

Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales			
Dimensión	Información requerida	Proveedor de información	Usuarios
	Estudiante beneficiado por programa de intercambio académico (lugar de estancia y periodo)	Dirección de Intercambio Académico (Departamento de Movilidad)	
	Estudiante participante en el Programa de Emprendedores e INNOVA (periodo)	Departamento de Emprendedores	
	Estudiante participante en actividades culturales de la UAEH (Actividad artística en la que participa y periodo)	Dirección de Promoción Cultural	
	Estudiante participante en actividades deportivas de la UAEH (Actividad deportiva en la que participa y periodo)	Dirección de Educación y Promoción Deportiva	
	Estudiante beneficiado por servicios académicos (Centro de cómputo, bibliotecas, centro de auto aprendizaje) Encuesta de satisfacción de la DGSA	Dirección de Servicios Académicos	
Formación Continua	Estudiante que realizó CUPES	Dirección de Educación Continua	
	Estudiante que cursa programas de educación continua (nombre del curso y periodo)		
	Estudiante que realizó exámenes de certificación en lenguas extranjeras (lengua, tipo de examen y periodo)		
Satisfacción del Estudiante	Resultados del instrumento EsEsTySa	Dirección General de Evaluación	
Prácticas profesionales y Servicio Social Universitario	Estudiante que realizó prácticas profesionales y servicio social (área y periodo en la que se	Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales	

Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales			
Dimensión	Información requerida	Proveedor de información	Usuarios
	desarrolló)		
	Resultados de la evaluación de servicio social y prácticas profesionales. (Dimensión: Impacto en la Formación)	Dirección General de Evaluación	
Rendimiento Escolar	Calificaciones del estudiante por asignatura	Dirección de Administración Escolar	
	Calificaciones del estudiante por semestre Tipo de curso (normal, intersemestral) Calificación global		
Egreso	Tiempo de egreso Tiempo y modalidad de titulación Resultados de EGEL CENEVAL e Institucional Egresado que obtuvo reconocimiento al desempeño académico-CENEVAL	Área de Titulación Dirección General de Evaluación	
Ejercicio profesional	Resultados del estudio de Seguimiento de Egresados Resultados del estudio de empleadores	Dirección General de Evaluación	

Tabla 62. El sistema en línea

El SITEL cuenta con bases de datos con la particularidad de consultar, modificar y dar de alta la información de forma permanente, asimismo se utilizará una interfaz que facilite el acceso y análisis de la información para generar reportes de los alumnos semestralmente desde su ingreso hasta su egreso. El siguiente diagrama presenta la operación del sistema:

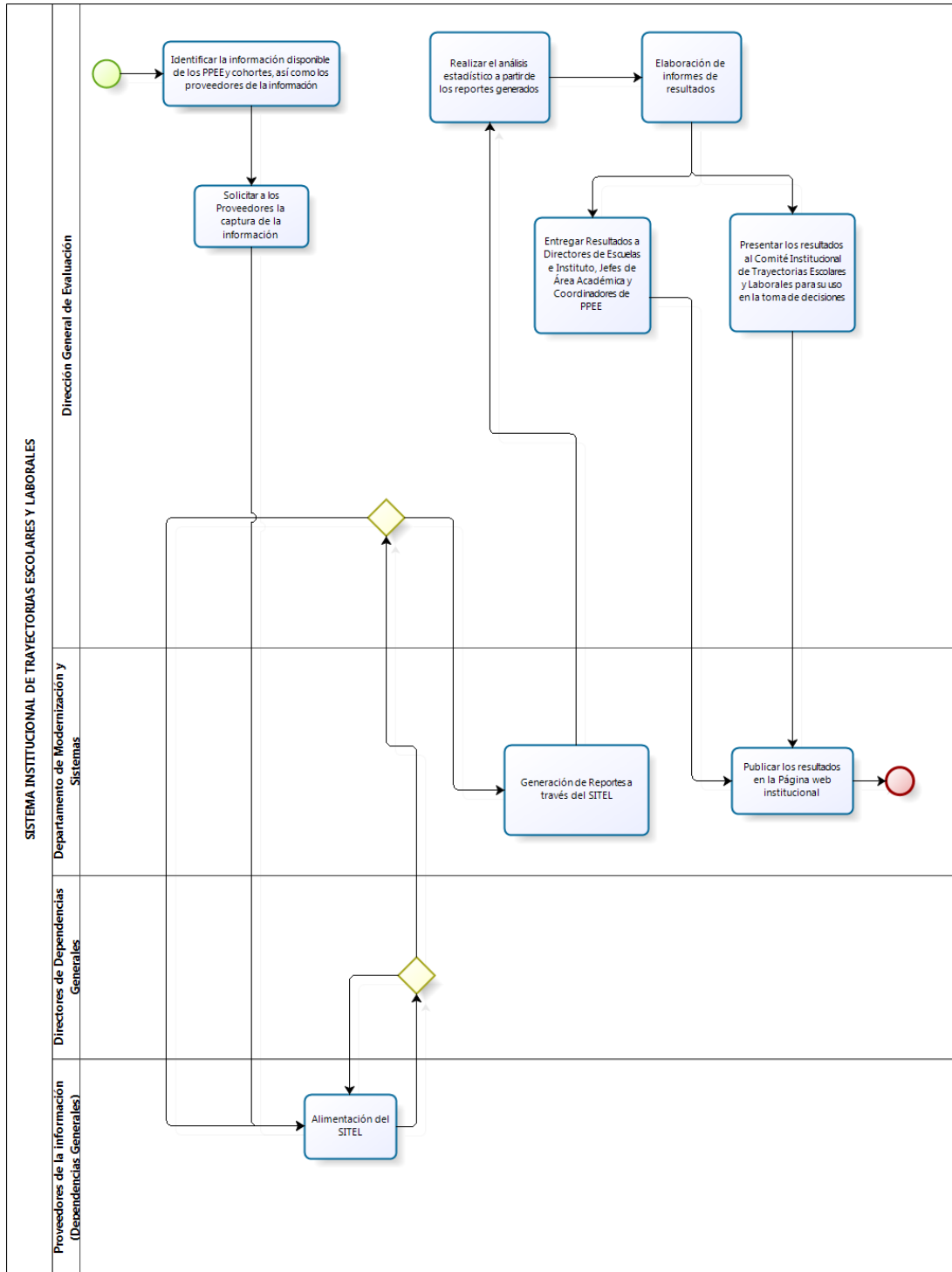


Figura 16. Diagrama de flujo del SITEL

Asimismo, el SITEL considera la incorporación de los módulos de: Acompañamiento de Estudiantes, Resultados de Desempeño Académico EGEL y Seguimiento de Egresados y Empleadores; en donde se podrá consultar información referente a: convocatorias, avisos institucionales, resultados, reportes de

evaluaciones, bolsa de trabajo, aplicación de instrumentos, etc. Dichos módulos son ubicados en la página web institucional para su consulta.

III.11. Seguimiento del SPITEL

El punto de partida para la mejora es reconocer que toda actividad es perfectible, por ello, para asegurar la efectividad del SPITEL se pretende realizar un seguimiento acompañado no sólo de detectar situaciones en el ámbito informático, sino en el apartado de procesos académicos, a través de la comprensión y resultados del subprograma identificando los rasgos del proceso que son necesarios atender para mejorar. Por esto, el seguimiento está basado en una sólida y constante comunicación con los agentes inmersos, respetando los acuerdos a los que se lleguen para su desarrollo.

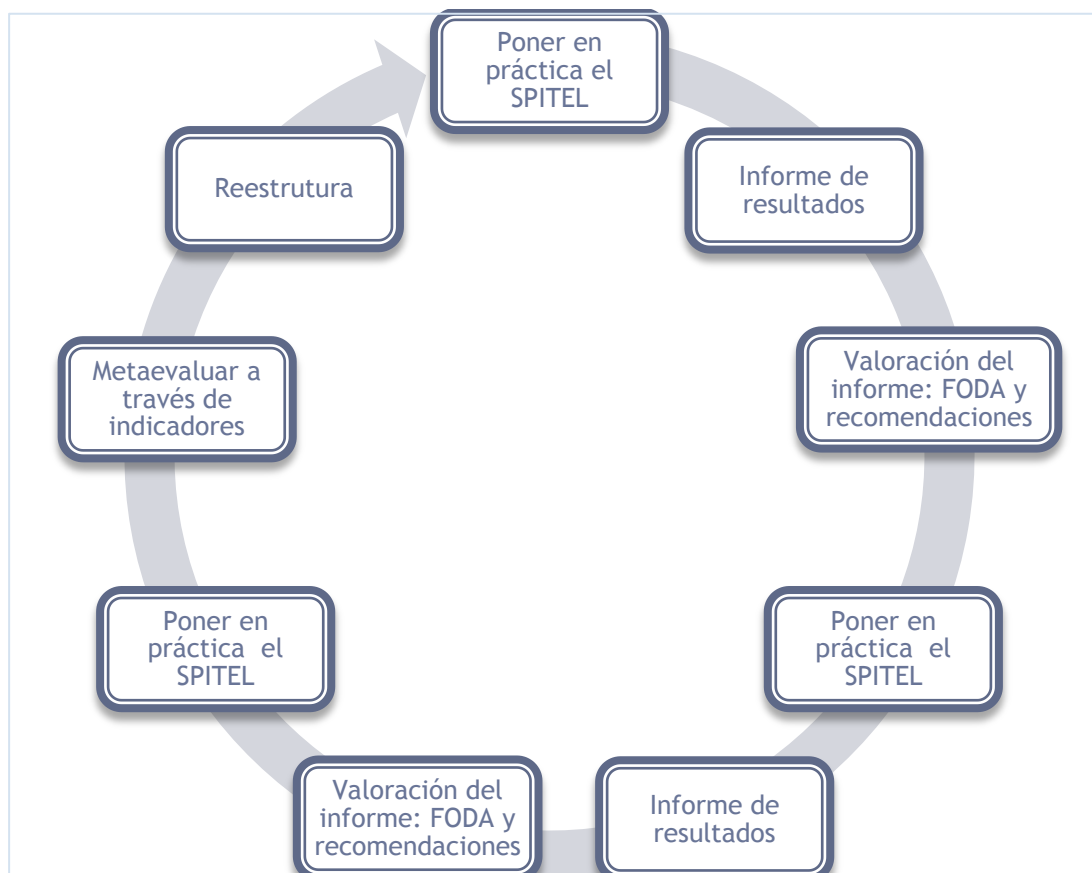


Imagen 25. Proceso de seguimiento del SPITEL

Al ser este un proceso continuo y sistemático de reflexión y actuación, se construyó el siguiente esquema que regulará la aplicación del programa, con base en cuatro elementos:

1. Reconocer el estado actual del subprograma e identificar sus avances, logros y dificultades.
2. Actuar, es decir, determinar, organizar y desarrollar las acciones para hacer el cambio, monitoreando dichas acciones orientadas hacia las metas propuestas.

3. Valorar el impacto que estas acciones tienen en la mejora.
4. Reiniciar el proceso.

El seguimiento propuesto responde a varias finalidades tales como comprobar si el SPITEL se está llevando a cabo de acuerdo con el objetivo central, aportando recomendaciones para mejorar la implantación de procedimientos de evaluación, permitiendo identificar buenas prácticas e innovaciones y detectar posibles deficiencias en su desarrollo, es decir, estas actuaciones persiguen obtener información sobre los resultados obtenidos en la evaluación para interpretarlos, determinar el progreso en el desarrollo, detectar deficiencias en el desarrollo efectivo, aportar recomendaciones que permitan adoptar decisiones relativas a la mejora, llevar a cabo una metaevaluación, establecer los cambios para alcanzar el fin planeado y continuar con su desarrollo.

III.12. Metaevaluación

El SPITEL considera la importancia de la metaevaluación como un proceso que permitirá valorar la calidad de esta estrategia a fin de coadyuvar al perfeccionamiento de la misma, de tal manera que se puedan obtener mejores resultados.

En este sentido, se plantea desarrollar el proceso de metaevaluación a partir del 2016, año en que culmina este periodo de trabajo. Para ello se diseñará y aplicará el instrumento: “Evaluación del impacto del SPITEL”, el cual a través de indicadores permitirá conocer el grado de impacto en la institución y el cumplimiento de los objetivos perseguidos. Dicho instrumento será aplicado a los actores involucrados, posteriormente se realizarán los análisis estadísticos correspondientes y la elaboración de un informe de resultados.

Dichos resultados serán utilizados por la DGE para realizar una reestructuración del SPITEL en la medida que sea necesario a fin de que pueda ser reconocido y aceptado por los tomadores de decisiones en beneficio institucional.

IV. SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN POR INDICADORES (SPIEI)

Dra. Patricia Bezies Cruz
LCE Esp Misael Zacatenco Luna
LSC Aide Angeles Guerrero

IV.1. Presentación

Conforme el mundo se hace cada vez más global, las tecnologías de información y comunicación se generalizan, las fronteras geográficas y del conocimiento se diluyen y por ende, el entorno de las instituciones de educación superior se amplía, se internacionaliza, se diversifica, teniendo como consecuencia la necesidad de replantear los planes de desarrollo con miras a dejar atrás la formación de los estudiantes de su entorno geográfico cercano, dentro de culturas tradicionales nacionales o estatales, con profesores formados y capacitados a su interior, preparando recursos para consumo local. Estos efectos globales nos obligan a ser competitivos en el plano internacional, a redefinir las visiones, las metas, los caminos a seguir y por tanto, los procesos evaluativos.

En el andar de la educación superior actual, las instituciones ya no sólo se preocupan por formar a los mejores profesionales, investigadores, profesores, gestores, por realizar investigación o resolver problemas en y para el entorno local o regional, incluso ni nacional; ahora es menester atender el nivel internacional, por lo que los indicadores cobran importancia fundamental, ya que una institución debe aspirar a ser de rango mundial². Conocer las formas más propicias para desenvolverse en estos entornos internacionales y hacerlo con efectividad, es lo que las instituciones deben buscar y para ello los indicadores son herramientas básicas para traducir las misiones y visiones de las instituciones en planeación efectiva, responsable, sustentable y medible con el fin de conocer momento a momento el rumbo y fortalecerlo, redefinirlo o apuntalarlo. Los indicadores son la divisa internacional que permite a las instituciones de todo el mundo hablar el mismo lenguaje, comprenderse, competir y hacerse visibles.

El Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores (SPIEI) es una herramienta que dará seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017, lo que permitirá analizar el comportamiento de los indicadores de cada uno de los Programas Rectores institucionales, mejorar el desempeño, evaluar sus resultados y rendir cuentas.

Otro aspecto a considerar dentro de la evaluación institucional es la valoración del clima organizacional, el cual se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, que está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados y alumnos e indica de manera específica las propiedades organizacionales entre los integrantes y del ambiente institucional. El clima organizacional es un objeto de estudio complejo, ya que depende de las percepciones de los sujetos hacia su lugar de trabajo, lo cual tiene que ver con la mejora constante de una organización.

² Salmi, Jamil (2009). El desafío de crear universidades de rango mundial. Prólogo de Justin Lin

IV.2. Alineación con el PDI

En la UAEH la docencia, la investigación, la vinculación, la extensión y gestión, son herramientas fundamentales del quehacer universitario y constituyen una instancia concreta para convertirse en un aporte al progreso social, económico, moral e intelectual de la sociedad, al igual que otras Instituciones de Educación Superior la universidad enfrenta diversos retos; entre ellos está el de sistematizar sus procesos con la finalidad de mejorar la administración de la información y así poner al alcance de toda la comunidad universitaria los resultados del trabajo realizado por las diferentes dependencias que la integran.

De acuerdo a lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2011-2017, desde el punto de vista organizativo, el PDI 2011-2017 está liderado conjuntamente por el Señor Rector, los coordinadores y coordinadoras de función, las directoras y los directores generales, aunado a lo anterior, en dicho documento se establece que la estrategia clave está en los indicadores que servirán para valorar, en el tiempo, el grado de cumplimiento de los compromisos institucionales asumidos por los Programas Rectores de la institución.

Dando respuesta a la demanda de consultar información válida y confiable en tiempo real, surgió la necesidad de crear el Sistema Institucional de Evaluación por Indicadores (SIEI), mismo que se desprende del SPIEI el cual incorpora los indicadores publicados en el PDI 2011-2017 de acuerdo con las funciones de Docencia, Investigación, Extensión, Vinculación e Información, Gestión y Administración, además incluye los correspondientes a la Secretaría de Desarrollo Internacional y al Sistema de Universidad Virtual.

Dentro del PDI 2011-2017, el proyecto indicativo de su evaluación, así como el de clima organizacional se encuentran ubicados como se muestra a continuación:

COMPROMISO INSTITUCIONAL	CLAVE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	CLAVE	PROYECTO INDICATIVO
5. Excelencia en la profesionalización de la administración.	OEEV5	Apoyar a la profesionalización de la administración institucional garantizando que sus funciones, servicios, dependencias, planes y programas, clima organizacional e impacto en la sociedad sean de excelencia, por medio de un sistema institucional de evaluación por indicadores.	OEEV5.PI1	Evaluación del PDI.
5. Excelencia en la profesionalización de la administración.	OEEV5	Apoyar a la profesionalización de la administración institucional garantizando que sus funciones, servicios, dependencias, planes y programas, clima organizacional e impacto en la sociedad sean de excelencia, por medio de un sistema institucional de evaluación por indicadores.	OEEV5.PI14	Evaluación del clima organizacional.

Tabla 63. Compromiso institucional, objetivo estratégico y proyecto indicativo.

IV.3. Alineación a los programas de desarrollo de institutos y escuelas

El nivel superior y el nivel medio superior no han contemplado una evaluación periódica y permanente del PDI 2011-2017. Tampoco se consideró incluir los Estudios de Clima Institucionales.

IV.4. Contexto

A partir de la creación de la Dirección General de Evaluación, el principal compromiso asumido con la UAEH fue el de implementar la evaluación institucional, estableciendo las estrategias pertinentes y reconociendo los múltiples factores a considerar de manera integral para que a la par de la puesta en marcha y el desarrollo de los procesos evaluativos se consolide una cultura de la evaluación a todos los niveles y en todos los integrantes de la comunidad universitaria.

Por su parte, en mayo de 2010 la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo convocó a toda la comunidad universitaria a participar en los Foros Universitarios bajo los temas de Docencia, Investigación, Posgrado, Extensión, Vinculación y Gestión, con el objetivo de aportar propuestas, planteamientos y sugerencias para la construcción del PDI 2011-2017, considerando por primera ocasión la participación de alumnos, académicos, administrativos, directivos, funcionarios, sindicatos, egresados y a la sociedad en general.



Imagen 26. Foros universitarios para la construcción del PDI 2011-2017

Desprendidos del PDI 2011-2017³ y en correspondencia con las funciones sustantivas y adjetivas de la UAEH surgen los siguientes ocho compromisos institucionales:

1. Excelencia en la docencia con base en garantía de la calidad del programa educativo, garantías en la calidad del titulado y/o graduado, indicadores del desempeño y evaluación del alumnado, el profesorado y los servicios.
2. Excelencia en la investigación con base en indicadores bibliométricos, indicadores de desempeño e indicadores de proceso.
3. Excelencia en la vinculación académica propiciando que las funciones de docencia e investigación universitarias encuentren mecanismos y formas de articulación de manera más estrecha y efectiva con la sociedad.
4. Excelencia en la cultura con base en los valores institucionales, articulados transversalmente en la academia y en la administración.
5. Excelencia en la profesionalización de la administración.
6. Excelencia en la procuración de fondos.
7. Excelencia en el sistema institucional de la calidad.
8. Credibilidad mediante la equidad, innovación, transparencia y rendición de cuentas.

Es conveniente recordar que para llevar a cabo el proceso de construcción de indicadores, se atendieron los siguientes aspectos:

- Incluir los ocho compromisos institucionales considerados en el PDI 2011-2017.
- Generar los planes rectores, los cuales contienen los objetivos estratégicos.
- Identificar las políticas institucionales en las cuales se suscriben los objetivos.
- Generar los proyectos indicativos según las funciones que realiza cada dependencia.
- Identificar a la instancia responsable de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Generar a partir de cada proyecto indicativo, los indicadores para medir el logro de los objetivos, mismos que se expresan de forma cuantitativa.

Con la intención de consolidar la integración del Catálogo de Indicadores Institucionales de la UAEH, se realizó un curso sobre “Construcción y uso de indicadores”, dirigido tanto al personal de la Dirección General de Evaluación, como al de otras Dependencias involucradas en la construcción de indicadores (Dirección General de Planeación, Dirección General de Servicios Estudiantiles, Dirección de Administración Escolar, Dirección de Educación Superior, División de Vinculación, División de Extensión de la Cultura, División de Administración y Finanzas, Dirección de Intercambio Académico, Dirección de Investigación, Sistema de Universidad Virtual y Contraloría General), revisando de forma colaborativa los indicadores que integrarían el catálogo.

Los indicadores utilizados en este catálogo tienen las siguientes características:

- Autorreferibles: formulados de acuerdo a las necesidades y situaciones reales de la institución.
- Realistas: proporcionan un panorama de la situación de la institución en un momento específico.
- Disponibilidad: los datos básicos para la construcción de los indicadores deben ser de fácil obtención sin restricciones de ningún tipo.

³ UAEH, (2011). Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017

- Simplicidad: de fácil elaboración y contruidos de manera colaborativa.
- Flexibles: modificables de acuerdo a las necesidades institucionales.
- Validez: con capacidad de medir realmente el fenómeno que se quiere evaluar.
- Confiabilidad: ofrecen información consistente con el objeto de evaluación.

Los indicadores quedaron clasificados de acuerdo a los Programas Rectores de la UAEH, como se muestra en la siguiente tabla:

PROGRAMA RECTOR	NÚMERO DE INDICADORES
Docencia	115
Investigación	88
Vinculación	81
Extensión	47
Servicios académicos	44
Servicios estudiantiles	25
Comunicación social y relaciones públicas	14
Normatividad	9
Evaluación	30
Administración y finanzas	65
Desarrollo internacional	8
Planeación	25
Sistema virtual	21

Tabla 64. Clasificación de los indicadores de acuerdo a los Programas Rectores de la UAEH.

Además se incluyeron indicadores que por su naturaleza no pertenecen a los Programas Rectores.

DEPENDENCIA	NÚMERO DE INDICADORES
Control	2
Defensor universitario	3

Tabla 65. Indicadores que no pertenecen a los Programas Rectores

Considerando como una prioridad institucional cumplir con la Visión de la UAEH 2011-2017, se diseñaron 27 indicadores básicos que garantizaran el logro de la visión con total efectividad e impacto en el contexto; a continuación se presentan por dimensión:

DIMENSIÓN	CLAVE	DESCRIPCIÓN
Alumnos	IBA1	Tasa de titulación por programa educativo
	IBA2	Porcentaje de alumnos que dominan un segundo idioma
	IBA3	Porcentaje de alumnos que realizan movilidad internacional
Profesores	IBP1	Porcentaje de PTC con doctorado
	IBP2	Porcentaje de PTC con reconocimiento internacional
	IBP3	Porcentaje de profesores que realizan movilidad internacional

DIMENSIÓN	CLAVE	DESCRIPCIÓN
Programas Educativos	IBPE1	Porcentaje de escuelas preparatorias con PE reconocido por el Sistema Nacional de Bachillerato
	IBPE2	Porcentaje de PPEE de Licenciatura con reconocimiento de calidad
	IBPE3	Porcentaje de PPEE de posgrado inscritos en el PNPC
	IBPE4	Porcentaje de PPEE acreditados internacionalmente
	IBPE5	Porcentaje de PPEE con tasas de eficiencia terminal superior a la media nacional
Investigación	IBI1	Porcentaje de cuerpos académicos consolidados
	IBI2	Proporción de productos de alta calidad por CA
	IBI3	Número de citas sobre productos de investigadores de la UAEH
Extensión	IBE1	Porcentaje de eventos culturales realizados con participación de la sociedad
	IBE2	Porcentaje de deportistas de la UAEH que recibieron reconocimientos
Vinculación	IBV1	Variación proporcional de redes de cooperación internacional en las que participa la UAEH
	IBV2	Porcentaje de egresados que logran un trabajo acorde a su formación en los primeros seis meses por PE
	IBV3	Porcentaje de empleadores satisfechos con el desempeño de los egresados de la UAEH
Información y Gestión	IBG1	Porcentaje de procesos certificadas por normas ISO-9000:2008
	IBG2	Porcentaje de recursos obtenidos con financiamiento externo
	IBG3	Porcentaje de procesos evaluados que logran dictamen satisfactorio
	IBG4	Porcentaje de cumplimiento de los compromisos del PDI 2011-2017
Control	IBC1	Porcentaje de atención a las obligaciones de transparencia
	IBC2	Porcentaje de eficiencia en auditorías y revisiones programadas
Internacionalización	IBINT1	Ubicación de la UAEH en el <i>ranking</i> web de universidades del mundo <i>Webometrics</i>
	IBINT2	Ubicación de la UAEH en el <i>ranking</i> mundial de instituciones SIR-SCIMAGO

Tabla 66. Indicadores básicos de la UAEH.

A partir de los indicadores anteriormente descritos, se incorporó al sitio web del Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017, el SIEI, donde se dará seguimiento a los indicadores institucionales como se aprecia a continuación.

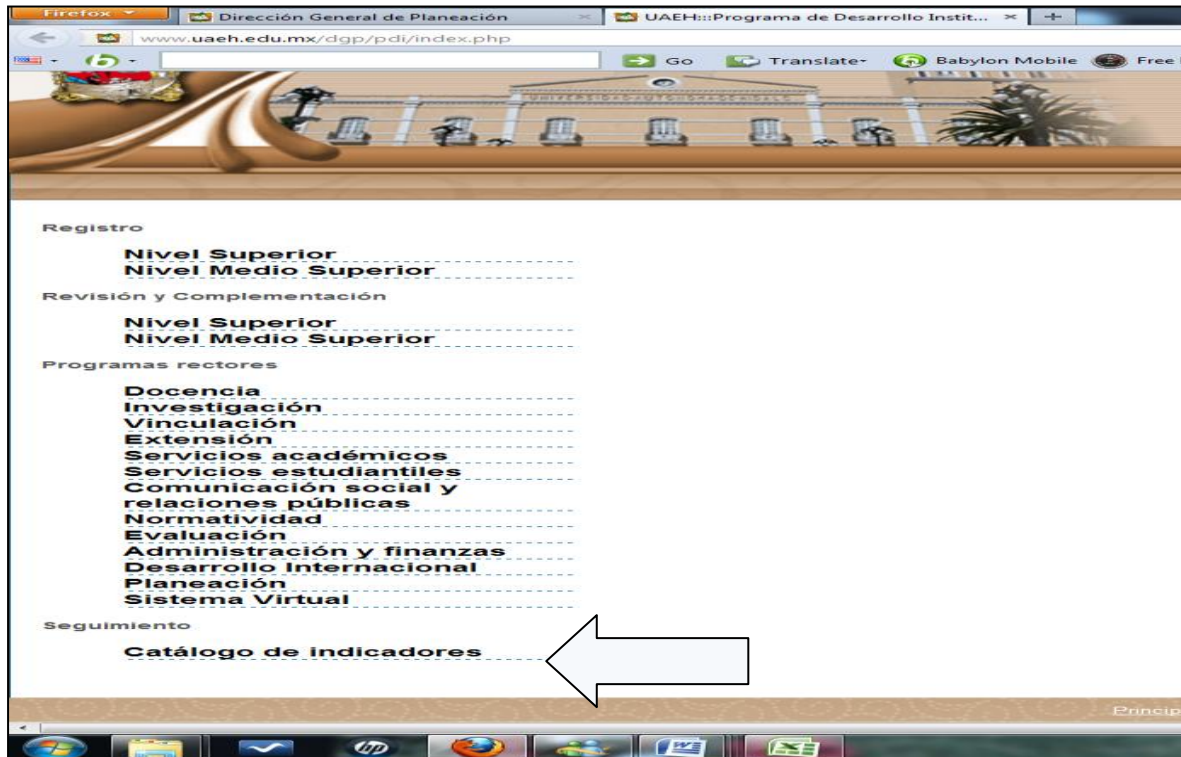


Imagen 27. Sitio Web del seguimiento a los indicadores institucionales

De esta forma se dará un seguimiento permanente a los indicadores institucionales del PDI 2011-2017, lo que impactará en la visión, objetivos y políticas de la institución, mejorando la calidad de las funciones sustantivas y adjetivas de la universidad y permitirá la toma de decisiones colegiada con base en la información, producto de los resultados de los procesos de evaluación.

Como ya se ha mencionado, en la UAEH se realiza la evaluación del clima institucional con el propósito de obtener un diagnóstico fiable que permita identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de la institución en lo relativo a los miembros que la integran y a partir de ello realizar la pertinente toma de decisiones que permitan la consecución de los objetivos institucionales relacionados con el ambiente laboral y estudiantil, a través de diferentes estudios se han realizado algunos ejercicios relacionados al clima organizacional, contextualizándolo como “el ambiente que se genera y prevalece al interior de la institución, que incide en el desempeño eficiente del trabajo de personal. Este se construye por el cúmulo de creencias, relaciones humanas, valores, prácticas y elementos estructurales y normativos que impactan en la percepción individual de los sujetos sobre su desempeño y su contribución al cumplimiento de las metas de la institución”.

IV.5. Fortalezas y áreas de oportunidad



Figura 17. Fortalezas del Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores

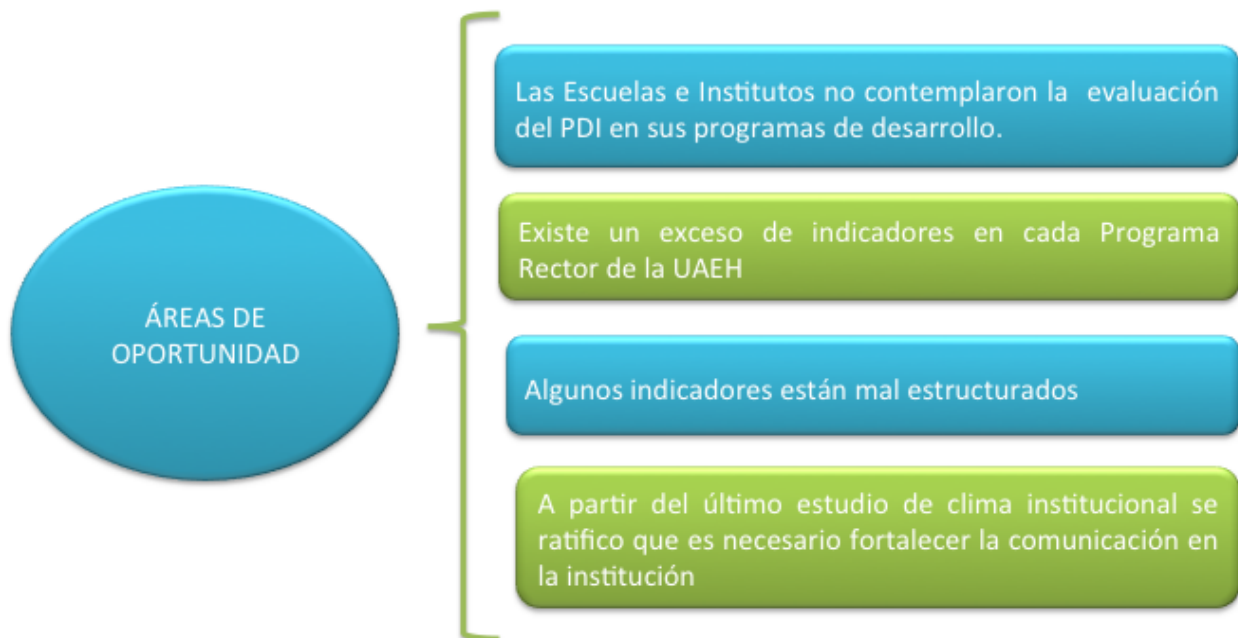


Figura 18. Áreas de oportunidad del Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores

IV.6. Objetivos

Objetivo General

Evaluar el Plan de Desarrollo Institucional, con el fin de que toda la comunidad universitaria identifique con claridad el avance y nivel de cumplimiento, amenazas y áreas de oportunidad de los compromisos institucionales y por ende conocer el estado real que guardan los Programas Rectores de docencia, investigación, extensión, vinculación y gestión, con el fin de asegurar el cumplimiento de la visión institucional.

Objetivos Específicos

- Realizar un seguimiento permanente al PDI monitoreando los indicadores institucionales.
- Verificar informes trimestrales que cada programa rector tiene que subir al sistema del PDI, bajo un formato de cumplimiento de indicadores.
- Realizar la evaluación anual del PDI en el mes de agosto de cada año en el periodo 2011-2017.
- Evaluar el clima institucional con el propósito de obtener un diagnostico fiable que permita identificar fortalezas y áreas de oportunidad de la institución.

IV.7. Políticas

De acuerdo a las políticas para el periodo 2011-2017, mismas que guían las acciones que se desarrollan por las unidades académicas y de gestión de la universidad, el Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores, para su ejecución y operación, está apegado a las políticas que se enlistan a continuación:

NO.	POLÍTICA
131	La planeación, programación, presupuestación, asignación de recursos y evaluación de la institución, deberán realizarse de forma articulada en todas las instancias universitarias.
133	Desarrollar e implementar el sistema institucional de Evaluación con las características de ser permanente y participativo a fin de que permita la toma de decisiones fundamentadas.
135	Implementar a través de la Dirección General de Evaluación, las estrategias necesarias para que el trabajo de todos los integrantes de la comunidad universitaria, se sustente en resultados de evaluación, haciendo de ésta una cultura.
136	Que la Dirección General de Evaluación, sea la responsable de implementar el Sistema Institucional de Evaluación, con base en indicadores creados especialmente para realizar la evaluación institucional agrupados en un catálogo, permitiendo la toma de decisiones fundamentadas.
137	Los problemas detectados a través de las evaluaciones internas y externas, se atenderán de acuerdo al orden de prioridades establecido por función, iniciando por lo docente, seguido de investigación, vinculación, y extensión. En caso de identificarse problemas similares, se dará prioridad de atención a los que tengan mayor impacto cuantitativo al interior de la

	institución o de una DES, lo que se valorará con respecto al incremento de los indicadores institucionales. En caso de detectarse problemas complejos se dará prioridad a los que pudieran generar problemas estructurales, sobre los de tipo operativo.
138	La Dirección General de Evaluación, sea la responsable de realizar la evaluación de del Modelo Educativo, a través del Sistema de Evaluación por Indicadores (SIEI).
139	Que los programas, proyectos y servicios generados para el desarrollo de las funciones sustantivas y adjetivas de la institución, deben sustentarse en procesos de evaluación interna asesorados técnicamente y validados por la Dirección General de Evaluación.
145	Valorar y atender con base en el valor de los indicadores al interior de la institución, las áreas de oportunidad resultados e las evaluaciones internas y externas.
165	Que la información generada en las dependencias universitarias, se ponga a disposición de la comunidad universitaria y de la sociedad en general, a través del Portal Institucional de Transparencia.

Tabla 67. Políticas Institucionales

IV.8. Indicadores

En correspondencia con los indicadores institucionales publicados en el PDI 2011-2017, el Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores se encuentra ubicado en los indicadores del Programa Rector de Evaluación IGA156 e IGA161 mismos que se describe a continuación:

CLAVE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
IGA 156	Indicadores establecidos en el PDI por objetivo estratégico cumplido	Variación porcentual de los indicadores establecidos en el PDI por objetivo estratégico cumplido, valorado a través del Sistema Institucional de Evaluación por indicadores
IGA161	Evaluación del Clima Organizacional en cada dependencia de la UAEH	Distribución porcentual de evaluación del Clima Organizacional en cada dependencia de la UAEH valorado a través de indicadores

Tabla 68. Indicadores del SPIEI pertenecientes al Programa Rector de Evaluación.

Otro indicador que impacta en el subprograma es el indicador básico IBG4, perteneciente a la Contraloría General:

CLAVE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
IBG4	Cumplimiento de los compromisos del PDI 2011-2017	Porcentaje de cumplimiento de los compromisos del PDI 2011-2017

Tabla 69. Indicador del SPIEI perteneciente a la Contraloría General

IV.9. Metodología

Metodológicamente el Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores a partir del año en curso dará seguimiento al PDI 2011-2017, a través del SIEI para lo cual la Dirección General de Evaluación, la Dirección General de Planeación y la Contraloría General coordinan un mecanismo específico establecido de la siguiente forma:

- I. Primer seguimiento del PDI en el mes de febrero.
- II. Segundo seguimiento en el mes de mayo.
- III. Evaluación anual en el mes de agosto.

Como se menciona en el PDI 2011-2017, a partir del informe de la evaluación realizada en el mes de agosto, en el mes de septiembre de cada año, el equipo liderado por el Señor Rector, los coordinadores y coordinadoras de función, las directoras y los directores generales, realizará la interpretación de los resultados de la evaluación emitidos por la DGE. Y durante la primera quincena del mes de octubre realizarán las reuniones claves sobre el establecimiento de prioridades para el siguiente año y la reprogramación tomando siempre en consideración que el PDI es perfectible.

Este ciclo, en cuyos eslabones se localizan los programas y responsables institucionales para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de cada compromiso, se ejemplifica a continuación:

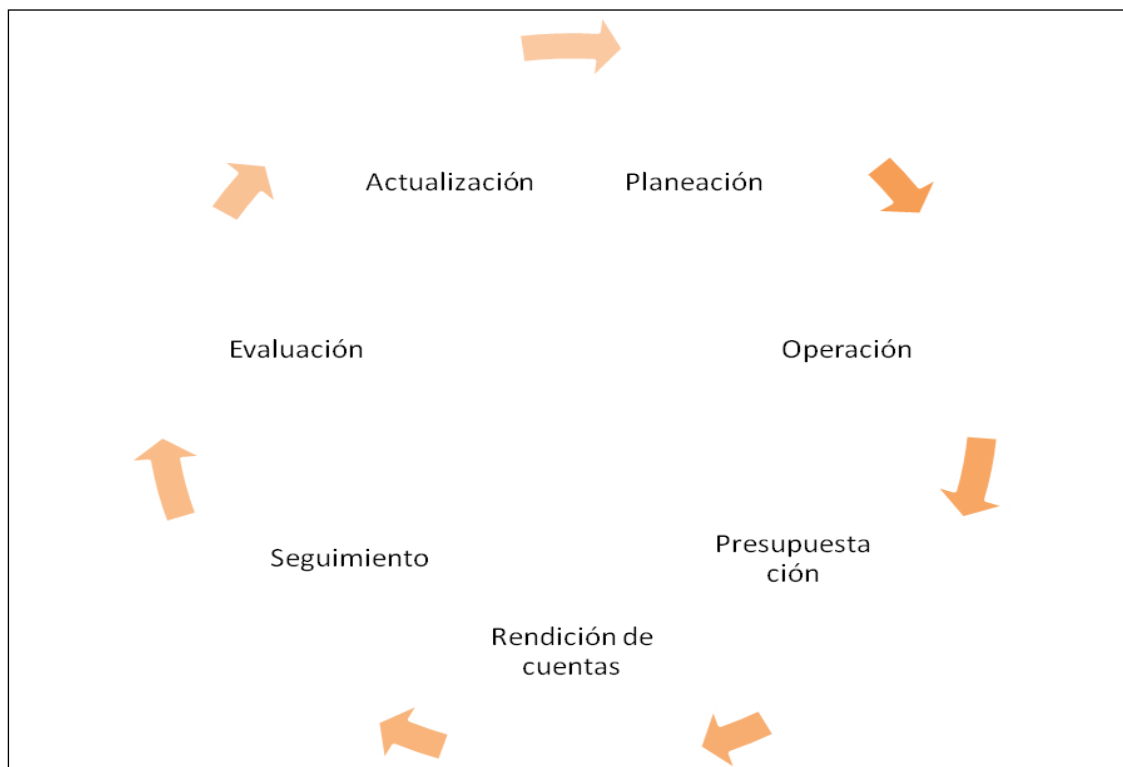


Figura 19. Seguimiento y evaluación del PDI.

Los insumos para los seguimientos se compondrán de:

- Los documentos de la planeación que cada dependencia académica o administrativa haya incluido en el sistema del PDI bajo la coordinación de la DGP.
- Informes trimestrales que cada dependencia tiene que subir al SIEI en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre de cada año.
- Resultados de los diversos estudios de evaluación institucional.
- Informes de la evaluación anual del PDI.

A partir de la intervención de la Contraloría General, la Dirección General de Evaluación y la Dirección General de Planeación, se instituyeron una serie de responsabilidades y compromisos entre las diferentes instancias académicas y de la gestión para el cumplimiento de los compromisos institucionales. Se establecerán sesiones de seguimiento en las con la finalidad de ir documentando los avances, amenazas, oportunidades y problemáticas con la oportunidad necesaria para redirigir cuando sea necesario y fortalecer en su caso las buenas prácticas en relación al desarrollo institucional. Los resultados de los seguimientos serán turnados a las autoridades correspondientes con la finalidad de garantizar el avance oportuno de la institución. Con esta metodología y calendarización, se garantiza un insumo confiable para contribuir a la toma de decisiones que las autoridades realizarán para garantizar el buen rumbo de la institución.

En lo que respecta al estudio de la evaluación del clima institucional la metodología considerada se rige bajo los procedimientos ya establecidos en el Programa Rector de Evaluación, se consideran las audiencias de trabajadores y de alumnos quienes contestan un cuestionario electrónico en línea a través de la página web de la UAEH, el cual es validado estadísticamente con la finalidad de garantizar la confiabilidad de los resultados.

IV.10. Acciones, Responsables y Temporalidad

IV.10.1 Evaluación del PDI 2011-2017

ACCIÓN	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTO	TEMPORALIDAD
Implementar el SIEI en la página web de la UAEH	DGE, DGP	Contraloría General	SIEI	Etapa de inicio
Coordinar el proceso institucional de evaluación por indicadores	DGE	DGP y Contraloría General	Evaluación por indicadores	Permanente
Capacitar a los responsables de los Programas Rectores para el manejo del SIEI	DGE	Programas Rectores	Constancia	Anual
Actualización de variables de Programas de Desarrollo	DEMS, DES	DGP, DGE y Contraloría General	Base de datos	Trimestral
Llenado de indicadores en el SIEI	Programas Rectores,	DGP, DGE y Contraloría General	Base de datos	Trimestral
Dar seguimiento al	Contraloría	Programas	Acta	Trimestral

llenado de indicadores por parte de los Programas Rectores	General y DGE	Rectores		
Validación de la información ingresada al SIEI	Contraloría General	DGE	Acta	Trimestral
Implementar sesiones de seguimiento	DGP, DGE y Contraloría General	Programas Rectores	Acta	Trimestral
Análisis estadístico de la información	DGE	DGP	Informe	Anual
Entrega de informe final	DGE	DGP y Contraloría General	Informe	Anual

Tabla 70. Acciones, responsabilidades y productos

IV.10.2 Evaluación del Clima Institucional de la UAEH

ACCIÓN	RESPONSABLE	COLABORADOR	PRODUCTO	TEMPORALIDAD
Coordinar el proceso de evaluación del clima institucional	DGE			Bianual
Diseñar la metodología evaluativa y rediseñar los instrumentos en línea	DGE		Metodología	Bianual
Enviar los instrumentos de evaluación aprobados a la DMS	DGE			Bianual
Revisar en la red los instrumentos de evaluación	DGE	DMS		Bianual
Supervisar el periodo de aplicación en página web	DGE			Bianual
Extracción de base de datos	DGE	DMS	Base de datos	Bianual
Realizar el análisis de los datos	DGE			Bianual
Entrega del informe final	DGE		Informe final	Bianual

Tabla 71. Acciones, responsabilidades y productos

IV.11. Sistema informático en línea

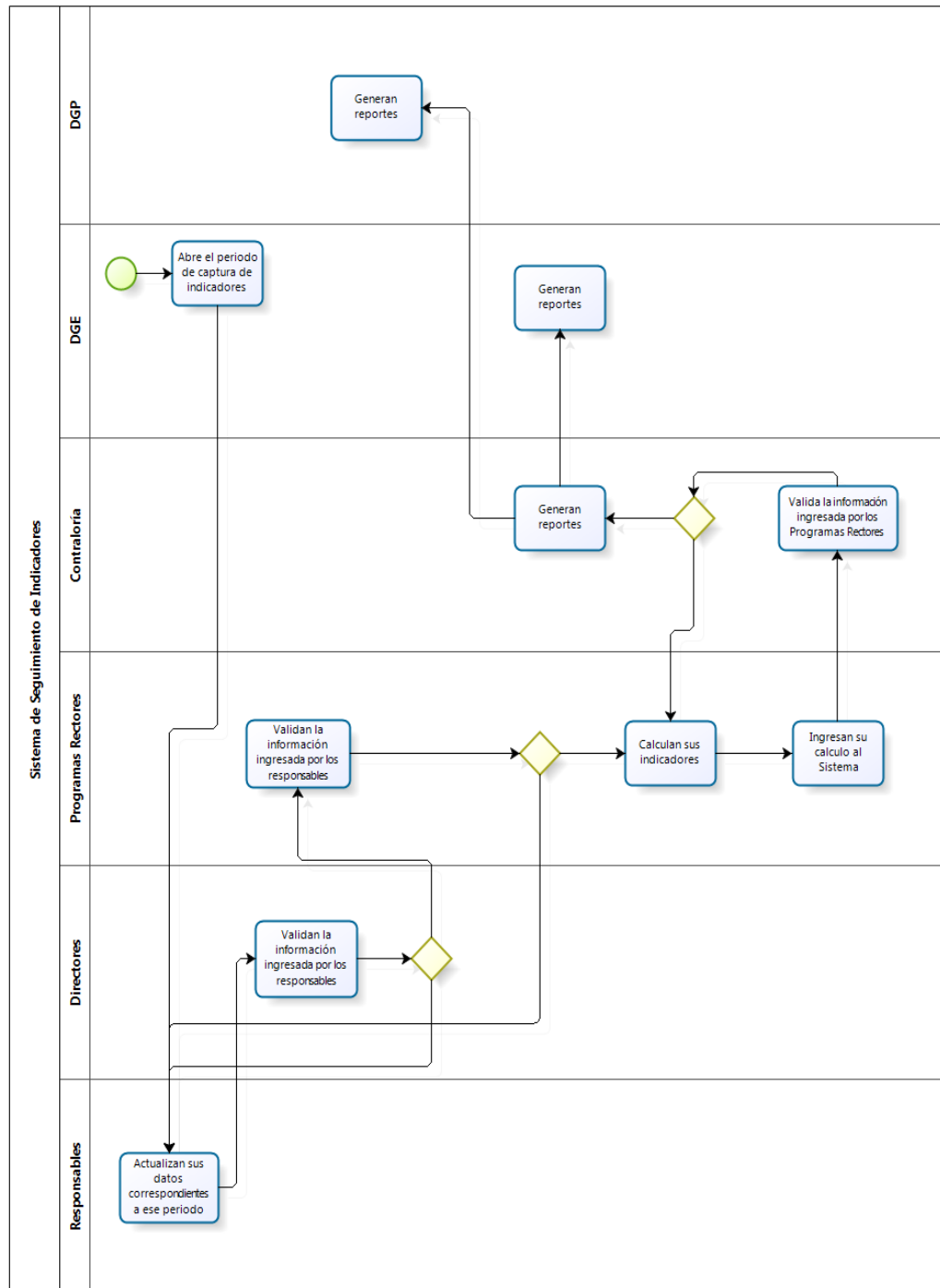


Figura 20. Diagrama de flujo del SIEI

IV.12. Seguimiento

La evaluación al PDI 2011-2017 será un proceso continuo, integral y participativo que permitirá identificar las problemáticas, analizarlas y explicarlas mediante información relevante. Como consecuencia, el SIEI valorará dinámicamente al PDI de forma cualitativa y cuantitativa de manera permanente, lo que coadyuvará al logro de mejores resultados para el propio desarrollo institucional, contribuyendo al logro de la visión institucional al 2017.

El seguimiento al Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores está contemplado también para ser permanente, este ejercicio comprenderá varios momentos que a continuación se describen:

- I. Análisis de los indicadores contenidos en el PDI y reformulación (en caso de que se requiera) por cada programa rector.
- II. Actualización del catálogo de indicadores institucionales.
- III. Actualización del SIEI.
- IV. Retroalimentación por parte de las áreas académicas y de gestión
- V. Redistribución de responsabilidades por parte de la Dirección General de Evaluación, la Dirección General de Planeación y Contraloría General.

Por su parte, la evaluación del clima institucional es un proceso que está contemplado en el PDI para ser realizado cada dos años con la finalidad de obtener un diagnóstico que permita fortalecer y lograr los objetivos institucionales. Es necesario retroalimentar a las áreas académicas respecto a su incorporación, importancia, uso de resultados y reporte de indicadores derivados del estudio de clima institucional en proyectos federales, evaluaciones de programas educativos, acreditaciones y certificaciones.

IV.13. Metaevaluación

La metaevaluación al Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores está contemplada para realizarse al finalizar el periodo comprendido por el PDI 2011-2017, este ejercicio comprenderá un análisis a todas las experiencias adquiridas durante este primer periodo, al igual que en su seguimiento se tomará en cuenta una retroalimentación por parte de las áreas académicas y de gestión para que el próximo PDI incluya las mejoras que se consideren a partir de la experiencia del presente ejercicio.

SIGLARIO

AA: Área Académica

ANUIES: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

ATR: American Trust Register

CECA: Centro de Cómputo Académico

CENEVAL: Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior

CEUNI: Centro de Extensión Universitaria

CIEES: Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior

CONACyT : Consejo de Nacional de Ciencia y Tecnología

COPAES: Consejo para la Acreditación de la Educación Superior

CUMEX: Consorcio de Universidades Mexicanas

DAP: Dirección de Administración de Personal

DCS: Dirección de Comunicación Social

DEMS: Dependencias de Educación Media Superior

DES: Dependencias de Educación Superior

DGE: Dirección General de Evaluación

DGP: Dirección General de Planeación

DIS: Dirección de Información y Sistemas

DiSA: Dirección de Superación Académica

DMS: Departamento de Modernización y Sistemas

EGEL: Examen General para el Egreso de la Licenciatura

EGETSU: Examen General para el Egreso del Técnico Superior Universitario

ES: Escuelas Superiores

EsEstySa: Instrumento para Estudiar a los estudiantes y Satisfacción en la trayectoria escolar

EXANI-I: Examen Nacional de Ingreso a la Educación Media Superior

EXANI-II: Examen Nacional de Ingreso a la Educación Superior

IA: Instituto de Artes

ICAP: Instituto de Ciencias Agropecuarias

ICBI: Instituto de Ciencias Básicas e Ingenierías

ICEA: Instituto de Ciencias Económico y Administrativas

ICSA: Instituto de Ciencias de la Salud

ICSHu: Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

IES: Instituciones de Educación Superior

IPG: Inventario de Personalidad de Gordon

ISO: Organización Internacional de Normalización

PDI: Plan de Desarrollo Institucional

PE: Programa Educativo

PIFI: Programa Integral de Fortalecimiento Institucional

PPEE: Programas Educativos

PPG: Perfil de Personalidad de Gordon

PRODES: Programas de Desarrollo de las DES

ProEFI: Programa Estratégico de Formación Integral

PTC: Profesor de Tiempo Completo

SIACPE: Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad de los Programas Educativos

SICA: Sistema de Gestión de Calidad

SIEI: Sistema Institucional de Evaluación por Indicadores

SITEL: Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales

SPIACPE: Subprograma Institucional de Aseguramiento de la Calidad de los Programas
Educativos

SPIEP: Subprograma Institucional de Evaluación del Personal

SPIEI: Subprograma Institucional de Evaluación por Indicadores

SPITEL: Subprograma Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales

REFERENCIAS

Salmi, J. (2009). **El desafío de crear universidades de rango mundial**. Banco Mundial. Colombia: Mayol Ediciones.

UAEH (2011). **Modelo Educativo de la UAEH, 2011**. México: UAEH.

UAEH (2011). **Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017**. México: UAEH.

UAEH (2005). **Perfil del docente**. México: UAEH.

UAEH (2011). **Políticas Institucionales 2011-2017**. México: UAEH.

CONTENIDOS	Pág.
PRESENTACIÓN	4
I. SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE PROGRAMAS EDUCATIVOS (SPIACPE)	6
I.1. Presentación	6
I.2. Alineación con el PDI	6
I.3. Contexto	7
I.4. Fortalezas y Áreas de oportunidad	11
I.5. Objetivos	13
I.6. Políticas	14
I.7. Indicadores	15
I.8. Metodología	15
I.8.1. Clasificación de programas educativos con fines de evaluación	16
I.8.2. Clasificación de programas educativos con fines de acreditación	17
I.8.3. Criterios e instancias de evaluación y acreditación de programas educativos	17
I.8.4. Proceso de evaluación	21
I.8.5. Seguimiento de recomendaciones	24
I.9. Acciones, responsables y temporalidad	24
I.9.1 Evaluaciones de los CIEES	24
I.9.2 Procesos de Acreditación o Reacreditación	27
I.10. Sistema Informático	30
I.11. Seguimiento del Programa	33
I.11.1 Evaluaciones de PPEE por los CIEES	33
I.11.2 Procesos de Acreditación y reacreditación por organismos reconocidos por el COPAES	35
I.12. Alineación entre el Programa de Desarrollo de las DES y DEMS y el SPIACPE	37
I.12.1 Programas de DES, licenciatura, que serán sometidos a evaluación diagnóstica por parte de los CIEES	37
I.12.2 Programas de licenciatura que serán sometidos a procesos de Acreditación por organismos reconocidos por el COPAES	39
I.12.3. Programas de licenciatura que serán sometidos a procesos de Reacreditación por organismos reconocidos por el COPAES	46
I.13. Evaluación de Programas de Bachillerato y Posgrado	51
I.14. Metaevaluación	52
II SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL (SPEIP)	53
II.1. Presentación	53
II.2. Alineación con el PDI	54
II.3. Alineación con los Programas de Desarrollo de las DES y DEMS	
II.4. Contexto	55
II.4.1. Evaluación del personal docente	55
II.4.2. Evaluación del personal directivo	62
II.4.3. Evaluación del personal administrativo	63
II.4.4. Evaluación del personal académico no docente	67
II.5. Fortalezas y Áreas de oportunidad	67
II.6. Objetivos	68
II.7. Políticas	69
II.8. Indicadores	70
II.9. Metodología	71
II.9.1. Evaluación docente	71
II.9.1.1. Transición metodológica	71
II.9.1.2. Procedimiento	73
II.9.1.3. Seguimiento del proceso	74
II.9.1.4. Emisión de resultados	76
II.9.1.5. Consulta de resultados	76
II.9.2. Evaluación del personal directivo	77
II.9.2.1. Procedimiento	77
II.9.2.2. Emisión de resultados	79
II.9.3. Evaluación del personal administrativo	79
II.9.3.1. Procedimiento	79
II.9.3.2. Emisión de resultados	81
II.9.4. Evaluación del personal académico no docente	81
II.9.4.1. Procedimiento	81
II.9.4.2. Emisión de resultados	83
II.10. Acciones, Responsables y Temporalidad	83
II.11. Sistema informático en línea	93
II.12. Seguimiento del programa	95

II.13. Metaevaluación	95
III: SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE TRAYECTORIAS ESCOLARES Y LABORALES (SPITEL)	97
III.1. Presentación	97
III.2. Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017	98
III.3. Alineación con los Programas de Desarrollo de las DES y DEMS	98
III.4. Contexto	102
III.5. Fortalezas y áreas de oportunidad	110
III.6. Objetivos	112
III.7. Políticas	112
III.8. Indicadores	113
III.9. Metodología	114
III.9.1. Acompañamiento de estudiantes	116
III.9.1.1. Sistematización de la información	116
III.9.1.2. Aplicación del instrumento EsEstySa	117
III.9.1.3. Análisis y entrega de resultados del módulo de acompañamiento de estudiantes	117
III.9.2. Resultados de Desempeño Académico de los egresados: EGEL	118
III.9.2.1 Proceso de la aplicación del EGEL-CENEVAL	118
III.9.2.1.1. Solicitud de la aplicación	118
III.9.2.1.2. Emisión de convocatoria y registro en línea	119
III.9.2.1.3. Preparación y ejecución de la aplicación	119
III.9.2.1.4. Entrega de los resultados	120
III.9.2.1.5. Análisis de resultados y elaboración de reportes	120
III.9.2.2 Proceso de la aplicación del EGEL institucional	121
III.9.3. Seguimiento de Egresados y Empleadores	122
III.10. Acciones, Responsables y Temporalidad	122
III.10.1. Creación del Sistema Institucional de Trayectorias Escolares y Laborales	122
III.10.2 Acompañamiento de estudiantes	124
III.10.3. Resultados de Desempeño Académico EGEL	125
III.10.3.1 EGEL - CENEVAL	125
III.10.3.1 EGEL – INSTITUCIONAL	130
III.10.4. Seguimiento de egresados y empleadores	132
III.10.5. Estudio de empleadores	133
III.10.6. Día del egresado	134
III.10.7. Seguimiento de egresados	135
III.10.5. Sistema Informático en Línea	136
III.11. Seguimiento del SPITEL	141
III.12. Metaevaluación	142
IV. SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN POR INDICADORES (SPIEI)	143
IV.1. Presentación	143
IV.2. Alineación con el PDI	144
IV.3. Alineación a los programas de desarrollo de institutos y escuelas	145
IV.4. Contexto	145
IV.5. Fortalezas y áreas de oportunidad	150
IV.6. Objetivos	151
IV.7. Políticas	151
IV.8. Indicadores	152
IV.9. Metodología	153
IV.10. Acciones, Responsables y Temporalidad	154
IV.10.1 Evaluación del PDI 2011-2017	154
IV.10.2 Evaluación del Clima Institucional de la UAEH	155
IV.11. Sistema informático en línea	156
IV.12. Seguimiento	157
IV.13. Metaevaluación	157
SIGLARIO	158
Referencias	160

AUTORES:

BEZIES CRUZ PATRICIA
GAYOSSO ARIAS IGNACIO NATHANAEL
OLVERA LARIOS BRENDA IVONNE
ENCISO ISLAS ALBERTA
ELIZALDE LORA LETICIA
AVILA GALLARDO WENDOLYN
ORDAZ MONROY ADRIANA ANABEL
LÓPEZ CRUZ MARÍA DE LOS ÁNGELES
PÉREZ ENZASTIGA JOSÉ ANTONIO
ZACATENCO LUNA MISAEL
ANGELES GUERRERO AIDE
HERRERA BÁEZ CARLOS
GONZÁLEZ MOCIÑOS NANCY

ASESORES:

VILLEGAS DE LA CONCHA GONZALO ISMAEL
ISLAS MÁRQUEZ LAURA ELENA

EDICIÓN Y REVISIÓN:

AGUILERA COIFFIER MA. DE LA LUZ

APOYO SECRETARIAL:

PÉREZ VÁZQUEZ ÁNGELA ROCÍO

IMPLEMENTADORES:

ACEVEDO SANDOVAL OTILIO ARTURO
ÁVILA POZOS ORLANDO
BUSTOS VILLARREAL JOSÉ MARÍA
CRUZ MENDOZA ADRIÁN GUSTAVO
ESPINOSA AQUINO ENRIQUE
ESTRADA BÁRCENAS ROBERTO
GAYOSSO ARIAS SONIA SAULA
GIL CHÁVEZ JOSÉ LUIS
HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ EDMUNDO
LECONA HERNÁNDEZ PORFIRIO RUBÉN
LEINES MEDÉCIGO JESÚS OSIRIS
LÓPEZ FERNÁNDEZ MARÍA VIOLA
MARTÍNEZ BAÑOS HEGEL
MATTAR GARCÍA NAISHLA GUADALUPE
MORALES GAMERO PIPINO
OLGUÍN CHARREZ LEANDRO
ORTIZ GRANILLO MARTÍN
RANDELL BADILLO JUAN

DIRECTORIO

Mtro. Humberto Augusto Veras Godoy

Rector

Mtro. Adolfo Pontigo Loyola

Secretario General

Dr. Roberto Rodríguez Gaona

Secretario de Desarrollo Internacional

Mtra. Ivonne Juárez Ramírez

Subsecretaria General

Dra. Sócrates López Pérez

Coordinadora de la División de Investigación y Posgrado

Mtro. Jesús Ibarra Zamudio

Coordinador de la División de Docencia

L.A.E. Jorge del Castillo Tovar

Coordinador de la División de Extensión de la Cultura y los Servicios

C.D. José Luis Antón de la Concha

Coordinador de la División de Vinculación

C.P. Carlos Daniel García Reyes

Coordinador de la División de Administración y Finanzas

Dra. Patricia Bezies Cruz

Directora General de Evaluación

Mtra. Brenda Flores Alarcón

Directora General de Comunicación Social y Relaciones Públicas

Lic. Gonzalo Villegas de la Concha

Director General de Planeación

Lic. Arturo Flores Álvarez

Director General de Servicios Académicos

L.A. Juan Carlos Muñoz Medina

Director General de Servicios Estudiantiles

Lic. Francisco Guadalupe Fonseca Arellano

Director General Jurídico

Mtra. Laura Elena Islas Márquez

Contralora General

C.P. Naishla Guadalupe Mattar García

Directora de la Escuela Preparatoria Número Dos

Lic. José Luis Gil Chávez

Director de la Escuela Preparatoria Número Uno

Lic. Pipino Morales Gamero

Director de la Escuela Preparatoria Número Tres

Lic. Jesús Osiris Leines Medécigo

Director de la Escuela Preparatoria Número Cuatro

Lic. Juan Randell Badillo

Director del Instituto de Artes

Dr. Otilio Arturo Acevedo Sandoval

Director del Instituto de Ciencias Agropecuarias

Dr. Orlando Ávila Pozos

Director del Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería

Dr. Roberto Estrada Bárcenas

Director del Instituto de Ciencias Económico Administrativas

M.C. Esp. José María Bustos Villarreal

Director del Instituto de Ciencias de la Salud

Dr. Edmundo Hernández Hernández

Director del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

Lic. Sonia Saula Gayosso Arias

Directora de la Escuela Superior de Tizayuca

Mtra. María Viola López Fernández

Directora de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula

Lic. Hegel Martínez Baños

Director de la Escuela Superior de Actopan

Ing. Martín Ortiz Granillo

Director de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún

Mtro. Enrique Espinosa Aquino

Director de la Escuela Superior de Huejutla

Quím. Porfirio Rubén Lecona Hernández

Director de la Escuela Superior de Tepeji del Río

Mtro. Leandro Olgún Charrez

Director de la Escuela Superior de Tlahuelilpan

Lic. Adrián Gustavo Cruz Mendoza

Director de la Escuela Superior de Zimapán

Noviembre 2012

Prohibida la reproducción total o parcial de esta
obra sin consentimiento escrito de la UAEH

Publicación electrónica http://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/index.html

