

---

# PROCESOS DE EVALUACIÓN Y LOS AVANCES EN LA MEJORA CONTINUA

---

INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL VALLE DEL YAQUI





INDICE

**INTRODUCCIÓN** ..... 5

**I.- ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES** ..... 11

    a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....11

    b) Análisis de la sistematicidad, integralidad, carácter participativo y énfasis  
    formativo y diagnóstico de los procesos de evaluación y mejora continua. .... 15

    c) Análisis de los resultados y metas de mejora continua de los procesos de  
    evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los  
    que se derivan de la propia misión institucional ..... 16

**II.- ÁMBITO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA** ..... 17

    a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....17

    b) Análisis de la sistematicidad, integralidad, carácter participativo y énfasis  
    formativo y diagnóstico de los procesos de evaluación y mejora continua. .... 19

    c) Análisis de los resultados y metas de mejora continua de los procesos de  
    evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los  
    que se derivan de la propia misión institucional .....20

**III.- ÁMBITO DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS DE TSU Y LICENCIATURA** ..... 21

    a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....21

    b) Análisis de la sistematicidad, integralidad, carácter participativo y énfasis  
    formativo y diagnóstico de los procesos de evaluación y mejora continua. ....22

    c) Análisis de los resultados y metas de mejora continua de los procesos de  
    evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los  
    que se derivan de la propia misión institucional .....23

**IV.- ÁMBITO DE LOS PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**..... 24

    a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....24

    b) Análisis de la sistematicidad, integralidad, carácter participativo y énfasis  
    formativo y diagnóstico de los procesos de evaluación y mejora continua. ....26





c) Análisis de los resultados y metas de mejora continua de los procesos de evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los que se derivan de la propia misión institucional. ....27

**V.- ÁMBITO DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR ..... 28**

a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.....28

b) Análisis de la sistematicidad, integralidad, carácter participativo y énfasis formativo y diagnóstico de los procesos de evaluación y mejora continua. ....29

c) Análisis de los resultados y metas de mejora continua de los procesos de evaluación y mejora continua en función de los criterios transversales del SEAES y los que se derivan de la propia misión institucional. ....30

**ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL ANEXO 2 ..... 32**

Conclusión del Análisis de las gráficas .....51





## INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica	Descripción	Página
1	Matrícula semestre agosto – diciembre 2024 .....	10
2	Matrícula semestre agosto – diciembre 2025 .....	10
3	Incorporación de los rasgos formativos relacionados con cada uno de los criterios del SEAES en el perfil de egreso .....	32
4	Incorporación de los rasgos formativos relacionados con cada uno de los criterios del SEAES en el perfil de egreso de los programas educativos de la maestría .....	33
5	Existencia de los mecanismos para evaluar sistemáticamente la formación de los rasgos del perfil de egreso relacionados con los criterios del SEAES en programas educativos de especialidad ...	34
6	Tipo de evaluación que se utiliza para evaluar sistemáticamente el grado en que se logra formar los rasgos del perfil de egreso de licenciatura .....	35
7	Estudiantes egresados por programas educativos que demostraron haber adquirido la formación prevista en el perfil de egreso .....	36
8	Porcentaje de profesores y profesoras del programa educativo, que participaron en acciones de profesionalización de la docencia... ..	37
9	Composición porcentual de la población escolar en función de los criterios de equidad social y de género, inclusión e interculturalidad en licenciatura .....	38
10	Trayectorias escolares en licenciatura .....	39
11	Existencia de un diseño curricular que incorpore en forma fundamentada, gradual, transversal e integrada, el desarrollo de aprendizajes relacionados con los criterios de la SEAES en licenciatura. ....	40
12	Porcentaje de unidades de aprendizaje terminales dedicadas a consolidar los rasgos del perfil de egreso, relacionados con los criterios del SEAES en licenciatura .....	41
13	Porcentaje de estudiantes que participan en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar .....	42
14	Proyectos de investigación que considere cada uno de los criterios del SEAES .....	43
15	Porcentaje de productos de investigación relacionados con los criterios del SEAES .....	44





16	Composición porcentual de integrantes de la planta académica que participan en proyectos de investigación relacionados con los criterios del SEAES .....	45
17	Porcentaje de estudiantes que participan en proyectos de investigación relacionados con los criterios del SEAES .....	46
18	Composición porcentual del personal directivo y administración en función de los criterios de equidad social y de género, inclusión e intercultural .....	47
19	Composición porcentual del personal directivo y administrativo en función de los criterios de equidad social y de género, inclusión e interculturalidad .....	48
20	Número de iniciativas, servicios y acciones de acompañamiento a los y las estudiantes, de vinculación, de gestión cultural y de gestión en general que incorporan .....	49
21	Número de acciones previstas en los planes y programas de desarrollo institucional que impulsan la incorporación de los criterios transversales .....	50
22	Número de acciones institucionales realizadas para atender y sensibilizar a la comunidad en los temas previstos por los criterios del SEAES.....	51





## INTRODUCCIÓN

La educación superior es un pilar fundamental para el desarrollo social, cultural y económico de una nación. En México, conscientes de la necesidad de garantizar y elevar la calidad de sus instituciones y programas educativos, se ha implementado el Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES). Este sistema representa un avance significativo en la articulación y fortalecimiento de los mecanismos destinados a asegurar la pertinencia, eficacia y mejora continua de la oferta educativa en este nivel.

El SEAES encuentra su sustento legal en la Ley General de Educación Superior (LGES), promulgada en abril de 2021. Dicha ley estableció la necesidad de conformar un sistema integral que superara los esquemas previos, a menudo fragmentados, de evaluación y acreditación. Así, el SEAES nace con el propósito de diseñar, proponer y articular estrategias y acciones en materia de evaluación y acreditación para todo el Sistema Nacional de Educación Superior, buscando contribuir de manera decidida a su mejora continua.

La operación del SEAES se basa en procesos clave como la autoevaluación institucional, que permite a las IES realizar un diagnóstico interno honesto y detallado. El SEAES fomenta la participación de toda la comunidad académica y administrativa de las IES, así como de otros actores relevantes, en los procesos evaluativos. Busca generar información útil para la toma de decisiones, identificar áreas de oportunidad, reconocer buenas prácticas y orientar los esfuerzos institucionales hacia el cumplimiento de su misión y el logro de mayores niveles de calidad y pertinencia social.

En conclusión, el SEAES representa un hito en la política de educación superior en México. Al establecer un sistema articulado, con una visión clara hacia la mejora continua y la excelencia, se posiciona como un motor fundamental para fortalecer la calidad educativa, incrementar la confianza pública en las instituciones de educación superior y asegurar que estas respondan de manera efectiva a las demandas y desafíos del entorno actual. Su éxito dependerá de la colaboración y el compromiso de todos los actores involucrados en la noble tarea de formar a las futuras generaciones.

“El día 29 de octubre de mil novecientos setenta y siete, el Gobierno del Estado de Sonora, inspirándose en el ideal revolucionario de incrementar la producción agrícola mediante el trabajo de los campesinos, inauguró en este lugar, donde antes existiera el





Centro Experimental Agrícola del Valle del Yaqui, la Escuela Superior de Gerentes Ejidales. ... Nace como una respuesta a las demandas de la clase campesina, que emergen tímidas del trasfondo histórico de la Conquista, se vuelven gritos de protesta durante la colonia, estallan en brotes de libertad en la Insurgencia y se convierten en fuerzas arrolladoras con la revolución. Tal es la prosapia de la Escuela Superior de Gerentes Ejidales de Sonora que, a partir de este día, será símbolo de la justicia social en el campo mexicano. ...Con la creación de esta Escuela, los gobiernos de Sonora y de la República dan el primer paso en la incorporación del ejido al sistema de producción nacional, poniendo a disposición de las comunidades campesinas los recursos educativos para la formación de sus hijos en la eficiente y adecuada administración de empresas agropecuarias. (Escuela Superior de Gerentes Ejidales, 1977).

La vida Institucional inició con 47 jóvenes estudiantes de origen humilde y especialmente rural, contando con la presencia del Lic. Alejandro Carrillo Marcor, Gobernador del Estado de Sonora; del Sr. Ignacio Gaxiola Corral, Presidente Municipal de Bécum; Dr. Oscar Russo Vogel, Presidente Municipal de Cajeme, Dr. Rolando De Lassé Macías, Director General de Educación Tecnológica Agropecuaria y; del Ing. Netzahualcóyotl Pábls Méndez, Director Fundador.

En febrero de 1978 la Escuela Superior de Gerentes Ejidales (ESGE) se transformó en el Instituto Tecnológico Agropecuario No. 21 (ITA 21), al incorporarse a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), logrando egresar en la primera generación 37 Ingenieros en Administración Agropecuaria, el 17 de junio de 1981. El ITA 21 pasa a depender administrativamente, en junio de 2005, de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST), tomando su actual nombre como Instituto Tecnológico del Valle del Yaqui (ITVY).

Por decreto presidencial, publicado el día 23 de Julio de 2014, se crea el Tecnológico Nacional de México (TecNM), como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, incluyendo al Instituto Tecnológico del Valle del Yaqui como uno de los 254 institutos y centros de investigación que lo conforman.

En 1978, ya como ITA No. 21, asume la dirección el Ing. Héctor René Becerril Toral quien, como buen agrónomo, inicia los trabajos de investigación en el Tecnológico y acuña la frase que hasta ahora nos distingue, "Orgullosamente Búfalos". En septiembre de 1983, es nombrado director el Ing. Rafael García Leyva, que termina por consolidar las





acciones de investigación en el plantel, de gran aporte en la educación rural tanto a nivel superior como a nivel medio superior en la entonces DGETA.

Para abril de 1987 se inicia una serie de períodos directivos en el que asumen el liderazgo los primeros egresados de este Tecnológico; así, llega a la dirección el Ing. Adrián Sosa, quien es relevado en marzo de 1991 por el Ing. Valentín León Torres y éste a su vez por el Ing. Guadalupe Rodríguez Valenzuela en 1995, período en que se inicia una renovación de la infraestructura física más acorde a los requerimientos de la educación superior.

En junio del 2001 asume la dirección el egresado, Mtro. Hermenegildo Lagarda Leyva, durante su gestión se adopta el sistema de gestión de la calidad, obteniéndose el Reconocimiento a la Calidad SEP 2005; también durante su gestión se asume el actual nombre, Instituto Tecnológico del Valle de Yaqui, al incluirse en la DGEST. En julio del 2006, asume la dirección la primera directora de nuestra historia, la Ing. Olga Tapia López, con un gran aporte metodológico en la planeación institucional para el adecuado empleo de los recursos, así como en la renovación del parque vehicular.

Es en el 2007 que asume la dirección del plantel el maestro en ingenierías Francisco Miguel Cabanillas Beltrán, durante su gestión se impulsa el equipamiento de talleres y laboratorios a través del programa educativo rural (PER). En 2010 llega a la dirección del plantel el Dr. Rafael García Martínez, en cuya administración se verifica el mayor crecimiento en infraestructura física que ha tenido el ITVY y transitar, en 2014, hacia la nueva propuesta nacional, la creación del Tecnológico nacional de México del cual ahora somos 1 de los 254 campus a nivel nacional.

Es en 2017 cuando el Mtro. Pedro Alberto Haro Ramírez, recibe el encargo de la dirección de este tecnológico; actualmente, con un gran impulso a los indicadores de capacidad y competitividad académicas, destacan: Se cuenta con 17 doctores dictaminados en el SNI del CONAHCyT y 29 docentes en el PRODEP de la SEP; registro de la Coordinación de Lenguas Extranjeras; así como acreditaciones en 3 de sus programas educativos que cubren al 85% de su población estudiantil y acreditación de EMA en el Laboratorio de Biología Molecular; un Laboratorio Nacional CONAHCyT de Investigación, Vinculación y Extensión para la Detección Molecular de Agentes Biológicos y Contaminantes (LANIBIOC); acreditación del NODESS “Alianza Territorial Productiva”; 2 Pre NODESS, pertenece a 2 Redes Nacionales de Investigación; un programa dinámico de investigación y publicación en revistas indexadas; y una exitosa intervención dentro del programa de “Desarrollo Territorial de Comunidades Rurales que Custodian Maíces





Nativos en México” SADER-TecNM; en tanto que se prestan diversos servicios externos de laboratorios, entre otros.

Más de 46 años han pasado, desde que el egresado de la primera generación, Ing. Arturo Archuleta Zazueta creara el escudo institucional, tiempo en el que se han prestado servicios educativos tecnológicos a más de 12500 estudiantes.

Han evolucionado la ciencia y las técnicas, la problemática social y también nuestro instituto que, en los últimos años, ha acumulado grandes capacidades y competitividades académicas, de investigación, innovación y extensión para seguir “SEMBRANDO CON CIENCIA”, lema que se adoptara en 1997, dedicado a la comunidad del ITVY por el Sr. Sergio Alejandro Ibarra Torres, un doble juego de palabras que llama a hacer de esta misma, la tierra fértil y fecunda en donde caiga y germine la semilla del conocimiento, que despierte la conciencia al servicio del hombre por el hombre a través de la agricultura. Quince directores incluyendo al actual, han administrado el Instituto, generando sinergias y prospectiva que, fundamentaron la consolidación, pertinencia, acreditación y certificación institucional; todo ello sustenta el dictamen de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingeniería (ANFEI), para denominarnos como una de las mejores escuelas de ingeniería en el país en del año 2022, 2023, 2024 y 2025

Así mismo se tienen las siguientes actividades en proceso: Participación en la Convocatoria Especial para la Apertura de los Programas Educativos de Ingeniería Industrial, Ingeniería en Gestión Empresarial e Ingeniería en Sistemas Computacionales, en la Modalidad No Escolarizada del TecNM Virtual; continuar y finalizar el proceso de reacreditación de la carrera de Ingeniería en Innovación Agrícola Sustentable; apertura de nuevas especialidades en modalidad dual y la apertura de un laboratorio 4.0 de agricultura de precisión.

### Objetivos institucionales

- Impulsar las actividades para fortalecer la plataforma de desarrollo académica que permita la acreditación de carreras, certificación de laboratorios, la investigación, la formación y desarrollo de Cuerpos Académicos.
- Sustentar la apertura de una maestría, que responda a la vocación de la región y el quehacer institucional.
- Implementación del Modelo Dual del Tecnológico Nacional de México.





- Facilitar la participación de docentes en eventos que promuevan su incorporación al Sistema Nacional de Investigación.
- Gestionar el equipamiento de los laboratorios de suelos y taller de alimentos para la mejora de las competencias de los estudiantes.
- Mejorar las estrategias y acciones para la retención e incremento de la matrícula.

## Misión

Formar profesionista de nivel superior con estándares nacionales e internacionales en el área de la ciencia y tecnología que contribuyan al desarrollo económico, social y productivo de su entorno.

## Visión

Ser una institución de Educación Superior que cumpla con los rasgos de Calidad que fortalezcan el posicionamiento regional y el alto desempeño.

Actualmente el ITVY cuenta con 7 programas educativos en nivel licenciatura los cuales son:

- Ingeniería en Innovación Agrícola Sustentable
- Licenciatura en Biología
- Ingeniería en Industrias Alimentarias
- Ingeniería en Administración
- Contador Público
- Ingeniería en Gestión Empresarial
- Ingeniería en Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Además de contar con 2 posgrados:

- Especialidad en Calidad e Inocuidad Alimentaria
- Maestría en Ciencias en Producción Agrícola Sostenible

A continuación, se muestra el comportamiento de la matrícula durante los 2 últimos años

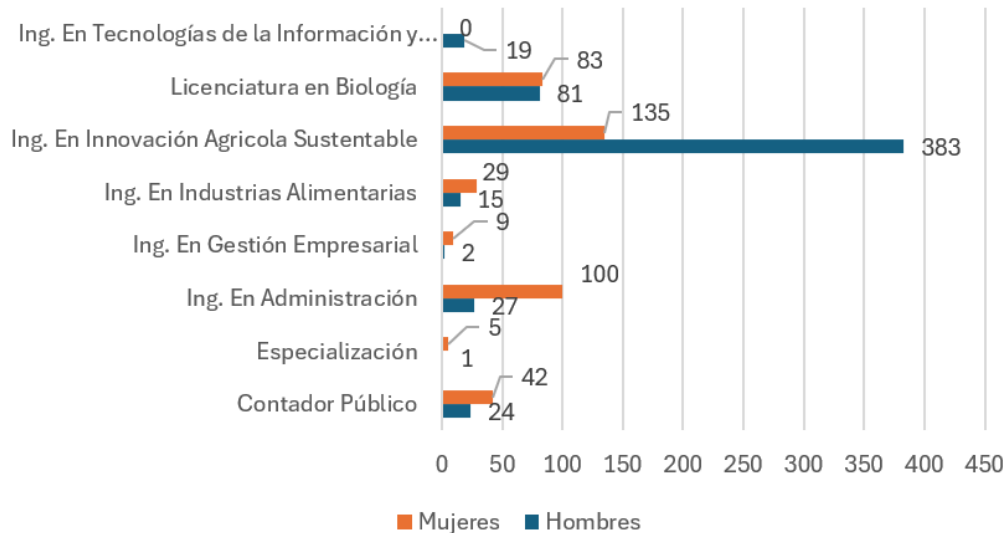


**2025**  
Año de  
**La Mujer Indígena**



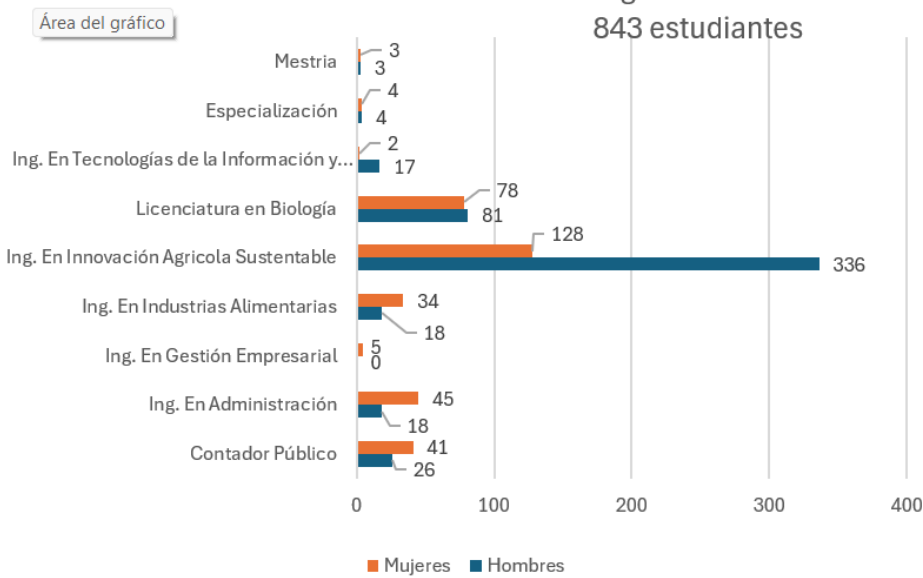


### Matrícula Semestre Agosto - Diciembre 2024 955 estudiantes



Gráfica 1

### Matrícula Agosto - Diciembre 2025 843 estudiantes



Gráfica 2





La matrícula escolar constituye el pilar fundamental que sostiene la vitalidad y permanencia de cualquier institución de educación superior. Más allá de un indicador numérico, representa la validación social de la oferta académica y es el motor que garantiza la captación de recursos financieros, indispensables para la operación, el mantenimiento de infraestructura y el fomento a la investigación. Un nivel óptimo de estudiantes asegura un ambiente académico dinámico y permite la proyección institucional a largo plazo.

Como se puede observar en las gráficas, existe un el decremento de la matrícula entre los años señalados. La reducción de matrícula repercute entre muchas cosas a la reducción de ingresos, lo que obliga a recortes presupuestarios que impactan directamente en la calidad educativa, limitando la actualización de laboratorios y recursos tecnológicos. Esta falta de recursos puede derivar en la precarización laboral de docentes y administrativos, e incluso en el cierre de programas educativos. En última instancia, la baja captación erosiona el prestigio institucional y limita su capacidad para cumplir con su misión de formar capital humano, comprometiendo su competitividad y futuro.

## I.- ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES

### a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

Proceso	Áreas Involucradas	Evaluación	Mejora Continua
<b>Nuevo ingreso</b>	Aspirantes, Servicios Escolares, Desarrollo Académico y Centro de Computo	En este proceso el aspirante a nuestro tecnológico de se registra en la plataforma <a href="https://ingreso.tecnm.mx/login">https://ingreso.tecnm.mx/login</a> , el examen que realizan es aplicado en la plataforma Evaluatec del TecNM la cual se encuentra en el sitio web <a href="https://vyaqui.evaluatec.tec">https://vyaqui.evaluatec.tec</a>	Durante todo el proceso de aspirantes el departamento de desarrollo académico da seguimiento a los aspirantes para atender





		<p><a href="http://nm.mx/">nm.mx/</a>, se divide en 3 áreas principalmente: estructura de la lengua, comprensión lectora y matemáticas.</p> <p>Este examen no se utiliza como un proceso de selección, si no para conocer el nivel en esas áreas que traen nuestros aspirantes, el tecnológico tiene la política de cero rechazos.</p>	<p>cualquier duda o atención.</p> <p>Se han actualizado las plataformas de registro de aspirantes y de examen.</p> <p>Con la información que arroja el sistema de la aplicación del examen, el área de ciencias básicas realiza el curso propedéutico a estudiantes de nuevo ingreso.</p>
Seguimiento Reticular	Subdirección Académica, jefes Académicos, Coordinación de Carreras, Servicios Escolares, Vinculación y Extraescolares	<p>Durante el trayecto académico del estudiante, el estudiante tiene que cumplir con la acreditación de créditos académicos, créditos complementarios, acreditación del servicio social y acreditación de la residencia profesional; por lo que para cada una de estas actividades existen procesos establecidos que permiten evaluar el cumplimiento de estos:</p> <p>+ Para acreditar una asignatura, el estudiante tiene que obtener una</p>	<p>Dentro la mejora continua en la acreditación de asignaturas se tiene las siguientes:</p> <p>+ Seguimiento temprano a las evaluaciones parciales de los estudiantes a través de sus tutores.</p> <p>+ Programas de asesorías preventivas y correctivas.</p>





		<p>calificación mínima aprobatoria de 70.</p> <p>+ Para cumplir con las actividades complementarias el estudiante debe acreditar 20 hrs en cada crédito complementario en el que se inscriba, en total son 5 créditos complementarios que el estudiante debe liberar durante el transcurso de su carrera.</p> <p>+ Para poder inscribirse en servicio social, el estudiante debe de tener acreditado el 70% de sus créditos, así mismo para acreditarlo el estudiante tiene que registrar un proyecto en el área de vinculación, y acreditar 480 hrs en la actividad, además de entregar sus evaluaciones de seguimiento y liberación del servicio.</p> <p>+ La Residencia profesional se puede cursar a partir del 7mo. Semestre siempre y cuando el estudiante tenga acreditado el servicio social, sus actividades complementarias y el 70% de sus créditos académicos, se lleva a cabo en empresas o instituciones gubernamentales donde realiza un proyecto afín a su carrera, solo puede ser cursada en una sola</p>	<p>En el caso de actividades complementarias, se ha diversificado la oferta de estas, así mismo los coordinadores de carrera están monitoreando que los estudiantes cumplan en tiempo y forma su registro para cursarlas.</p> <p>En el caso de la Residencia Profesional la academia revisa y aprueba el que el proyecto cumpla con los requisitos que se piden de acuerdo si el proyecto esta alineado a su formación profesional, se asignan asesores con el perfil adecuado al tipo de proyecto del estudiante y se trata de buscar que exista buena comunicación entre estudiante y asesor.</p>
--	--	--	---





		<p>ocasión, por lo que a cada estudiante se le asigna un asesor quien le da seguimiento y evalúa su desempeño a través de una rubrica que firma el asesor externo (docente del instituto) y un asesor externo (persona que trabaja en la empresa y/o institución). Toda esta reglamentación se encuentra soportada en el <a href="#">Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México - Planes de estudio para la formación y desarrollo de competencias profesionales 2015.</a></p>	
Titulación	Egresados(as) División de Estudios Profesionales, jefes Académicos, Servicios Escolares y docentes	<p>Para que un egresado pueda titularse en nuestro tecnológico es necesario en primer lugar cubrir una serie de requisitos tanto académicos con administrativos en los que se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Liberación de sus 260 créditos</li> <li>+ Liberación de su servicio social</li> <li>+ Acreditación de una segunda lengua.</li> <li>+ Pago de trámite para título y cedula profesional</li> <li>+ No contar con adeudos</li> <li>+ Liberación de su trabajo de titulación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Platica con los estudiantes que se encuentran en sus últimos semestres para informales sobre el proceso de titulación.</li> <li>+ Seguimiento directo con los egresados a través del área de titulación y academias para que inicien su proceso de titulación.</li> <li>+ Utilización de software de seguimiento a</li> </ul>





		<p>+ Entrega de carpeta digital con la documentación requerida por servicios escolares.</p> <p>Una vez cubierta la primera etapa el egresado debe presentarse a su titulación ya sea a través de examen profesional, si su trabajo de titulación es una tesis, tesina, etc. O hacer acto de presencia y tomar protesta si su opción es la de exención de examen profesional (si su trabajo fue por informe técnico de residencia profesional)</p> <p>Toda esta reglamentación se encuentra en el <a href="#">Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México - Planes de estudio para la formación y desarrollo de competencias profesionales 2015.</a></p>	<p>egresados para conocer el status de sus procesos de titulación.</p> <p>+ Revisión del proceso de titulación para hacerlo más eficiente.</p>
--	--	---	--

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

El análisis de los procesos académicos y administrativos de la institución revela un modelo de gestión educativa caracterizado por una sistematicidad robusta y bien estructurada. La trayectoria del estudiante sigue una secuencia lógica y estandarizada, apoyada en herramientas digitales de evaluación (Evaluatec) y normativas claras, como los requisitos para el Servicio Social (70% de créditos) y la Residencia Profesional. Esta estructura garantiza que cada etapa, desde el ingreso





hasta la titulación, opere bajo reglas explícitas y tiempos definidos, otorgando certidumbre al avance escolar.

En términos de integralidad, el sistema de evaluación trasciende la mera validación de conocimientos técnicos. Al integrar durante la formación del estudiante actividades complementarias (culturales o deportivas), servicio social y el dominio de una segunda lengua, la institución evalúa al estudiante en sus dimensiones cívica, humana y profesional, no solo en su capacidad cognitiva. Esto asegura que el perfil de egreso sea completo y responda a las necesidades del entorno.

El carácter participativo cobra especial relevancia en la etapa terminal de la formación. La evaluación de la Residencia Profesional rompe con la unidireccionalidad docente-alumno al integrar a un asesor externo del sector productivo. Esta triangulación (estudiante, docente y empresa) valida la pertinencia de las competencias adquiridas en escenarios reales, haciendo que la evaluación sea un ejercicio compartido de responsabilidad social y vinculación.

Finalmente, el énfasis formativo y diagnóstico es la piedra angular del proceso de ingreso. La política de "cero rechazo" transforma el examen de admisión de un mecanismo de exclusión a uno de diagnóstico puro, priorizando la identificación de áreas de oportunidad para nivelar al estudiante. No obstante, para fortalecer la mejora continua, sería ideal extender este enfoque diagnóstico a las etapas intermedias, asegurando que las evaluaciones de seguimiento en el servicio social no se limiten a lo administrativo, sino que retroalimenten cualitativamente el desempeño ético y profesional del alumno.

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

El análisis de las acciones implementadas evidencia un compromiso institucional con la Excelencia Educativa y la Responsabilidad Social, alineándose con los criterios transversales del SEAES. La digitalización del proceso de aspirantes y el uso de datos diagnósticos para el diseño de cursos propedéuticos demuestran una gestión basada en la toma de decisiones informada, lo cual fortalece la Equidad en el ingreso al nivelar las competencias de los estudiantes.





En cuanto a la permanencia, la estrategia de seguimiento temprano mediante tutorías y asesorías preventivas responde directamente al criterio de Inclusión, al mitigar el rezago y la deserción mediante un acompañamiento personalizado. Por su parte, la validación colegiada de los proyectos de Residencia Profesional y la asignación de asesores especializados garantizan la Pertinencia de los programas educativos, asegurando que los egresados posean competencias acordes a las necesidades del entorno. Asimismo, la diversificación de actividades complementarias refuerza la Formación Integral, promoviendo el desarrollo de habilidades blandas y ciudadanas.

Sin embargo, para consolidar la mejora continua bajo la óptica del SEAES, se detectan áreas de oportunidad clave. Es necesario transitar de un seguimiento académico en las tutorías a uno que integre la detección de necesidades psicoemocionales, fortaleciendo la atención integral del estudiante. En el proceso de ingreso, se debe verificar que las plataformas digitales cumplan con estándares de accesibilidad universal para garantizar la inclusión de personas con discapacidad. Finalmente, respecto a la Residencia Profesional, se sugiere incorporar indicadores que midan no solo la alineación académica, sino el impacto social y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de los proyectos, vinculando más estrechamente a la institución con la transformación de su entorno y cerrando el ciclo de calidad con la retroalimentación del sector externo.

## II.- ÁMBITO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA

### a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

Proceso	Áreas involucradas	Evaluación	Mejora Continua
Validación y registro de los servicios de actualización profesional y formación docente	Subdirección Académica, Desarrollo Académico, Departamentos Académicos y presidentes de academia	Para este proceso, el jefe de departamento y presidente de academia realizan un análisis de necesidades de actualización profesional y formación docente.	Es necesario que los docentes estén en constante actualización profesional y formación docente, ya que la tecnología avanza





		<p>Existen 2 tipos de evaluaciones a los cursos y/o talleres que se imparten en el tecnológico,</p> <p>1.- Es la evaluación que aplica el mismo instructor con su rúbrica para indicar si se acredita o no.</p> <p>2.- Es la evaluación que hace el jefe del dpto. de la aplicación del curso y/o taller en su trabajo frente al grupo, misma que se reflejan en la evaluación departamental y docente</p>	<p>rápidamente y es una herramienta muy valiosa en el proceso de enseñanza aprendizaje. Así mismo el Tecnológico Nacional de México aplica un nuevo modelo educativo “Humanismo para la Justicia Social” el cual está acorde a los tiempos y necesidades actuales.</p>
Evaluación departamental	Recursos Humanos, Desarrollo Académico, Departamentos Académicos y docentes	<p>Tiene como objetivo principal proporcionar una herramienta de mejora para el desempeño docente de la educación superior tecnológica en los ámbitos del quehacer del profesor:</p> <p>Docencia, Tutoría, Investigación, Vinculación y Gestión.</p> <p>La evaluación arroja por rubro la siguiente evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Cero</li> <li>+ No Suficiente</li> <li>+ Suficiente</li> <li>+ Bien</li> <li>+ Muy bien</li> </ul>	<p>Este instrumento permita una retroalimentación al profesor de lo que se recomienda para un desempeño de excelencia y a la Institución que lo aplique, le permite la toma de decisiones para elevar la calidad de la educación que ofrece</p>





		+ Excelente	
		Esta evaluación se realiza de manera semestral	
Evaluación docente	Desarrollo Académico, Departamentos Académicos, Centro de Computo y estudiantes	Esta evaluación la realizan los estudiantes por asignatura -docente antes de terminar el semestre y tiene como función, evaluar el desempeño del docente frente al grupo, la cual puede arrojar: + Evaluación satisfactoria + Evaluación no satisfactoria	Los resultados arrojados de la evaluación docente sirven como base para generar el programa institucional de formación docente y actualización profesional

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

Los mecanismos descritos revelan un sistema de gestión de la calidad docente que opera con una estructura lógica y definida. En términos de sistematicidad, el proceso demuestra solidez al establecer una periodicidad semestral y protocolos estandarizados. La existencia de escalas de medición claras (desde "Cero" hasta "Excelente") y la secuenciación lógica de las etapas —desde la detección de necesidades hasta la evaluación del impacto en el aula— garantizan que la mejora continua sea un hábito institucional y no un evento aislado o improvisado.

La integralidad se destaca como una fortaleza central del modelo. Al evaluar al docente no solo por su desempeño frente a grupo, sino abarcando las cinco dimensiones sustantivas (Docencia, Tutoría, Investigación, Vinculación y Gestión), la institución reconoce la complejidad del perfil académico en la educación superior. Esto asegura que la mejora continua no sea parcial, sino que impulse un desarrollo holístico del profesorado, alineando sus competencias con las diversas funciones que exige el Tecnológico.





Respecto al carácter participativo, el modelo involucra una triangulación de actores clave: la estructura académica (Jefes de Departamento y Presidentes de Academia), los instructores de capacitación y los estudiantes. Esta pluralidad de fuentes valida los resultados y democratiza la responsabilidad de la calidad educativa. Sin embargo, la participación estudiantil, aunque crucial, se presenta con una métrica binaria de satisfacción que, si bien es efectiva para la rendición de cuentas, podría profundizarse para ofrecer datos más cualitativos.

Finalmente, el énfasis formativo y diagnóstico es el motor del proceso. El sistema no se limita a calificar (función sumativa), sino que inicia con un diagnóstico colaborativo de necesidades para diseñar la capacitación. Lo más relevante es el cierre del ciclo formativo: no basta con asistir a un curso (acreditación del instructor), sino que se verifica la transferencia de ese conocimiento a la práctica docente real (evaluación del jefe de departamento). Esto confirma que el objetivo último es la transformación pedagógica y la elevación de la calidad educativa, cumpliendo así con el propósito de la mejora continua.

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

La articulación entre los resultados de la evaluación al desempeño y la programación de cursos de actualización demuestra una aplicación efectiva del criterio de Mejora Continua, cerrando el ciclo de calidad al basar la toma de decisiones en evidencias concretas y no en suposiciones.

La adopción del modelo "Humanismo para la Justicia Social" del TecNM refuerza la Pertinencia y el compromiso ético de la institución, asegurando que la formación docente no sea solo técnica, sino que integre valores que promuevan la equidad y la transformación del entorno. Al reconocer la rapidez del avance tecnológico, la institución valida la necesidad de una actualización constante para evitar la obsolescencia educativa, garantizando así que los estudiantes reciban una educación moderna y competitiva.

No obstante, se detectan áreas de oportunidad significativas para elevar el estándar de calidad. Es fundamental que el sistema de evaluación docente evolucione de ser





un instrumento mayoritariamente estudiantil hacia una evaluación integral o de 360 grados, que incluya la autoevaluación, la revisión por pares y la opinión de directivos, para obtener una radiografía más justa y completa de la práctica docente. Asimismo, la capacitación debe trascender la oferta de cursos aislados para convertirse en trayectos formativos con certificación de competencias, poniendo especial énfasis en la alfabetización digital avanzada (como el uso de IA en el aula) y en estrategias de contención socioemocional, vitales para el nuevo modelo humanista. Finalmente, se debe establecer un mecanismo para medir el impacto real de dicha capacitación en el rendimiento académico de los estudiantes, asegurando que la inversión en el docente se traduzca directamente en el aprendizaje del alumno.

### III.- ÁMBITO DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS DE TSU Y LICENCIATURA

a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

Proceso	Áreas Involucradas	Evaluación	Mejora Continua
Formación Profesional	Todas las áreas	Durante su trayectoria escolar el(la) estudiante tiene que validar que tiene los conocimientos teóricos, mediante exámenes o evaluaciones por unidad temática, así mismo demostrar habilidades técnicas las cuales las realiza en las prácticas de laboratorio y de campo. Esta trayectoria culmina con la Residencia Profesional, una estancia semestral de inmersión en el sector productivo donde el alumno aplica integralmente sus	Implementar el modelo de educación dual, ya este modelo cierra la brecha entre la teoría de la asignatura con la practica en la vida real. Esto garantiza en el (la) estudiante experiencia laboral real durante sus estudios.





		conocimientos en un proyecto de solución real.	
Impacto en la región	Departamento de Vinculación	+ Se realiza la encuesta de seguimiento a egresados la cual nos brinda información sobre empleabilidad, coincidencia entre el trabajo actual y lo estudiado, salarios, etc.	Es necesario mejorar el instrumento y el proceso de seguimiento a egresados ya que es muy poca la participación en su llenado de los egresados. Así mismo es necesario crear un instrumento de estudio a empleadores, que mida la satisfacción con el desempeño de egresados que laboran en sus empresas y que permita la retroalimentación de saberes necesarios que nuestros egresados adolecen.

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

El análisis de los procesos educativos y de seguimiento presentados evidencia una estructura sólida en términos de sistematicidad, operando bajo una secuencia lógica y progresiva. La trayectoria escolar no es una colección de eventos aislados, sino un encadenamiento estructurado que transita desde la validación teórica en las aulas





hacia la aplicación técnica en laboratorios, culminando con la inmersión total en la Residencia Profesional. Esta graduación asegura que el estudiante adquiera competencias complejas de manera escalonada.

En cuanto a la integralidad, se supera la evaluación tradicional al no limitarse a la memorización de conceptos. Al exigir la demostración de habilidades en campo y laboratorios, y posteriormente la solución de problemas reales durante la Residencia, se evalúa al estudiante en sus dimensiones cognitiva (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal. La Residencia Profesional actúa como el eje integrador por excelencia, donde convergen todas las competencias previas en un escenario de realidad laboral.

El carácter participativo se manifiesta claramente en la apertura de la evaluación a agentes externos en la Residencia Profesional. Mientras que las evaluaciones parciales involucran al binomio docente-alumno, la Residencia Profesional y la encuesta de seguimiento incorporan al sector productivo y a los propios egresados como evaluadores de la pertinencia educativa. Esto democratiza la validación de la calidad, permitiendo que el entorno laboral influya en la mejora académica.

Finalmente, el énfasis formativo y diagnóstico cumple una doble función. A nivel estudiante, las evaluaciones por unidad y la retroalimentación en la residencia tienen un fin formativo, moldeando el perfil profesional antes del egreso. A nivel institucional, la encuesta a egresados funge como una herramienta diagnóstica crucial; los datos sobre empleabilidad y salarios no solo miden el éxito individual, sino que diagnostican la pertinencia de los planes de estudio frente a las demandas del mercado, cerrando el ciclo de mejora continua al proveer información vital para ajustar la oferta educativa.

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

El análisis de los procesos de mejora institucional, bajo la óptica de los criterios transversales del SEAES, revela una clara orientación hacia el fortalecimiento de la pertinencia social y la calidad educativa a través de la vinculación con el sector productivo. La implementación del modelo de educación dual no debe verse solo





como una estrategia pedagógica, sino como un mecanismo sustantivo de responsabilidad social que garantiza que el perfil de egreso sea congruente con las demandas reales del entorno. Al cerrar la brecha entre la teoría y la práctica, la institución cumple con el criterio de excelencia al asegurar que el estudiante no solo adquiera conocimientos (saber), sino que desarrolle competencias profesionales in situ (saber hacer), facilitando su inserción laboral y movilidad social. Sin embargo, la eficacia de este modelo y de la oferta académica en general depende intrínsecamente de la capacidad de la institución para medir su impacto.

La debilidad detectada en el seguimiento a egresados representa un riesgo para la mejora continua, pues la falta de datos impide la toma de decisiones basada en evidencias. La propuesta de incorporar un instrumento de estudio a empleadores es un acierto crítico; permite triangular la información y validar si las competencias desarrolladas en las aulas (y en el modelo dual) satisfacen las necesidades del mercado. Esta retroalimentación externa es el insumo principal para la actualización de planes de estudio, asegurando que la educación impartida mantenga su vigencia y utilidad pública.

Para consolidar estos procesos, se identifican áreas de oportunidad estratégicas. En cuanto a la educación dual, es necesario transitar de la implementación operativa a la institucionalización normativa, asegurando que existan convenios flexibles y una capacitación robusta para los mentores industriales y académicos, garantizando así la equidad en el acceso a este modelo. Respecto al seguimiento de egresados y empleadores, el área de oportunidad radica en la digitalización y sistematización de los instrumentos; se debe migrar de encuestas estáticas a plataformas dinámicas de vinculación que incentiven la participación y que permitan el análisis de datos en tiempo real

#### IV.- ÁMBITO DE LOS PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

Proceso	Áreas Involucradas	Evaluación	Mejora Continua
Pertinencia	Dirección, Subdirección	Nuestro tecnológico que se encuentra ubicado en	+ Mejorar equipamiento en





	Académica, Coordinación de Posgrado, Departamento de Vinculación	el corazón del Valle del Yaqui cuenta con una Maestría en Ciencias en Producción Agrícola Sostenible, la cual es de nueva creación y la primer cohorte inicio en enero de año 2025, en este momento estamos en etapa formativa. La creación de esta maestría está sustentada por el diagnostico de necesidades del sector agroalimentario, la demanda potencial de estudiantes a cursarla y la pertinencia social. Asimismo, la Especialidad en Calidad e Inocuidad Alimentaria no ha alcanzado los resultados proyectados. Esto se refleja en un bajo índice de titulación, atribuible a la falta de sistemas de seguimiento y evaluación definidos, a diferencia de los mecanismos que ya operan en el nivel de licenciatura	laboratorios o en su caso gestionar convenios con empresas afines para uso de sus laboratorios. + Crear procesos de inducción a estudiantes de nuevo ingreso. + Gestionar becas de apoyo + Generar y aplicar un sistema de evaluación y seguimiento bien definido en la Especialidad en Calidad e Inocuidad Alimentaria.
Producción Científica	Subdirección Académica, Coordinación de Posgrado y docentes	+ Cantidad de docentes que participan en proyectos de investigación + Numero de proyectos de investigación autorizados	+ Mejorar la difusión de convocatorias para participar en proyectos de investigación.





		<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Participación de docentes en publicaciones técnico – científicas</li> <li>+ número de estudiantes participantes en proyectos de investigación.</li> <li>+ Numero de titulados en posgrado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Generar vinculación interdisciplinaria entre docentes en el área de investigación.</li> <li>+ motivar a estudiantes a la titulación por tesis.</li> <li>+ Apoyar institucionalmente al pago de cuotas de procesamiento de artículos.</li> </ul>
--	--	---	--

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

Al evaluar la oferta de posgrado en el contexto del Valle del Yaqui, se observa una dicotomía marcada en la sistematicidad de los procesos. Por un lado, la Maestría en Ciencias en Producción Agrícola Sostenible nace con un fuerte énfasis diagnóstico, fundamentado en la detección de necesidades reales del sector agroalimentario y la pertinencia social. Esto sugiere que, aunque está en etapa formativa (inicio en 2025), su diseño posee una estructura lógica y planificada. En contraste, la Especialidad en Calidad e Inocuidad Alimentaria carece de esta sistematicidad operativa; la ausencia de mecanismos de seguimiento definidos ha provocado una ruptura en la continuidad académica, resultando en índices de titulación deficientes. Es evidente que no se ha logrado transferir la madurez de los procesos de evaluación de la licenciatura al nivel de especialidad.

Desde la perspectiva de la integralidad, la vinculación entre la docencia y la investigación es el eje rector. Los indicadores propuestos —cantidad de docentes en investigación, proyectos autorizados y participación en publicaciones— son vitales para garantizar que el posgrado no sea solo profesionalizante, sino generador de conocimiento. Sin embargo, la integralidad se ve amenazada en la Especialidad, pues





un bajo número de titulados indica que el ciclo de formación no se está cerrando, dejando inconclusa la transferencia de ese conocimiento a la sociedad.

El carácter participativo se refleja en la inclusión de estudiantes en proyectos de investigación. Este indicador es positivo, ya que involucra activamente al alumno en la solución de problemas regionales. No obstante, para que esta participación sea efectiva, debe reflejarse en el indicador final: el número de titulados. Si hay participación en proyectos, pero no hay titulados, el proceso participativo se vuelve ineficiente.

Finalmente, en cuanto al énfasis formativo, la Maestría muestra un potencial alto al alinear su currícula con la sostenibilidad agrícola, un tema crítico para la región. Sin embargo, para la Especialidad, el énfasis formativo se diluye por la falta de tutoría y seguimiento. La mejora continua exige implementar urgentemente un sistema de monitoreo que correlacione la producción científica (publicaciones y proyectos) con el avance reticular de los estudiantes, asegurando que la investigación sea el vehículo para la titulación y no un obstáculo. Solo sistematizando el seguimiento académico con el rigor de los indicadores de investigación se podrá revertir el rezago en la Especialidad y consolidar la nueva Maestría.

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

La estrategia de mejora continua planteada evidencia un compromiso sólido con la excelencia académica y la responsabilidad social, ejes rectores de los criterios transversales del SEAES. Al analizar la gestión de la infraestructura, se observa que la propuesta de mejorar el equipamiento de laboratorios o gestionar convenios con empresas no solo atiende la necesidad de recursos materiales, sino que fortalece la vinculación con el sector productivo. Esto garantiza la pertinencia de los programas educativos, permitiendo que los estudiantes adquieran competencias prácticas en entornos reales. Simultáneamente, la implementación de un sistema de evaluación y seguimiento para la Especialidad en Calidad e Inocuidad Alimentaria responde a la necesidad de aseguramiento de la calidad, permitiendo la toma de decisiones basada en datos para rectificar el rumbo académico y administrativo.





En la dimensión de equidad e inclusión, la creación de procesos de inducción y la gestión de becas son mecanismos vitales para la permanencia escolar. Estas acciones mitigan el rezago educativo y facilitan la adaptación de los estudiantes de nuevo ingreso, asegurando que las barreras económicas o de integración no limiten el acceso a una educación superior de calidad.

Por otro lado, el fortalecimiento de la investigación y generación del conocimiento es el componente más ambicioso de la propuesta. Al incentivar la vinculación interdisciplinaria entre docentes y apoyar el pago de cuotas para artículos (APC), se fomenta una cultura científica robusta. Sin embargo, el reto de motivar la titulación por tesis y difundir convocatorias requiere trascender la mera difusión informativa.

En conclusión, la institución avanza hacia una consolidación integral al equilibrar la gestión de recursos, el bienestar estudiantil y la producción científica. No obstante, para maximizar el impacto de estos procesos, se detectan áreas de oportunidad críticas: Primero, la gestión de convenios para laboratorios debe evolucionar hacia un modelo de educación dual formalizada, donde la empresa no solo preste instalaciones, sino que co-participe en la formación. Segundo, el sistema de seguimiento en la Especialidad debe digitalizarse para ofrecer alertas tempranas de deserción o bajo rendimiento, no solo resultados finales. Finalmente, para detonar la titulación por tesis y la investigación interdisciplinaria, es necesario crear "semilleros de investigación" desde semestres tempranos, integrando a los alumnos en los proyectos docentes financiados, transformando así la investigación de una actividad aislada a un eje transversal del currículo.

## V.- ÁMBITO DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

### a) Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua

Proceso		Evaluación	Mejora Continua
Sistema Integral de Gestión	Todas las áreas	+ Se realizan anualmente auditorías internas + Análisis de los indicadores institucionales	+ Aligerar los procesos para hacerlos más eficientes. + Atender las causas raíz que





		+ Revisión por la dirección + Auditorías de cumplimiento por entidades externas	generan las no inconformidades.
Indicadores Institucionales	Todas las áreas	Referente al seguimiento de indicadores institucionales, se realiza un seguimiento trimestral a través de la plataforma SISAD, en el cual cada área establece el avance y detalla las causas y alcance de estos.	+ Cada subdirección establece las medidas necesarias para que al final del año se logren las metas establecidas. + Es de suma importancia establecer indicadores institucionales congruentes con la realidad para así evitar metas inalcanzables.

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

El esquema de evaluación y mejora continua presentado denota una estructura de gestión madura, donde la sistematicidad actúa como el eje rector de las operaciones. La combinación de auditorías internas y externas con periodicidad anual, complementada por un seguimiento trimestral a través de la plataforma SISAD, evidencia que la evaluación no es un evento aislado, sino un hábito institucional. Esta frecuencia establecida garantiza que el ciclo de mejora (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) se mantenga en movimiento constante, evitando la improvisación y asegurando que la recolección de datos sea oportuna y predecible.

En términos de integralidad, el sistema demuestra una cobertura holística al triangular tres perspectivas críticas: la auto-revisión (auditorías internas), la





validación de terceros (auditorías externas) y la visión estratégica (revisión por la dirección). Al abarcar tanto el cumplimiento normativo como el análisis de indicadores de desempeño, se asegura que la calidad no se limite a un departamento específico, sino que permee transversalmente en toda la organización. La plataforma SISAD refuerza esta visión integral al centralizar la información, permitiendo visualizar la salud institucional como un todo interconectado y no como silos fragmentados.

El carácter participativo se manifiesta explícitamente en la descentralización de la carga de información en el SISAD, donde "cada área establece el avance". Esto implica que la responsabilidad de la calidad es compartida y no exclusiva de la alta dirección. Al involucrar a los responsables de cada departamento en el reporte y justificación de sus metas, se fomenta una cultura de rendición de cuentas y se empodera al personal, haciéndolos actores activos del cambio y no meros espectadores de las decisiones gerenciales.

Finalmente, el énfasis formativo y diagnóstico es quizás el componente más valioso del proceso descrito. El hecho de que el seguimiento en SISAD exija no solo el dato numérico, sino el detalle de las "causas y alcance", transforma el ejercicio de una simple fiscalización a una herramienta de aprendizaje organizacional. Este enfoque permite diagnosticar la raíz de las desviaciones (¿por qué no cumplimos?) en lugar de solo sancionar el resultado. La "Revisión por la Dirección" utiliza este diagnóstico para tomar decisiones informadas, cerrando la brecha entre lo planeado y lo ejecutado. Así, las auditorías y los reportes dejan de ser trámites burocráticos para convertirse en insumos pedagógicos que orientan a la institución hacia la rectificación de rumbos y la consolidación de buenas prácticas.

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

El análisis de los resultados institucionales a la luz de los criterios transversales del SEAES revela una transición crítica desde una gestión puramente operativa hacia una visión estratégica centrada en la excelencia y la pertinencia social. Al examinar la necesidad imperante de aligerar los procesos para hacerlos más eficientes, se identifica una alineación directa con el criterio de equidad y responsabilidad; la





burocracia excesiva no es solo un problema administrativo, sino una barrera de acceso y permanencia para la comunidad estudiantil. Por tanto, la simplificación administrativa no debe verse como un fin en sí mismo, sino como un mecanismo para liberar recursos humanos y temporales que permitan enfocarse en lo sustantivo: la formación integral.

Simultáneamente, la directriz de atender las causas raíz de las no conformidades marca un salto cualitativo hacia una cultura de la calidad madura. Bajo la óptica del SEAES, la mejora continua deja de ser un ejercicio correctivo o de "apagafuegos" para convertirse en un sistema preventivo y resiliente. Sin embargo, esto abre una clara área de oportunidad: la necesidad de capacitar al personal en metodologías analíticas profundas (como diagramas de Ishikawa o Pareto) y no solo en la gestión documental, para asegurar que las soluciones implementadas sean definitivas y sistémicas, evitando la recurrencia de fallos que impactan el servicio educativo.

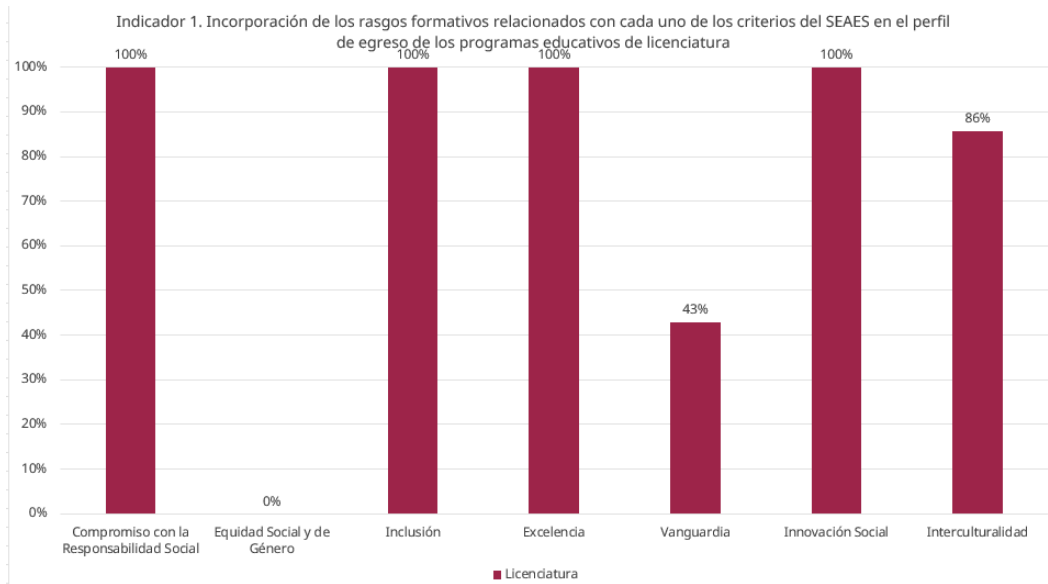
En cuanto a la gobernanza, el hecho de que cada subdirección establezca medidas para el logro de metas anuales refleja un compromiso con el liderazgo distribuido. No obstante, este esfuerzo se ve condicionado por la premisa vital de establecer indicadores congruentes con la realidad, evitar metas inalcanzables es un acto de ética institucional. La simulación de resultados o la planificación excesivamente optimista distorsiona la toma de decisiones y oculta las verdaderas necesidades de la institución.

En conclusión, la mejora continua de la institución depende de armonizar la eficiencia operativa con una planificación realista. Se detectan áreas de oportunidad significativas en la digitalización integral de trámites para eliminar la redundancia burocrática y en la implementación de mesas de trabajo colaborativas para la definición de indicadores. Al transitar de metas aspiracionales imposibles a objetivos basados en diagnósticos reales, y al atacar el origen de los problemas en lugar de sus síntomas, la institución no solo cumplirá con los estándares del SEAES, sino que garantizará una gestión educativa socialmente responsable, transparente y verdaderamente centrada en la excelencia académica.





### ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL ANEXO 2



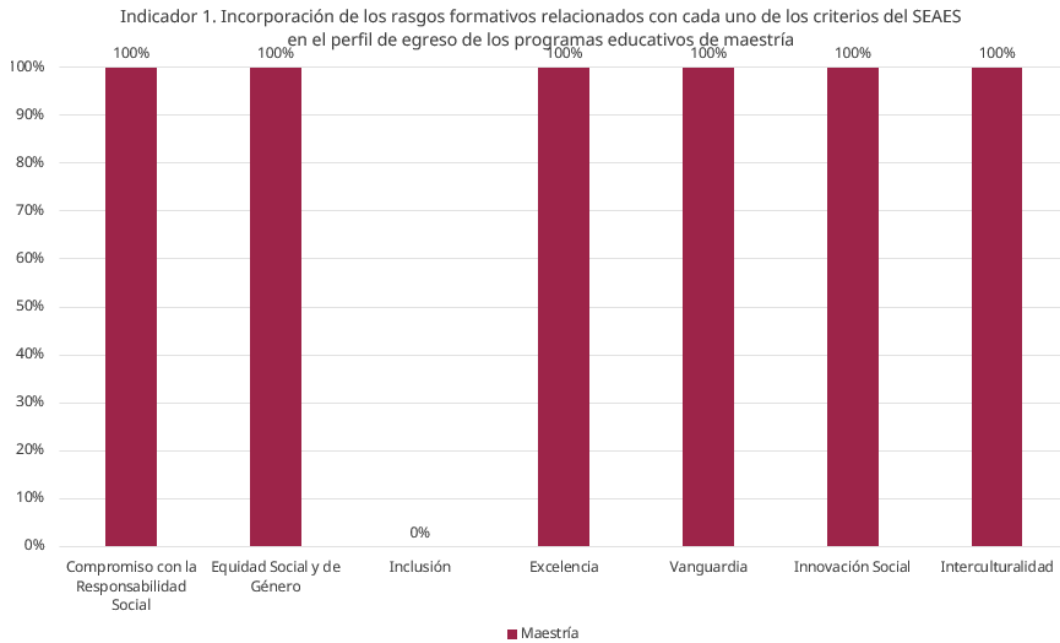
Gráfica 3

El perfil de egreso de las licenciaturas del IT. Valle del Yaqui es **sumamente sólido en valores sociales, inclusión y excelencia académica**, pero presenta una carencia total en la formalización de la **perspectiva de género** dentro del perfil de egreso y una presencia baja en el criterio de **vanguardia**.



**2025**  
Año de  
**La Mujer Indígena**

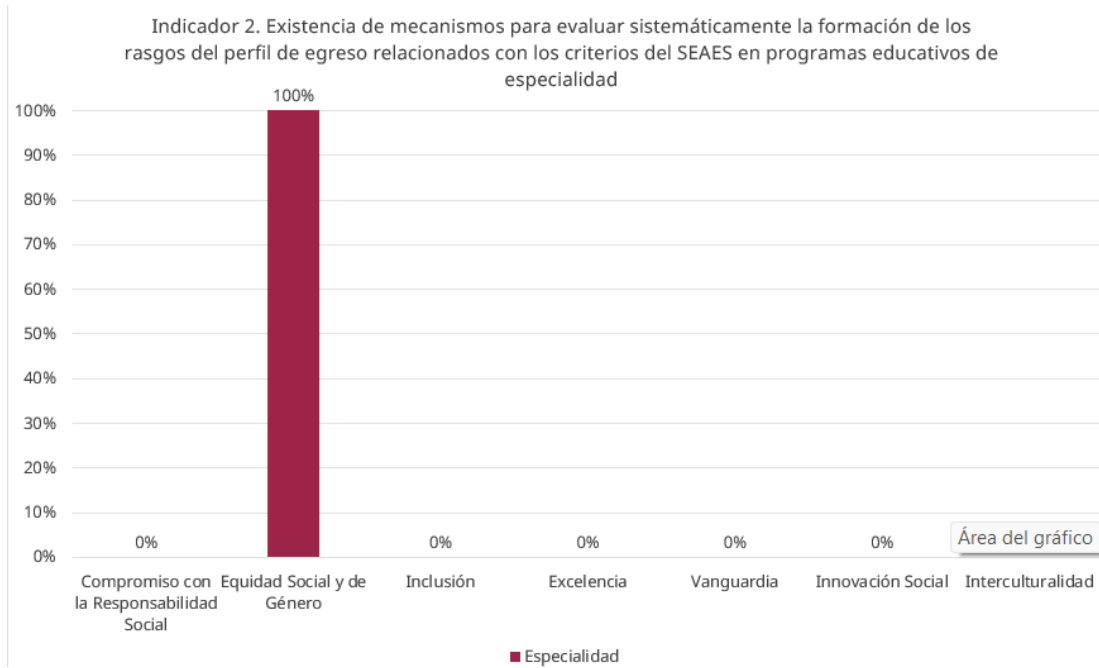




Gráfica 4

La Maestría tiene un perfil muy completo y moderno (con equidad, vanguardia y excelencia), pero presenta un vacío total en el criterio específico de inclusión que contrasta con el resto de sus altos resultados.

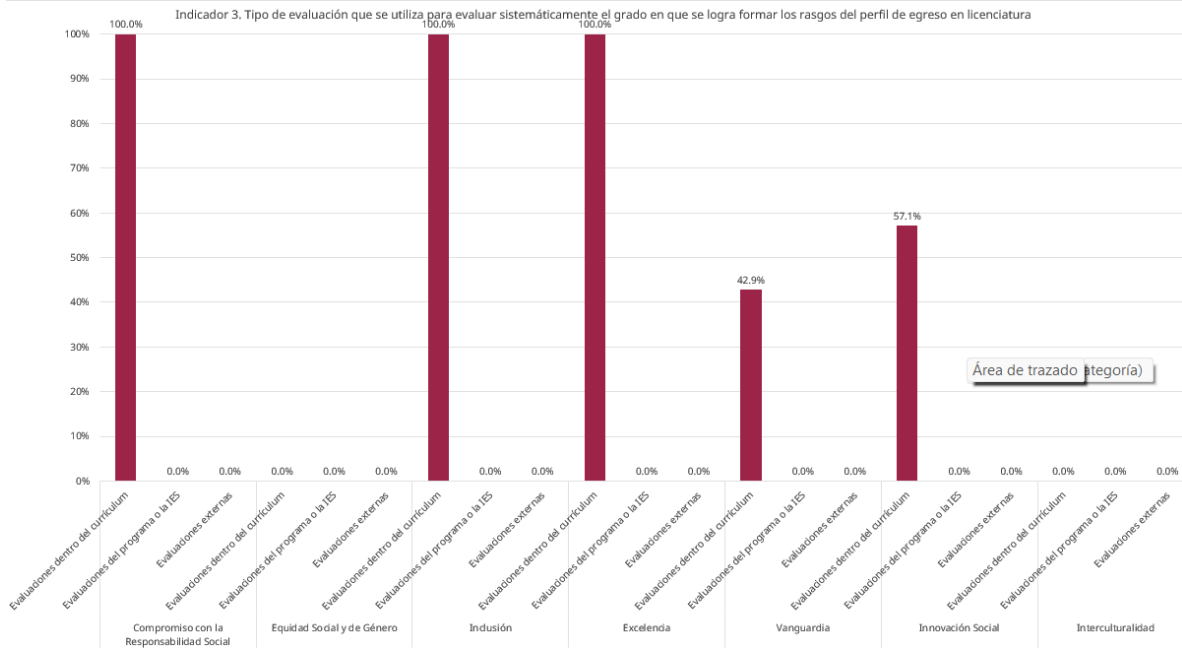




Gráfica 5

Existe un desbalance crítico en la Especialidad. Aunque el programa pueda declarar tener estos rasgos en su perfil, actualmente no cuenta con ningún mecanismo formal para evaluar si los estudiantes los están adquiriendo, excepto en el tema de Equidad de Género, donde la evaluación es total.





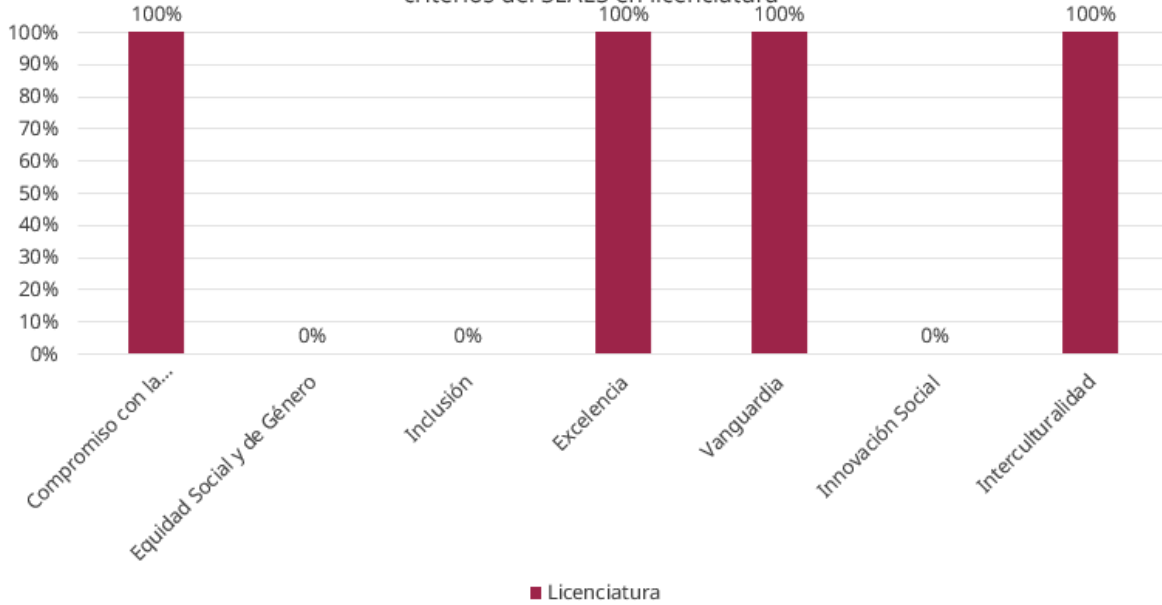
Gráfica 6

El dato más contundente es el método: El 100% de las evaluaciones realizadas son dentro del currículum. No existen (0%) mecanismos de evaluación por parte del programa. No existen (0%) evaluaciones externas. Esto indica un enfoque completamente introspectivo y académico-interno para medir estos rasgos.





Indicador 4. Estudiantes egresados por programa educativo que demostraron haber adquirido la formación prevista en el perfil de egreso, relacionada con los criterios del SEAES en licenciatura



Gráfica 7

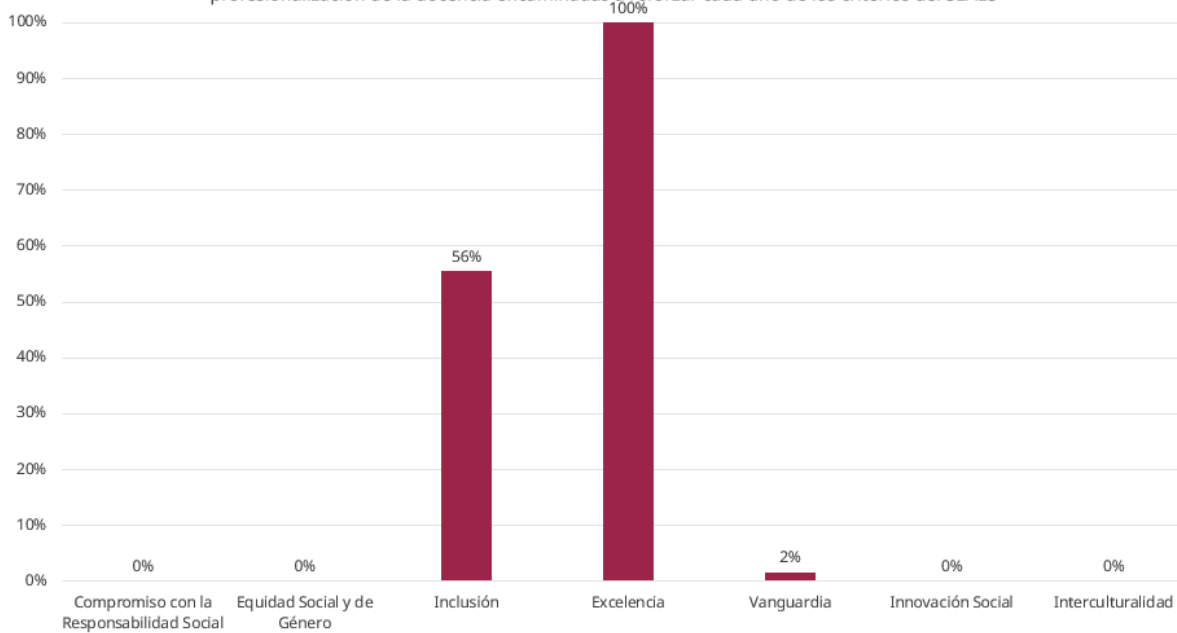
La gráfica evidencia una marcada polaridad en los resultados de egreso de la licenciatura. Se reporta un éxito total (100%) en la demostración de competencias relacionadas con la Responsabilidad Social, Excelencia, Vanguardia e Interculturalidad.

Sin embargo, esto contrasta drásticamente con la nulidad (0%) en la acreditación de Inclusión, Innovación Social y Equidad de Género, lo que sugiere que los estudiantes están egresando sin demostrar formación válida en estos tres ejes fundamentales, a pesar de que algunos de ellos (como la Inclusión) figuraban teóricamente en sus planes de estudio y mecanismos de evaluación.





Indicador 6. Porcentaje de profesores y profesoras del programa educativo, que participaron en acciones de profesionalización de la docencia encaminadas a reforzar cada uno de los criterios del SEAES



Gráfica 8

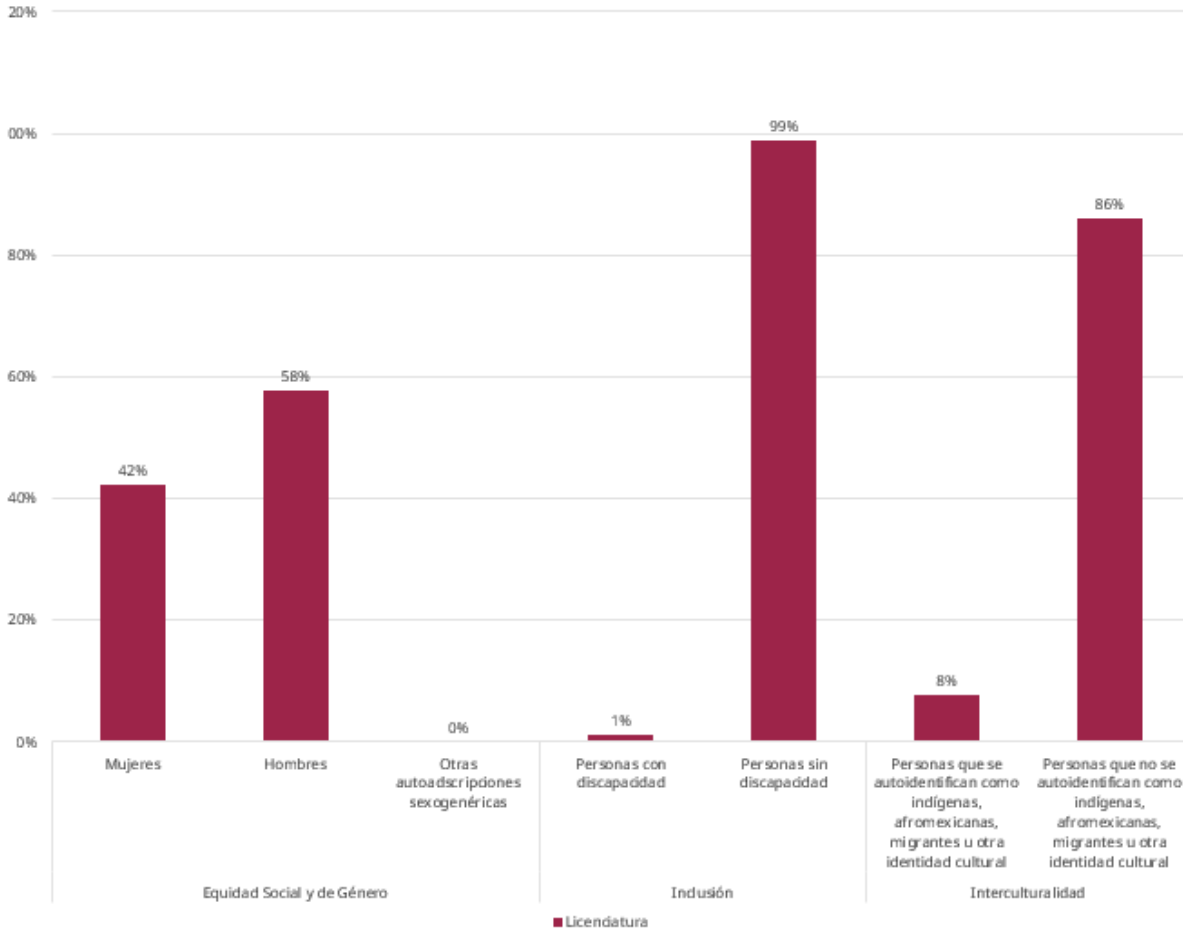
La gráfica pone de manifiesto una estrategia de capacitación docente altamente focalizada, donde la prioridad absoluta ha sido la Excelencia, logrando que el 100% de los profesores participaran en acciones de profesionalización relacionadas con este criterio. Asimismo, existe un esfuerzo significativo en materia de Inclusión, cubriendo al 56% de la planta docente.

Sin embargo, esta fortaleza técnica contrasta con un vacío formativo en los ejes transversales y sociales. Criterios fundamentales como Responsabilidad Social, Equidad de Género, Innovación Social e Interculturalidad muestran una nula participación (0%), y el rubro de Vanguardia es marginal (2%). Esto indica que los docentes están siendo preparados para la calidad académica, pero carecen de herramientas formales para impulsar los valores sociales y humanistas que propone el SEAES.





Indicador 8. Composición porcentual de la población escolar en función de los criterios de equidad social y de género, inclusión e interculturalidad en licenciatura



Gráfica 9

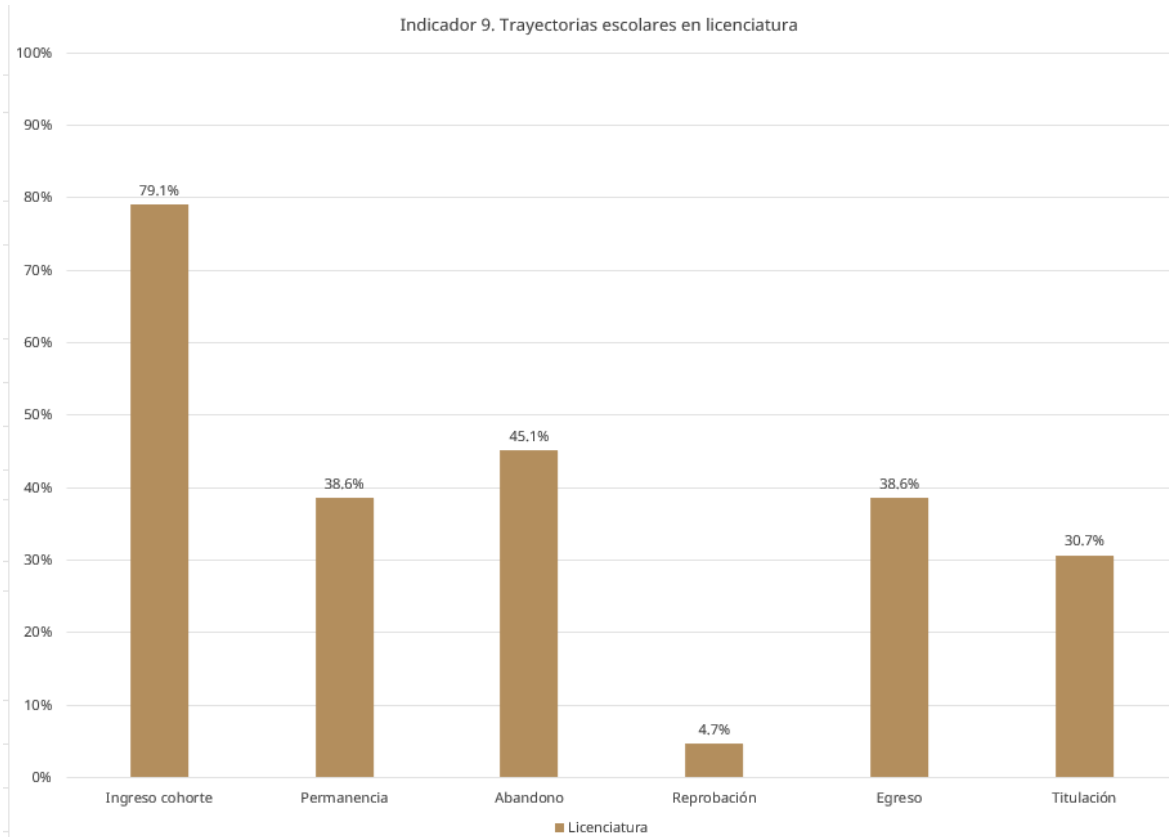
La gráfica describe la demografía estudiantil de licenciatura, revelando una población donde predomina el género masculino (58%) frente al femenino (42%), y que está compuesta casi en su totalidad por personas sin discapacidad (99%), lo que señala un área de oportunidad importante en la inclusión física o cognitiva.

Sin embargo, el dato más distintivo se encuentra en la Interculturalidad: un 8% del alumnado se autoidentifica como indígena, afro mexicano o migrante. Este porcentaje, aunque minoritario frente al grueso de la población (86%), es significativo y confirma que la institución atiende a una porción relevante de la diversidad cultural de la región del Valle del Yaqui.



**2025**  
Año de  
**La Mujer Indígena**





Gráfica 10

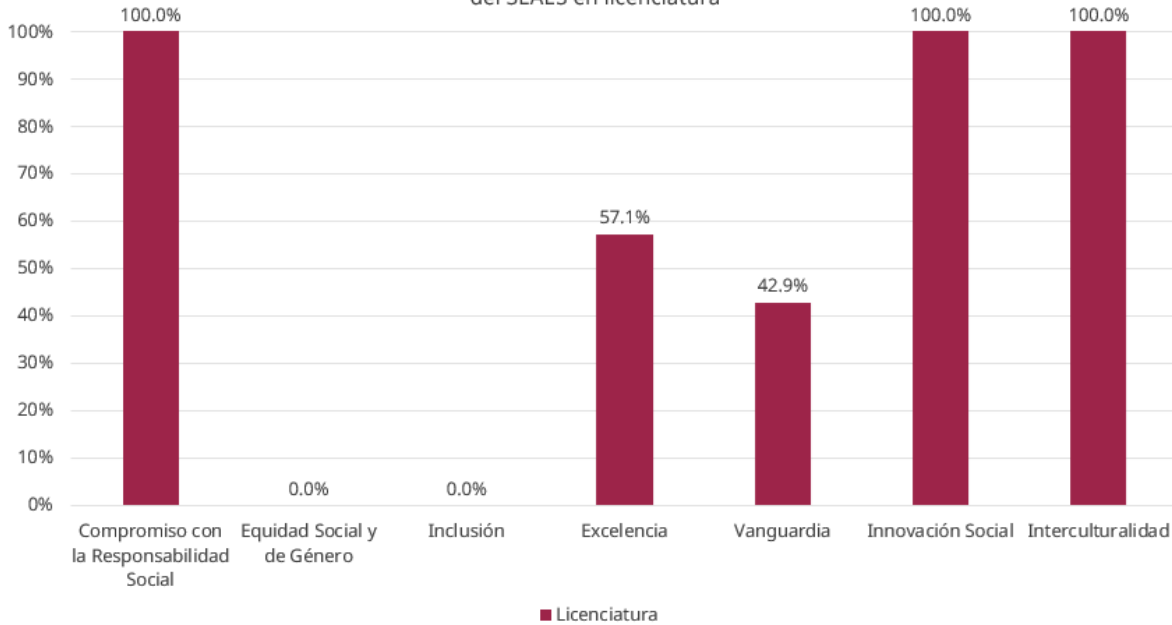
El gráfico revela un desafío crítico en la capacidad de retención de la licenciatura. El dato más impactante es que el índice de **Abandono (45.1%)** supera al de **Permanencia (38.6%)**, lo que indica que una parte muy significativa de los estudiantes deserta antes de concluir su trayectoria.

Es fundamental notar que esta deserción **no parece estar ligada al fracaso académico**, ya que el índice de **Reprobación es notablemente bajo (4.7%)**. Esto sugiere que los alumnos no abandonan por no poder aprobar las materias, sino probablemente por factores externos (económicos, personales o vocacionales). Finalmente, la eficiencia terminal muestra que, de la cohorte analizada, apenas el **30.7% logra titularse**.





Indicador 10. Existencia de un diseño curricular que incorpore en forma fundamentada, gradual, transversal e integrada, el desarrollo de aprendizajes relacionados con los criterios del SEAES en licenciatura



Gráfica 11

El análisis de este gráfico revela una brecha significativa entre lo que se promete y cómo se enseña.

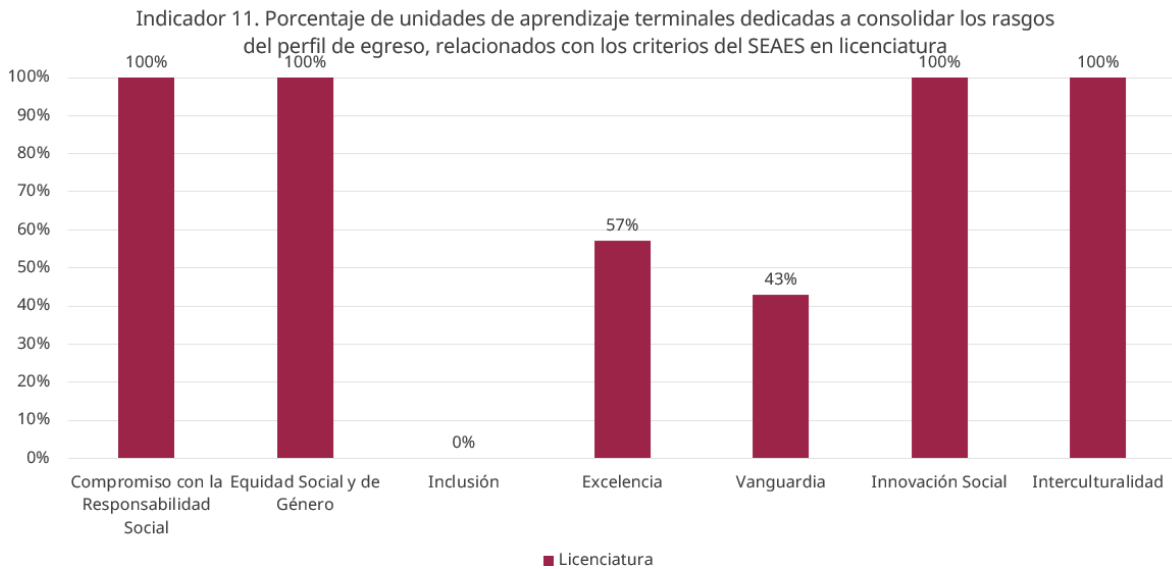
Existe un diseño curricular perfectamente estructurado (100%) para fomentar la Responsabilidad Social, la Innovación Social y la Interculturalidad. Sin embargo, es alarmante ver que la Inclusión y la Equidad de Género caen al 0%.

Básicamente, se espera que el alumno sea inclusivo, pero el plan de estudios no está diseñado para enseñarle cómo serlo.



**2025**  
Año de  
La Mujer  
Indígena





Gráfica 12

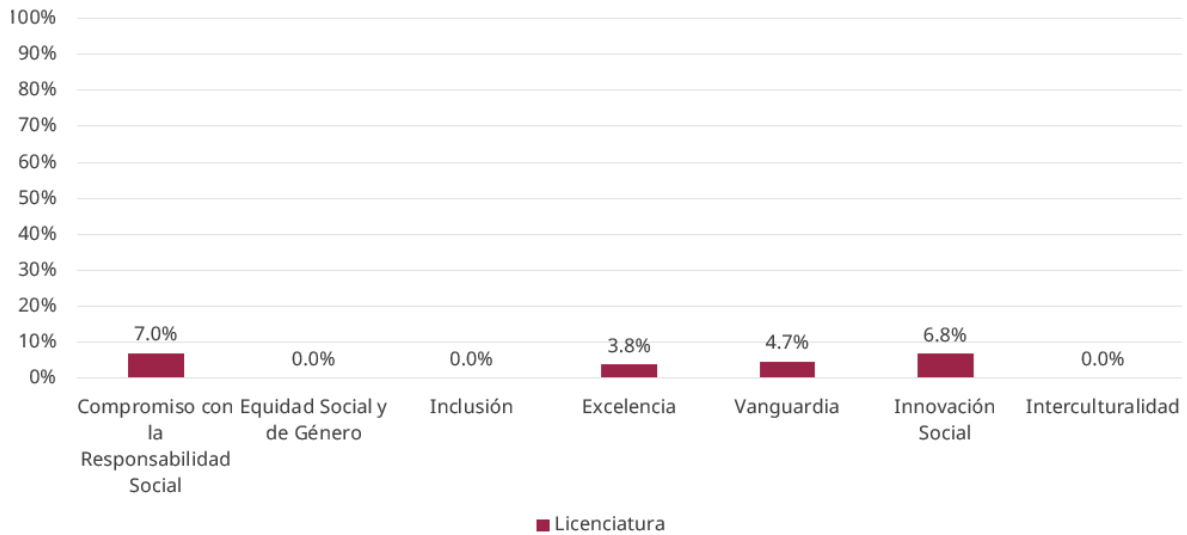
Esta gráfica indica que la **etapa final de la licenciatura** funciona como un fuerte "cierre" para asegurar las competencias sociales y humanistas. Se reporta un cumplimiento del **100%** en la consolidación de **Responsabilidad Social, Equidad de Género, Innovación Social e Interculturalidad**.

Es notable el caso de la **Equidad de Género**, que aparece aquí con fuerza total (100%) tras haber estado ausente en el diseño curricular previo, lo que sugiere que se deja para el final de la carrera. Sin embargo, la **Inclusión se mantiene en 0%**, confirmando una carencia estructural: ni en el desarrollo gradual ni en la etapa terminal existen espacios académicos dedicados a consolidar este rasgo, dejándolo sin sustento práctico.





Indicador 12. Porcentaje de estudiantes que participan en proyectos de innovación pedagógica, educativa y disciplinar relacionados con los criterios del SEAES en licenciatura



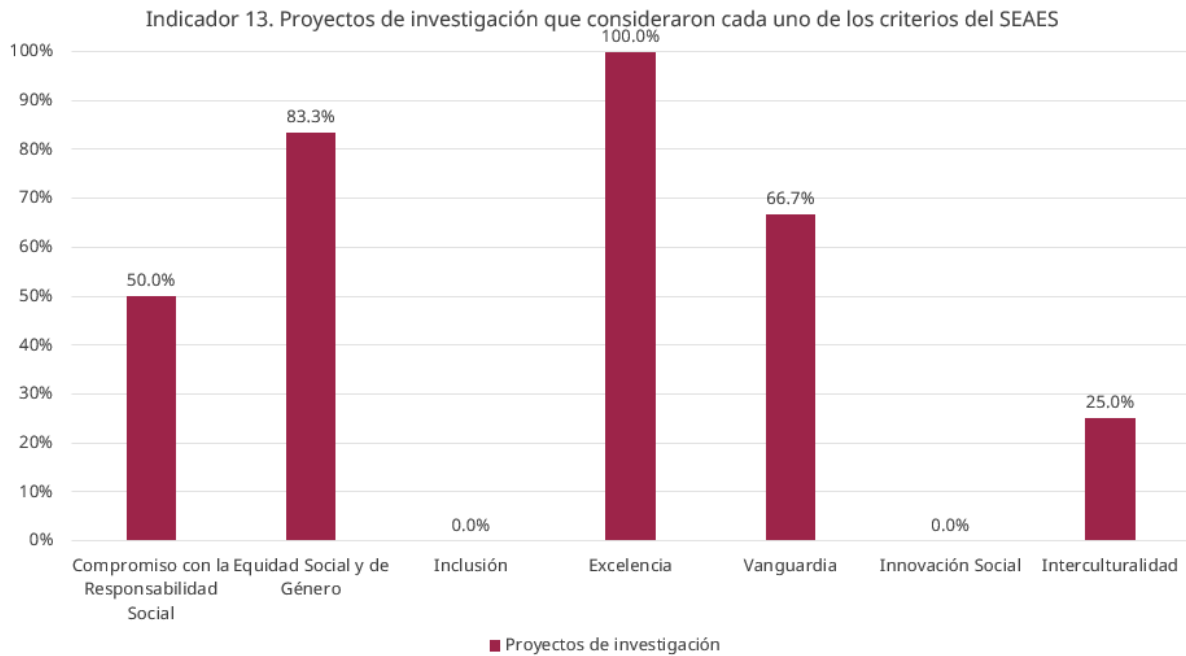
Gráfica 13

Esta gráfica muestra una realidad preocupante: **la participación estudiantil en proyectos de innovación vinculados a estos valores es marginal.**

A pesar de los esfuerzos curriculares vistos en gráficas anteriores, la práctica real es mínima. El rubro con mayor actividad es **Responsabilidad Social**, pero apenas alcanza un **7%** de participación.

Más crítico aún es que en temas de gran relevancia social como **Equidad de Género, Inclusión e Interculturalidad, la participación es absolutamente nula (0%)**. Esto indica que la innovación académica en la licenciatura no está integrando estos ejes transversales, desaprovechando la oportunidad de que los estudiantes generen soluciones creativas a problemas sociales desde su formación.





Gráfica 14

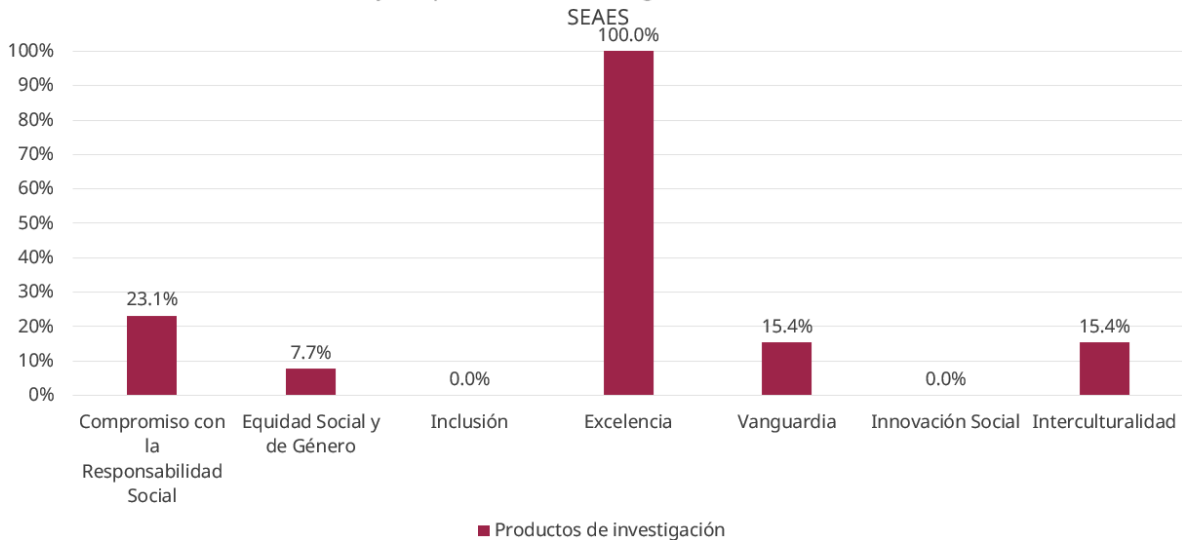
La gráfica destaca que la agenda de investigación institucional tiene prioridades muy claras y definidas. Se observa un cumplimiento perfecto en la búsqueda de la Excelencia (100%) y una integración muy sólida de la Equidad de Género (83.3%), lo cual posiciona a la investigación como el área más progresista en temas de género dentro de la institución.

No obstante, la investigación replica las mismas carencias detectadas en la docencia: la Inclusión y la Innovación Social son inexistentes (0%) en los proyectos científicos, y la Interculturalidad tiene una presencia baja (25%), lo que sugiere que la generación de conocimiento no se está orientado hacia estos grupos vulnerables o necesidades sociales específicas.





Indicador 14. Porcentaje de productos de investigación relacionados con los criterios del



Gráfica 15

El análisis de los productos de investigación revela una dinámica interesante y contradictoria respecto a los proyectos que los originaron.

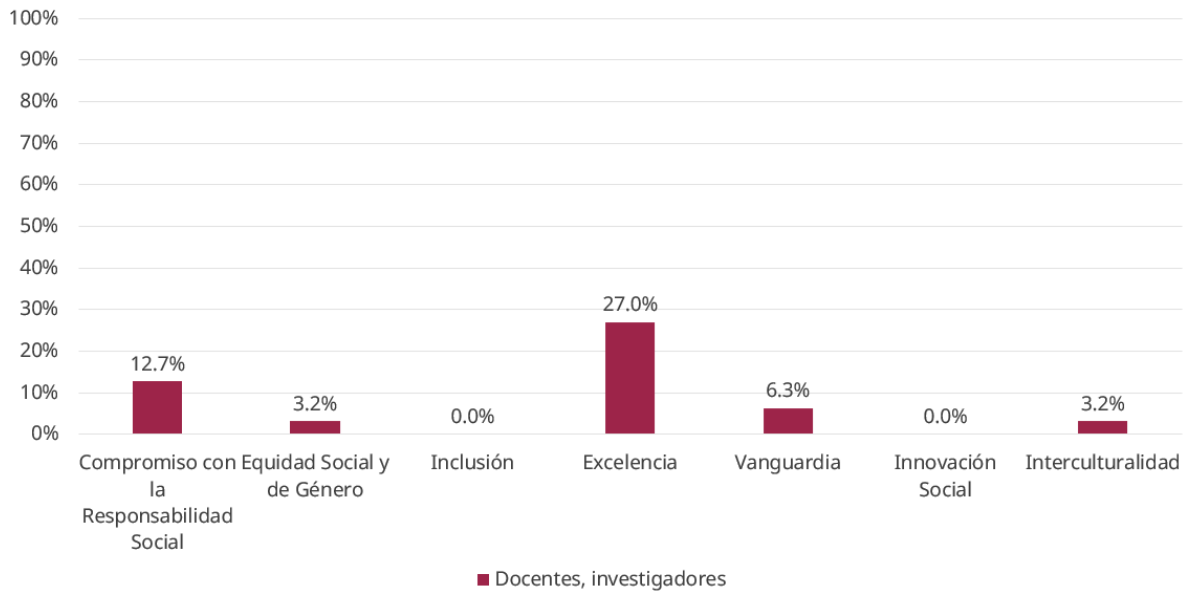
Si bien se mantiene el estándar absoluto de Excelencia (100%), asegurando la calidad técnica de toda la producción científica, se observa una drástica caída en el componente social. Llama la atención que, aunque los proyectos tenían una alta consideración de la Equidad de Género (83% en la gráfica anterior), los productos finales apenas reflejan este tema (7.7%), sugiriendo que la perspectiva de género se diluye en la etapa de resultados.

Finalmente, se confirma la tendencia institucional: la Inclusión y la Innovación Social permanecen en 0%, lo que significa que no se está generando conocimiento tangible o publicado que atienda a estas áreas críticas.





Indicador 15. Composición porcentual de integrantes de la planta académica que participan en proyectos de investigación relacionados con los criterios del SEAES



Gráfica 16

Esta gráfica pone de manifiesto una baja participación de la planta docente en actividades de investigación vinculadas explícitamente a los criterios del SEAES. El esfuerzo existente se concentra principalmente en la Excelencia, pero aun así, solo involucra al 27% de los académicos.

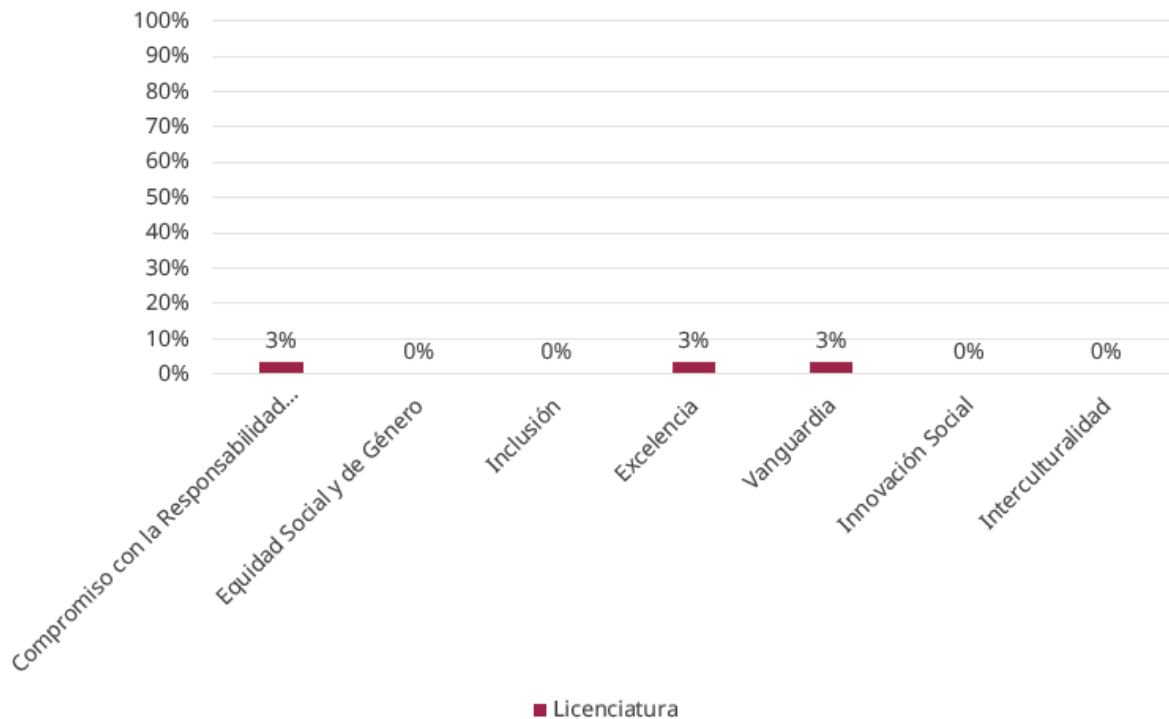
Se confirma nuevamente el patrón de carencias institucionales observadas en los alumnos y planes de estudio: la participación de los profesores en Inclusión e Innovación Social es nula (0%).

Además, resulta llamativo el contraste en Equidad de Género: aunque en gráficas anteriores vimos que los proyectos "consideraban" este tema teóricamente, la realidad operativa es que solo una fracción mínima de profesores (3.2%) está trabajando activamente en él.





### Indicador 16. Porcentaje de estudiantes que participan en proyectos de investigación relacionados con los criterios del SEAES



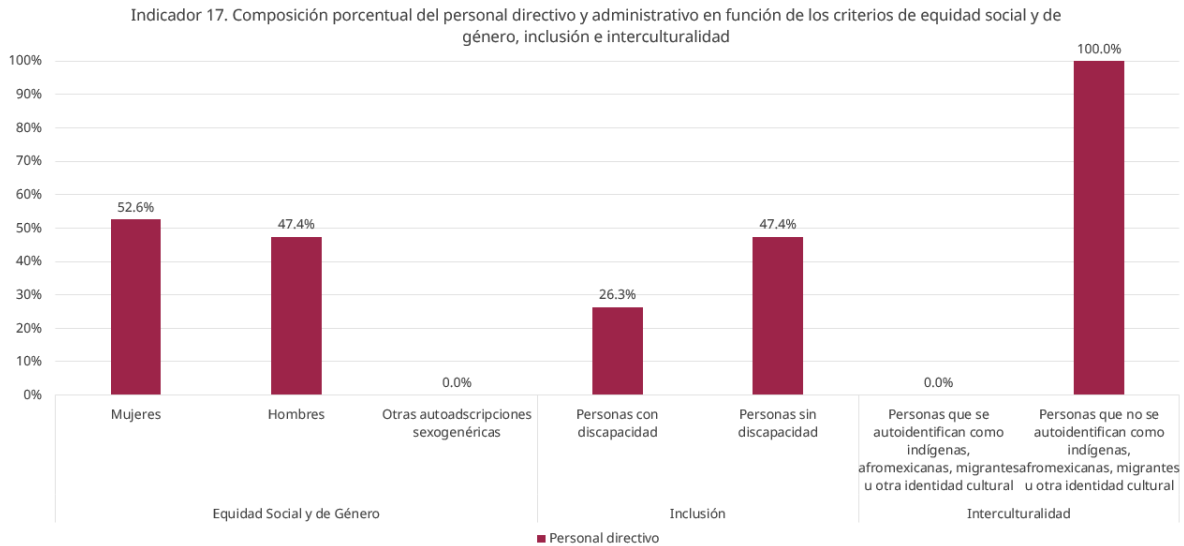
Gráfica 17

Esta gráfica confirma un escenario crítico: la investigación en licenciatura es prácticamente inexistente para el alumnado.

Los niveles de participación son marginales, alcanzando apenas un 3% en temas de Responsabilidad Social, Excelencia y Vanguardia. En el resto de los rubros clave — Equidad de Género, Inclusión, Innovación Social e Interculturalidad— la participación estudiantil es absolutamente nula (0%).

Esto revela una brecha profunda: aunque la institución declara buscar la excelencia y los docentes realizan alguna investigación, los estudiantes no están siendo integrados en estos procesos, lo que limita severamente su formación como futuros generadores de conocimiento y cambio social.



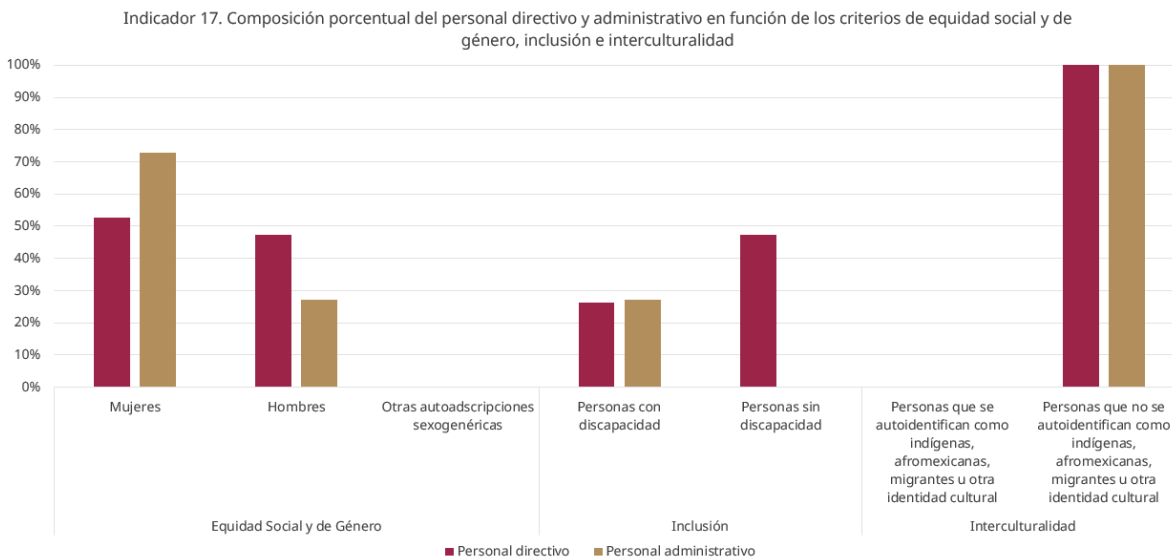


Gráfica 18

Esta gráfica se enfoca exclusivamente en el perfil del Personal Directivo, mostrando un liderazgo moderno y progresista en ciertos aspectos, pero limitado en otros:

- **Paridad de Género Efectiva:** La toma de decisiones está equilibrada, incluso con una ligera mayoría femenina (52.6% mujeres frente a 47.4% hombres), rompiendo la brecha de género tradicional en puestos de poder.
- **Alta Inclusión en Liderazgo:** Es notable que el 26.3% de los directivos reporta tener alguna discapacidad. Que más de una cuarta parte de la mesa directiva sea inclusiva en este aspecto es un indicador de accesibilidad y apertura poco común y muy positivo.
- **Homogeneidad Cultural:** Se confirma la desconexión cultural observada anteriormente. El 100% de los directivos se identifica como no indígena ni afroamericano, lo que implica que la cúpula administrativa carece de representatividad de los pueblos originarios de la región.





Gráfica 19

La institución muestra una fuerte equidad de género. Las mujeres no solo dominan el sector administrativo (superando el 70%), sino que también ocupan la mayoría de los puestos directivos (poco más del 50%), lo que evidencia ausencia de "techos de cristal" en el liderazgo institucional.

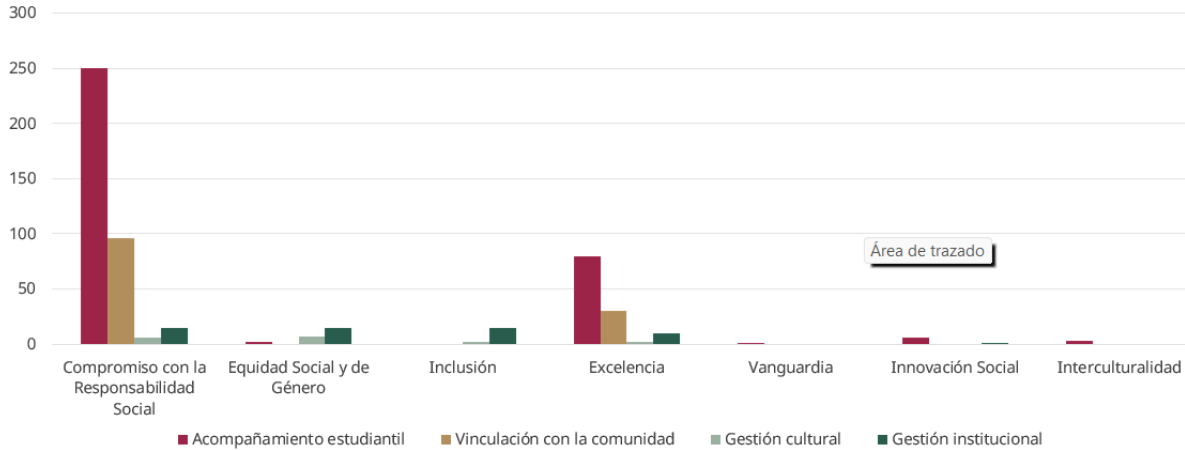
Contrario a lo que vimos en la población estudiantil (donde la discapacidad era casi nula), la plantilla laboral es sorprendentemente inclusiva. Aproximadamente el 26-27% tanto del personal directivo como administrativo reporta tener alguna discapacidad. Este es un indicador inusualmente alto y positivo para una institución.

El reto está en la Interculturalidad. El 100% del personal (directivo y administrativo) se autoidentifica como no indígena ni migrante. Esto crea una brecha de representatividad importante, ya que, como vimos en gráficas anteriores, el 8% de los estudiantes sí pertenece a pueblos originarios, pero no tienen referentes culturales dentro de la estructura de la institución.





Indicador 18. Número de iniciativas, servicios y acciones de acompañamiento a los y las estudiantes, de vinculación, de gestión cultural y de gestión en general que incorporan los criterios transversales del SEAES



Gráfica 20

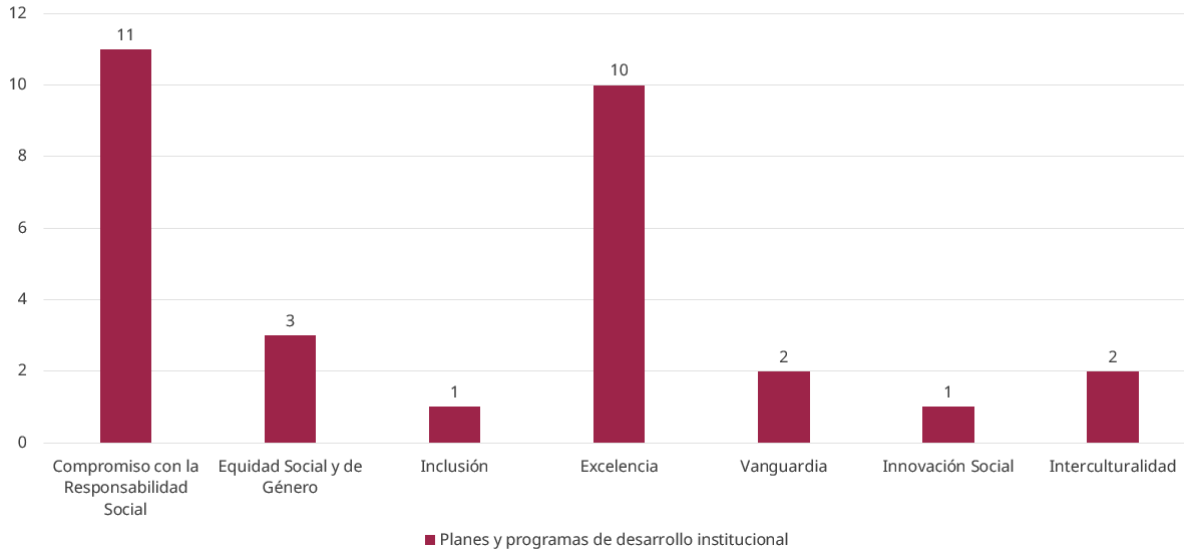
Esta gráfica muestra una concentración desproporcionada de esfuerzos operativos. La institución vuelca casi toda su energía de gestión y acompañamiento estudiantil en un solo criterio: el Compromiso con la Responsabilidad Social (superando las 250 iniciativas), seguido de lejos por la Excelencia.

El contraste es drástico: el resto de los criterios transversales están prácticamente invisibilizados en la práctica diaria. A pesar de la importancia teórica de temas como Equidad de Género, Inclusión, Vanguardia e Interculturalidad, la gráfica revela que apenas existen iniciativas, servicios o acciones concretas que los promuevan. Además, la Gestión Cultural (barras grises) es casi inexistente en todos los rubros, lo que sugiere una desconexión entre la oferta cultural y los valores institucionales.





Indicador 19. Número de acciones previstas en los planes y programas de desarrollo institucional que impulsan la incorporación de los criterios transversales

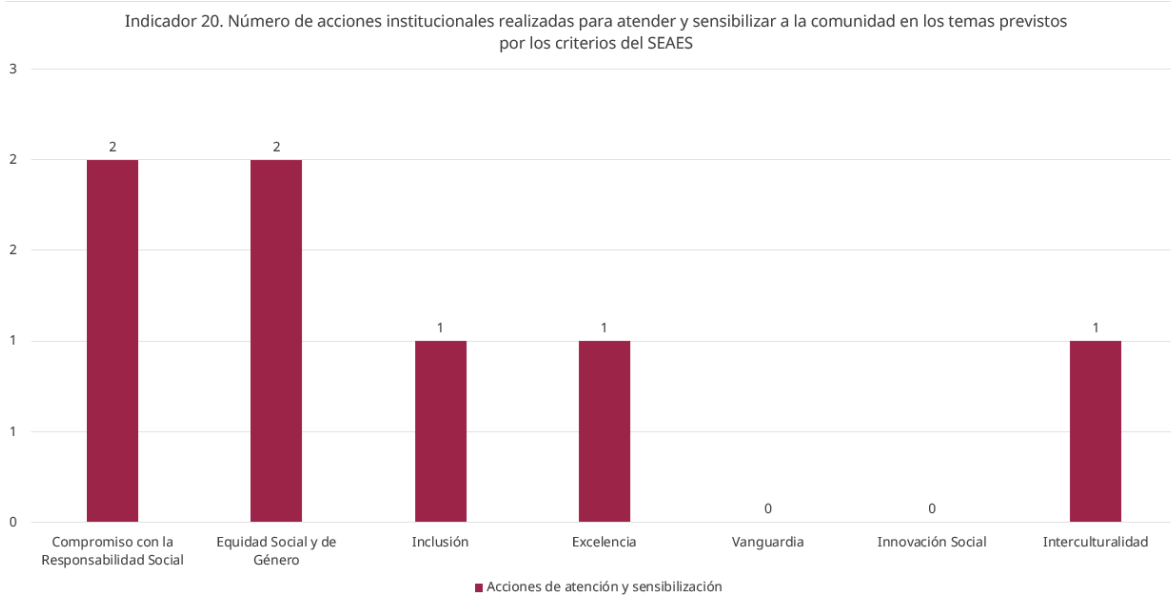


Gráfica 21

La gráfica evidencia que la planeación estratégica de la institución tiene una prioridad bifocal muy marcada, concentrando sus esfuerzos futuros casi exclusivamente en Responsabilidad Social (11 acciones) y Excelencia (10 acciones).

Esta distribución genera un desequilibrio preocupante en la agenda de desarrollo: los criterios que requieren mayor atención urgente, como Inclusión e Innovación Social, son paradójicamente los menos atendidos, con apenas 1 acción planificada para cada uno.





Gráfica 22

La gráfica revela una actividad institucional mínima y casi simbólica en cuanto a la sensibilización de la comunidad.

Los números absolutos son extremadamente bajos: los rubros con "mayor" atención (Responsabilidad Social y Equidad de Género) apenas registran 2 acciones cada uno en todo el periodo reportado.

Nuevamente, se confirma el abandono total de la Vanguardia y la Innovación Social (0 acciones). Esto sugiere una conclusión preocupante: aunque la institución tenga planes escritos y diseños curriculares (teoría), no está ejecutando una estrategia real de comunicación o cultura organizacional (práctica) para permear estos valores en su comunidad en el día a día.

### Conclusión del Análisis de las gráficas

La institución presenta una identidad dual. Por un lado, muestra una solidez inquebrantable en Excelencia Académica y Responsabilidad Social, sostenida por una planta directiva paritaria e inclusiva. Por otro lado, enfrenta brechas críticas en la operatividad pedagógica: lo que se promete en el diseño curricular sobre Inclusión, Innovación y Género no se está reflejando en los resultados de los estudiantes ni en la





producción científica final. Existe una desconexión entre la "institución administrativa" (que es diversa y fuerte) y la "institución formativa" (que es rígida y teórica).

### FORTALEZAS

- **Liderazgo Paritario e Inclusivo:** La estructura administrativa es ejemplar. Existe mayoría femenina en puestos directivos (52.6%) y una integración laboral de personas con discapacidad inusualmente alta (26.3% en directivos), lo que demuestra que la institución vive la inclusión laboralmente.
- **Cultura de Excelencia Arraigada:** El 100% de los docentes se capacitan en Excelencia, y el 100% de los proyectos de investigación buscan este estándar. Es el pilar más sólido de la institución.
- **Responsabilidad Social como Eje Rector:** Es el criterio con mayor cobertura en diseño curricular, servicios estudiantiles (más de 250 acciones) y planes futuros.
- **Posgrado como Contrapeso:** La Maestría cubre las deficiencias de la Licenciatura, mostrando fortalezas en Equidad de Género y Vanguardia que el pregrado no tiene.

### DEBILIDADES

- **Incoherencia Curricular en Licenciatura:** Aunque se diseñan materias con Responsabilidad Social, el diseño curricular para Inclusión y Equidad de Género es del 0%. Se espera que el alumno aprenda algo que no se le enseña formalmente.
- **Falta de Innovación Estudiantil:** La participación de alumnos en proyectos de innovación e investigación es prácticamente nula (0% - 3%) en los ejes transversales.
- **Evaluación Incompleta:** No existen mecanismos externos de evaluación. Además, aunque los alumnos "aprueban", el 0% demuestra haber adquirido rasgos de Inclusión o Innovación Social al egresar.
- **Abandono Escolar No Académico:** El índice de abandono (45.1%) supera al de retención, pero la reprobación es bajísima (4.7%). Los alumnos se van por razones ajenas a la dificultad académica (probablemente económicas o falta de pertinencia).





- **Desconexión Investigación-Producto:** Aunque los proyectos de investigación consideran la Equidad de Género (83%), los productos finales publicados pierden este enfoque (bajan al 7.7%).

## OPORTUNIDADES

- **Capitalizar la Diversidad del Staff:** Utilizar al 26% del personal directivo con discapacidad para diseñar los programas de inclusión académica que hoy están en 0%. Tienen la experiencia interna para corregir el rumbo.
- **Atención al Nicho Intercultural:** Con un 8% de matrícula indígena/migrante, existe una oportunidad de oro para crear programas específicos de interculturalidad, un área que actualmente tiene baja competencia en la región.
- **Vinculación Investigación-Docencia:** Transferir la fortaleza de "Vanguardia" de la Maestría hacia las Licenciaturas para modernizar su perfil de egreso (actualmente bajo en vanguardia).
- **Acreditaciones Sociales:** Dado el alto volumen de acciones en Responsabilidad Social, la institución es candidata ideal para certificaciones de Empresa/Institución Socialmente Responsable.

## AMENAZAS

- **Ceguera Estratégica en la Planeación:** Los planes de desarrollo futuro (Gráfica 19) siguen priorizando lo que ya se hace bien (Excelencia/Responsabilidad) y asignan recursos mínimos (1 acción) a las áreas críticas (Inclusión/Innovación). Esto perpetuará las debilidades.
- **Crisis de Matrícula:** La combinación de alta deserción con una nula oferta de innovación para el estudiante podría reducir la competitividad de la institución frente a opciones más tecnológicas o flexibles.
- **Representatividad Cultural:** La desconexión entre una directiva 100% no-indígena y una base estudiantil con presencia indígena puede generar barreras invisibles y falta de pertinencia en los servicios educativos.





## Recomendaciones

- Reingeniería del Diseño Curricular: Es urgente integrar contenidos explícitos de Inclusión y Perspectiva de Género desde los primeros semestres de licenciatura. No se puede dejar esto solo para las "unidades terminales".
- Investigación Semillero: Crear un programa obligatorio donde cada investigador incorpore al menos a 2 estudiantes en proyectos que toquen temas de Innovación Social (actualmente en 0%), para subir el indicador de participación estudiantil.
- Diagnóstico de Deserción: Dado que no reprobaban, pero sí abandonan, se debe auditar la causa raíz (¿Falta de recursos? ¿Horarios? ¿Pérdida de interés?) y reorientar el sistema de acompañamiento que hoy solo se enfoca en "Responsabilidad Social".

