



PUEBLA

**REPORTE INSTITUCIONAL PARA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**CONVOCATORIA – agosto 2024**

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
Antecedentes y descripción de la institución .....	3
3.1. Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua. ....	5
3.2. Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua .....	7
3.3. Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales .....	13
Ámbito de la formación profesional de los estudiantes: .....	17
Ámbito de la profesionalización de la docencia .....	29
Ámbito de los programas educativos de licenciatura. ....	50
Ámbito de los programas de investigación y posgrados. ....	68
Investigación.....	68
Posgrados.....	74
Ámbito de la institución de educación superior (funciones de docencia, investigación, vinculación, difusión cultural, gestión, así como institución en su conjunto).....	91
Misión institucional: .....	93
Valores institucionales:.....	94
Visión de futuro que aspira a construir:.....	95

## INTRODUCCIÓN

### Antecedentes y descripción de la institución

La Universidad Anáhuac, con más de 50 años de historia y 90,000 egresados, se constituyó en 1964, con el reto de formar hombres y mujeres bajo un modelo de formación integral y con un sello distintivo: Liderazgo de Acción Positiva.

En su apertura, inició con 48 alumnos en una casa alquilada ubicada en la calle de Ahumada Villagrán, en la zona de Virreyes, Delegación Miguel Hidalgo del Distrito Federal. Las carreras ofertadas fueron Administración de Empresas y Economía y un año más tarde se fundaron las carreras de Psicología, Derecho y Ciencias Humanas y, en 1966, la de Arquitectura. En 1968, la Universidad se mudó a las instalaciones que ocupa actualmente en Lomas Anáhuac, en el Municipio de Huixquilucan, Estado de México. A partir de la consolidación de esta primera universidad, siguió el compromiso de formar integralmente a un número cada vez mayor de universitarios, mediante la fundación de Universidades dentro del territorio nacional como se muestra a continuación:

- Universidad Anáhuac México (Campus Norte, en Edo Mex; y Campus Sur, en CDMX)
- Universidad Anáhuac Veracruz (Campus XALAPA y Campus CÓRDOBA, 1993)
- Universidad Anáhuac Oaxaca (Oaxaca, Oaxaca, 2000)
- Universidad Anáhuac Puebla (Puebla, Puebla, 2003)
- Universidad Anáhuac Cancún (Mérida, Yucatán, fundada en 1984 e integrada a la Red Anáhuac en 2004).
- Universidad Anáhuac Querétaro (Querétaro, Querétaro, 2005)
- Instituto de Estudios Superiores de Tamaulipas (Tampico, Tamaulipas, fundada en 1974 e integrada a la Red Anáhuac en el 2005)

En el año 2005 se inicia formalmente el proceso de integración de la Red de Universidades

Anáhuac (RUA), con miras a desarrollar una visión de mayor alcance y profundidad en la vinculación y colaboración de las universidades Anáhuac en torno a su



identidad y misión común, trabajando de manera coordinada y aprovechando sinergias en distintos ámbitos fundamentales en la vida institucional como son: desarrollo y operación académica, formación integral y vida universitaria, investigación, innovación y vinculación, normatividad y administración escolar, comunicación, mercadotecnia y desarrollo institucional, operación financiera, administración de personal y tecnologías de información.

La Universidad Anáhuac de Puebla, inicia como proyecto en el año 2000, donde se designa al Dr. Salvador Ortiz de Montellano del Puerto como primer Rector.

En enero de 2003, el Gobierno del Estado de Puebla presidido por el Lic. Melquiades Morales Flores, realiza la donación del predio para la construcción del campus universitario, localizado en la Calle Orión Norte sin número, colonia La Vista Country Club en San Andrés Cholula, Puebla; colocándose la primera piedra para la construcción de la primera fase de la Universidad en febrero de 2003. Para agosto de ese mismo año inician clases 27 alumnos de 5 licenciaturas de las Escuelas de Ingeniería y Negocios, en las instalaciones hermanas del Colegio del Bosque.

Para el siguiente año, en el mes de junio se realiza la ceremonia de inauguración del campus y para agosto se incorpora a la oferta académica la Escuela de Comunicación, creciendo ésta a 6 licenciaturas. En enero del año 2005, el Mtro. Gaspar Franco Solís, es designado como Rector y se integra a la oferta académica la Licenciatura en Derecho, ofertando 7 licenciaturas. En agosto del mismo año, inicia actividades el Programa de liderazgo y excelencia "Vértice Anáhuac", el cual se mantiene al día de hoy.

En agosto de 2006 el Dr. Héctor Mario Zamora, es designado como Rector Interino de la universidad.

En enero de 2007 se integra a la Universidad Anáhuac Puebla, el Pontificio Instituto Teológico Juan Pablo II para las Ciencias del Matrimonio y la Familia, institución de educación superior. Durante abril de ese año, el Lic. Gabriel Aguilar Mendívil, es designado como nuevo Rector y para agosto se inicia la licenciatura en Turismo Internacional, creciendo la oferta educativa a 8 licenciaturas. En noviembre del mismo año, inicia actividades el Programa Acción Social Universidad Anáhuac (ASUA). Para el mes de abril de 2008 se lleva a cabo la Graduación de la Primera Generación de licenciaturas. En octubre de 2009 se realiza el primer evento de Orientación Vocacional "Día OV", para alumnos de bachillerato. En abril de 2010, Le Cordon Bleu internacional y la Universidad Anáhuac Puebla firman un convenio de colaboración para que las licenciaturas del área de Turismo y Gastronomía cuenten con el prestigiado sello y reconocimiento. En noviembre de ese mismo año, se da el nombramiento del actual Rector, el Mtro. José G. Mata Temoltzin.



La Universidad Anáhuac Puebla es una institución privada de educación superior, con razón social como Universidad Anáhuac de Puebla, Sociedad Civil, persona moral legalmente constituida, que se rige de acuerdo a las leyes mexicanas y al marco jurídico vigente y cuyo objeto social principal es: “Iniciar, promover, fomentar, patrocinar, subvencionar, fundar, administrar y dirigir centros de investigación y/o enseñanza a todos los niveles, así como impartir y desarrollar la educación a todos los niveles”.

### **3.1. Identificación de los procesos de evaluación y mejora continua.**

#### **Autoevaluación**

Actualmente se está trabajando en el procedimiento de Auditoría y se encuentra en proceso de revisión para posteriormente ser integrado al Sistema de Gestión de Calidad, dicho procedimiento tendrá como objetivo evaluar los diferentes procesos internos y externos relacionados con la Universidad Anáhuac Puebla que impactan en el Sistema de Gestión Integral.

Este procedimiento se encuentra alineado a la norma ISO 9001:2015 con la finalidad de cumplir con los estándares de calidad adecuados, en este procedimiento se determina el contar con un programa de auditoría anual, contando con diferentes alcances para cada auditoría programada, se tienen consideradas auditorías de primera, segunda y tercera parte, con la finalidad de evaluar los diferentes procesos de la Universidad, las auditorías de primera parte serán ejecutadas por auditores internos que cuenten con las competencias necesarias.

Cada auditoría deberá contar con un plan, dentro del cual se describe un objetivo y alcance específico, mencionando el equipo auditor, este plan se da a conocer previamente al personal a auditar, durante la ejecución pueden encontrarse hallazgos, los que son calificados, como no conformidades mayores, no conformidades menores y observaciones, al finalizar el ejercicio se entrega un

reporte de auditoria al personal correspondiente y se solicita un plan de mejora en caso de aplicar.

Cada uno de los hallazgos, serán tratados, según corresponda en función de lo determinado en el procedimiento de No conformidades.

### **Mejora continua**

La Universidad Anáhuac Puebla, se encuentra en el inicio de la implementación del procedimiento de Mejora continua, el alcance del procedimiento incluye a todas las áreas de la institución, considerando como fuentes principales de identificación:

1. Resultados de encuestas, autoevaluaciones y evaluaciones.
2. Informes de acreditaciones.
3. Indicadores institucionales.

Dicho procedimiento también se encuentra basado en los requisitos de la norma ISO 9001:2015, teniendo como objetivos:

1. Identificar oportunidades de mejora
2. Analizar las causas de la situación a mejorar.
3. Crear un plan de mejora con acciones específicas para lograr mejorar.
4. Verificar la eficiencia y eficacia de la implementación del plan.
5. Contar con evidencia documental y objetiva de la mejora realizada.

Para la creación de planes, pueden conformarse equipos multidisciplinarios para aportar ideas de solución, a cada participante del plan de mejora se le asignan actividades específicas para cumplir y dar seguimiento. Cuando el plan ha sido terminado, se evalúa la eficiencia y eficacia de las acciones.

Dentro del desarrollo y ejecución del plan se consideran costos, tiempo y recurso humano a requerir, una vez que el plan es finalizado, se realiza la verificación tanto del cierre de las actividades, como de la eficacia de las mismas.

## 3.2 Análisis del funcionamiento de los procesos de evaluación y mejora continua

### Sobre su integralidad

¿Qué grado de coordinación, armonía y complementariedad existe entre todos ellos? ¿se apoyan entre sí y permiten sumar esfuerzos? ¿En qué puntos existe aislamiento, fragmentación, duplicidad, falta de coordinación, por ejemplo? ¿Los hallazgos y propuestas se analizan en forma conjunta y acoplada, por ejemplo, en sus efectos o causas sistémicas?

**Grado de coordinación, armonía y complementariedad:** El proceso de evaluación del Modelo 2025 de Licenciaturas de la Universidades Anáhuac y sus sedes, refleja un esfuerzo deliberado por coordinar y armonizar las actividades de evaluación entre múltiples actores. Este proceso incluye fases que involucran encuestas dirigidas a diversos sectores: alumnos, profesores, coordinadores, directores, altas autoridades y áreas académicas como Operación Académica, Tecnología Educativa y Certificaciones, entre otras, que abordan aspectos clave como la empleabilidad y la innovación. La diversidad de perspectivas recopiladas proporciona una visión integral del funcionamiento del modelo, asegurando que todas las áreas de la universidad estén representadas y analizadas de manera coordinada.

Aunque el uso de plataformas variadas y encuestas específicas para cada grupo podría implicar un riesgo de aislamiento en la información recopilada, se optó por evaluar criterios comunes, como las competencias de liderazgo, el plan de estudios, los requisitos de egreso y titulación, entre otros. Esta estrategia busca ofrecer una perspectiva amplia al sumar los esfuerzos de los distintos actores involucrados en el proceso educativo.

**Puntos de aislamiento, fragmentación, duplicidad y falta de coordinación:** A pesar de los esfuerzos por integrar a diferentes áreas y roles, los procesos actuales presentan ciertos grados de duplicidad y segmentación. Las encuestas, diseñadas específicamente para cada grupo, evalúan los mismos criterios transversales del SEAES, entre otros | aspectos sin siempre reflejar cómo interactúan entre sí en el contexto general. Por ejemplo, aunque los reactivos de alumnos y profesores destacan la evaluación de competencias en liderazgo y responsabilidad social, estas evaluaciones se realizan de forma aislada para cada grupo. Sin embargo, está previsto realizar un análisis integral de los resultados para superar estas limitaciones.

**Análisis conjunto y acoplado de hallazgos y propuestas:** Se está llevando a cabo un análisis conjunto de los hallazgos y propuestas con el objetivo de considerar las percepciones de todos los actores involucrados. Este enfoque permitirá desarrollar una visión tanto amplia como detallada, identificando puntos comunes y contrastando las perspectivas sobre el currículo del Modelo 2025. Este análisis facilitará la integración de las sugerencias recibidas, orientando futuras mejoras y fortaleciendo la alineación entre los criterios transversales y las necesidades del entorno educativo y profesional.

### **Sobre su énfasis formativo y diagnóstico**

¿Qué tipo de evaluaciones se llevan a cabo en dichos procesos, por ejemplo: diagnósticas, formativas, sumativas, internas y/o externas? ¿cuáles prevalecen en diferentes niveles de toma de decisiones y formas de organización? ¿son suficientes los enfoques diagnósticos y formativos? ¿los enfoques diagnósticos realmente alimentan la toma de decisiones para una mejora dirigida al cambio y a la transformación? ¿la evaluación formativa trasciende el seguimiento de metas para propiciar la deliberación colectiva sobre las propias prácticas, favorecer los acuerdos y consensos y estimular la capacidad de agencia de los actores educativos? ¿por qué?

### **Tipo de evaluaciones (diagnósticas, formativas, sumativas, internas y/o externas):**

El proceso de evaluación y actualización del Modelo 2025 de licenciaturas incluye evaluaciones internas y externas de distintos actores, con un enfoque diagnóstico predominante. Estas evaluaciones buscan identificar fortalezas y debilidades iniciales en áreas clave como el desarrollo de competencias, el plan de estudios, los requisitos de egreso y titulación, etc. La perspectiva de empleabilidad también se ha integrado, analizando cómo los conocimientos y habilidades adquiridos por los estudiantes se alinean con las expectativas del entorno laboral. Por otro lado, también tiene un enfoque formativo pues la actualización se basa en los resultados de estas encuestas y se toma como una oportunidad para hacer mejoras durante la implementación.

### **Prevalencia en diferentes niveles de toma de decisiones y formas de organización:**

El enfoque diagnóstico y formativo tiene el objetivo de comprender la situación actual de los programas y guiar la toma de decisiones. Por ello, las altas autoridades, coordinadores y directores han participado activamente en las encuestas, lo que permite que los resultados tengan un impacto en las decisiones estratégicas.

**Suficiencia de los enfoques diagnósticos y formativos:** El proceso de evaluación del Modelo 2025 de licenciaturas adopta un enfoque integrativo que combina evaluaciones diagnósticas y formativas. Este enfoque permite no solo medir competencias de forma aislada, sino también comprenderlas dentro de un contexto

más amplio. Las evaluaciones diagnósticas predominantes han permitido identificar fortalezas y áreas de mejora en aspectos clave como el desarrollo de competencias, la pertinencia del plan de estudios, la estructura curricular de los diferentes bloques, la alineación con las demandas del entorno laboral, etc.

La perspectiva de empleabilidad se ha integrado como parte central del análisis, asegurando que las competencias adquiridas por los estudiantes sean relevantes y respondan a las expectativas del mercado profesional. En términos de evaluación formativa, los resultados de las encuestas y análisis parciales se están utilizando como insumos para reflexiones periódicas con los actores clave. Este enfoque fomenta la autoevaluación crítica y permite realizar ajustes durante la implementación del modelo, aprovechando las evaluaciones no solo como diagnósticos, sino como oportunidades para mejorar continuamente el modelo educativo. Finalmente, un análisis integrador y general considerará todas las perspectivas obtenidas de alumnos, profesores, coordinadores y autoridades, reforzando el carácter formativo y asegurando que las decisiones estén alineadas con las metas de mejora continua del SEAES.

**Evaluación formativa y su contribución a la deliberación colectiva:** La evaluación formativa en el contexto del Modelo 2025 trasciende el seguimiento de metas al integrar un enfoque reflexivo e integrador. A través de los reactivos incluidos en las encuestas, se exploran competencias clave como liderazgo, responsabilidad social, inclusión, equidad, excelencia, entre otros, proporcionando una base sólida para identificar fortalezas y áreas de mejora. Este proceso se vincula con los criterios transversales del SEAES, lo que permite alinear los resultados con las necesidades emergentes del entorno educativo y profesional.

Además, la evaluación formativa promueve la deliberación colectiva mediante la creación de espacios donde los actores educativos reflexionen de manera conjunta sobre los resultados. Estas instancias permiten revisar y ajustar las prácticas pedagógicas y administrativas, fomentando la participación activa de alumnos, profesores, coordinadores y autoridades en la mejora continua. Así, el modelo se transforma dinámicamente, asegurando su relevancia y excelencia en un contexto cambiante y competitivo.

## **Sobre su carácter participativo**

¿Qué actores sociales internos de la IES y externos se involucran en ellos? ¿Se propicia el trabajo en equipo, la comunicación horizontal, el diálogo, la colaboración, la negociación, la resolución de conflictos, la cultura de paz y el avance hacia las metas de mejora continua? ¿Son suficientes? ¿Están representadas todas las voces interesadas y afectadas por las decisiones que se toman?

**Participación de actores internos y externos:** El proceso evaluativo considera tanto actores internos como externos de manera parcial. Además de las áreas académicas internas como Operación Académica, Internacionalización y Certificaciones, el proceso también incluye áreas vinculadas con el entorno profesional, como la empleabilidad, la cual ofrece una perspectiva externa valiosa sobre la efectividad del modelo frente a las necesidades del mercado laboral. Sin embargo, se fortalecerá aún más la participación directa de otros actores externos clave, como empresas y organizaciones del sector laboral y social, para proporcionar una visión más amplia sobre la pertinencia y el impacto de las competencias adquiridas por los estudiantes, lo cual se contempla en una segunda etapa que busca analizar y evaluar a profundidad los planes de estudio.

**Trabajo en equipo, comunicación horizontal y cultura de paz:** El desarrollo y evaluación del Modelo 2025 ha sido posible gracias a un destacado trabajo en equipo dentro de la Universidad Anáhuac y sus diferentes sedes. Se han consolidado mesas académicas de trabajo, integradas por distintos actores, para diseñar los instrumentos de evaluación, aplicarlos y comenzar el análisis conjunto de los resultados. Este esfuerzo colaborativo refleja un compromiso con la construcción de una comunicación horizontal que fomente el diálogo abierto y productivo, con una cultura de paz.

Los reactivos de las encuestas abordan temas fundamentales como liderazgo, responsabilidad social, interculturalidad y habilidades de comunicación, los cuales son pilares de la convivencia armónica y la integración comunitaria. Este enfoque no solo enriquece los resultados del análisis, sino que también refuerza los lazos entre los actores de la red universitaria, promoviendo prácticas educativas alineadas con los principios de responsabilidad social y colaboración mutua.

**Suficiencia en la representación de voces interesadas:** En el proceso actual, se buscó integrar a todos los actores de la universidad en la realización de encuestas, con el fin de obtener una percepción completa de cada uno de ellos. Se procuró garantizar que todas las voces fueran escuchadas para la actualización del Modelo 2025. Los actores incluidos fueron los siguientes: alumnos, profesores, coordinadores, directores de facultad o escuela, directores de área, vicerrectores,

rectores y otras áreas como acompañamiento/mentorías, acreditaciones de programa y/o institucionales, APREU, arte y cultura, auditoría, biblioteca, CAE/Centro de Atención a Alumnos, calidad académica, CEFAD, centro de lenguas, competencias digitales, compromiso social y relaciones estudiantiles, deportes, desarrollo institucional, efectividad, empleabilidad, emprendimiento, egresados, enlaces TI, evaluación educativa, finanzas, formación integral, innovación y cambio, internacionalización, investigación, operación académica, operación académica de las áreas de formación integral, prácticas profesionales, programas de acompañamiento, programas de liderazgo, servicios escolares, tecnologías de información/tecnología educativa, entre otros.

### **Sobre su sistematicidad**

¿En qué medida operan como parte del trabajo cotidiano de la institución, integrados a las funciones y actividades previstas de los responsables, como parte de calendarios y programas de trabajo definidos? ¿Existen especificaciones técnicas, manuales, sistemas informáticos y demás instrumentos que faciliten el trabajo de todos los usuarios al mismo tiempo que cuiden la confiabilidad de la información y de los procesos? (CONACES, 2023: pp. 7-8)

**Operación como parte del trabajo cotidiano de la institución:** El proceso evaluativo se realiza en ciclos de cinco años, lo que proporciona una estructura sistemática para la revisión del modelo. Además, la integración de evaluaciones formativas en las actividades cotidianas de la institución asegura un monitoreo constante y una adaptación ágil de los programas. Esto permite que los calendarios de evaluación se alineen con las actividades educativas y administrativas diarias, facilitando una mejora continua y asegurando una respuesta rápida a las necesidades emergentes.

**Especificaciones técnicas y sistemas informáticos:** Se utilizan herramientas como el motor de encuestas de Banner y Microsoft Forms de manera efectiva en el proceso evaluativo. Estas plataformas contribuyen a una gestión organizada y eficiente de los datos, permitiendo que la información sea recolectada y analizada de forma fluida y en tiempo real, sin la necesidad de implementar un sistema adicional. El uso de estos sistemas facilita una evaluación coherente y accesible que apoya la toma de decisiones fundamentadas.

**Confiabilidad de la información y de los procesos:** El modelo de evaluación del Modelo 2025 se encuentra completamente integrado en las actividades cotidianas de la Universidad Anáhuac y sus diferentes sedes, lo que asegura que los datos recopilados sean representativos y útiles para la toma de decisiones estratégicas. Este enfoque continuo y sistemático no solo permite un monitoreo constante, sino que también fomenta la mejora de los procesos educativos y administrativos al alinearlos con las necesidades y expectativas de los diferentes actores institucionales.

Además, la implementación de mesas académicas de trabajo y la colaboración activa entre las distintas sedes refuerzan la confiabilidad de la información al garantizar que las evaluaciones sean construidas de manera colectiva, desde múltiples perspectivas. Esta metodología integradora permite validar los instrumentos, optimizar su aplicación y enriquecer el análisis de resultados, promoviendo una retroalimentación efectiva y la mejora continua en áreas clave como la empleabilidad, la formación integral, la inclusión y la innovación social.

Para la aplicación de las diferentes encuestas, se contó con un porcentaje de participación superior a una muestra estadística sin llegar a ser censo, lo que ofrece una alta confiabilidad de la información. A continuación, mostramos un ejemplo de la encuesta de alumnos:

Estado de la encuesta	Número de respuestas	Porcentaje
Completada	5403	62.3%
No completada	3273	37.7%
<b>Total</b>	<b>8676</b>	<b>100.0%</b>

También, el perfil de los encuestados era pertinente y acorde al propósito de la encuesta.

Los criterios de selección de la muestra fueron:

#### **Alumnos:**

- ✓ Se tomaron en cuenta a los alumnos con el 45% de avance al cierre del 202360. Con esto aseguramos que al menos hayan cursado el equivalente a 4 semestres con carga ideal a ese momento. Y con los que habrán cursado en el periodo 202410, entonces todos alcanzarían al momento de la encuesta al menos 50% o más de avance estimado de su carrera.
- ✓ También a los alumnos que, cumpliendo la condición del punto anterior, estén dentro del corte de Matrícula Total al cierre del 202360.

#### **Profesores:**

- ✓ Se tomaron en cuenta a los profesores que lleven al menos dos ciclos impartiendo clases en la Universidad Anáhuac.

#### **Coordinadores:**

- ✓ Se tomaron en cuenta a todos los coordinadores de la Universidad Anáhuac y sus diferentes sedes.

### **Directores de facultad o escuela, Directores de área, Vicerrectores y Rectores:**

- ✓ Se tomaron en cuenta a todos los directores de facultad o escuela, directores de área, vicerrectores y rectores de las sedes pertenecientes a la Universidad Anáhuac.

### **Otras Áreas:**

- ✓ Se tomaron en cuenta otras áreas de la Universidad Anáhuac, con el fin de tomar en cuenta la opinión y percepción de todos los colaboradores. A continuación, mencionamos cada una:  
Acompañamiento/Mentorías, Acreditaciones de programa y/o institucionales, APREU, Arte y Cultura, Auditoría, Biblioteca, CAE/Centro de Atención a Alumnos, Calidad académica, CEFAD, Centro de lenguas, Competencias digitales, Compromiso Social y Relaciones Estudiantiles, Deportes, Desarrollo Institucional, Efectividad, Empleabilidad, Emprendimiento, Egresados, Enlaces TI, Evaluación educativa, Finanzas, Formación integral, Innovación y Cambio, Internacionalización, Investigación, Operación académica, Operación académica de las áreas de formación integral, Prácticas profesionales, Programas de acompañamiento, Programas de liderazgo, Servicios escolares, Tecnologías de Información/ Tecnología educativa, etc.

### **3.3. Análisis de los avances y metas de mejora continua en función de los criterios transversales**

En el marco del proyecto de evaluación y actualización del Modelo 2025 de Licenciaturas, se han integrado reactivos específicos en las encuestas aplicadas a estudiantes, coordinadores, profesores, altas autoridades y áreas académicas con el objetivo de evaluar los **criterios transversales del SEAES**. Estos criterios, que incluyen **compromiso con la responsabilidad social, equidad social y de género, inclusión, excelencia, vanguardia, innovación social e interculturalidad**, son fundamentales para asegurar que la formación brindada por la Universidad Anáhuac sea pertinente, actualizada y de calidad.

A continuación, se presentan los avances observados en relación con cada uno de estos criterios, así como las metas de mejora continua identificadas para fortalecer

la implementación de dichos principios en el plan de estudios y en las actividades académicas de la institución.

## I. Compromiso con la Responsabilidad Social

### Avances:

- Se observa que las actividades y materias del plan de estudios están orientadas a desarrollar una **formación ética y de servicio** hacia la comunidad, como se ve en la pregunta sobre la **formación de un liderazgo profesional** para el servicio a los demás.
- El **Servicio Social** es considerado un mecanismo efectivo para vincular a los estudiantes con la comunidad y permitirles poner en práctica las competencias adquiridas.

### Metas de mejora continua:

- Aumentar la **cantidad y la diversidad** de los proyectos de **impacto social y responsabilidad social** que los estudiantes pueden desarrollar, incluyendo más asignaturas o actividades extracurriculares enfocadas en este tipo de proyectos.
- Ampliar las oportunidades para que los estudiantes participen en **proyectos de inclusión social** durante su formación académica, con especial énfasis en las **comunidades vulnerables**.

## II. Equidad Social y de Género

### Avances:

- Las encuestas reflejan que el plan de estudios está diseñado para promover la **igualdad, equidad y respeto** hacia todos los individuos, sin importar su género o contexto social.
- La oferta de **asignaturas** que aborden la equidad de género y el respeto hacia la diversidad social parece estar bien establecida.

### Metas de mejora continua:

- Incrementar el **número de asignaturas** que aborden temas de **equidad**, con un enfoque en **proyectos que promuevan la igualdad** en el contexto académico y profesional.

## III. Inclusión

### Avances:

- El plan de estudios ha comenzado a incorporar estrategias que favorecen el aprendizaje de estudiantes con **necesidades específicas de apoyo educativo**.
- Se reconoce la importancia de diseñar materiales y actividades que **permitan la participación activa** de todos los alumnos, independientemente de sus características personales o condiciones.

#### Metas de mejora continua:

- Desarrollar un plan de **adaptaciones curriculares** para aquellos alumnos que lo necesiten, de manera que se asegure una mayor **inclusión académica**.
- Fomentar aún más el uso de **plataformas digitales y herramientas educativas accesibles** para estudiantes con discapacidades.

#### IV. Excelencia

##### Avances:

- Se destaca que las asignaturas están alineadas con los estándares académicos y de **competitividad profesional**, formando a los estudiantes con altos **niveles de calidad** en su disciplina.
- La formación integral de los alumnos se considera una de las fortalezas del modelo educativo, asegurando que los egresados sean profesionales **competitivos** en el mercado laboral.

##### Metas de mejora continua:

- Continuar **actualizando los planes de estudio** para asegurarse de que se adapten a los **nuevos avances científicos y tecnológicos**.
- Establecer **mecanismos de retroalimentación** más frecuentes, como **evaluaciones periódicas del desempeño de los egresados** en el campo profesional para ajustar los contenidos académicos en tiempo real.

#### V. Vanguardia

##### Avances:

- El uso de **tecnologías educativas** y herramientas digitales está bien integrado en el currículo, lo que permite que los estudiantes desarrollen **competencias avanzadas** en tecnología.
- El enfoque en **educación virtual y asignaturas en línea** también ha ganado terreno, lo que favorece la **adaptación a nuevas realidades** profesionales.

### Metas de mejora continua:

- **Fortalecer las competencias tecnológicas** en el currículo mediante la inclusión de más **herramientas digitales** que preparen a los estudiantes para los retos del futuro.
- Ofrecer más opciones de **educación virtual**, mejorando la **calidad** del aprendizaje en estas modalidades.

## VI. Innovación Social

### Avances:

- Se observa que se están implementando **proyectos de impacto social** en varias asignaturas y actividades extracurriculares, lo que contribuye a la formación de los estudiantes como **líderes innovadores** en sus comunidades.
- Se promueve el desarrollo de **competencias en liderazgo, creatividad y emprendimiento**.

### Metas de mejora continua:

- **Expandir las oportunidades** para que los estudiantes participen en **proyectos innovadores** que no solo aborden las necesidades de la comunidad, sino que también impulsen el **emprendimiento social**.
- Fortalecer los lazos con **organizaciones externas** (gobiernos, ONGs, empresas sociales) para que los estudiantes puedan involucrarse más en proyectos de **innovación social**.

## VII. Interculturalidad

### Avances:

- La universidad ha implementado **estrategias de internacionalización** como intercambios, prácticas internacionales y **asignaturas en inglés**, lo que prepara a los estudiantes para competir en un entorno global.
- Las encuestas muestran que los **estudiantes valoran la interculturalidad** como una ventaja en su formación profesional.

### Metas de mejora continua:

- **Expandir las oportunidades internacionales** para los estudiantes, promoviendo más **intercambios académicos, prácticas internacionales** y colaboraciones con universidades extranjeras.
- Aumentar la cantidad de **materias ofrecidas en inglés** y optimizar los **programas de internacionalización** para que los estudiantes puedan desarrollar habilidades interculturales y trabajar en equipos multidisciplinares de todo el mundo.

### ÁMBITOS EVALUADOS:

#### Ámbito de la formación profesional de los estudiantes:

En la Universidad Anáhuac Puebla, el alumno es el sentido de ser de la institución, ya que dentro de su misión establece la formación integral del estudiante como el protagonista y beneficiario de todos los procesos y procedimientos que existen.

Desde que el alumno ingresa hasta que egresa, es considerado eje central del quehacer universitario. Todo esto enmarcado en el Plan Estratégico 2020-2024, dentro de las líneas estratégicas: calidad académica, formación integral y experiencia universitaria, desarrollo institucional, cultura y comunicación institucional, así como transformación digital y experiencia del usuario.

Es así como en el Modelo Educativo Anáhuac resume el fundamento antropológico que guía la visión del ser humano y a partir de la cual surge una filosofía educativa de centralidad en la persona, para que, a través de un proceso ordenado, sistemático, flexible y dinámico, ésta desarrolle sus capacidades y potencialidades. Todo esto entorno a cinco dimensiones: humana, profesional, intelectual, espiritual y social, buscando así la formación integral.

Los estudiantes de Licenciatura de la Universidad Anáhuac Puebla se encuentran inscritos en los planes de estudios correspondientes al Modelo 2016-2019 y Modelo 2020-2025. En el Compendio Reglamentario, en el de Alumnos de Licenciatura Anáhuac (RALUA), se describen los lineamientos de cada modelo. Por otro lado, los alumnos de Posgrado se encuentran inscritos en el Modelo Educativo 2017.

## Perfil de Egreso

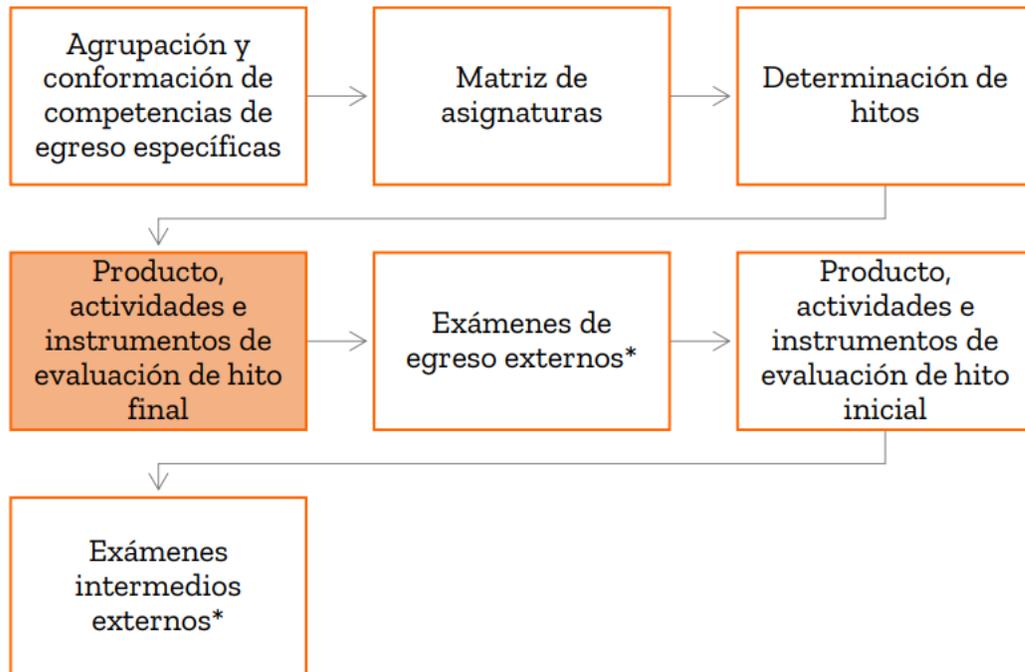
La Universidad Anáhuac Puebla busca cumplir con su perfil de egreso a través de cuatro estrategias que se llevan a cabo antes, durante y después de que el alumno cursa un programa educativo. Estas estrategias son:

- El proceso de planeación y diseño curricular
- El proceso de evaluación del aprendizaje y los métodos de enseñanzas
- El proceso del perfil de egreso
- El proceso de seguimiento al egresado

La evaluación del perfil de egreso se enfoca en medir la capacidad de los estudiantes para aplicar sus conocimientos en contextos reales, resolver problemas y colaborar en equipo. Este proceso continuo de evaluación resulta fundamental para identificar áreas de mejora y asegurar la calidad de los programas académicos. Se busca una evaluación auténtica que refleje fielmente las competencias desarrolladas por los estudiantes, promoviendo su autorreflexión y autoaprendizaje.

En síntesis, la Universidad busca una evaluación rigurosa y equitativa que refleje las competencias adquiridas por los estudiantes. La variedad de productos de aprendizaje utilizados posibilita una evaluación integral del perfil de egreso, garantizando que los estudiantes estén preparados para su futuro profesional y puedan contribuir de manera significativa a la sociedad.

El proceso de diseño e implementación de este Modelo está constituido por diversos pasos.



Durante la creación del producto, se asentó que un producto de aprendizaje es el resultado palpable o intangible de la labor estudiantil durante el proceso formativo y que éste es esencial para que cada alumno demuestre el nivel de dominio que ha alcanzado en términos de conocimientos y habilidades. El producto de aprendizaje es un elemento central para el proceso de evaluación, sin embargo, es distinto que el instrumento de evaluación. Un instrumento de evaluación es una técnica de medición y recolección de datos, que puede tener diferentes formatos, dependiendo de la naturaleza de la evaluación; cada formato tiene ventajas y desventajas, así como recomendaciones específicas para su implementación. Considerando las características del Modelo Educativo Anáhuac de Formación Integral y las del Modelo de Evaluación del Perfil de Egreso – Licenciaturas 2025, para la evaluación del hito final se utilizará un instrumento de observación; éste permite recolectar información respecto a la calidad de un producto resultado de un proceso. La rúbrica es uno de los instrumentos de observación más comunes en el ámbito educativo y se entiende como un instrumento que permite definir tareas o actividades específicas a valorar, así como niveles de desempeño asociados a cada una de éstas; visualmente, se representa como una matriz conformada por filas y columnas en las que convergen ambos elementos. “Es una guía articulada y precisa que ilustra los objetivos de cada tarea y su relevancia en el proceso de evaluación” (Sánchez Mendiola, & Martínez González, 2020, p.112). En este paso del proceso, el equipo de trabajo diseñará la rúbrica analítica que servirá como instrumento para la

evaluación del producto de aprendizaje correspondiente al hito final, con el objetivo de favorecer una observación sistemática, válida y confiable.

### **Proceso de planeación, diseño e implementación curricular**

El proceso de planeación, diseño e implementación curricular para las licenciaturas de la Red de Universidades Anáhuac. Esto tiene lugar cada cuatro/cinco años (al egresar la primera generación), se realiza de manera colegiada entre todas las universidades que integran la Red y está constituido por tres fases: I. Evaluación e investigación, II. Diseño curricular y III. Promoción e implementación, organizándose para conformar los perfiles de egreso de licenciatura.

Por otro lado, el diseño curricular de los programas de posgrado se realiza en cada universidad, respondiendo a las necesidades específicas de los diferentes contextos y sin una periodicidad determinada.

El perfil de egreso también es la pauta para determinar las asignaturas que deben integrar el plan de estudios y, entre éstas y las competencias de egreso, se establece una relación directa que hace explícito el alcance del perfil. Para cada una de las asignaturas se determinan resultados de aprendizaje, alineados a lo que se desea lograr en el egreso y de éstos se desprenden los temarios de las mismas.

### **Medición del perfil de egreso**

Además, para medir el perfil de egreso, la Universidad se apoya del examen EGEL, implementado para 16 programas. Los resultados institucionales en el 2023 fueron del 94% Satisfactorio y el 12.9% Sobresaliente.

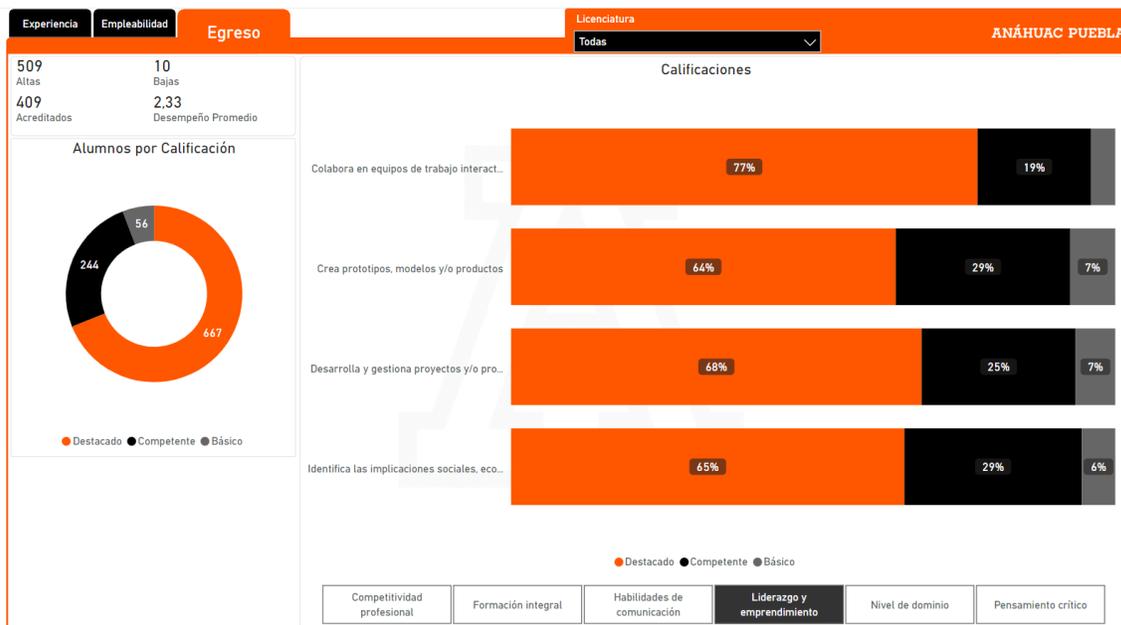
Por otro lado, para las licenciaturas que no cuentan con EGEL, se desarrolló un proyecto piloto de evaluación del perfil de egreso, a partir del producto generado en asignaturas practicum.

Este piloto se inició con el desarrollo de una rúbrica que se aplica en la asignatura Practicum I: Ingeniería y administración de proyectos, y Practicum II: Emprendedurismo y desarrollo sustentable de la Licenciatura en Ingeniería en Dirección de Negocios. Se implementó a partir del periodo enero- mayo 2022

Adicionalmente, en el Modelo Educativo Anáhuac de Formación Integral 2025, las prácticas profesionales son un requisito de titulación para todas licenciaturas en modalidad escolar o mixta, se requiere que el alumno haya realizado como mínimo 480 horas de práctica profesional.

La práctica profesional contribuye a la promesa formativa declarada en los perfiles de egreso a través de la aplicación de conocimiento, aprendizaje situado en contextos reales, acumulación de experiencia profesional, construcción de redes de contacto e inserción laboral. En diciembre 2022 se diseñó la Encuesta de percepción de logro de las prácticas profesionales, dicho instrumento se aplicó a partir del primer semestre del año 2023 integrándolo al Modelo de Evaluación del Perfil de Egreso, en la categoría de evaluación indirecta.

La integración constó de evaluar la Competitividad profesional, Formación integral, Habilidades de comunicación, Liderazgo y emprendimiento, Nivel de dominio y Pensamiento crítico.



Otro requisito importante que contribuye al perfil de egreso es el cumplimiento de Servicio Social, que, aunque está estipulado en la Ley y lo establece como obligatorio, la forma de cumplirlo se vuelve clave dentro de los requisitos de titulación, ya que:

1. El alumno deberá escoger la institución donde realizará su servicio, dentro de una Feria virtual en la cual participan solo instituciones que hayan presentado proyectos alineados a nuestra Misión y valores.
2. La labor que se realice debe poner a la profesión al servicio de los demás y no ser solo un proyecto profesional como lo son las prácticas.

3. El alumno deberá asistir al menos a una actividad de Acción Social Anáhuac (ASUA).

### **MODELO DE EVALUACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO**

El Modelo de Evaluación del Perfil de Egreso – Licenciaturas 2025 de la Universidad Anáhuac Puebla tiene como objetivo dar seguimiento al desarrollo y logro de las competencias que hemos establecido en nuestros perfiles de egreso de licenciatura, con la finalidad de favorecer la mejora continua de los planes y programas de estudios. Éste nace como resultado del compromiso que la Universidad tiene con:

- La confianza depositada por nuestros/as estudiantes en la institución.
- La evaluación educativa sistemática, integral, flexible y continua.
- El compromiso social de formar personas y profesionistas.
- El cumplimiento de estándares nacionales e internacionales de calidad.

#### **Estructura del modelo**

Una de las estrategias es la evaluación de competencias blandas que sucede a lo largo de la licenciatura, en todas las materias que son obligatorias se evalúa una competencia en cada una de estas materias, actualmente son:

- Comunicación oral
- Comunicación escrita
- Pensamiento crítico
- Trabajo en equipo

Los hitos evaluativos es otra de las estrategias, estos se basan en las competencias de egreso que marca la red de universidades Anáhuac dichos hitos se definen como momentos específicos en donde se pretende observar ciertas características, en este caso las competencias de egreso.

HITOS	¿Qué evalúa?
Hito 1 y 4 (inicial y final)	Competencias que son pensamiento crítico y competitividad profesional
Hito 2 de Humanidades	Competencia de formación integral
Hito 3	Competencia de liderazgo y emprendimiento
Hito 5	EGEL
Hito E	EXPRESE y EXIL

Otra estrategia es la evaluación y seguimiento de resultados de aprendizaje, que busca dar un acompañamiento a cada una de las materias, asegurando que estas puedan evaluar los resultados de aprendizaje específicos de cada una de las materias y estas a su vez abonen el perfil de Egreso.

Entonces esto es una forma micro de que la Institución asegure que se está cumpliendo el perfil de egreso en cada una de las materias.

Actualmente se está implementando a los profesores universitarios, la meta en 3 años es que se cumpla con todos.

El análisis de asignaturas críticas suma a las estrategias, cada licenciatura seleccionó asignaturas críticas que se les da seguimiento de promedio, baja de materia

La última es la evaluación indirecta que son prácticas profesionales, Egresados y empleadores que brindan información de cada uno de estos puntos y generan datos mediante un listado de encuestas.

Las 5 competencias de evaluación de Egreso, que marca la red de universidades Anáhuac, la Anáhuac Puebla analizó cada una de estas competencias en las particularidades de cada una de las licenciaturas.

## Evaluación a partir de hitos

### Competencia 1 Formación integral



### Competencia 2 Comunicación



### Competencia 3 y 4 Pensamiento crítico Competitividad profesional



### Competencia 5 Liderazgo y emprendimiento



La competencia 1 Formación Integral y 5 Liderazgo y emprendimiento se evalúan (Hito) en la última materia.

La competencia 2 Habilidades de la comunicación, se evalúa a través de las dos competencias blandas de comunicación escrita y comunicacional y de un hito de evaluación externa que se le EXPRESE, en este evalúa la expresión escrita que oferta el CENEVAL.

La competencia 3 Pensamiento crítico y 4 Competitividad profesional comprendidas como las competencias profesionales, en este proceso cada licenciatura en equipos colegiados hizo la elección de 2 materias y realizaron la adaptación y adecuación del significado de la competencia. Estas materias se dedican a construir el documento y un producto de aprendizaje en donde los estudiantes serán capaces de demostrar que tienen estas competencias.

Se generó también un instrumento de evaluación para poder evaluarlas y saber en qué nivel los estudiantes son capaces.

Además, también el pensamiento crítico abona junto con y 2 exámenes externos, que son el EXIL que solo aplica para economía y negocios e ingenierías. El EGEL es el examen general de egreso de licenciatura que aplica en las demás licenciaturas.

## Seguimiento a egresados

El Programa de Seguimiento a Egresados surge como estrategia de la Coordinación de Egresados, que busca generar una relación efectiva y afectiva con él y estructurar una base de datos y generar indicadores que permitan a la institución contar con información actualizada, con la que se orienten acciones y proyectos enfocados a la atención de necesidades de los egresados y a la mejora institucional.

Para realizar el seguimiento con egresados, se cuenta con la Encuesta de Salida para egresados. Este instrumento se aplica semestralmente a los estudiantes que egresan durante el periodo, recopilando indicadores como el porcentaje de empleabilidad, de inserción laboral al momento de egresar, de inserción laboral vs. prácticas profesionales, nivel de puesto y rango de sueldo, pertinencia con sus estudios, porcentaje de egresados emprendedores, grado de satisfacción con la formación académica, grado de satisfacción con los servicios/ herramientas que ofrece la Universidad, entre otros.

- El seguimiento se realiza con otras encuestas de manera escalonada, para evitar la distorsión de la apreciación del egresado sobre la inserción laboral y la influencia de la situación actual
- Encuesta de inserción laboral – 1 año de egreso
- Encuesta de trayectoria laboral – 3 años de egreso
- Encuesta de fidelización y vinculación con egresados – 5 años de egreso

La Coordinación de Egresados realiza un reporte ejecutivo con los resultados obtenidos y es entregado a las Escuelas, para que éstas a su vez puedan realizar los análisis académicos pertinentes.

En relación con la información que se requiere de los empleadores, sobre la formación y el desempeño de los egresados, se realizan dos ejercicios. El primero es periódico y pretende recopilar información oportuna sobre su profesión; y el segundo es para recopilar información que contribuya a la actualización de planes de estudio, con su retroalimentación del desempeño de los egresados, identificando las fortalezas y áreas de oportunidad de los diferentes planes de estudios.

En la encuesta a empleadores 2023-2024, se consultaron a 34 empleadores, mismos que evaluaron 110 perfiles de egresados. De acuerdo con los resultados, ellos consideran que los egresados de la Universidad Anáhuac Puebla son líderes capaces de transformar positivamente el entorno personal y profesional en el que se desenvuelven, y creen estar satisfechos con su desempeño en un 100%.

Complementariamente, la Secretaría Ejecutiva de la Red de Universidades Anáhuac (SERUA) analizó las competencias que requerirán los profesionistas de cara al año 2025. Con base en esta información y los resultados de la evaluación anterior, se definió colegiadamente la estructura curricular que comenzó a operar en agosto 2020. Así, esta estructura responde a las tendencias de la educación superior, las

respuestas de la universidad católica en el siglo XXI, el panorama laboral, la oferta nacional de educación superior, entre otros.

Lograr los perfiles de egreso al 100% ha sido un reto constante para la Universidad Anáhuac Puebla. Aunque las 38 empresas evaluadoras consideran que los egresados cumplen con el 97% de satisfacción, la muestra aún es pequeña. Es por ello que se buscará aplicar el instrumento a más empresas para obtener resultados más consistentes. Se seguirá midiendo el perfil de egreso mediante el examen EGEL, que tiene un promedio institucional del 94% satisfactorio y el 12.9 % sobresaliente, considerando que esta medición solo se aplica para 14 de los 24 programas ofertados.

El logro de los perfiles de egreso se garantiza gracias a la metodología para la planeación, el diseño y la implementación curricular, que consiste en un continuo que va a lo particular, asegurando la coherencia entre los elementos de los programas. El acompañamiento que se brinda a los docentes para la evaluación de los resultados de aprendizaje también es una fortaleza que permite evaluar los logros de los estudiantes.

	Propósito		Criterios transversales						
	De evaluación	De mejora continua	Compromiso con la responsabilidad social	Equidad social y de	Inclusión	Excelencia	Vanguardia educativa	Innovación social	Interculturalidad
<b>BUENAS PRÁCTICAS para la formación profesional de los estudiantes</b>									
Fundamentación de perfiles de egreso de programas educativos que han incorporado formalmente el criterio de compromiso con la responsabilidad social, así como los rasgos descritos en él.	X		X						
Investigaciones o estudios sistemáticos sobre los logros de los estudiantes en la adquisición de los rasgos previstos en los perfiles de egreso para este criterio.			X						
Buenas prácticas de experiencias de aprendizaje in situ o terminales, tales como cursos integradores, servicio social, proyectos de		X	X						

vinculación, entre otros, orientados a reforzar el logro de los rasgos de compromiso social en los perfiles de egreso.								
Investigaciones o estudios del compromiso con la responsabilidad social de los egresados del programa educativo.		X						
Perfiles de egreso de programas educativos que han incorporado formalmente el criterio de equidad social y de género.			X					
Prácticas profesionales que den cuenta del desarrollo y evaluación de aprendizajes en etapas terminales de la formación de licenciatura, relativas a la equidad social y de género.			X					
Productos para la obtención de grado académico que demuestren prácticas de equidad social y de género por parte de los egresados.			X					
Investigaciones de los perfiles de egreso de cada uno de los programas en los que se encuentren diferenciados los logros de todos los estudiantes.				X				
Análisis de casos de modificaciones a los perfiles de egreso como resultado de la aplicación del principio de Inclusión.				X				
Análisis de casos de proyectos de inclusión establecidos por egresados de la institución.				X				
Análisis de perfiles de egreso que incorporan los principios específicos y distintivos de excelencia relacionados con la misión y visiones institucionales.					X			
Informes de evaluación de logros y resultados de aprendizajes de excelencia demostrados por los estudiantes.					X			
Buenas prácticas de experiencias de aprendizaje terminales, tales como cursos integradores, servicio social, proyectos de vinculación, entre otros, orientados a reforzar el logro de los rasgos de excelencia en los perfiles de egreso.						X		
Análisis del proceso para la actualización del plan de estudios.					X			

Fundamentación de perfiles de egreso de programas educativos que han incorporado formalmente el criterio de vanguardia, así como los rasgos descritos en él.							X		
Investigaciones o estudios sistemáticos sobre los logros de los estudiantes en la adquisición de los rasgos previstos en los perfiles de egreso para este criterio.							X		
Buenas prácticas de experiencias de aprendizaje terminales, tales como cursos de emprendedores, creatividad, proyectos integradores, proyectos de vinculación, proyectos de emprendedurismo, estadías, prácticas profesionales, modelo dual, entre otros, orientados a reforzar el logro de los rasgos de vanguardia en los perfiles de egreso.							X		
Análisis de casos de egresados que lideren proyectos de innovación científica o tecnológica, o de cambios creativo o disruptivo en organizaciones y comunidades.							X		
Descripción y fundamentación de perfiles de egreso de programas educativos que han incorporado formalmente la capacidad de contribuir o desarrollar proyectos de innovación social.								X	
Descripción de los logros y aprendizajes demostrados por los estudiantes sobre sus capacidades de contribuir o desarrollar proyectos de innovación social.								X	
Análisis de casos de proyectos de innovación social donde participen egresados de la institución.								X	
Fundamentación de perfiles de egreso de programas educativos que han incorporado formalmente el criterio de interculturalidad.									X
Buenas prácticas de desarrollo y evaluación de aprendizajes en etapas terminales de la formación de licenciatura, relativas a la interculturalidad.									X
Impacto de los egresados en el estado de la gobernanza y la mejora de la calidad de vida regional.									X

## Conclusión

En este ámbito se detalla el enfoque integral de la Universidad Anáhuac Puebla hacia la formación profesional de sus estudiantes, enmarcado en un Modelo Educativo que promueve competencias humanas, intelectuales, sociales, espirituales y profesionales. La institución se centra en la calidad académica, la experiencia universitaria, y la formación integral para garantizar que los egresados estén preparados para contribuir de manera significativa al entorno laboral y social.

Además, el diseño curricular, las prácticas profesionales, el servicio social y las estrategias de evaluación (incluyendo herramientas como rúbricas y exámenes como el EGEL) son pilares para medir y fortalecer las competencias adquiridas. Los resultados muestran un alto nivel de satisfacción con los egresados, aunque se reconoce la necesidad de ampliar la base de evaluación para lograr mayor representatividad.

En conclusión, la Universidad mantiene un compromiso constante con la mejora continua y la alineación de sus programas a las tendencias educativas y laborales, garantizando que sus egresados sean profesionales competitivos, con liderazgo y responsabilidad social.

## Ámbito de la profesionalización de la docencia

La Universidad Anáhuac Puebla busca promover el desarrollo integral de las personas ofreciendo herramientas para el crecimiento personal y el desarrollo de su claustro docente, mejorando también sus aportaciones del saber en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La universidad cuenta con un Centro de Formación y Actualización Docente (CEFAD) que ofrece diferentes servicios (talleres, cursos, diplomados) dirigidos, tanto a los profesores universitarios como a profesores de asignatura/hora clase, para brindarles oportunidades en su desarrollo académico y/o profesional.

Otra de las acciones que contribuye a este desarrollo, es el Programa COIL (Collaborative Online International Learning) dirigido por el área de Relaciones Académicas e Internacionalización. El docente Anáhuac en conjunto, con un profesor extranjero, crean contenido del curso y lo llevan a la práctica.

En la universidad se ha creado un esquema de incentivos para que los profesores colaboren en materias COIL. Los profesores de asignatura/hora clase que se unan a esta propuesta reciben el pago de sus honorarios con un tabulador especial, definido por la dirección de Capital Humano. A los profesores universitarios que realizan una materia con COIL, dentro de su jornada laboral, se les otorga tres tardes

libres de su horario laboral, con previa autorización de su jefe directo; si la realizan fuera de su horario laboral, reciben una remuneración considerando el tabulador estipulado para profesores de asignatura/hora clase.

Adicionalmente, se tienen estrategias específicas de desarrollo para profesores universitarios:

A. Plan de capacitación: los directores de escuela elaboran junto con Capital Humano el plan de capacitación para los profesores universitarios. Partiendo de un análisis de detección de necesidades y de los resultados de su evaluación de desempeño. La capacitación contribuye al desarrollo de sus competencias.

B. Plan de desarrollo profesional: es un programa de acompañamiento que tiene el objetivo de desarrollar y/o potenciar las habilidades y competencias requeridas para que los profesores universitarios realicen adecuadamente sus funciones.

C. Plan de Vida y Carrera: pretende evaluar, identificar y desarrollar el potencial de los profesores universitarios, según sus intereses, conocimientos, habilidades, aptitudes y metas de vida.

D. Proceso de promoción interna: Se realiza cuando se tiene una vacante disponible o si se abre un nuevo puesto para que los profesores universitarios tengan un crecimiento profesional y/o económico.

Otro tipo de actividades de crecimiento personal que se consideran complementarias para los profesores universitarios y que están alineadas a la misión y visión institucional son las siguientes:

- Diplomado en Formación Humana: este diplomado es parte de la ruta de formación del personal y todos lo cursan en algún momento; se oferta de manera semestral.
- Retiro de adviento y de cuaresma: se invita al personal de tiempo completo a participar de esta actividad dos veces durante el año. Se escoge un lugar fuera de la Universidad para facilitar la reflexión y, junto con el área de Vida Espiritual, se diseñan actividades y meditaciones.
- Curso en conciliación vida, trabajo y familia: se ofertó por primera vez en el año 2023 únicamente para personal de tiempo completo, es un curso cerrado y sirve para brindar a los colaboradores herramientas para lograr el balance en todos los aspectos de su vida.

Abonando a nuestra misión, se busca promover el desarrollo del claustro docente a través del otorgamiento de becas parciales a los profesores que deseen estudiar un posgrado en la Universidad. Como requisito indispensable para solicitarla es tener

mínimo un año de antigüedad, adicionalmente los profesores de asignatura/hora clase deben impartir al menos 6 horas de clase a la semana.

Reconociendo la importancia crucial del cuerpo docente en este proceso, se ha diseñado el presente Modelo de Desarrollo Docente para la Universidad Anáhuac Puebla. Este modelo está dirigido tanto para los profesores universitarios como a aquellos que contribuyen a la institución como profesores de asignatura.

Cabe mencionar que en la universidad se busca promover que los espacios de enseñanza-aprendizaje sean a cátedra libre del docente, alineado a nuestra filosofía y lineamientos como universidad, impulsando así el debate, la reflexión y la difusión de ideas, permitiendo la participación de los alumnos y docentes, en fomentar ambientes de discusión crítica para la construcción del conocimiento.

### **Alcance**

El Modelo de Desarrollo Docente aplica para todas las plazas docentes de la Universidad Anáhuac Puebla. Se rige como un marco integral que pretende optimizar la calidad y la efectividad del cuerpo académico. A través de un enfoque integral.

El modelo aborda seis dimensiones fundamentales: atracción, selección, formación, categorización, evaluación y retención de los profesores. En cada fase, se delinean acciones y estrategias específicas destinadas a fomentar un entorno de aprendizaje enriquecedor, atractivo y alineado con los estándares de excelencia educativa, así como, generar un desarrollo profesional y personal de los profesores.

### **Áreas involucradas**

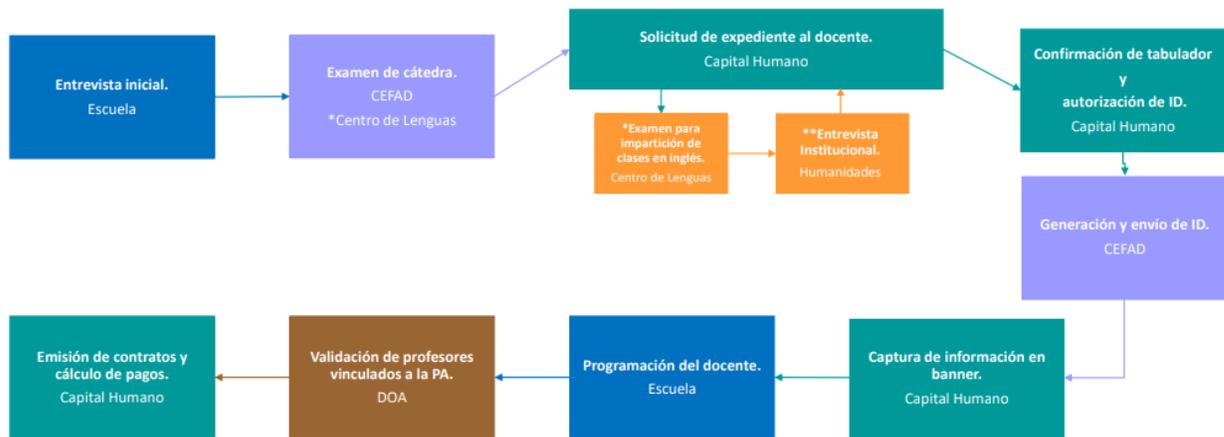
- Dirección de Formación Docente y Tecnología Educativa
- Dirección de Capital Humano
- Facultades y Escuelas
- Dirección de Vida Universitaria
- Centro de Lenguas

### **Atracción**

Esta primera dimensión se enfoca en el reclutamiento intencional de profesionales altamente capacitados y comprometidos con la misión y valores de la universidad. Se cuenta con estrategias innovadoras de selección y promoción de la oferta educativa para atraer talento docente de calidad, tales como:

- Sitio de carrera interno: es un sitio web en el cual puede postularse cualquier miembro de la comunidad de colaboradores en la Red de Universidades Anáhuac interesado en la vacante.
- Sitio de carrera externo: es un sitio web de la Red de Universidades Anáhuac en el cual cualquier candidato puede postularse a la vacante de su interés.
- Bolsas de trabajo competitivas en el mercado: contamos con publicaciones semanales en OCC, Computrabajo, Indeed que son consideradas dentro del top 5 en México.
- Social Recruiting: se realiza a través de plataformas y redes sociales, se ha convertido en una estrategia esencial, contamos con publicaciones en LinkedIn considerado el top 1 en este segmento de audiencia masiva.

### Proceso de atracción para profesores de asignatura

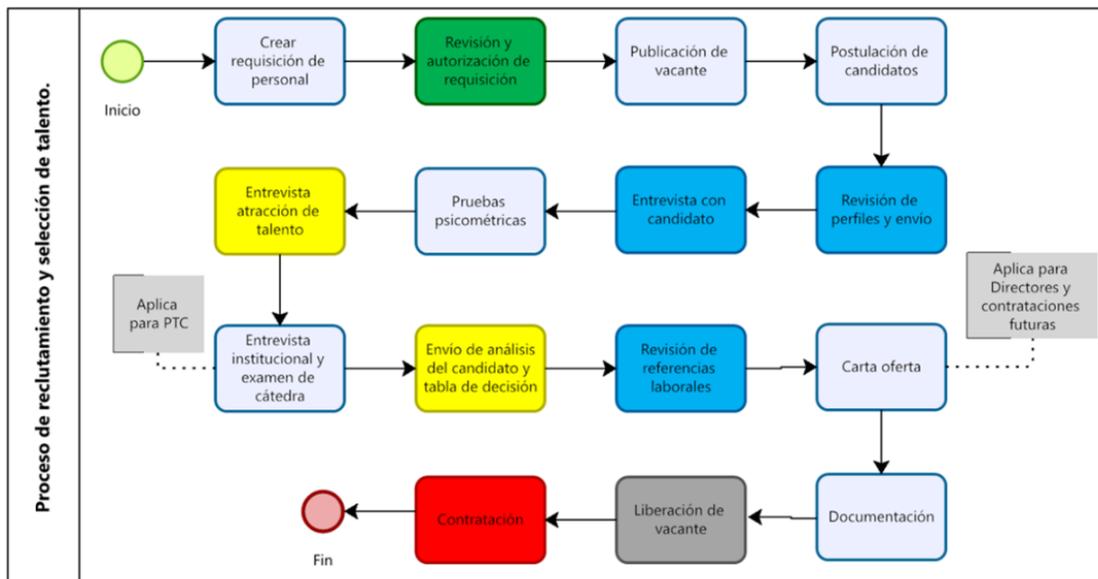


**Pasos para la correcta contratación:** El director o coordinador realizará una entrevista inicial con el candidato para evaluar si cumple con los requisitos de la materia.

1. El director o coordinador deberá agendar el examen de cátedra.
2. El examen de cátedra se llevará a cabo con el área de CEFAD y Tecnología Educativa, junto con los expertos de la Escuela, quienes deliberarán en conjunto. (Si la materia se necesita impartir en un idioma adicional al español, se deberá contactar al Centro de Lenguas para su evaluación)

3. El director o Coordinador deberá coordinar con la Escuela de Humanidades la Entrevista Institucional para evaluar si los valores del candidato están alineados con los institucionales.
4. Una vez completado este proceso, Capital Humano contactará al candidato para solicitar su expediente y proporcionarle detalles sobre contratación.
5. Capital Humano solicitará el ID al CEFAD y Tecnología Educativa.
6. CEFAD y Tecnología Educativa crea el ID y se comparte con Capital Humano.
7. El director o Coordinador realizará el alta del profesor en el sistema de programación académica.
8. La Dirección Operativa Académica revisará que el proceso del profesor esté en orden en el sistema y que su alta corresponda a la materia y modalidad a impartir.
9. Capital Humano gestionará el contrato y el pago del profesor.

Proceso de atracción para ***profesores universitarios***



Ante la necesidad de cubrir una plaza docente, ya sea por la creación de una nueva posición o por la existencia de una vacante, el director de la escuela o facultad correspondiente realiza una requisición de puesto a través del sistema Global Talent. En este formato, se especifican detalladamente las actividades, funciones y la descripción del perfil requerido.

Una vez generada la requisición, se envía automáticamente al área de Atracción de Talento, que verifica que la información esté completa y, posteriormente, publica la vacante en los sitios de reclutamiento designados.

En esta fase del proceso, los candidatos interesados tienen la oportunidad de postularse para la posición, previa revisión de los requisitos. Los aspirantes deben enviar su currículum vitae para ser evaluados conforme a los criterios establecidos.

## Selección

### Proceso de selección para **profesores de asignatura**



### Proceso de selección para **profesores universitarios**

Esta dimensión se enfoca en la evaluación del perfil del candidato vs el perfil del profesor Anáhuac.

Una vez que se publica la posición, se inicia con el filtrado de curriculums con el fin de descartar aquellos candidatos que por su formación o experiencia no cumplan con el perfil del profesor universitario que se está reclutando.

Aquellos que sí cumplen con el perfil, realizan el siguiente proceso:

1.- Entrevista con el director o jefe inmediato: El objetivo de la primera entrevista con el líder es revelar los horarios, las actividades del puesto y las necesidades del área al candidato, además de evaluar los aspectos técnicos de los cuáles el líder es experto en el área.

2.- Pruebas psicométricas y entrevista con Capital Humano: Si el candidato se considera viable por el líder, el área de Atracción de Talento asigna las pruebas psicométricas en la plataforma y agenda una entrevista por competencias

3.- Examen de cátedra.- Tiene como objetivo evaluar las competencias docentes para poder desarrollar la clase y de manera general se evalúan los siguientes puntos: introducción, objetivo, desarrollo, cierre, secuencia de la clase, fuentes de información, dominio del tema, relación tema-contexto, información relevante, participación, herramientas de aprendizaje, apoyos visuales, pensamiento crítico, evaluación, seguridad, control del grupo, respeto y ética, voz y volumen, comunicación escrita y oral, vestimenta y desempeño. Sin embargo, el resultado final lo delibera el área de CEFAD junto con el líder. Se evaluarán las siguientes dimensiones:

- Puntualidad
- Dominio del tema
- Habilidades didácticas
- Comunicación y ambiente de aprendizaje
- Uso de la tecnología educativa (de acuerdo con la modalidad correspondiente)

#### **Aspectos indispensables para la correcta aprobación del examen de cátedra:**

- Desarrollo del contenido
- Estructura al presentar el tema

4.- Entrevista institucional: Tiene como objetivo conocer si el candidato se encuentra alineado a la misión, valores y filosofía que tenemos en la Universidad Anáhuac Puebla. Esta evalúa temas como: dignidad humana, compromiso social, sentido de la vida, religiosidad y trascendencia, liderazgo, ética y verdad. Además de algunas observaciones como metas realistas, impresión física, cooperación, sinceridad, seguridad, respeto y capacidad de comunicación. Es indispensable que los candidatos concluyan con éxito evaluaciones para seguir con el proceso, si en alguna de las dos no es viable, se descarta y se comparte retroalimentación al candidato.

5.- Reporte integral: Una vez completada la entrevista de Capital Humano y las pruebas psicométricas, este reporte presenta los resultados de la evaluación psicométrica, abarcando aspectos como valores, personalidad, liderazgo, estilo social, dominancia cerebral, intereses profesionales, inteligencia emocional, coeficiente intelectual y competencias. Con esta información, se elabora un informe integral que no solo incluye estos datos, sino que también sintetiza las fortalezas y

áreas de oportunidad del candidato. Finalmente, se genera una tabla de decisión en la que cada uno de estos factores es ponderado, y en la que el candidato debe alcanzar al menos un 90% de compatibilidad con el perfil requerido para un profesor universitario.

6.- Referencias laborales: Se solicitan referencias del candidato en las instituciones donde ha trabajado previamente y se lleva a cabo una investigación para asegurar que no tenga antecedentes penales ni demandas en curso.

7.- Solicitud de ingreso: Una vez realizados los pasos previos, se entrega la solicitud de ingreso al jefe inmediato, a la dirección de Capital Humano y al Rector para su autorización y su contratación.

### Formación

La formación continua y especializada constituye un pilar esencial en el desarrollo profesional del cuerpo docente. Este modelo promueve programas de capacitación adaptados a las necesidades docentes, fomentando el desarrollo de habilidades pedagógicas, humana y en tecnologías educativas.

#### a) CEFAD y Tecnología Educativa

Existen seis áreas de formación docente que responden a las necesidades de la práctica y perfil docente.

1. Cultura Global	Busca desarrollar competencias del segundo idioma, respondiendo a necesidades de internacionalización que permita conectar con distintas culturas, compartiendo experiencias educativas.
2. Formación Humana	Busca desarrollar competencias de formación integral, espiritual y en valores que permita la convivencia de manera ética, reflexiva, consciente y responsable, para contribuir activamente al desarrollo y mejora del entorno educativo y social.
3. Tecnología Educativa	Busca desarrollar competencias en el manejo y uso de herramientas tecnológicas educativas que permitan facilitar, mejorar y transformar las experiencias del proceso de E-A en los diferentes entornos educativos.

4. Didáctica y Pedagogía	Busca desarrollar competencias en estrategias, técnicas y didáctica para el proceso de enseñanza-aprendizaje en las diferentes modalidades de enseñanza.
5. Identidad Institucional	Busca desarrollar el sentido de pertenencia, identidad clara, coherente y sólida mediante la misión, valores y filosofía de la Universidad.
6. Diseño Universal para el Aprendizaje	Busca desarrollar competencias para crear entornos accesibles y efectivos para la diversidad e inclusión de estudiantes en el proceso de E-A.

Actualmente también se cuenta con rutas de formación docente acorde al perfil en el que impartirán clases, considerando las siguientes.

1. Ruta para la formación de docentes en materias en idioma inglés.
2. Ruta para la formación de docentes en materias @prende / híbridas.
3. Ruta para la formación de docentes en el área de las ciencias de la salud.
4. Ruta para la formación de docentes que imparten en modalidad presencial y a distancia.

### **Repuesta a la parte diagnóstica y evaluativa**

#### **Ruta para la Formación de Docentes en Materias en Idioma Inglés**

Esta ruta incorpora una evaluación diagnóstica inicial que permite identificar las competencias lingüísticas y pedagógicas de los docentes. A lo largo del proceso formativo, se realizan evaluaciones continuas para medir el avance en la enseñanza del idioma y la implementación de estrategias didácticas efectivas.

#### **Ruta para la Formación de Docentes en Materias @prende / Híbridas**

En esta ruta, se lleva a cabo una evaluación diagnóstica para analizar las habilidades tecnológicas y metodológicas de los docentes. Se implementan evaluaciones formativas que permiten ajustar las estrategias pedagógicas y asegurar que los docentes puedan integrar adecuadamente los componentes presenciales y en línea en su práctica.

#### **Ruta para la Formación de Docentes en el Área de las Ciencias de la Salud**

Esta ruta contempla una evaluación diagnóstica centrada en los conocimientos previos de los docentes en ciencias de la salud. A lo largo de la formación, se realizan evaluaciones prácticas y teóricas que garantizan la adquisición de

competencias específicas y el desarrollo de habilidades críticas para la enseñanza en este campo.

### **Ruta para la Formación de Docentes que Imparten en Modalidad Presencial y a Distancia**

En esta ruta, se realiza una evaluación diagnóstica que evalúa las competencias docentes en la modalidad. Se incluyen evaluaciones periódicas que permiten monitorear el progreso y ajustar la formación según las necesidades específicas de cada docente, asegurando una enseñanza efectiva en ambos formatos.

#### b) Capacitación para **profesor universitario**

El área de Capital Humano cuenta con un Plan de Capacitación Institucional para contribuir a la formación profesional de los docentes. Dicho plan abarca 6 dimensiones y una ruta de formación con capacitaciones obligatorias y opcionales.

Las dimensiones del Plan de Capacitación 2024-2025 son: Identidad y Cultura Anáhuac, Comunicación Institucional, Sistemas y Tecnología, Seguridad y Protección Civil, Profesionalizante y por competencias del puesto.

La detección de necesidades de capacitación se realiza mediante 5 medios:

- Atracción de talento: como se mencionó previamente en el proceso de atracción y selección, desde el ingreso del docente se cuenta con una evaluación de competencias inicial donde se determinan áreas de oportunidad y capacitación.
- Evaluación inicial a los 6 meses: junto con su jefe inmediato, el docente realiza una revisión del logro de sus objetivos y necesidades de capacitación.
- Formato DNC: El área de Capacitación realiza junto con el jefe inmediato, asignación de capacitación según el puesto para profesionalizar al docente.
- Evaluación de desempeño: El área de Desarrollo Organizacional realiza anualmente la detección de capacitación de acuerdo con los resultados anuales propuestos para el desempeño del docente.
- Entrevistas PDP: El área de Desarrollo Organizacional en estas sesiones acompaña al docente en la actualización de competencias, se realiza una revisión del desempeño del último año, y de acuerdo con los hallazgos durante la entrevista se sugieren cursos, talleres, diplomados y/o certificaciones que puedan ayudarle a desarrollarse de forma exitosa dentro de la universidad.

## Categorización

### a) Definición de tabuladores para profesor universitario

Para definir los tabuladores de los profesores universitarios se sigue la siguiente metodología:

1. Definición de escala de puntos basados en prioridades estratégicas de la Red:
  - La matrícula es prioritaria, es principal fuente de ingresos.
  - La diversidad de programas amplifica la posibilidad de atraer alumnos.
  - Programas de posgrado incrementan prestigio.
  - Acreditaciones nacionales e internacionales de los programas aseguran la calidad.
  - Grados académicos.
2. Definición de escala salarial competitiva de acuerdo con estándares del mercado.
3. Establecer relación entre escala de puntos y compensación correspondiente por ciudad.

### Lineamientos:

El tabulador está segmentado en tres partes y ha sido diseñado para ubicar, mediante parámetros, a los puestos de la institución. Se señalan en él los valores salariales de cada puesto.

Su estructura es la siguiente:

Nivel	80%	100%	120%
Indica el segmento al que pertenece el puesto dentro del tabulador	Salario inicial/entrada del tabulador (mínimo)	Salario medio punto del tabulador.	Salario máximo punto del tabulador

### Incrementos anuales generales.

- Los incrementos generales se realizarán una vez al año dependiendo del calendario fijado por la universidad para este efecto.

- Los profesores que cuenten con una antigüedad de por lo menos 1 año serán elegibles al incremento anual general, siempre y cuando no hayan recibido un incremento a la firma de su contrato de planta. La universidad contará con la potestad de decidir sobre cada caso.

### **Ajustes especiales.**

- Los ajustes salariales especiales podrán ser solicitados por el jefe directo en el periodo de incrementos anuales generales o durante el año en curso. Deberán proponerse con base en el desempeño del profesor registrado durante el año.
- Los ajustes salariales especiales no podrán ser solicitados ni otorgados dentro de los seis meses siguientes en los que el profesor recibió el incremento anual general.
- Los ajustes salariales especiales aplicarán cuando el profesor cuente con una antigüedad mínima de un año.

#### b) Definición de tabuladores de **profesores de asignatura**

La remuneración que reciben los profesores de asignatura como resultado de sus servicios, está regida por el sistema de remuneración del personal académico, según lo establece el Tabulador del personal académico.

Este tabulador está estipulado por el Departamento de Capital Humano, en función del grado académico que posee el docente (comprobado mediante título y cédula) y distingue a los profesores dependiendo del país donde radiquen.

- Para aquellos profesores que han culminado sus estudios de grado y con resultado positivo de su examen profesional pero que aún no cuentan con el título o cédula se asigna un tabulador especial. El docente tendrá como plazo un año para entregar los documentos que lo acredite.
- Para los profesores que imparten materias en inglés deberán ser evaluados por la coordinación del centro de lenguas y avalando que cumplen con las habilidades para impartirlas, recibirán un tabulador especial.

Para los profesores que radican en México se definen las siguientes categorías:

<b>Programas de Licenciatura</b>
Técnico
Licenciatura o pasante de licenciatura (materia en inglés)
Pasante de maestría
Maestro

Pasante de doctorado
Doctor
Licenciatura (materia en inglés)
Maestría (materia en inglés)
Doctorado (materia en inglés)
Técnico Chef
Especialidad de medicina (licenciado)
Especialidad de medicina (maestría)
Doctor materia en inglés y materia COIL

<b>Programas de Maestría</b>
Maestría
Pasante de doctorado
Doctorado

<b>Programas de doctorado</b>
Doctor
Postdoctorado

Asesorías tesis Maestría
Asesorías tesis Doctorado

<b>Programas de educación continua</b>
Tabulador único

Para los profesores que radican en otros países, se definen las siguientes categorías:

Programas de licenciatura:

Clasificación	Países	Grado académico		
AmLat 1	Colombia, Argentina, Venezuela	Licenciatura	Maestría	Doctorado
AmLat 2	Chile, Brasil, Guatemala			
AmNorte 4	USA y Canadá			
Europa	Todos los países			
Pago de estipendio para profesores extranjeros invitados que imparten materias en verano				

Programas de maestría o doctorado: se asigna el tabulador considerando únicamente su grado académico.

### Evaluación

La evaluación continua del desempeño docente, basada en criterios claros y objetivos, garantiza la alineación con los estándares de calidad académica. Este modelo propone un sistema de evaluación equitativo y transparente, promoviendo la mejora continua en el desempeño de los docentes y la calidad en la enseñanza.

#### a) SEPRAD y visitas académicas

El Sistema de Evaluación de la Práctica Docente (SEPRAD) se realiza mediante un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas, que pretende evaluar a los profesores de la Universidad en varios aspectos. Se aplica en cada periodo escolar a todos los alumnos de la Universidad de licenciatura y posgrado. El seguimiento derivado de los resultados de cada profesor se coordina a través del CEFAD. La función del CEFAD dentro del programa de Evaluación Docente es el seguimiento de los resultados del Sistema de Evaluación de la Práctica Docente (SEPRAD), el cual tiene como finalidad, dar seguimiento a las evaluaciones que obtienen los profesores y tomar medidas para mejorar dichos resultados a través de la identificación de necesidades y diseño de planes de capacitación.

El instrumento de evaluación docente considera cinco categorías representadas por 14 reactivos: (Ver anexo al final del documento)

1. Habilidades y estrategias didácticas
2. Ambiente de clase
3. Evaluación del aprendizaje
4. Rasgos profesionales
5. Rasgos personales

Como un elemento dentro del programa de evaluación docente, se realizan visitas académicas periódicas para observar el desempeño docente e identificar áreas de mejora. Como estrategia para el reforzamiento de la calidad del desempeño docente los Coordinadores de las Escuelas realizan el acercamiento con el CEFAD para solicitar el apoyo en la realización de las visorías académicas a los maestros que tuvieron un resultado bajo en su evaluación SEPRAD y de esta manera iniciar un seguimiento mediante la observación en su práctica docente a fin de construir un plan de capacitación acorde a las necesidades detectadas.

**b) Proceso de evaluación de desempeño para profesores universitarios**

La Evaluación de Desempeño es un proceso secuencial por el cual, objetiva e integralmente, se puede conocer y dar seguimiento al desenvolvimiento anual de los docentes de tiempo completo en la institución. La evaluación se conforma por un 70% de evaluación de objetivos que abonan a la operación anual de su Escuela y 30% de evaluación de competencias de su puesto.

A través del sistema Global Talent, el docente puede ir dando seguimiento a sus objetivos anuales, obtener retroalimentación de su líder y establecer objetivos y acciones de mejora para el año siguiente.

El proceso se realiza través de dos usuarios, el docente evaluado y el líder evaluador, y se compone de 5 etapas. Este proceso se da de forma anual desde el año 2021.

**Retención**

Las estrategias de retención de docentes tienen el objetivo de incrementar satisfacción, generar mayor compromiso y mejorar la productividad. El logro de este sentido de pertenencia abona a un ambiente académico alineado a la misión y valores de la Universidad Anáhuac.

Las estrategias de reconocimiento contribuyen a la retención efectiva de talento en un mercado competitivo, las cuales incluyen:

a. Premios a la excelencia docente

La Universidad reconoce y premia la calidad docente mediante el reconocimiento público que frente a las autoridades de la institución se les concede. De manera anual, en la celebración del Día del Maestro, la universidad otorga dicho reconocimiento a la Excelencia Docente a aquellos profesores que imparten clases a nivel licenciatura, a quienes se les aplicó la Evaluación de la Práctica Docente

(SEPRAD), habiendo obtenido en alguno de los periodos evaluados una puntuación igual o mayor a 4.8 (siendo 5 el puntaje más elevado), con el requisito de ser evaluados por un mínimo de 5 alumnos, estando además entre el 5 por ciento de profesores mejor evaluados de la Escuela en dicho periodo y que hayan recibido la aprobación por parte de la coordinación y dirección de la Escuela. Tomando en cuenta la calidad en el proceso de enseñanza y cumplimiento de asistencia y del programa magisterial.

b. Ceremonia CEFAD

En la ceremonia anual del CEFAD y Tecnología Educativa se busca reconocer a los profesores y colaboradores destacados que hayan mantenido una constante preparación y actualización a lo largo del año.

Este reconocimiento incluye a aquellos que hayan acreditado un Diplomado de 100 a 120 horas. Además, se entrega el Máster en Formación Docente y Habilidades para la Enseñanza Universitaria.

Para obtener este Máster, el profesor debe haber acreditado dos diplomados obligatorios: el Diplomado en Formación Humana y al menos uno de los otros diplomados ofrecidos.

La ceremonia está diseñada para que los galardonados asistan acompañados de sus familiares, con el objetivo de reconocer su esfuerzo, compromiso y seguir fortaleciendo el sentido de pertenencia.

c. Becas y tarifas preferenciales para profesores universitarios y de asignatura para programas de educación continua y posgrados

Para los programas de educación continua la universidad maneja los siguientes beneficios: 50% de beca para administrativos y profesores universitarios, 40% de beca para profesores de asignatura y familiares directos, 30% de beca para familiares y amigos.

Los profesores de la universidad pueden obtener una beca de posgrado; en dicho proceso el profesor realiza la solicitud de ingreso, entrega su expediente y se realiza el dictamen de admisión para recoger los requisitos de la beca. Cuando esto sucede, se inicia el proceso de admisión, se entrega la documentación y la solicitud formal de beca, evaluada por el Comité de Becas que determinará si es candidato a una beca y el porcentaje de beca que se otorgará, el cual se notificará al candidato para concluir el proceso.

d. Becas para hijos de profesores universitarios

La Universidad Anáhuac Puebla, ofrece la posibilidad para que los hijos de los docentes obtengan una beca para estudiar su licenciatura. El candidato deberá

entregar su documentación para que el Comité de Becas pueda determinar si es candidato y el porcentaje de beca a otorgar.

e. Programa de Desarrollo de Talento (dirigido a profesores universitarios)

Es un programa de acompañamiento que funciona a través de 6 sesiones en donde se cuenta con herramientas de evaluación, identificación y desarrollo del potencial para proveerles de un guía para lograr sus objetivos profesionales, favoreciendo la motivación y el buen desempeño en su área de trabajo.

f. Ceremonia Premios Lealtad Anáhuac: Esta ceremonia se realiza de manera anual y en ella se reconoce al personal de tiempo completo con antigüedad de 5, 10, 15 y 20 años en la institución. El Rector hace entrega de una placa personalizada, se invita a todos los colaboradores y los premiados pueden invitar a sus familiares y amigos.

g. Plan de bienestar laboral: es una herramienta integral que nos ayuda a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y está construido por 6 dimensiones: salud física, salud mental, espiritualidad, social, ocupacional y finanzas. Cada dimensión, engloba acciones para que los docentes se encuentren satisfechos en la Universidad y generen orgullo y pertenencia en la institución.

h. Eventos de integración de manera anual de diseña un calendario de eventos en el cual se incluye a colaboradores y profesores como:

- Días de integración: se llevan a cabo dinámicas de juego y comida en un ambiente relajado en el que incluso, asisten familiares y amigos.
- Comida de Navidad: este evento es para todos los colaboradores y profesores hora clase, se hace una comida y rifa, es una oportunidad para que todos convivan en el mismo espacio.
- Día del maestro: se hace un evento que no interfiera con horario de clase, se hace una comida o brindis con rifa, es una oportunidad para que todos convivan en el mismo espacio. Es un evento exclusivo para docentes.
- Vida espiritual: se llevan a cabo dos retiros al año para colaboradores (cuaresma y adviento) así como adoraciones mensuales en la capilla de la universidad.
- Activaciones: se felicita y entrega un regalo a las madres y padres en su día además se organiza una misa para ellos a la cuál pueden invitar a sus familias. Se hace alguna dinámica para festejos como: día de reyes, 14 de febrero, día del niño y día de muertos.

i. Talleres para colaboradores en temas como: nutrición y alimentación saludable, manejo del estrés, manejo del tiempo y productividad, pilates y acondicionamiento físico.

- j. Otros: convenios y beneficios, apoyo psicológico, modalidad híbrida para mamás con hijos de 0 a 9 años, campañas de concientización en temas de salud, becas, etc.

BUENAS PRÁCTICAS para la profesionalización de la docencia	Propósito		Criterios transversales						
	De evaluación	De mejora continua	Compromiso con la responsabilidad social	Equidad social y de	Inclusión	Excelencia	Vanguardia educativa	Innovación social	Interculturalidad
Buenas prácticas de experiencias de profesionalización docente orientadas al compromiso con la responsabilidad social.			X						
Análisis de sus mecanismos para contratación en el ingreso, promoción y permanencia.			X						
Análisis de experiencias de formación continua de profesores que han promovido y logrado reforzar el compromiso con la responsabilidad social.			X						
Análisis de los sistemas de reconocimiento, promoción, estímulo y evaluación que han promovido y logrado reforzar el compromiso con la responsabilidad social.			X						
Portafolios de proyectos desarrollados por maestros y estudiantes con enfoque de responsabilidad social concluidos y en proceso.			X						
Productos de reflexiones colectivas del profesorado sobre el compromiso con la responsabilidad social de la institución o de programas específicos.			X						

Actividades académicas desarrolladas por el personal administrativo y docente cuyo objetivo es generar conciencia respecto a los retos que enfrentan grupos en situación de desventaja a la luz de los requerimientos de perfil de ingreso, permanencia y egreso en la educación superior.				X					
Actividades académicas cuya función es brindar recursos y estrategias de gestión dirigidas al personal administrativo y docente para garantizar un transitar exitoso a la luz de los requerimientos de perfil de ingreso, permanencia y egreso en la educación superior.				X					
Guías, ejemplos y acompañamiento para el personal docente en la realización de ajustes razonables y/o ajustes curriculares que solicite el estudiantado para realizar de manera efectiva el proceso de enseñanza aprendizaje.				X					
Formación docente en equidad social y de género con la finalidad de sensibilizar, prevenir y erradicar la violencia y la discriminación.				X					
Realiza cursos de formación y actualización para el personal docente y de gestión administrativa que incorpore la equidad social y la perspectiva de género en su labor docente y profesional.				X					
Institucionalización de protocolos para la atención de sugerencias y/o quejas del personal docente y no docente relacionadas con situaciones de violencia de género y/o prácticas discriminatorias.				X					
Investigación institucional sobre la importancia de la formación y socialización del principio de inclusión.					X				
Desarrollo de prácticas de campo con los docentes para acercarlos a la realidad del					X				

contexto socioeconómico de la institución.								
Desarrollo de seminarios con distintos actores que permitan reconocer el principio de la inclusión.				X				
Análisis de experiencias de formación continua de profesores que se han enfocado al desarrollo de capacidades para la excelencia docente.					X			
Análisis de los sistemas de reconocimiento, promoción, estímulo y evaluación que han promovido y logrado reforzar la excelencia docente y la formación de excelencia de los estudiantes.					X			
Análisis de la formación docente en el contexto de las metas institucionales establecidas asociadas a la excelencia educativa.					X			
Buenas prácticas de experiencias de profesionalización docente orientadas a la vanguardia.						X		
Análisis de experiencias de formación continua de profesores que han promovido el desarrollo de experiencias de aprendizaje para la vanguardia educativa, que trasciendan en prácticas educativas innovadoras, el desarrollo de escenarios para la formación de habilidades digitales y el uso responsable de las tecnologías de información, comunicación, y conocimiento digital en el proceso de construcción de saberes, así como la creación de nuevos escenarios pedagógicos o sociales.							X	
Análisis de los sistemas de reconocimiento, promoción, estímulo y evaluación que han promovido y logrado reforzar el compromiso con la vanguardia educativa.							X	

Portafolios de proyectos desarrollados por maestros y estudiantes con enfoque de innovación, emprendedurismo y desarrollo científico y tecnológico, concluidos y en proceso.							X	
Análisis de experiencias de formación continua de profesores que se han enfocado al desarrollo de capacidades para la innovación social.								X
Análisis de los sistemas de reconocimiento, promoción, estímulo y evaluación que han promovido y logrado reforzar la innovación social.								X
Análisis de espacios de diálogo entre maestros y diversos actores sociales.							X	
Identificación y atención a la diversidad del perfil sociocultural de docentes y oportunidades de desarrollo y consolidación profesional.								X
Promoción de la superación académica con enfoque intercultural. Promueve y garantiza que, al concluir la movilidad internacional, los docentes retornarán con una visión de valoración por la cultura y lenguas propias sin priorizar la occidental o la internacional, sino que se logre realmente entrecruzar lo que se aprenderá desde fuera, pero también desde adentro.								X
Realización de acciones para impulsar la formación permanente de los docentes con enfoque intercultural.								X
Análisis de casos de internacionalización solidaria.								X

## Conclusión

El ámbito de la profesionalización de la docencia en la Universidad Anáhuac Puebla resalta el compromiso institucional con el desarrollo integral y continuo de su cuerpo docente. Se destaca un enfoque estructurado a través del Centro de

Formación y Actualización Docente (CEFAD), que ofrece herramientas como talleres, cursos, diplomados y programas específicos como el Programa COIL. Estos esfuerzos se complementan con esquemas de incentivos y estrategias como planes de capacitación, desarrollo profesional, y promoción interna, adaptados a las necesidades detectadas.

El modelo de desarrollo docente incluye procesos rigurosos de selección, evaluación y retención que aseguran estándares de calidad educativa, junto con beneficios como becas, programas de bienestar laboral, y actividades de integración. La evaluación docente a través de sistemas como SEPRAD y visitas académicas permite un monitoreo constante para la mejora continua.

En conclusión, la Universidad Anáhuac Puebla implementa una estrategia integral y flexible para profesionalizar a su claustro docente, garantizando una enseñanza de calidad alineada a los valores institucionales, el desarrollo profesional y el bienestar personal de sus profesores.

## Ámbito de los programas educativos de licenciatura.

### De los programas actuales implementados en agosto de 2020

#### Fundamentación curricular y del programa

Contextualización y estudios de pertinencia, en términos de las problemáticas actuales a que debe responder el programa, así como los retos futuros que es posible prever.

La fundamentación curricular del modelo actual es el resultado de la evaluación del **Modelo Curricular 2016-2020**, cuyo objetivo principal fue la mejora continua. En ese proceso, se identificaron las necesidades sociales, laborales y de formación en un mundo en constante transformación. Entre las principales actualizaciones implementadas destacan:

#### 1. **Formación integral:**

Se abordan estudios generales desde dos perspectivas:

- **Humanista**, mediante el **Bloque Anáhuac**, que busca formar integralmente al estudiante.
- **Interdisciplinaria**, con el **Bloque Interdisciplinario**, enfocado en la resolución de problemas desde distintas disciplinas.

Se abordan estudios **técnico-profesionales** mediante el **Bloque Profesional**.

2. **Compromiso con la responsabilidad social e impacto comunitario:** Este aspecto se fortaleció principalmente a través de la **Ruta de Liderazgo y Emprendimiento**, diseñada para formar alumnos comprometidos con sus comunidades y capaces de generar un impacto positivo.
3. **Internacionalización:** Desde el verano de 2020, se implementaron programas de **dobles titulaciones**, además de promover la interculturalidad mediante intercambios académicos y experiencias internacionales.
4. **Vanguardia tecnológica y digital:** Se desarrolló el programa **Competencias Digitales** con el propósito de formar estudiantes con habilidades digitales indispensables para el entorno laboral actual, garantizando que egresaran con los conocimientos tecnológicos necesarios en su campo profesional.
5. **Adaptación a un entorno laboral dinámico:** Este objetivo se abordó mediante **prácticas profesionales** que permiten a los estudiantes aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones reales, fortaleciendo su preparación para los desafíos laborales.

### Normativa y diseño curricular específico

Incluyendo la gradualidad, integralidad y transversalidad de los aprendizajes esperados, así como de las estrategias definidas para lograrlos.

El diseño curricular del modelo actual se basa en los principios de **gradualidad, integralidad y transversalidad**, asegurando una experiencia educativa progresiva, multidimensional y alineada con las demandas actuales.

1. **Gradualidad:**  
Los aprendizajes esperados se organizan de manera escalonada, facilitando que los estudiantes avancen desde niveles básicos de conocimiento hacia niveles más complejos y especializados. Esto se logra **mediante la seriación** de algunas asignaturas clave.
2. **Integralidad:**  
El currículo combina competencias transversales (liderazgo, pensamiento crítico, responsabilidad social, comunicación asertiva, competitividad, desarrollo humano, entre otras) con competencias específicas de cada disciplina. Además, se refuerza esta integralidad mediante asignaturas clave como los **Bloques Anáhuac, Interdisciplinario y Profesional**, así como actividades prácticas que incluyen prácticas profesionales, proyectos integradores, estancias y el prácticum.
3. **Transversalidad:**  
El diseño curricular incorpora **criterios fundamentales** como excelencia, vanguardia, innovación social, responsabilidad social e interculturalidad. Estos elementos están integrados en todas las dimensiones del currículo, asegurando que los estudiantes no solo desarrollen conocimientos técnicos,

sino también una perspectiva ética, inclusiva y global, lo cual se fortalece a través de los bloques mencionados anteriormente.

## Hacia el nuevo Modelo 2025 de Licenciaturas

### Fundamentación curricular y del programa

Contextualización y estudios de pertinencia, en términos de las problemáticas actuales a que debe responder el programa, así como los retos futuros que es posible prever.

El diseño del Modelo 2025 para licenciaturas de la Universidad Anáhuac se fundamenta en un análisis integral y contextualizado que responde a las problemáticas actuales y los retos futuros del entorno educativo y profesional. La fundamentación curricular parte de estudios de pertinencia que identifican las necesidades sociales, laborales y de formación en un mundo en constante cambio. Entre las principales problemáticas abordadas se encuentran:

1. **Adaptación a un entorno laboral dinámico:** La empleabilidad es un criterio clave en el modelo, que reconoce la necesidad de que los egresados posean competencias profesionales sólidas, pensamiento crítico, creatividad y adaptabilidad para integrarse en un mercado laboral globalizado y altamente competitivo. Este objetivo se refuerza mediante la implementación de competencias específicas de empleabilidad y el fortalecimiento de asignaturas con un **enfoque práctico**.
2. **Compromiso con la responsabilidad social y el impacto comunitario:** El modelo enfatiza la formación de ciudadanos éticos y comprometidos con el bien común, abordando temas como la dignidad de la persona, la convivencia armónica en comunidades multiculturales, etc. Se buscará fortalecer aún más los **proyectos de acción social y liderazgo**, con el objetivo de formar alumnos que se involucren activamente en su comunidad y contribuyan de manera significativa al desarrollo social.
3. **Vanguardia tecnológica y digital:** Frente a los avances tecnológicos, el programa responde al desafío de integrar herramientas digitales y plataformas de aprendizaje que preparen a los alumnos para el manejo de tecnologías emergentes y su aplicación en distintos campos profesionales. Esto se logrará impulsando y actualizando aún más el programa llamado **“Competencias Digitales”**, el cual se ha consolidado como un requisito para la titulación.
4. **Inclusión y equidad:** Alineado con los criterios transversales del SEAES, el programa está diseñado para atender las necesidades de estudiantes de diversos contextos sociales, económicos y culturales, promoviendo la equidad y la inclusión en todos los aspectos de la vida universitaria.

5. **Retos futuros:** El programa anticipa cambios en las demandas del entorno laboral, las expectativas de los estudiantes y las dinámicas sociales, integrando un enfoque de innovación social y sostenibilidad que permita a los egresados enfrentar desafíos globales de manera responsable y efectiva.

### **Estrategias para el logro de aprendizajes esperados:**

A continuación, se presentan algunas de las estrategias clave para el logro de los aprendizajes esperados establecidos:

- **Metodologías activas de aprendizaje:** Mayor uso de estrategias como aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje colaborativo, simulaciones y estudios de caso.
- **Evaluaciones formativas y sumativas:** Implementación de procesos de autoevaluación y retroalimentación continua para mejorar las prácticas pedagógicas.
- **Interculturalidad y experiencias internacionales:** Diseño de experiencias que fomentan la internacionalización e interculturalidad, como intercambios, cursos en inglés, proyectos colaborativos internacionales (COIL), dobles titulaciones, etc.
- **Tecnología educativa:** Uso de plataformas digitales y herramientas avanzadas que potencien el aprendizaje virtual y presencial.

En términos normativos, el programa se rige por los estándares y lineamientos establecidos por la Universidad Anáhuac, alineados con las políticas nacionales e internacionales de calidad educativa. Además, los mecanismos de autoevaluación y mejora continua garantizan que el diseño curricular permanezca actualizado y pertinente.

El resultado es un programa educativo que no solo responde a los desafíos actuales, sino que también se adapta de manera dinámica a los retos futuros, formando profesionales íntegros, éticos y competitivos en un entorno global. Este modelo no pretende un cambio drástico respecto al actual, sino fortalecerlo, impulsarlo y actualizarlo en las áreas señaladas a lo largo de este documento. El objetivo es hacerlo más práctico y adaptable a las tendencias y tecnologías emergentes, asegurando así su relevancia y efectividad en el contexto contemporáneo.

### **Modelo educativo de formación integral:**

La Universidad Anáhuac Puebla imparte educación en los términos de la legislación mexicana al ofrecer estudios de nivel superior que cuentan con el reconocimiento

de validez oficial a nivel nacional por parte de las autoridades correspondientes, otorgado a través del decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 1982.

Con base en las disposiciones legales y reglamentarias, así como en el decreto mencionado, la Universidad Anáhuac Puebla está facultada para expedir constancias, certificados, diplomas, títulos y grados académicos a los alumnos que concluyan el plan de estudios correspondiente y cumplan con las condiciones que se establecen en los respectivos reglamentos.

El Modelo Educativo Anáhuac de Formación Integral, es el resultado de una disposición pertinente de principios formativos y recursos pedagógicos orientados estratégicamente para favorecer el logro del perfil general de egreso que se ha propuesto la Universidad Anáhuac Puebla de acuerdo con su identidad y misión, procurando el desarrollo de las diferentes dimensiones personales de los estudiantes: intelectual, profesional, humana, espiritual y social. A través de esta formación integral, el egresado Anáhuac logra asumir retos en beneficio de la sociedad; esto es el liderazgo de acción positiva que lo caracteriza.

El modelo educativo tiene un enfoque por competencias en un nivel de aproximación; esto significa que se estructuran a partir de asignaturas que integran y relacionan distintos tipos de conocimientos, habilidades y actitudes: ser, saber, hacer y trascender.

Los programas de licenciatura se estructuran en bloques que agrupan las diferentes experiencias educativas que tiene cada estudiante, asegurando su formación integral.

Una de las características principales de esta estructura es su índice de flexibilidad, que permite: determinar la carga académica, colaborar multidisciplinariamente con estudiantes de otros programas, seleccionar asignaturas, talleres, etc., con base en intereses, necesidades y posibilidades personales y tener experiencias de internacionalización.

Todos los planes de estudios de licenciatura se estructuran en tres bloques:

**Profesional:** Contiene las asignaturas que permiten desarrollar las competencias propias de la profesión desde las más generales dentro del área de conocimiento hasta las más específicas con contenidos regionales y de vanguardia, además de las asignaturas de liderazgo ética profesional y como mínimo 18 créditos de prácticas profesionales (Practicum).

**Anáhuac:** Contiene asignaturas que ayudarán a realizar una profunda reflexión sobre la situación actual del mundo y la sociedad a partir de la dignidad y centralidad

de la persona humana; sobre la existencia de la verdad y el bien el compromiso ético y social de la profesión, así como del sentido último de la propia existencia. Adicionalmente contiene asignaturas de estudios generales que buscan aportar una formación complementaria en áreas como responsabilidad social habilidades de comunicación arte y cultura deporte idiomas familia liderazgo y formación espiritual.

**Interdisciplinario:** Se conforma con las asignaturas electivas de los dos bloques anteriores dando flexibilidad a la formación y especialización profesional.



La oferta académica actual está conformada por 27 licenciaturas concentradas en 9 escuelas en modalidad mixta y escolarizada.

Nombre de la Carrera	Plan Estudio	Modalidad
LICENCIATURA EN DISEÑO MULTIMEDIA	2023	MIXTA
LICENCIATURA EN DISEÑO VISUAL TRANSMEDIA	2023	MIXTA
LICENCIATURA EN DISEÑO DE MODA E INNOVACIÓN	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA	2022	ESCOLARIZADA
LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN ECONOMÍA	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN DERECHO	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN TURISMO INTERNACIONAL	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN MERCADOTECNIA ESTRATÉGICA	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN DIRECCIÓN FINANCIERA	2021	MIXTA
LICENCIATURA EN FINANZAS Y CONTADURÍA PÚBLICA	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN DISEÑO ESTRATÉGICO, INNOVACIÓN Y CAMBIO	2022	MIXTA
LICENCIATURA EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE ENTRETENIMIENTO	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN DIRECCIÓN DE NEGOCIOS	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN INGENIERÍA INDUSTRIAL PARA LA DIRECCIÓN	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN ACTUARÍA	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN DISEÑO INDUSTRIAL	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN INGENIERÍA MECATRÓNICA	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN INNOVACIÓN Y DESARROLLO	2022	MIXTA
LICENCIATURA EN ARQUITECTURA	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN INGENIERÍA CIVIL	2020	MIXTA
LICENCIATURA EN MÉDICO CIRUJANO	2016	ESCOLARIZADA
LICENCIATURA EN NUTRICIÓN	2021	ESCOLARIZADA
LICENCIATURA EN GASTRONOMÍA	2020	MIXTA

### Programas curriculares alineados con las metas y propósitos institucionales

La Universidad implementa programas curriculares alineados con las metas y propósitos institucionales, que den soporte profesional y desarrollo personal al alumno. En el Modelo Educativo Anáhuac se resume el fundamento antropológico que guía la visión del ser humano: la formación integral se concibe como parte fundamental y está definida como aquella formación en cuyo centro está la persona y en la que, a través de un proceso ordenado, sistemático, flexible y dinámico, ésta desarrolla sus capacidades y potencialidades entorno a cinco dimensiones: humana, profesional, intelectual, espiritual y social. Obedeciendo a esta concepción institucional, todas las asignaturas curriculares de los planes y programas de estudios que se imparten en la Universidad están orientadas a la formación integral de los estudiantes. En los programas de pregrado, la intencionalidad educativa de

formación integral se implementa a través de: un perfil de egreso expresado a partir de cinco competencias institucionales apropiadas a cada disciplina, una estructura curricular definida en tres bloques (Anáhuac, Profesional e Interdisciplinario) para cada uno de los cuales existen tanto créditos obligatorios como electivos, y lineamientos generales para el diseño curricular.

El Modelo Educativo Anáhuac de Formación Integral se caracteriza por su enfoque pedagógico por competencias, en un nivel de aproximación. Esta aproximación se acota a través de:

- La definición del perfil de egreso (por competencias)
- El uso de metodologías activas de enseñanza - aprendizaje
- El empleo de medios de evaluación afines
- Asignaturas de integración y aplicación de los aprendizajes como medio idóneo para evidenciar el logro de las competencias profesionales del perfil de egreso

El enfoque por competencias encuentra su fundamento psicológico en el constructivismo: teoría que explica el aprendizaje y en la que se afirma que “el conocimiento es un proceso de construcción genuina del sujeto y no un despliegue de conocimientos innatos ni una copia de conocimientos existentes en el mundo externo” (Serrano & Pons, 2011, p. 3). Considerando que es el sujeto quien activamente construye el aprendizaje, es en el aprendiz en quien debe centrarse el proceso de enseñanza – aprendizaje, incluida la evaluación.

Considerando los postulados del constructivismo y las características del Modelo Educativo Anáhuac de Formación Integral, resulta fundamental una práctica de evaluación integral “que considere la evaluación formativa, la evaluación sumativa, y la evaluación criterial utilizando distintos medios de evaluación (portafolios, rúbricas, exámenes, etc.) **dependiendo del tipo de resultado esperado por parte del alumno**” (Modelo educativo, 2010). En ese sentido, este documento explicita las concepciones sobre evaluación que rigen las prácticas en la Universidad Anáhuac Puebla y conducen las acciones emprendidas por la Coordinación de Evaluación Educativa.

### **Constructo sobre evaluación educativa**

La evaluación se aborda desde distintos campos de estudio y tiene una gran diversidad de definiciones e implicaciones. Desde el ámbito educativo, la evaluación parte de tres principios fundamentales: (1) ser parte del proceso de aprendizaje, (2)

recoger información que indique cómo sucede ese proceso y (3) una mejora constante de aquellos que participan en el aprendizaje.

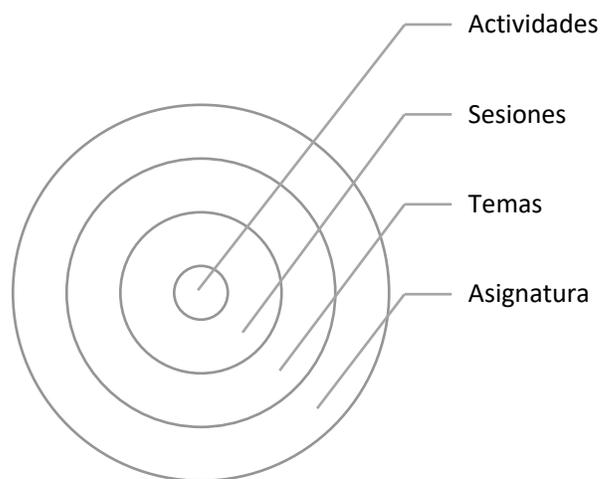
En la Universidad Anáhuac Puebla se entiende a la evaluación educativa como un proceso sistemático que pretende comparar el objetivo de aprendizaje con la información obtenida, con la intención de que todos los actores involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje puedan tomar una decisión orientada a la mejora del mismo.

Esta evaluación tiene injerencia en aspectos propios de la educación como el currículum, la capacitación docente, la orientación educativa, la mejora de procesos pedagógicos, entre otros.

### **Evaluación en el aula**

Siguiendo la definición de la sección anterior, el proceso de enseñanza – aprendizaje que ocurre en la asignatura<sup>1</sup> es sistemático gracias a la planeación de este. Por planeación didáctica se entiende el diseño de resultados de aprendizaje, contenidos temáticos, actividades, recursos y evaluaciones mediante el cual se asegura la armonía de estos elementos. La planeación tiene distintos niveles de especificidad, que van de lo general a lo particular; estos niveles se ilustran en la siguiente figura.

#### **Niveles de especificidad de la planeación didáctica**



---

<sup>1</sup> La asignatura implica lo que sucede tanto dentro como fuera del aula (cátedra, actividades, tareas, etc.)

Los niveles de especificidad son una característica que la planeación didáctica comparte con la evaluación, es decir, así como es posible planear en esos niveles también es posible evaluar: la asignatura, los temas, las sesiones y/o las actividades, manteniendo las proporciones que corresponden a cada nivel.

Para que lo anterior pueda suceder correctamente es importante:

- Redactar los resultados de aprendizaje a partir de un verbo observable y enunciados cortos y medibles
- Asegurar la congruencia entre los resultados de aprendizaje y los medios que se disponen para alcanzarlos (contenido temático, actividades y recursos)
- Incorporar la evaluación como práctica cotidiana del quehacer docente [evaluar y adecuar durante el desarrollo de la asignatura]: mediante observaciones estructuradas, diagnósticos y retroalimentaciones.

Toda evaluación genera información y toda esa información sirve para la mejora continua del proceso.

El propósito principal que persigue la evaluación del aprendizaje en el aula no es el de asignar una calificación, sino contrastar lo que se planteó como resultado(s) de aprendizaje versus lo logrado por los/las estudiantes, es decir, qué tanto se acercó cada estudiante a lo que pretendía la asignatura y qué tanto los medios dispuestos para ello lo favorecieron.

### **Evaluación del aprendizaje y congruencia con su filosofía Institucional**

En concordancia con la misión, visión, valores y modelo educativo, se realiza una evaluación del aprendizaje. La enseñanza busca promover metodologías activas entre nuestros profesores, para enseñar la disciplina de cada carrera y desarrollar competencias blandas en nuestros alumnos que abonen a su formación humana y profesional. El coordinador selecciona la competencia blanda pertinente en su programa de la lista de competencias genéricas de la materia, para evaluar el nivel de avance del alumno en dicha competencia al pasar por ella; el 10% de la calificación global se destina a la competencia elegida.

En la Institución, se considera al profesor como formador, más allá de ser un docente. La formación del profesor es vital para la Universidad. Principalmente, en

la reunión de inducción y a través de la ruta formativa diseñada por el CEFAD (Centro de Formación y Actualización para el Docente), el docente conoce la filosofía institucional que le permitirá alinear sus prácticas a la formación estudiantil y participar en cursos y diplomados, enfocados a las metodologías activas y la evaluación de estas.

Adicionalmente, y acorde con la filosofía institucional, cada programa académico cuenta con un ideario, resultado del proceso de repensamiento que se lleva cabo con el acompañamiento de la Escuela de Humanidades. Este proceso busca la reflexión de los contenidos de cada materia a la luz del modelo educativo y el distintivo antropológico de la universidad.

Es fundamental para la Universidad Anáhuac Puebla establecer una congruencia entre sus planes de estudio y modelos educativos, con los principios de misión y visión humanista que rigen la institución, por lo que toda su oferta educativa está alineada a estos principios.

### **Evaluación del aprendizaje y los métodos de enseñanzas**

Para evaluar el aprendizaje y métodos de enseñanza, al inicio de cada periodo académico (semestral o trimestral), el docente titular de la asignatura debe generar el programa magisterial (syllabus) correspondiente a su materia, para tener una planeación adecuada de la asignatura. Este programa debe contener los datos de identificación de la asignatura, los datos del maestro, los objetivos generales de la asignatura, la planeación de contenidos, las actividades de aprendizaje, los criterios de evaluación y las referencias bibliográficas

Para acompañar al docente en la selección de actividades de evaluación y en la elaboración de instrumentos que respondan a los resultados de aprendizaje previstos para la asignatura, la coordinación de Evaluación Educativa imparte cursos sobre el tema, diseña recursos didácticos de apoyo y revisa aleatoriamente instrumentos de evaluación, acompañando al docente en su perfeccionamiento.

Tanto las actividades de aprendizaje seleccionadas por el docente, como las actividades de evaluación, están alineadas a los resultados de aprendizaje de las asignaturas, por lo que permiten alcanzar los resultados propuestos. La suma del cumplimiento de los resultados de aprendizaje de cada materia garantiza el perfil de egreso de los programas educativos.

Para los programas académicos 2020–2025 las competencias institucionales de egreso que se consideran base son: Desarrollo Humano, Habilidades de Comunicación, Pensamiento Crítico, Competitividad Profesional, Emprendimiento,

Innovación y Liderazgo. Éstas se construyeron a partir de los diez objetivos formativos y 29 competencias genéricas vinculadas a ellas como imprescindibles para el desarrollo de cualquier profesionista. Actualmente se ha comenzado un proyecto para la evaluación de las competencias genéricas de los estudiantes mediante tablas de especificaciones, y planes de evaluación e instrumentos (listas de cotejo) para la evaluación de esas diez competencias: (1) capacidad de comunicación oral y escrita; (2) capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; (3) capacidad crítica y autocrítica; (4) compromiso ético; (5) capacidad de trabajo en equipo; (6) capacidad de abstracción, análisis y síntesis; (7) pensamiento crítico; (8) responsabilidad social y compromiso ciudadano; (9) capacidad para tomar decisiones; y (10) capacidad de investigación. Una vez validados los instrumentos y realizada la campaña de comunicación correspondiente, se están aplicando en las asignaturas para favorecer el desarrollo de estas competencias en los estudiantes. También, se está implementando el proyecto de evaluación de competencias blandas, el cual forma parte de los objetivos del área de Calidad Académica y recae en la Coordinación de Evaluación Educativa. Para esta etapa se trabajó colegiadamente entre escuelas y coordinación y se seleccionaron 11 competencias a evaluar: Abstracción, Análisis y Síntesis, Compromiso Ético, Comunicación Escrita, Comunicación Oral, Crítica y Autocrítica, Identificar, Plantear y Resolver Problemas, Capacidad de Investigación Documental, Pensamiento Crítico, Responsabilidad Social y Compromiso Ciudadano, Toma de Decisiones y Trabajo en equipo. Es una meta de la Universidad Anáhuac Puebla mantener de manera constante la publicación y difusión de sus políticas y regulaciones en la operación de sus programas educativos con alumnos y profesores. Por lo que se siguen mejorando las actividades y herramientas mencionadas en el criterio y así mejorar su difusión institucional

### **Logros/trayectorias estudiantiles**

La Universidad Anáhuac Puebla, comprometida con la formación estudiantil y congruente con el modelo educativo, tiene diferentes programas diseñados para abatir los índices de reprobación y de deserción estudiantil y acompañar a los estudiantes con alguna deficiencia académica.

El diseño e implementación de los programas alineados a la filosofía institucional se da a través de un grupo interdisciplinario de la Escuela de Humanidades. Estos programas son: Programa de asesorías académicas, Programa institucional de tutoría, Programa de Complementación Académica (PCA), Programa de Desarrollo Universitario (PCU) y Comité de Retención y Eficiencia Terminal.

#### **Programa de Asesorías Académicas**

Las asesorías académicas pretenden brindar a los alumnos la opción de tener una atención personalizada en aquellas materias que les presenten mayor dificultad.

La Coordinación de cada programa, analiza cada una de las asignaturas cursadas en el semestre que se encuentran enlistadas en los planes de estudio.

Considerando el promedio grupal y el índice de reprobación; selecciona las materias con mayor dificultad entre los alumnos y las examina con los docentes para determinar las asesorías que se ofertarán. Los alumnos que así lo deseen, pueden inscribirse y recibir atención personalizada que les apoye a superar sus deficiencias académicas y evitar la reprobación.

### Programa Institucional Tutoría: “Formación universitaria A”

Formación Universitaria A es una materia que surge como parte de las estrategias del nuevo modelo de acompañamiento 2025 y se basa en un formato de tutoría grupal con un cupo máximo de 30 alumnos por materia. Entre los objetivos que busca está el identificar su proceso de aprendizaje para desarrollar estrategias y potenciar sus fortalezas, adquirir las competencias necesarias para construir relaciones interpersonales y diseñar un plan de desarrollo personal para responder a su vocación.

### Workshops del Programa Institucional de Tutoría

Los workshops son impartidos a grupos reducidos para facilitar la participación activa, el trabajo colaborativo y la atención personalizada; con lo que el ponente logra obtener un mejor análisis de posibles problemáticas grupales e individuales; teniendo la opción de canalizar a los estudiantes que considere requieren atención especializada. Al ser un modelo de prevención, contribuye a la retención estudiantil.

Tutoría

202360						202410				
ALUMNOS EN PROGRAMA DE TUTORÍAS	ENTREVISTAS TOTALES	ALUMNOS ATENDIDOS	% ALUMNOS ATENDIDOS	% ALUMNOS ATENDIDOS EN 202260	CRECIMIENTO EN ATENCIÓN 202260 vs 202360	ALUMNOS EN PROGRAMA DE TUTORÍAS	ALUMNOS ATENDIDOS	% ALUMNOS ATENDIDOS	% ALUMNOS ATENDIDOS EN 202310	DIFERENCIA EN ATENCIÓN vs 202310
927	658	315	34%	43%	-9%*	1195	871	72%	52%	+ 20 %

Consultoría

202360				202410			
ALUMNOS EN PROGRAMA DE CONSULTORÍAS	ENTREVISTAS TOTALES	ALUMNOS ATENDIDOS	% ALUMNOS ATENDIDOS	ALUMNOS EN PROGRAMA DE CONSULTORÍAS	ENTREVISTAS TOTALES	ALUMNOS ATENDIDOS	% ALUMNOS ATENDIDOS
125	205	65	55%	96	198	64	67%

### Programa de Complementación Académica (PCA)

Este programa está enfocado en los alumnos que han reprobado tres veces la misma materia o acumulado cuatro o más materias reprobadas durante su trayecto universitario.

Su objetivo es brindar un acompañamiento personalizado para prevenir la deserción del alumno, a través del desarrollo de habilidades y competencias que buscan fortalecer las capacidades intelectuales.

### Programa de Desarrollo Universitario

El objetivo del programa es abonar al desempeño académico, promoviendo el desarrollo de competencias que te permitan realizar tus actividades y tareas con eficiencia y eficacia, y resolver con éxito los problemas académicos que puedas enfrentar.

En la siguiente tabla se muestra el número de alumnos asistentes al programa de Formación Universitaria A y el % efectividad del programa.

	PCA			PDU			FUA		
	Alumnos inscritos	Alumnos aprobados	% efectividad	Alumnos inscritos	Alumnos aprobados	% efectividad	Alumnos inscritos	Alumnos aprobados	% efectividad
202310	44	36	82%	48	37	77%	266	230	86%
202360	52	42	81%	195	170	87%	462	408	88%
202410	38	33	87%	58	48	83%	204	186	91%

Los datos históricos obtenidos en los reportes son utilizados para genera una valoración anual y determinar la pertinencia de la actualización del contenido, adecuándolo a las necesidades detectadas en cada generación.

Atención al Índice de Reprobación a partir del año 2021 se ha integrado y estandarizado el proyecto para el cálculo del índice de reprobación, mediante la herramienta Power BI.

Posteriormente la Escuela de Humanidades y la Coordinación de cada Escuela de seguimiento puntual. Además, el Comité Rectoral a través de la Vicerrectoría de Administración de Finanzas proporciona a las Escuelas reportes anuales del crecimiento de la matrícula, así como del número de bajas definitivas, temporales o administrativas que se dan en la institución para poder realizar acciones contra la deserción.

## **Análisis de la información acerca de las necesidades de los estudiantes**

En la Universidad Anáhuac Puebla existe la “Encuesta de Opinión de Alumnos” (EOA), que se aplica anualmente a la matrícula activa de licenciatura y posgrado, con el fin de medir la satisfacción en relación con el cumplimiento de todos los servicios ofrecidos al alumno. Dentro de la EOA se encuentran las categorías:

- a) Planteamiento de la universidad
- b) Medios y recursos para el cumplimiento de la misión.

Donde se miden las distintas áreas que dan servicio a los estudiantes. A su vez cada categoría se compone por dimensiones, dentro de la categoría B se encuentran evaluados los servicios académicos y no académicos. Hoy en día se tiene un reporte sintetizado que recopila un histórico que comprende del 2019 a la fecha.

Las dimensiones que se segmentan entre servicios académicos se evalúa la calidad en los apoyos tecnológicos, tutorías, asesorías, y ayudas en áreas de apoyo académico. Dentro de los no académicos, se encuentran los servicios escolares, finanzas, caja y admisiones.

El área de Evaluación Institucional utiliza la información obtenida para mejorar el ambiente de aprendizaje de los alumnos, primero comparte el reporte con los resultados obtenidos que abonan a todas las áreas de la universidad, donde se muestra la satisfacción y necesidades externadas por el alumno, siendo un referente para detectar áreas de oportunidad que puedan ser atendidas y que a través de un plan de acción donde se puedan crear estrategias y acciones específicas para subsanarlas. La duración del plan de acción es anual, que responde operativamente a las necesidades de los alumnos, pero también abona el objetivo estratégico de la línea cuatro: cultura y comunicación institucional que mide la calificación de satisfacción de los alumnos en los servicios no académicos. A raíz de lo antes expuesto, se concluye que el protagonista central de la operación y atención de nuestros procesos es el alumno, realizando mejoras, entre las que podemos destacar: digitalización y sistematización de procesos del alumno, creación del “PoSE”, creación del código de atención, plan de comunicación del Compendio Reglamentario y trámites escolares, emisión de documentos electrónicos.

## **Comité de Retención y Eficiencia Terminal**

Actualmente se cuenta con un Comité de Retención y Eficiencia Terminal para el diseño, aplicación y evaluación de mecanismos orientados a elevar y/o mantener índices de retención, egreso y titulación. Y así poder crear las estrategias de mitigación a la deserción basados en la ciencia de datos, utilizando la información recopilada de reportes de matrícula, trayectoria generacional, cédulas de indicadores académicos y de eficiencia, y reingreso de matrícula.

A partir de finales de 2024 se estará implementando el uso del software de URetention para complementar los análisis que realiza el comité con la finalidad de continuar contribuyendo a la retención de los alumnos.

Tomando en cuenta el modelo educativo de formación integral de la Universidad, enfocado a la formación de líderes de acción positiva pertinentes en cada una de las disciplinas y programas académicos, se establecen diferentes relaciones (convenios de colaboración, cartas de intención, prácticas profesionales, etcétera) con aliados estratégicos que abonen a la construcción del perfil de egreso, a través de proyectos en los que se involucra la investigación, las prácticas profesionales, el servicio social, las actividades académicas y culturales, así como los intercambios, potenciado y contribuyendo así a mejorar el desempeño y desarrollo de los estudiantes, con lo que se tendrán mayor experiencia y número de oportunidades, lo cual facilitará su inserción al mundo laboral de una manera más efectiva. Todo lo anterior está pensado y relacionado con el modelo educativo 2025.

Con base en la información mostrada anteriormente se puede afirmar que, en general, los programas académicos de la Universidad Anáhuac Puebla y sus elementos vinculados guardan una estrecha coherencia con la misión, principios y visión institucional. El Modelo Educativo Anáhuac de Formación Integral que retoma y resume posturas filosóficas, antropológicas, psicológicas y pedagógicas afines a la misión e identidad institucionales, y del que se desprenden todos los programas, garantizando la congruencia de los mismos con los elementos constitutivos. Además, todos los elementos requeridos para los planes de estudios están estipulados en la normativa institucional vigente.

## **Simplicity**

Como parte de las respuestas a las necesidades del alumno, se integra la plataforma Simplicity que tras un análisis de estrategias se llega a establecer como primera etapa la integren Prácticas Profesionales y Empleabilidad con el objetivo de potenciar las oportunidades de inserción laboral para el talento Anáhuac, optimizando el seguimiento del Student Journey y consolidando procesos clave de la trayectoria estudiantil.

El área de Prácticas Profesionales comenzó la administración de la plataforma en el primer semestre del año 2023.

A continuación, se muestra parte de lo que el alumno y egresado puede encontrar dentro de Simplicity.

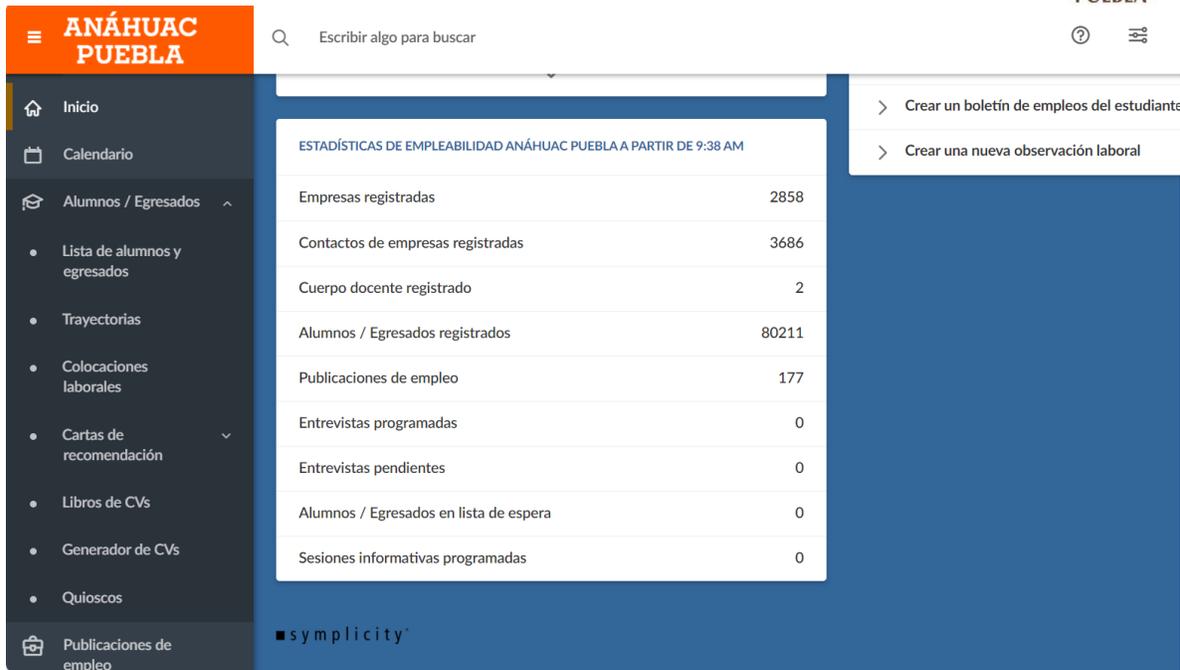


Los alcances que se pretenden para el proceso de Prácticas Profesionales son:

- Bolsa de prácticas profesionales.
- Gestión del proceso de prácticas profesionales (autorización y liberación).
- Vacantes vinculables con servicio social para liberación conjunta.
- Evaluación institución - alumno y viceversa.
- Integración con Banner
- Analítica por programa académico e institucional.
- Los alcances que se pretenden para el proceso de Empleabilidad son:
- Integra áreas estratégicas para la ruta formativa y el desarrollo del alumno.
- Trayectoria profesional a través de herramientas tecnológicas y proceso de IA.
- Ofertas laborales, prácticas profesionales y servicio social a nivel nacional e internacional en un portal de Red Anáhuac.
- Machine learning, postulaciones basado en compatibilidad en perfiles.
- Herramienta para generar CVs, simulador de entrevistas, talleres y contenidos en línea.

Vinculación con empleadores a través de reclutamientos y ferias virtuales.

Una de las visiones en este proyecto es el mantener la vanguardia ofreciendo a los usuarios una experiencia innovadora y satisfactoria en el corto y mediano plazo.



ANÁHUAC PUEBLA

Escribir algo para buscar

- Inicio
- Calendario
- Alumnos / Egresados
  - Lista de alumnos y egresados
  - Trayectorias
  - Colocaciones laborales
  - Cartas de recomendación
  - Libros de CVs
  - Generador de CVs
  - Quioscos
- Publicaciones de empleo

ESTADÍSTICAS DE EMPLEABILIDAD ANÁHUAC PUEBLA A PARTIR DE 9:38 AM

Empresas registradas	2858
Contactos de empresas registradas	3686
Cuerpo docente registrado	2
Alumnos / Egresados registrados	80211
Publicaciones de empleo	177
Entrevistas programadas	0
Entrevistas pendientes	0
Alumnos / Egresados en lista de espera	0
Sesiones informativas programadas	0

■ simplicity

- Crear un boletín de empleos del estudiante
- Crear una nueva observación laboral

## Conclusión

El diseño y evolución de los programas educativos de licenciatura en la Universidad Anáhuac Puebla reflejan un enfoque integral, flexible y centrado en las necesidades actuales y futuras del entorno profesional y social. Los modelos 2016-2020 y 2020-2025, junto con el nuevo Modelo Educativo Anáhuac de Formación Integral 2025, incorporan elementos como gradualidad, transversalidad e integralidad para desarrollar competencias específicas y transversales en los estudiantes, alineándose con las demandas del mercado laboral, la tecnología, la responsabilidad social y la internacionalización.

Las estrategias metodológicas incluyen prácticas profesionales, evaluación constante, internacionalización, y herramientas digitales avanzadas como Simplicity, que optimizan la experiencia de los estudiantes y facilitan su inserción laboral. Estas acciones consolidan una formación interdisciplinaria y personalizada que fomenta el liderazgo y la acción positiva.

En conclusión, la Universidad asegura una coherencia sólida entre su misión institucional y la formación académica, consolidándose como una institución comprometida con la excelencia educativa, el desarrollo humano y la transformación social.

## Ámbito de los programas de investigación y posgrados.

### Investigación

La universidad Anáhuac Puebla al ser una institución de educación superior, posee la innegable labor de realizar investigación, puesto que, es un mecanismo fundamental en el quehacer universitario. Para cumplir con esta labor se ha creado el Centro de Investigación Multidisciplinario Anáhuac Puebla, el cual es un organismo académico y administrativo que busca consolidar la función sustantiva de la investigación y posicionar a la UAP como referente nacional e internacional de investigación

También para consolidar esta función sustantiva de investigación se ha establecido el Plan Rector de Investigación de la UAP 2024-2030, el cual es el documento central que establece las bases para proponer políticas de investigación congruentes con la misión institucional, además de eficientizar la administración del proceso de investigación en la Universidad, posibilitando una adecuada coordinación en la interacción de los esfuerzos humanos, financieros y logísticos que concurren en esta actividad.

Con el fin de consolidar la función sustantiva de investigación, en el año 2021 se realizó un diagnóstico en el área de investigación para identificar las áreas de oportunidad para su mejora. Como respuesta a dichos resultados se establecieron tres importantes acciones para el área de investigación: la primera, una reestructuración completa del Centro de Investigación, la segunda, una reestructuración del plan rector de investigación y la tercera, la creación del Comité Técnico y Ético de Investigación.

Sí bien es cierto que la UAP ha realizado esfuerzos de investigación importantes, con estas tres estrategias, se busca consolidar la función sustantiva de investigación con tres actores específicos: investigadores, docentes y alumnos. Las principales acciones de investigación que se están desarrollando y fortaleciendo son:

1. **Plan de Contratación de investigadores SNI:** se ha creado una propuesta para contratar a investigadores consolidados por escuela que contribuyan en la función sustantiva de investigación. El principal objetivo es contar con investigadores de tiempo completo que desarrollen investigación que abone

a las líneas de investigación de las escuelas. El perfil propuesto para atraer el mejor talento es el siguiente:

- a. Tener grado de Doctor en el área de solicitud de contratación.
  - b. Preferentemente pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores.
  - c. Contar con cinco o más publicaciones científicas en los últimos cinco años en revistas indexadas en el SJR, o en el JCR, o en el sistema de clasificación CONAHCYT, o en revistas indexadas con revisión de pares y libros o capítulos de libros en editoriales de prestigio.
  - d. Experiencia académica comprobable en nivel maestría o doctorado mínima de cinco años.
2. **Formación de enlaces de investigación:** Se estableció para cada una de las escuelas un enlace de investigación quien fungirá como enlace de comunicación con el Centro de Investigación para la gestión de las actividades de investigación de su escuela. Sus principales funciones son:
- a. Presentar el plan de investigación de la escuela 2022
  - b. Propiciar la articulación entre la investigación y la docencia
  - c. Gestionar actividades de investigación en forma conjunta con el CIAP.
  - d. Actualizar la productividad de los investigadores y alumnos de su escuela y enviar los reportes correspondientes al CIAP.
  - e. Informar semestralmente los avances y logros en investigación de la escuela.
  - f. Ser integrante del Comité de Investigación y cumplir con las funciones del cargo designado.
  - g. Asesor de proyectos de investigación de su Escuela.
  - h. Asistir a cursos de capacitación para investigación y congresos organizados por el CIAP.
  - i. Tener actualizado su CVU.
  - j. Desarrollar las líneas de investigación de su escuela.
3. **Creación del Comité de Investigación:** se creó en marzo de 2022 un Comité de investigación quien será un organismo autónomo e institucional formado por investigadores de las escuelas de la Universidad Anáhuac Puebla. Dicho comité es el encargado de evaluar, aprobar y vigilar las actividades y proyectos de investigación en su calidad técnica y ética conforme a los principios científicos de investigación y al reglamento interno de investigación Anáhuac Puebla.

4. **Plan de Fomento a la Investigación:** Se creó un plan de fomento a la investigación cuyo principal objetivo es incrementar la productividad científica de alto nivel en los investigadores de la Universidad Anáhuac, a través del reconocimiento de sus logros científicos por medio de estímulos económicos y está dirigido a los investigadores, personal administrativo y docentes de planta o por honorarios que colaboran en la UAP.
5. **Programa de prácticas para jóvenes investigadores:** Se estableció una convocatoria para la participación de alumnos de licenciatura de la Universidad Anáhuac Puebla en el programa de investigación para ocupar una plaza como asistente de investigación con el fin de despertar su vocación científica.
6. **Docentes SNI:** se cuenta con docentes que imparten clases a nivel licenciatura y maestría con nombramiento en el Sistema Nacional de Investigadores
7. **Investigación científica básica:** las escuelas de la UAP realizan investigación científica básica, ya que, los profesores investigadores realizan aportes científicos acordes a su disciplina mediante el método científico, es decir, con fundamentos teóricos y metodologías cuantitativas, cualitativas y mixtas. Los resultados de dichas investigaciones se publican en revistas científicas, capítulos de libro o libros.
8. **Investigación aplicada:** las escuelas de la UAP realizan investigación aplicada, ya que, los profesores investigadores realizan investigaciones científicas acordes a su disciplina que contribuyen en la solución de problemas sociales.
9. **Materias del plan educativo enfocadas a la investigación:** En cada una de las escuelas que conforman la UAP se cuentan con distintos programas de asignatura tanto a nivel licenciatura, maestría y doctorado enfocados a la investigación como, por ejemplo: introducción a la investigación, proyectos de investigación, métodos de investigación, seminarios de investigación, diseño y validación de instrumentos, seminarios de investigación y materias de prácticum. Con respecto al doctorado en Liderazgo y Dirección de Instituciones de Educación Superior es un programa profesionalizante y no de dedicación exclusiva a la investigación, sin embargo, para la UAP es

importante que todos sus programas educativos contribuyan de una u otra forma al desarrollo de investigación aplicada relevante para la solución de los problemas de nuestra sociedad.

Asimismo, siendo un programa doctoral, no se concibe que los egresados no cuenten con las competencias de investigación necesarias para incidir en sus entornos. De este modo, el doctorado contempla a la investigación como una de las cuatro grandes áreas de competencia la cual está integrada por cuatro cursos de formación: la investigación como proceso: de la idea al diseño del estudio, estadística para directivos, la investigación como proceso: instrumentos y análisis de datos y seminario de tesis.

10. **Proyectos de investigación de alumnos:** los alumnos realizan distintos proyectos de investigación que responden a los resultados de aprendizaje de distintas asignaturas enfocadas a la investigación a nivel licenciatura y maestría. Los trabajos de investigación desarrollados durante el último semestre tienen como propósito ser la base de los proyectos aplicativos de los estudiantes que decidan titularse a través de esa modalidad o para presentarlos en ferias.
11. **Programa de investigación:** Durante el diagnóstico se observó que las escuelas que conforman la UAP y los posgrados, no contaban con un plan de investigación y líneas claras de investigación, por lo tanto, se crearon líneas de investigación por escuela alineadas al nuevo plan rector y a la misión institucional.
12. **Tesis como modalidad de titulación:** se fomenta principalmente en el doctorado y las maestrías de la universidad como requisito indispensable para la obtención del grado la realización de tesis que consiste en un proyecto de investigación original y relevante que aporte al estado del arte de la disciplina, para ello el programa asesorías de tesis doctoral.
13. **Divulgación del Conocimiento:** se realizan distintas acciones tanto por docentes como alumnos para compartir los resultados de distintos proyectos de investigación como: en ferias, seminarios, conferencias y congresos. Como, por ejemplo, en el doctorado en liderazgo y dirección de instituciones se han presentado seminarios y conferencias nacionales e internacionales. Entre ellos se encuentra el proyecto “La necesidad de una

formación en liderazgo educativo”, presentado en el Simposio Internacional de Liderazgo Educativo y el proyecto “Gestión Estratégica en Universidades Privadas en América Latina” que se lleva a cabo en formato de caso de estudio múltiple en Universidades Colombianas y que fue presentado en la 46 Conferencia de la Association for The Study of Higher Education de los Estados Unidos.

- 14. Programa para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades de investigación en docentes y alumnos:** Se cuenta con el programa de investigación para impartir cursos de investigación permanentes para los investigadores y alumnos de la UAP, con el fin de desarrollar y fortalecer las habilidades de investigación. Otras actividades que se realizan en la coordinación del doctorado en humanidades son capacitaciones en el uso de gestores de referencias como Mendeley y Zotero y bases de datos como Scopus y Elsevier. También se han llevado a cabo cursos especializados en Escritura Académica, uso del sistema APA, así como la elaboración de una extensa lista de revistas científicas tanto en inglés como en español y otros medios para publicación de productos académicos.

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

Como se mencionó la investigación en la UAP tuvo una importante reingeniería, a partir del 2025 empezaremos a evaluar los resultados de la aplicación del nuevo plan rector y el impacto de sus estrategias en la investigación. No obstante, desde la reingeniería se han realizado distintas acciones que nos han permitido evaluar e ir identificando nuevas necesidades en investigación para seguir proponiendo estrategias que ayuden a fortalecerlas. Las formas de evaluación de nuestras estrategias son:

- A través del número de productos de investigación que realizan los investigadores de la UAP.
- A través del número de eventos de investigación en el que participan nuestros investigadores.
- A través del número de acciones en investigación que realiza cada una de las escuelas.
- A través del número de productos de difusión y divulgación de la ciencia.

- A través del número de alumnos que participan en acciones en investigación.
- A través del número de convenios de investigación.
- A través del número de estancias de investigación.

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

Es importante mencionar que dado que a partir del 2025 se podrá contar con elementos evaluativos para todo el trabajo desarrollado en investigación de acuerdo a los indicadores establecidos en cada una de nuestras estrategias. No obstante, hay dos acciones que se definen estas metas de mejora continua en la investigación alineadas a los criterios transversales que busca el SEAES:

1. El centro de Investigación Multidisciplinario de la UAP, el cual tiene como misión generar investigaciones que aporten beneficios a la sociedad.
2. El modelo de Investigación tiene como centro a la persona, es decir, lo más importante en la investigación son las personas y el beneficio que estas puedan tener como resultado de dichas investigaciones.
3. Son tres ejes que guían la investigación dentro de la UAP:
  - Innovación: Se refiere hacia la creación de investigaciones nuevas y disruptivas que contribuyan en la solución de los distintos problemas que existen a nivel global.
  - Liderazgo: Se refiere al liderazgo de acción positiva hacia la investigación, es decir, el investigador reconoce la dignidad de la persona y la vuelve el centro y motivación de sus investigaciones.
  - Compromiso social: Se refiere a la responsabilidad social que asume la universidad para realizar investigaciones que busquen el bienestar social, así como la aplicación de los valores y conocimientos en investigación para contribuir en la solución de los distintos problemas que aquejan a la sociedad.
4. El Comité Técnico y Ético de investigación el cual evalúa que los proyectos de investigación cumplan con los ejes rectores de la investigación, la

identidad de la universidad, su misión y sus objetivos formativos, así como con los ODS.

## Posgrados

### **Ámbito de los programas de posgrado.**

Fundamentación curricular del programa de posgrado y fundamentación del programa de investigación: contextualización en términos de las problemáticas y necesidades actuales, así como los retos futuros.

La fundamentación curricular de los programas de posgrado se realizó para cada uno de los 10 programas de Maestría flexible:

- Administración y Gestión Pública
- Big Data e Inteligencia Artificial
- Derecho Empresarial y Gobierno Corporativo
- Dirección Estratégica de Instituciones de Salud
- Dirección Estratégica del Talento Humano
- Estrategia y Dirección de Empresas
- Finanzas Estratégicas y Análisis de Negocios
- Ingeniería para la Dirección de Operaciones
- Innovación, Emprendimiento y Dirección de Tecnología
- Mercadotecnia y Comunicación Estratégica

Sin embargo, de manera general se presenta el cómo los programas abonan al logro de la Misión de la Universidad, y la Articulación con la Planeación Estratégica de la Universidad.

El programa contribuye a la misión de la Universidad de Anáhuac Puebla, caracterizada por la docencia, la investigación, la difusión del conocimiento y la cultura de la nación, contribuyendo en la formación integral de líderes de acción positiva y muy especialmente en el ámbito del desarrollo de la función social y las relaciones con las instituciones gubernamentales, privadas y de la sociedad civil del Estado de Puebla, estando además abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, siendo incluyente y respetuosa de la dignidad de la persona humana e inspirados en los valores del humanismo cristiano.

Articulación con la Planeación Estratégica de la Universidad.

La Universidad Anáhuac de Puebla, en su sitio web muestra su Plan Estratégico 2020-2024 y la estructura curricular que deben seguir los programas de posgrado. Basados en estos documentos, se articula el posgrado en Administración y Gestión Pública para que esté acorde con dicha planeación y estructura, ofreciendo un

posgrado innovador, pertinente, flexible y con opciones de internacionalización, distinguiéndose por su alta calidad académica y respuesta a los nuevos desafíos y necesidades del entorno.

El posgrado se ofrecerá de manera multimodal y multi sede, de forma que pueda conjuntar el talento de los colaboradores de toda la Red de Universidades Anáhuac y permitiendo que los estudiantes puedan tomar clases presenciales y/o a distancia, con la característica de que las sesiones a distancia serán en tiempo real por videoconferencia interactiva.

De manera adicional, la planeación estratégica de la Universidad Anáhuac Puebla tiene como uno de sus ejes centrales la vinculación académica, para lo cual se busca que la coordinación y el núcleo académico de este posgrado, en conjunto con la dirección de vinculación, desarrollen mecanismos de colaboración con los sectores de interés.

La vinculación del programa es un elemento clave que potencia y complementa la formación de los estudiantes, con el principal objetivo de desarrollar estancias académicas y proyectos terminales al interior de las organizaciones, de tal forma que puedan brindar soluciones a problemas en contextos reales y coadyuven en su inserción o consolidación laboral. Por último, es necesario destacar que la vinculación académica de los estudiantes impulsará la investigación y el desarrollo de proyectos de consultorías con la inclusión de nuestro profesorado.

Para la fundamentación se presenta a continuación de cada uno de los programas:

- Administración y Gestión Pública

La administración pública, tal y como la ha definido Fernández Ruíz en su trabajo “Derecho administrativo y administración pública”, es entendida como el conjunto de áreas y dependencias del Estado que, mediante el ejercicio de las funciones administrativas y actividades relacionadas con la prestación de los servicios públicos, la ejecución de las obras públicas y otras actividades socioeconómicas de interés público, trata de darle cumplimiento a las diversas problemáticas e intereses que tiene la sociedad.

El uso creativo de los aspectos legales y técnicos es una de las características de la administración pública en aras de cumplir el objetivo de trabajar a favor de la ciudadanía en los diferentes niveles de gobierno.

El problema público – como se le conoce y ha sido expuesto por autores como Sergio Bitar en su artículo “Las tendencias mundiales y el futuro de América Latina”, comenta que la solución de las necesidades más crecientes de la ciudadanía requiere de conocimientos de la vida cotidiana y la realidad social para, de esa

manera, resolver servicios tales como el transporte, la vivienda, la seguridad pública y el medioambiente, por solo citar algunos ejemplos.

Un espacio importante lo ocupa el conocimiento teórico y práctico de las ciencias de la administración y en especial de la administración pública, que en la actualidad tiene un campo de desarrollo bastante abarcador no sólo de lo concerniente al Estado sino también de actividades en las que interviene la población.

Los profesionales que ejercen sus funciones en el ámbito de la administración pública deben estar preparados para crear, conducir y coordinar planes de acción relacionados con el estado en todas sus áreas, y los conocimientos y aptitudes que adquieran, les permitirán evaluar las políticas implementadas en los sectores públicos del gobierno o de organismos no gubernamentales.

En este contexto, el estudio y aprendizaje que se adquieran en relación con la gestión pública a través de esta maestría, se constituyen en un medio que relaciona y perfecciona el conocimiento sobre los valores de las instituciones y dependencias públicas, para lograr la eficacia y los resultados que se esperan del desempeño de la administración pública, no solo de los recursos técnicos y tecnológicos, sino de la orientación institucional para asegurar la calidad de vida y el bienestar común.

Estudiar las funciones administrativas, la gestión pública, sus instituciones, las técnicas de planeación, organización, integración, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de las organizaciones públicas y privadas, a través de un grado académico como es la maestría en Administración y Gestión Pública, dotara a los estudiantes de las competencias necesarias para el desempeño como servidor o funcionario público, y asesorar sobre el funcionamiento y la organización de los sectores del Estado.

*Necesidades y/o problemas a atender:*

Por lo explicado se infiere la necesidad de formar personas altamente capacitadas en las disciplinas básicas del proceso administrativo que sean capaces también de entender la complejidad de todo lo que implican las acciones gubernamentales, es por ello que proponemos este programa en la Universidad Anáhuac Puebla.

- Big Data e Inteligencia Artificial

Según Indeed, un portal de empleo tecnológico de Estados Unidos, entre junio de 2015 y junio de 2018 prácticamente se han duplicado las ofertas de empleo relacionadas con la Inteligencia Artificial (IA). Formaciones como ingeniero de aprendizaje automático, científico de datos o ingenieros de visión computacional son los puestos que, según este análisis, mejor encajan en las ofertas de trabajo de

IA. Las previsiones son que haya más oferta de empleo que profesionales que puedan cubrir esas vacantes.

La Inteligencia Artificial demandará cada vez más, perfiles multidisciplinares para su desarrollo y por lo tanto emergerán nuevas carreras como lingüistas computacionales, juristas, filósofos o músicos con conocimientos en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, que son algunas de las áreas humanistas que deberán transformarse por medio de un toque de Inteligencia Artificial.

Podemos distinguir dos tipos de trabajos relacionados con la IA: los más técnicos (como el desarrollo de los algoritmos y sus aplicaciones) y los de negocio (con la aplicación a cada industria o área).

Al teclear las palabras “Big Data” en el buscador de cualquier plataforma de empleo se puede ver cómo las ofertas de trabajo se multiplican: casi 500 en Infojobs y más de 1,500 en LinkedIn.

Actualmente se buscan desarrolladores, analistas, programadores, jefes de proyecto, consultores, ingenieros. Todos ellos con el apellido Big Data e Inteligencia Artificial. Los datos son el “nuevo petróleo”, pero lo complicado para las empresas no es dar con ellos, sino encontrar a un profesional capaz de almacenarlos, estructurarlos y analizarlos.

Considerando todo lo anterior, una formación en Big Data e Inteligencia Artificial, a nivel posgrado, es un área de oportunidad, es por ello que en la Universidad Anáhuac Puebla proponemos este posgrado.

Necesidades y/o problemas a atender: en la publicación “Gartner: 10 tendencias de datos y tecnología analítica para el 2020” (CorporateIT, 2020), la consultora identificó las 10 principales tendencias de tecnología de datos y análisis (D&A) para el 2020, sobre todo ante un panorama post-pandémico.

Rita Sallam, vicepresidenta de investigación de Gartner dice que “para innovar su camino más allá de un mundo post-COVID-19, los líderes de datos y analítica requieren una velocidad y escala de análisis cada vez mayores en términos de procesamiento y acceso para tener éxito frente a los cambios sin precedentes del mercado”.

Los líderes de datos y análisis deben examinar las siguientes 10 tendencias de datos y análisis para acelerar la renovación o la recuperación después de la pandemia COVID-19:

- Inteligencia artificial más inteligente, rápida y responsable.

- Disminución del tablero de mandos y aumento en el análisis de datos dinámicos.
- Inteligencia para la toma de decisiones.
- Análisis de datos estructurados y no estructurados (texto, video, audio, etc.).
- Gestión de datos aumentada.
- Servicios públicos en la nube.
- Aumento entre los datos y las funciones analíticas.
- Mercados e intercambios de datos.
- Blockchain y analítica de datos.
- Aumento en el uso de la analítica de gráficos.

De acuerdo a Indeed (Indeed, 2018), es posible que la Inteligencia Artificial aún se encuentre en sus primeras etapas, pero la demanda de talento de IA ya está creciendo. Mientras tanto, los solicitantes de empleo están tomando nota, durante el mismo período de tiempo, el porcentaje de búsquedas en Indeed que usan "inteligencia artificial" o "aprendizaje automático" aumentó en un 182%.

- Derecho Empresarial y Gobierno Corporativo

El panorama mundial cambia con rapidez y las empresas no están exentas de esto; ante cambios económicos, políticos, naturales y sanitarios, la asesoría legal ayuda a las organizaciones a implementar las nuevas normativas, decretos o leyes que afectan su actividad comercial. La asesoría en derecho corporativo prepara el terreno para tomar acciones rápidas con el fin de mantener el orden en sus acuerdos con clientes y proveedores garantizando el máximo de protección.

El derecho corporativo y empresarial constituyen un elemento jurídico indispensable para la formación y correcto funcionamiento de las organizaciones empresariales, ya que no solo se encarga de regular toda actividad comercial sino también de establecer las formas para ampliar el crecimiento y aumentar la competitividad considerando los requerimientos legales de las sociedades mercantiles tal y como expone la firma española "Vela Legal Group" al explicar los beneficios que tendrían acceso las entidades económicas, cuando éstas cuentan con asesoría en Derecho Corporativo.

El beneficio más importante para una entidad económica es que el derecho corporativo y empresarial demarca toda la planificación laboral, fiscal y legal de la empresa. Esto delimita y regula la actividad comercial. Asimismo, a través del derecho corporativo y empresarial se establecen las formas para ampliar el crecimiento y aumentar la competitividad abordando la creación de corporaciones, asociaciones y sociedades mercantiles. Su alcance incluye la creación de nuevos modelos comerciales como franquicias y -entre otros- distintas licencias para el uso

de las marcas o el comercio electrónico; creando todo el sustento legal para la fundación, modificación y disolución de una organización.

A través de los conocimientos adquiridos en esta maestría, se podrán coordinar y establecer asesorías y representación ante las autoridades jurídicas nacionales e internacionales en asuntos legales vinculados al sector económico, de esta manera será posible mejorar el proceso de toma de decisiones, y prevención de conflictos legales al resolverlos de manera confiable con eficiencia y legalidad.

Necesidades y/o problemas a atender:

Es esencial hoy en día que las empresas cuenten con la asesoría y representación de un equipo de especialistas que dominen todo el entramado jurídico e identifiquen potenciales amenazas que luego podrían derivar en serios conflictos legales. Esta colaboración ha sido clave para resolver temas como: la logística para la importación de los productos, transporte, comercialización y ventas, el cumplimiento de los permisos federales, el monitoreo de nuevas regulaciones, la emisión de certificados bursátiles y la contratación de deuda bancaria; todo ellos son asuntos legales para los que se requiere un dominio de las normas corporativas que rigen los ámbitos nacional e internacional, como ejemplo podemos mencionar las firmas legales vinculadas a la Exxon Mobil, como Basham, Ringe y Correa SC,

Actualmente se buscan abogados conocedores del derecho corporativo y empresarial, así como especialistas en áreas afines, para que participen en las relaciones que se establecen con inversionistas o socios, establecer contratos y obligaciones con clientes y proveedores velando por sus intereses y derechos. Este es el mejor recurso para darle protección a su marca, capital y empleados.

Los abogados corporativos son los indicados para negociar y dejar por escrito en contratos los acuerdos, ante las situaciones y panoramas -complejos o no-, que se presenten en la actividad mercantil.

Todas estas necesidades, transformadas en problemas, requieren soluciones que involucren competencias conocimientos y habilidades que se busca sean adquiridos en este posgrado, considerando todo lo anterior, los estudios del Derecho Corporativo y de la Empresa son un área de oportunidad, por lo que proponemos este programa en la Universidad Anáhuac Puebla.

- Dirección Estratégica de Instituciones de Salud

Los primeros programas de administración de salud surgen en los Estados Unidos en la década de los veinte para dar respuesta a un reconocimiento de las Unidades

Médicas como algo más que un espacio físico donde se ofrece tratamiento a los pacientes, sino como un verdadero lugar para crear y desarrollar avances en la ciencia médica. Previo a esto, la figura del administrador de los servicios de salud distaba mucho de una figura ejecutiva con formación específica en dirección estratégica; se les conocía como “superintendentes” que en su mayoría eran enfermeras que durante su proceso formativo habían recibido alguna clase sobre economía de la salud.

Durante la segunda mitad del siglo XX, el rol del administrador de servicios de salud continuó evolucionando y expandiéndose junto con los complejos sistemas de salud, por lo cual, los programas educativos se fueron actualizando hasta alcanzar el modelo actual sobre el cual la mayoría de las universidades basan sus planes de estudios.

No obstante, los sistemas de salud son dinámicos y se encuentran en constante evolución, siendo considerados más complejos aún que otros esquemas educativos básicos. Sin embargo, los programas educativos para la formación de los líderes de estos sistemas se han mantenido relativamente estáticos con el paso del tiempo. Con el afán de modernizar y actualizar dichos cursos es esencial compaginarlos con nuevos contenidos, integrar tecnologías y nuevas metodologías de aprendizaje, así como encaminarlos estratégicamente hacia los objetivos y necesidades de los sistemas de salud en la actualidad.

Durante 2021, la casa consultora PriceWaterhouseCoopers (PWC) presentó su reporte anual sobre las principales problemáticas en salud, estimando que actualmente el mercado internacional en salud tiene un valor agregado que asciende a 8.3 trillones de dólares. Entre las páginas de su documento, se establece una clara necesidad de una reingeniería del sector salud enfrentada a una nueva normalidad posterior a la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2, tomando como base todos los cimientos que ya existían, y conjuntándolos con todas las lecciones aprendidas durante la pandemia, de cara a sistemas de salud que sean más resilientes y progresivos. La emergencia sanitaria ha demostrado que la industria de la salud es un ente interdisciplinario, resaltando la importancia de conocer y aplicar el uso de análisis de datos, de evidencia de la vida real (Real World Evidence), epidemiológicos, y otros – tendencias a las que ya se les empieza a tomar importancia en las instituciones de salud, tanto públicas y como privadas.

Una parte importante de estos cambios van de la mano con la manera en que se lleva a cabo la administración de los servicios de salud, y el enfoque que se le debe dar con vistas al futuro.

Por lo antes expuesto, se observa una clara necesidad de desarrollar nuevos programas educativos para la formación de líderes en la dirección estratégica de

instituciones de salud que den respuesta a las demandas que se prevén al mediano y largo plazo en la industria. Esto requiere la creación de programas dinámicos y flexibles, basados en competencias, que busquen formar recursos altamente eficientes y que reconozcan la importancia de la interdisciplinaridad entre las ciencias médicas y todos los demás campos de trabajo que la impactan.

Frente a este panorama, la Universidad Anáhuac Puebla propone la Maestría en Dirección Estratégica de Instituciones de Salud, un programa que por sus características busca responder a las necesidades presentes y futuras del mercado.

- Dirección Estratégica del Talento Humano

Actualmente la importancia de la gestión de las organizaciones radica -en gran parte- en el cambio, tal es el caso de cambios en los factores demográficos, entornos políticos, legislativos o económicos, que requieren ser continuamente analizados para darles respuesta a través de nuevas estrategias que garanticen la competitividad de las mismas.

Por ejemplo, en cuanto a los constantes cambios en las legislaciones, las áreas de recursos humanos están cobrando importancia debido al papel que desempeñan para su cumplimiento. La Norma Oficial Mexicana 035 de la STPS, emitida en 2018 y de observancia obligatoria para todo el país, hace necesaria la adecuación e implementación de varias medidas para garantizar la prevención y atención de riesgos psicosociales, así como la búsqueda de un entorno organizacional favorable.

Otro ejemplo muy actual son las regulaciones emitidas por el gobierno en temas de prevención y atención del COVID – 19 en las empresas, como el protocolo para el regreso seguro emitido por el IMSS que es de observancia obligatoria, además de adecuaciones físicas o de ingeniería y que contempla cuestiones de administración de personal, capacitación y salud laboral en donde todas las áreas de recursos humanos intervienen.

Finalmente, otras necesidades que cubre programa es la posibilidad de compartir con los alumnos la visión estratégica y de negocios para que puedan contribuir con sus organizaciones como socios estratégicos, teniendo una visión más completa de su entorno y buscando un impacto social positivo. Además de conocer los procesos más importantes para cada uno de los cuatro roles en la gestión del talento humano y determinar de qué forma agregan valor a sus organizaciones.

- Estrategia y Dirección de Empresas

La velocidad con la que están cambiando los modelos de negocios obliga a los empresarios y directivos a ser mucho más flexibles, estar a la vanguardia en conocimientos, herramientas y estrategias que les permitan adaptarse a las nuevas tendencias y así dirigir de manera exitosa sus organizaciones.

Estos vertiginosos cambios se reflejan en diferentes estudios como por ejemplo el realizado por la Consultoría Gallup sobre la efectividad de las organizaciones, donde se menciona que el 60% de los empleados no conocen los objetivos de la compañía o no están claros debido a que muchas veces no están alineados con la estrategia (Gallup, 2020). Debido a ello, las empresas ya no pueden confiar en acciones de pronóstico tradicionales para identificar áreas de oportunidad emergentes (Teece, Raspin and Cox, 2020); esto se debe a que, en la mayoría de las ocasiones, los gerentes o directivos no cuentan con una formación en estrategia y dirección en la que, a través de la misión, la cultura organizacional y su modelo de negocio, puedan definir de forma efectiva la estrategia que les permita alcanzar sus objetivos.

Anteriormente las empresas construían sus modelos de negocio y los aplicaban durante un tiempo sin grandes cambios, actualmente, para continuar siendo competitivas deben ser resilientes ante los cambios tecnológicos, mercados laborales, cambios sociales y diversidad en la competencia; es decir, enfrentarse a una cambiante economía de la innovación, exigiéndoles que sus capacidades dinámicas les ayuden a adaptarse continuamente para responder ante los entornos impredecibles (Teece et al., 2020).

Con ello se muestra la importancia de centrarse en el desarrollo de habilidades de liderazgo en los gerentes y directores de las empresas, ya que éstos influyen en más del 70% de los factores relevantes para lograr el compromiso y mejor desempeño de la gente dentro de la organización; la interacción que logran los directores con su gente es un factor dominante para alcanzar resultados sobresalientes. (Gallup, 2020)

Respondiendo a estas necesidades y conociendo los retos a los que se enfrentan las empresas, la Universidad Anáhuac Puebla, comprometida con la formación de líderes de acción positiva promotores del desarrollo, la innovación y el emprendimiento y que vean a los negocios desde una perspectiva humana, con valores éticos y morales, propone la creación de este nuevo programa de posgrado: la Maestría en Estrategia y Dirección de Empresas cuya misión se centra en formar profesionales en estrategia y dirección de alto nivel que estén comprometidos con su entorno, convirtiendo los retos en oportunidades, con la transferencia de conocimientos hacia la sociedad y con una visión internacional.

Todo ello a través de un programa dinámico y flexible que busca abordar conocimientos de vanguardia y desarrollar competencias a través de la guía de docentes que cuentan con amplia experiencia profesional. Así, los egresados de este programa no sólo podrán adquirir los conocimientos teóricos y técnicos del empresario o directivo moderno, sino que también tendrán las competencias para proponer, diseñar y dirigir estrategias rentables de largo plazo de modo que se alcancen los objetivos y beneficios dentro de la empresa, respetando en todo momento, la dignidad de la persona.

- Finanzas Estratégicas y Análisis de Negocios

El entorno financiero tanto del país como del mundo entero ha sufrido graves y acelerados cambios en los últimos años, un ejemplo reciente es la pandemia por COVID que aqueja a todos y que ha requerido entre otros temas de importancia, analizar la salud financiera de las empresas, detectar los aspectos financieros que repercuten en las organizaciones o especular escenarios, tomar decisiones y administrar riesgos financieros.

Otros datos como el reflejado en la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera realizada por el INEGI cada tres años junto con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (2018) también hablan de los entornos financieros al informar que: cuatro de cada diez personas adultas no pudo cubrir sus gastos mensuales con el ingreso que recibió al menos un mes durante el año, por lo que tuvieron que pedir prestado, utilizar ahorros, vender o empeñar bienes, retrasar pagos de créditos, solicitar créditos o adelanto de nóminas.

Por su parte, el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF) en su artículo: “Infraestructura para el crecimiento y la competitividad, Visión 2030” señala que México se encuentra dentro de las 20 economías más importantes del orbe, con el potencial para ubicarse dentro de las primeras 7 entre el periodo 2030-2050 si logra mantener niveles de crecimiento sostenible superiores al 7% anual.

Lo datos anteriores evidencian la necesidad que se tiene en el país de contar con profesionistas altamente capacitados en cuestiones de finanzas, con un alto sentido analítico, por ejemplo, al analizar un negocio de manera global por medio de modelos financieros o métodos estadísticos de ingeniería financiera, sentido preventivo, especulador y administrador de riesgos para elevar el nivel financiero, el bienestar social, el bienestar económico y compromiso hacia una cultura financiera positiva.

Todo lo anterior será parte integral de la formación del maestro en Finanzas Estratégicas y Análisis de Negocios y se considera fundamental para estar a la

vanguardia en las herramientas y técnicas de análisis de negocios, el uso de simuladores en tiempo real, software analítico e inversiones virtuales; aplicando las finanzas de la mano de la economía y las finanzas bursátiles, y respondiendo así a la necesidad de crear y gestionar productos financieros bien diseñados para enfrentar el riesgo y mejorar con ello la situación económica de cualquier empresa o hacer crecer cualquier negocio.

Así se formarán profesionistas que asesoren en reestructuraciones financieras por riesgo, por crisis económicas, valuación de empresas, reajuste por inflación a activos, valuación de situaciones de inversión en el extranjero como deudas en divisas y promuevan una economía más coherente, creativa y que impacte positivamente a la sociedad contribuyendo al bien común.

- Ingeniería para la Dirección de Operaciones

En nuestro país es muy común encontrarse tanto con grandes corporativos como con pequeñas y medianas empresas que se manejan siguiendo un enfoque de gestión tradicional el cual se adapta muy poco a la realidad dinámica y cambiante que exigen las actuales circunstancias en que se desarrollan las actividades productivas, comerciales y de servicios a nivel global. Muchas de estas instituciones se centran solo en alguna parte de su proceso, ignorando los demás componentes claves, especialmente los requeridos en un contexto tan competitivo e innovador como el actual, mientras que, por el contrario, aquellas que están a la vanguardia, no confían en ideas tradicionales para identificar áreas de oportunidad emergentes (Teece, Rospin and Cox, 20201).

Aunque por sí mismas las ventajas competitivas están amenazadas continuamente, las estrategias de desarrollo permiten la vigencia de los profesionales de la dirección a través del tiempo y se enfocan, sobre todo, en la dirección de operaciones. Por tal razón, es pertinente documentar, mejorar y acrecentar estas experiencias de gestión y dirección, en virtud de que dichos profesionales buscan alternativas de alta calidad para especializarse, persiguiendo con ello mejores oportunidades para alcanzar objetivos personales, institucionales y empresariales de sostenibilidad y competencia a través del tiempo.

En tales circunstancias, uno de los desafíos más importantes que se presenta para el profesional en la Dirección de Operaciones es la ramificación de los conocimientos y las competencias mínimas indispensables para el adecuado desarrollo de la gestión y dirección a su cargo, así, no sólo es indispensable el conocimiento de la ingeniería, la manufactura esbelta y los seis sigma, sino también la estrategia y la toma de decisiones, la planeación e inteligencia de negocios, la ciencia de datos, la comunicación, la economía, las finanzas y la gestión del talento

humano y organizacional. Como se ve, los requerimientos cada vez son mayores y exigen una mejor calidad en la enseñanza de dichas áreas del conocimiento.

- Innovación, Emprendimiento y Dirección de Tecnología

El entorno global, el desarrollo tecnológico y la innovación, han forzado a las empresas a reconfigurar sus procesos, esto debido, entre otros, a la aceleración que ha producido el COVID-19 hacia la transformación digital; impactando así al mundo empresarial hacia una reestructuración de estrategias tecnológicas, proporcionando un desafío, un ritmo de cambio e incremento de velocidad, obligando de esta forma a las empresas a prepararse para un futuro más disruptivo e innovador; donde las organizaciones tendrán que responder, desarrollando e implementando soluciones transformadoras, automatizando procesos y soluciones en la nube .

Por otro lado, también impactan directamente a gestionar los cambios de paradigmas mentales del personal que estas tecnologías requieren. La industria 4.0 como parte de esta transformación, toma relevancia como principal elemento emprendedor, permitiendo optimizar los procesos, alcanzando mayor flexibilidad, eficiencia y la generación de una propuesta de valor para los clientes. Es importante adoptar estas tecnologías para mejorar la competitividad de las empresas, existiendo una necesidad de recurso humano especializado para desarrollarlas e implementarlas (Yu & Greeven, 2020); Ynzunza, et al., 2017).

Los cambios demográficos se manifestarán principalmente por el incremento de la población asiática en el mundo; el aumento en las clases medias se enfocará principalmente en China, India y el bloque del Sudeste Asiático; la escasez absoluta de agua impactará a 1800 millones de personas; el incremento principalmente de la temperatura media global afectará el clima; China y la India en términos de poder económico y protagonismo global serán similar al de USA y Unión Europea; asimismo, hacia el 2050 se incrementarán los países que integran el mercado global; el empoderamiento ciudadano se verá reflejado en la defensa de los derechos políticos y cívicos y finalmente, las innovaciones y la conectividad de las tecnologías de la información provocarán un crecimiento masivo de su complejidad y capacidad (CEPLAN, 2016).

La generación de estos cambios radicales provocará en la organización modificaciones en la producción y distribución del conocimiento científico, relacionándose con la ciencia, la tecnología e industria; asimismo con la Investigación, Desarrollo e innovación (I+D+i), donde las acciones científicas provocarán acciones tecnológicas, surgiendo de esta forma como tecnologías emergentes y convergentes entre otras, la nanotecnología, la biotecnología y las TIC principalmente, impulsando la innovación en medicina, telecomunicaciones,

manufactura, energía, alimentos, medio ambiente, etc. La participación de la miniaturización y virtualización impulsarán estos cambios, generando la apertura de nuevos mercados, provocando nuevas alternativas de intercambio de conocimiento y colaboración en un ecosistema altamente innovador (gobierno, universidades y empresas), perfilándose como principal motor de crecimiento económico global. La participación del desarrollo humano se verá impulsado por procesos de digitalización, masificación del acceso y absorción del conocimiento. Esta aceleración tecnológica conducirá a una sociedad más interconectada y globalizada impactando en la vida de las personas; además, en los países en vías de desarrollo impulsará el aumento en la innovación tecnológica en el mundo. En consecuencia, es imperante el uso eficiente de los recursos pues hay una creciente demanda de ellos por el incremento de la población mundial, (CEPLAN, 2016).

La innovación tecnológica es una capacidad determinante para las organizaciones que da ventaja competitiva a las empresas dentro del sector industrial al que pertenecen; para ellos, es importante que exista un cambio cultural, abordando nuevas tecnologías que propicien un aceleramiento en el ritmo actual de las empresas. Esto es que, a medida que las organizaciones evolucionen y se reinventen, la innovación tecnológica exigirá que las culturas jerárquicas también lo hagan (Korman, 2019). Para hacer innovación tecnológica las empresas deben construir su fuerza laboral futura, identificando perfiles disruptores, aplicando potentes tecnologías digitales, algoritmos, análisis de datos y nuevas formas de conectividad para ofrecer productos o servicios más simples y más económicos que la competencia. Esto genera una gran importancia a la capacidad de aprender, experimentar y luego pivotar rápidamente para reflejar los conocimientos adquiridos mediante el emprendimiento, abordando la estrategia digital (Gunther, 2020).

- Mercadotecnia y Comunicación Estratégica

La nueva modernidad originada por los avances tecnológicos ha traído consigo nuevos y diferentes retos para las organizaciones tanto públicas como privadas y del tercer sector, ya que estas se relacionan con públicos de interés ahora más informados, participativos y preocupados -entre otras cosas- por el bienestar social y el cuidado del medio ambiente.

Para hacer frente a estos retos las organizaciones deben diferenciarse de su competencia; dos disciplinas que pueden conjuntarse para ello son la mercadotecnia y la comunicación estratégica, ambas se han posicionado como áreas necesarias en niveles directivos ya que su interacción permite un mejor control, manejo y posicionamiento de las organizaciones con sus públicos de interés.

La mercadotecnia es una disciplina que permite establecer estrategias de posicionamiento y diferenciación entre las marcas, mientras que la comunicación

estratégica hace posible que las organizaciones, a través del diálogo con sus públicos de interés, logren articularse como agente de cambio en la sociedad para alcanzar los objetivos organizacionales. Por esta razón, es esencial contar con un especialista con competencias en ambas disciplinas que ayude a las organizaciones a gestionar su marca, imagen, confianza, reputación y comunicación de forma integral y estratégica.

Por otro lado, es apremiante que se afronten los retos que se presentan como consecuencia de la pandemia, uno de los más urgentes es la evidente necesidad de desarrollar estrategias de comercialización y comunicación efectivas que permitan el abasto de alimentos, el desarrollo de nuevos canales de consumo y la comunicación constante con públicos de interés.

Para responder a estas necesidades y retos la Universidad Anáhuac Puebla consciente de su responsabilidad en la formación integral y de vanguardia de profesionales vinculados con el área de mercadotecnia y comunicación estratégica, propone la creación de un nuevo programa de posgrado, orientado a la profesionalización: la Maestría en Mercadotecnia y Comunicación Estratégica.

Los egresados de la maestría serán capaces de diseñar, planear, desarrollar e implementar estrategias de mercadotecnia y comunicación, buscando contribuir a que las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector logren alcanzar sus objetivos sociales y económicos, posicionándose en la mente de sus públicos de interés como organizaciones confiables, transparentes y congruentes, que anteponen la ética y el bien común.

### **Aspiraciones**

Normativa, diseño curricular del posgrado, diseño del programa y de los proyectos de investigación.

El programa contempla un plan de estudio personalizado de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes; podrán cursar clases con docentes de instituciones nacionales e internacionales afines a su programa y la oportunidad de tener experiencias internacionales con universidades convenio. También, a través de las certificaciones, será posible que los egresados cuenten con un beneficio más en su perfil profesional, pues estarían egresando no solo con el título de maestría sino además con una certificación con validez en su área de interés.

Como sello distintivo, la Universidad Anáhuac ofrece a sus alumnos, según el nivel educativo en el que se encuentran, una formación amplia que abarca y armoniza las diversas facetas de su persona, para así fomentar su madurez integral ya que está convencida de que la realización plena de la persona está en su adecuación a la propia naturaleza, o en otras palabras, a la vivencia de su verdad esencial, misma

que se identifica con el bien que le es debido; de ahí la necesidad de buscar y propiciar también durante la formación universitaria de posgrado, la proyección personal a través de las diversas facetas del liderazgo de acción positiva.

Es así que el egresado Anáhuac es una persona que habrá tenido la oportunidad de desarrollar armónica e integralmente, su liderazgo social y su liderazgo espiritual, y por ello podrá plantearse grandes retos y lograr realizaciones significativas en beneficio de la sociedad, fundamentado siempre en los principios éticos que caracterizan la propuesta formativa de la Universidad Anáhuac.

Para ello, todos los procesos universitarios de enseñanza-aprendizaje y de gestión están guiados por diez objetivos formativos que se busca –conforme al nivel educativo- puedan ser evidenciados en el actuar cotidiano del alumno, como persona y como profesional:

1. Una visión motivada de la dignidad y centralidad de la persona humana.
2. Una visión profundamente humana y social de la profesión.
3. Una visión crítica del desarrollo cultural.
4. Un sentido último y trascendente de la propia vida.
5. Un convencimiento de que la razón humana es capaz de conocer la verdad.
6. Un conocimiento y vivencia en modo convencido de la propia fe.
7. Una capacidad de influjo y liderazgo.
8. Una sólida formación en virtudes morales.
9. Una excelente preparación profesional.
10. Una capacidad de comunicación que le permita una eficiente interacción con otros.

Como parte importante de la formación académica y humana de los universitarios, tanto en el diseño, actualización y/o modificación de los programas académicos, así como en los procesos de enseñanza-aprendizaje, también se promueve que el alumno:

- a. Sea un buscador de la verdad y del bien común.
- b. Estudie con los criterios propios del nivel universitario.
- c. Piense críticamente y amplíe, a la vez, los límites de la razón humana.
- d. Desarrolle la capacidad de expresarse e intercambiar ideas con corrección y eficacia.
- e. Investigue con rigor científico.

Lo anterior se puede entonces sintetizar en cinco compromisos institucionales ineludibles:

Liderazgo humano, el cual requiere de la profunda certeza en torno a la dignidad y centralidad de la persona humana como primer valor y principio de todo proyecto personal y social; del mismo modo, implica el amor por y ejercicio de las principales virtudes humanas, el desarrollo de las cualidades de relación interpersonal, de las habilidades de comunicación, de una sólida formación moral, realizada en un espíritu de donación y servicio a los demás, y de una capacidad de influjo y liderazgo humanista y de acción positiva.

Liderazgo intelectual, el cual implica adquirir una cultura general amplia y orgánica, así como un alto nivel académico en el campo específico del saber que ha escogido como carrera, de acuerdo con los estándares internacionales. Del mismo modo, se refiere a la actitud ante la verdad, las habilidades de pensamiento y la rectitud en el juicio.

Liderazgo profesional, el cual supone el desarrollo pleno de las competencias profesionales marcadas en el perfil de egreso de cada licenciatura, empapadas de los valores y principios del humanismo cristiano, para poder influir positivamente en el ámbito profesional a través de generar proyectos innovadores que enriquecen a la sociedad.

Liderazgo social, el cual supone el desarrollo de una visión y de una actitud de servicio y de solidaridad desde las propias posibilidades personales, sociales y profesionales; el deseo hecho obras para compartir la propia fe con todas las personas con las que se entre en contacto y el compromiso por ayudar a la Iglesia diocesana y universal en sus necesidades y colaboración con sus iniciativas.

Liderazgo espiritual, el cual exige una actitud madura, culta y comprometida ante las realidades de orden religioso, así como un proyecto de vida basado en los más altos valores y en la aspiración a la comunión con Dios en Jesucristo; y para aquellos que no comparten la fe católica: el sano deseo y empeño por buscar la verdad y el sentido de la vida, y aspirar a cuanto es trascendente y bueno.

1. Formación de personas íntegras
2. Preparación profesional de nivel internacional
3. Formación humana y moral
4. Liderazgo de acción positiva
5. Desarrollo personal y social

La Universidad Anáhuac, para ser fiel a su Identidad institucional y posicionarse en el mundo universitario y social, deberá buscar siempre la excelencia en todos sus ámbitos: en los planes de estudio y programas de asignatura, en las metodologías de enseñanza – aprendizaje, en la tecnología didáctica, en la investigación, en la selección y formación del personal, en la participación en exámenes y competencias

nacionales e internacionales, en las acreditaciones académicas, en la biblioteca, en los proyectos, en publicaciones y demás servicios académicos. Cuanto mayor sea la calidad universitaria, mayor será el influjo en la vida social.

## Realizaciones

*Procesos educativos y de investigación, condiciones de operación; de la investigación y el posgrado; análisis de los factores que inciden en los aprendizajes de los estudiantes; articulación, por ejemplo: profesorado, procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación; infraestructura y equipamiento; liderazgo y gestión; servicios.*

- Los académicos, en reunión de academias y mesas de trabajo colaborativo, teniendo como referencia esta estructura curricular por bloques, determinan la ponderación más adecuada para cada plan de estudios en particular, asegurando asignaturas para la formación Anáhuac dentro de un mínimo de créditos electivos.
- La definición del objetivo general del plan de estudios debe asegurar la pertinencia del mismo, así como orientar el quehacer académico y el proceso formativo hacia el logro del perfil de egreso.
- La definición del perfil del profesional Anáhuac de Posgrado es a través de competencias profesionales, así como de un listado de competencias genéricas, que se desarrollarán en cada programa de asignatura.
- La práctica docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje considera y resalta diversas modalidades, métodos, técnicas y recursos orientados a la búsqueda de la verdad, la generación de conocimientos y solución de nuevos retos que demanda la sociedad.
- La evaluación del aprendizaje resalta la importancia de una evaluación integral, contextualizada y auténtica que considera la evaluación formativa, la evaluación sumativa, y la evaluación criterial, utilizando distintos medios de evaluación (portafolios, rúbricas, exámenes, etc.), internos y/o externos, dependiendo del tipo de resultado esperado por parte del alumno.
- La infraestructura y el equipamiento se han diseñado con especial atención para garantizar una experiencia de alta calidad, acorde con las exigencias del modelo híbrido. Esto implica proporcionar una experiencia excepcional tanto a los alumnos presenciales como a los que están a distancia. Cada aula está equipada con tecnología de última generación, incluyendo micrófonos y cámaras avanzadas tanto para los profesores como para los estudiantes, asegurando una interacción clara, fluida y efectiva en ambos formatos.

- En la Universidad Anáhuac Puebla, los servicios ofrecidos tanto a alumnos como a profesores están respaldados por áreas especializadas que garantizan la calidad académica y operativa. La Dirección de Operación Académica se encarga de llevar un estricto seguimiento de la infraestructura, los espacios y los recursos necesarios para asegurar la correcta impartición de las clases, tanto en modalidad presencial como a distancia. Por otro lado, el Centro de Formación Docente y Tecnología Educativa provee a los profesores recursos y herramientas innovadoras, además de ofrecerles capacitación continua en el uso de plataformas educativas, fortaleciendo así su desempeño docente y promoviendo la excelencia académica.

Dentro de las estrategias de apoyo a los estudiantes, contamos con programas de acompañamiento integral que abarcan las dimensiones **espiritual, psicológica y académica**, siempre teniendo en cuenta al ser humano en su totalidad. Estos programas están diseñados para proporcionar orientación y apoyo personalizado, fomentando el desarrollo pleno de los alumnos en un ambiente que promueve el bienestar, el crecimiento personal y el éxito académico.

## **Conclusión**

Como conclusión de este ámbito la Universidad Anáhuac Puebla, destaca las estrategias implementadas para consolidar su función investigadora. Entre estas acciones, se encuentran la creación de un Plan Rector de Investigación, la reestructuración de su Centro de Investigación y la implementación de programas innovadores de posgrado. Estos esfuerzos están orientados a fortalecer la calidad académica y la vinculación con el entorno social, alineándose con su misión institucional de formar líderes con un enfoque humanista y de acción positiva.

Además, hace énfasis en el desarrollo de competencias de investigación en todos los niveles educativos y en la importancia de la innovación, el liderazgo y el compromiso social como ejes rectores de su modelo educativo.

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

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

La Universidad trabaja por mantener y mejorar la calidad educativa e institucional a través de los distintos procesos y estructuras de autoevaluación y mejora continua. La institución se enfoca en asegurar que sus programas cumplan con los estándares de calidad educativa propios, así como del conjunto de la Red de Universidades Anáhuac. La universidad implementa sistemas integrales de

autoevaluación que abarca todas las áreas de gestión y operación, permitiendo realizar ajustes y generar informes que orientan las decisiones estratégicas.

La planeación institucional es el componente clave, el cual está desarrollado en varios niveles para asegurar la alineación con la misión y objetivos estratégicos de la universidad. La evaluación del personal promoviendo la mejora en el desempeño individual y colectivo, además de las herramientas como encuestas para medir la satisfacción de los estudiantes respecto a la institución con un enfoque integral.

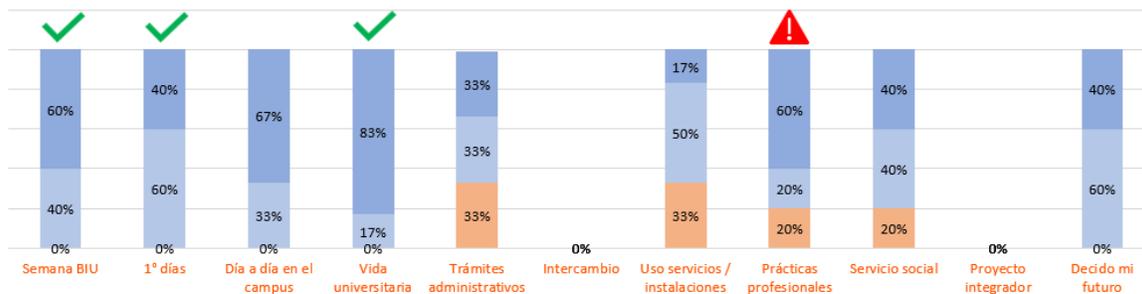
La innovación y la transformación digital son áreas de enfoque importantes, fortaleciendo la planificación y simplificación de procesos para consolidar las operaciones académicas y administrativas.

Para la prospección realiza una medición constante de cuántos prospectos interesados existen por licenciatura a través de la plataforma de administración de ventas, HubSpot. El objetivo de esta medición es controlar la demanda de cada programa, tanto en licenciatura como en posgrados.

Además, se realiza un estudio de mercado centrado en el desempeño de cada licenciatura y cada posgrado en Puebla, que permite conocer la participación en el mercado de los programas y la Anáhuac como marca frente a la competencia. Recientemente, se realizó un estudio de mercado que permite conocer la percepción de los prospectos de cada programa académico para mejorar nuestra oferta y mantenernos a la vanguardia según las exigencias del mercado.

La Red de Universidades Anáhuac viendo las necesidades y problemáticas comenzó a trabajar en el 2023 en el proyecto "Customer Experience". El cual ha creado estrategias y acciones de mejora continua que buscan dar la mejor atención y experiencia posible a los alumnos de cada Universidad de la Red. Identificando y compartiendo, tanto las áreas de oportunidad, como las buenas prácticas que cada Institución tiene, para que puedan ser adaptadas a las características de cada Universidad.

Particularmente, la Universidad Anáhuac Puebla busca lograr un enfoque en el alumno, ponerlo en el centro de todas las decisiones. Realizando como primera etapa del proyecto, un estudio muestra cualitativo confidencial, con la intención de analizar la metodología a emplear para la obtención de datos futuros. Es importante mencionar que ya se han comenzado a desarrollar acciones para mejorar la experiencia del usuario.



Por los procesos mencionados, la Universidad Anáhuac Puebla evalúa la calidad de los servicios que ofrece al estudiante. Principalmente con la encuesta de opinión de alumnos (EOA) y la Evaluación de la práctica docente (EPD) obteniendo un 105% y un 89% de efectividad respectivamente. Y que estos resultados son utilizados para realizar los planes de acción institucionales de mejora continua. También, se atiende la necesidad de atender las quejas específicas de los alumnos mediante la Defensoría Anáhuac, Atendiendo al 100% de las quejas, dando resolutivo al 55% de estas y aun analizando y trabajando con el 45% restante.

### Misión institucional:

La Universidad Anáhuac Puebla comparte su identidad con el resto de las instituciones de la Red de Universidades Anáhuac en su carácter de institución católica de educación superior que busca en todo la verdad y el bien, y se empeña en la formación integral de personas que ejerzan su liderazgo y así contribuyan a la transformación cristiana de la sociedad y la cultura.

Tiene como misión contribuir a la formación integral de líderes de acción positiva y promover institucionalmente el desarrollo de la persona y de la sociedad, inspirados en los valores del humanismo cristiano.

Desde el diseño de la estructura de la organización, hasta los objetivos de todas las áreas, se busca cumplir dicha misión:

- En las áreas académicas, buscando elevar la calidad académica de cada programa, generar proyectos de vinculación nacional e internacional, y promover actividades que contribuyan a una mejor formación académica y humana, tanto de alumnos como académicos.
- En las áreas administrativas buscando elevar la calidad de los servicios, la atención personalizada y el desarrollo, tanto profesional como humano, de todos los equipos de trabajo.

- En las áreas de Vida Universitaria y Formación Integral, se trabaja por difundir y generar conciencia de la identidad como Universidad Católica y brindar una vida universitaria dinámica y propositiva, marcada por la cultura, el deporte y, sobre todo, por la acción social.

### **Los objetivos formativos:**

1. Una visión de la persona humana fundada en su dignidad y centralidad. Todo hombre por su naturaleza es capaz de conocer la verdad y de buscar libremente el bien.
2. Una visión profundamente humana y social de la profesión y del trabajo, como medios de desarrollo personal y de servicio a la familia y a la sociedad.
3. Una visión sanamente crítica del desarrollo cultural y de la sociedad para insertarse en ella de modo constructivo.
4. Un sentido último de la propia vida, que lleva a la persona a dar el justo valor a todas las realidades temporales.
5. Un convencimiento profundo de que la razón humana es capaz de conocer la realidad, como presupuesto de todo esfuerzo por la búsqueda objetiva, razonada y sistemática de la verdad.
6. Un conocimiento y vivencia en modo convencido de la propia fe, y una visión respetuosa de la religiosidad humana.
7. Una capacidad de influjo y liderazgo en la vida de la familia, en las estructuras de trabajo y en el propio ambiente sociocultural.
8. Una sólida formación moral que sirva de orientación en el ejercicio de la profesión y en toda la vida.
9. Una preparación profesional de excelencia, vanguardia y alta calidad académica.
10. Una capacidad de comunicación oral y escrita, respetuosa y verdadera.

### **Valores institucionales:**

El Ideario señala los valores con los que nos identificamos y que siguen siendo válidos. Son expresión de la propia identidad y misión:

- Formación integral
- Centralidad de la persona
- Sentido de trascendencia

- Pasión por la verdad o Liderazgo de acción positiva
- Apertura al dialogo
- Compromiso socia

### **Visión de futuro que aspira a construir:**

La Universidad Anáhuac Puebla, en el año 2019 creó la estrategia a 5 años estableciendo el Plan Estratégico 2020–2024, que comprende cinco líneas estratégicas que buscan proyectar a la universidad a un nivel competitivo, enfocándose principalmente en los siguientes aspectos clave:

### **Líneas Estratégicas**

#### **1. Calidad Académica:**

- Fortalecimiento de la investigación conjunta al interior y al exterior de la universidad, promoviendo una cultura de divulgación científica. Esto incluye el incremento de proyectos de investigación básica y aplicada, así como la participación de profesores y alumnos en eventos de investigación.
- Consolidar la ruta de internacionalización, facilitando la movilidad académica de profesores y alumnos, y estableciendo alianzas con instituciones educativas de prestigio a nivel global fomentando la interculturalidad del alumnado.
- Fortalecer la oferta académica institucional, asegurando que los programas educativos cumplan con altos estándares de calidad, excelencia y vanguardia, así como acceso a prácticas profesionales significativas.
- Abarcar la mejora de programas, acreditaciones, modelo de desarrollo docente, internacionalización, investigación, y desarrollo de competencias blandas.

#### **2. Formación Integral y Experiencia del alumno:**

- Provocar orgullo Anáhuac en los integrantes de compañías y equipos representativos, generando atracción de nuevos talentos y promoviendo la participación en actividades deportivas y artísticas.
- Modelo de intervención e innovación social que genere proyectos de alto impacto, involucrando a los alumnos en actividades de acción social y liderazgo.

- Fortalecer los servicios de atención al alumnado para favorecer la permanencia y el éxito académico, asegurando un alto índice de retención y eficiencia terminal.
- Basándose en la identidad, liderazgo Anáhuac, modelo de acompañamiento, y la consolidación de los proyectos y programas propios de la Vida Universitaria Anáhuac

### 3. Desarrollo Institucional:

- Incrementar la matrícula total a nivel licenciatura y posgrado, mediante estrategias de promoción y captación efectivas, así como la apertura de nuevos programas de educación continua.
- Garantizar instalaciones y equipamiento óptimo de acuerdo al prestigio de la marca, asegurando que los espacios académicos y de convivencia sean adecuados, mantenidos en óptimas condiciones e inclusivos a la comunidad universitaria.
- Sistematizar la atracción, desarrollo y mantenimiento de talento humano, promoviendo un ambiente laboral positivo y asegurando la capacitación continua de los colaboradores.
- Establecer alianzas estratégicas en sectores clave como el servicio público, el sector empresarial, el sector académico, la sociedad civil, los medios de comunicación y la iglesia, para fortalecer la posición institucional de la UAP.
- Impulsar las distintas etapas de desarrollo para el campus, de crecimiento y expansión, equipamiento e infraestructura sustentables y de vanguardia, vinculación con egresados y aliados estratégicos y el desarrollo de su talento humano.

### 4. Cultura y Comunicación Institucional:

- Fomentar una cultura de sistematización y reforzando el posicionamiento y prestigio institucional.
- Crear una comunidad de alumnos y colaboradores acompañada.
- Reforzar la cultura de comunicación Institucional.

### 5. Tecnología y Transformación digital:

Fortalecer los ecosistemas tecnológicos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esquemas de ciberseguridad, impulsando 13 los programas y oferta educativa en línea, e incorporando la ciencia de datos para una mejor toma de decisiones.

## Proceso de Planeación Estratégica 2025-2027

Durante el 2024 a nivel red se estableció la metodología para la creación de la nueva estrategia dando como resultado el Plan Estratégico 2025-2027 que constó de tres etapas:

- Entendimiento
- Enfoque
- Planeación y Alineación

En la primera etapa de Entendimiento, se reflexionó con la comunidad Anáhuac Puebla sobre las tendencias, procesos instituciones y el entorno de la educación superior, para identificar aspectos claves que nos dirijan a la mejora continua y den camino a la estrategia que se definirá en las futuras sesiones.

Se realizó a través de 5 foros temáticos:

- Alumnos (1 foro)
- Coordinadores, profesores de tiempo completo y administrativos (2 foros)
- Egresados (1 foro)
- Comité rectoral y directores (1 foro)



Para la segunda etapa de Enfoque la Institución buscó definir el horizonte estratégico de la universidad para los siguientes 3 años, conocer las líneas estratégicas indicadas desde la red, así como, determinar las líneas estratégicas propias de la Universidad Anáhuac Puebla que le permitan identificar las oportunidades locales y potenciar el posicionamiento de la institución en la región.

Concluyendo el proceso con la tercera etapa se trabajó en alinear las prioridades de las líneas estratégicas con los objetivos institucionales y los indicadores clave para ser alcanzados en los siguientes 3 años.

Teniendo como resultado 11 líneas con 22 objetivos estratégicos que prospectan llevar a la institución al cumplimiento de sus metas 2027.

Para el seguimiento y medición de resultados de esta Planeación, una de las herramientas principales es el Sistema de Planeación de la Red de Universidades Anáhuac (SIPRUA), el cual permite dar seguimiento con indicadores y metas establecidas y capturando ahí mismo las evidencias que sustentan los avances o logros alcanzados.

### **Procesos de evaluación y mejora continua**

En el marco de la mejora continua y los procesos de autoevaluación de la universidad, la Dirección de Servicios Institucionales y Planeación se presenta como un pilar fundamental dentro la organizacional de la universidad. Esta área clave desempeña funciones de evaluación y optimización continua, integradas en diferentes niveles de gestión y operación institucional.

En colaboración con el comité rectoral, se coordinan a través de procesos como la planeación de acciones dedicadas a la evaluación y mejora continua en ámbitos generales de la universidad.

A través de la elaboración de programas, manuales y acciones concretas la universidad articula un conjunto de mecanismos para la evaluación continua, asegurando que el funcionamiento de esta esté alineado con los objetivos estratégicos institucionales y sea capaz de aportar retroalimentación para la mejora continua y el cumplimiento de la misión.

La institución desarrolla procedimientos específicos y sistemas integrados para el manejo de la operación, la recopilación de manuales y datos estadísticos, lo que permite un seguimiento exhaustivo de los procesos de desarrollo académico, proyectos docentes, investigación, y vinculación institucional. Los sistemas de evaluación abarcan instrumentos y prácticas instituidas, y son fundamentales para la gestión de proyectos estratégicos y la mejora en el diseño de políticas y servicios de cada una de las áreas.

Las distintas estructuras de organización que abonan y propician una cultura de evaluación institucional y mejora continua en la institución, es el acto y hecho de formar parte de la Red de Universidades Anáhuac, propiciando esto en su conjunto la mejora de este ámbito institucional ya que la red de Universidades Anáhuac posee en una relación simbiótica con la Secretaría Ejecutiva de la Red de Universidades Anáhuac llamada también como *SERUA* la cual de manera global y en conjunto con los distintos campus, propician una cultura de mejora mediante indicaciones generales de la dirección de Efectividad Institucional, planeación estratégica, y

Desarrollo Académico e Investigación, de estas desprenden acciones o estructuras, métodos de trabajo hacia las demás instituciones, en esta se derivan actividades en su conjunto, o individuales para cada institución, proyectos, encomiendas, o cambios en los procesos de evaluación o mejora institucional, esta relación bidireccional con la SERUA funciona como estructura, estrategia y mecanismo de acuerdo a las funciones que de ella deriven, pero que aportan a los procesos de mejora continua y autoevaluación de la institución.

### Proceso de Planeación Institucional

La planeación operativa es la herramienta clave para traducir los objetivos estratégicos de la universidad en acciones concretas y medibles, la Universidad Anáhuac Puebla gestiona esta planificación a través de un enfoque estructurado que involucra a los directores de escuelas y áreas, acompañados a lo largo de la creación, ejecución y medición de cada uno de sus planes de objetivos anuales POA.

Para el seguimiento y medición de resultados de esta Planeación, una de las herramientas principales es el Sistema de Planeación de la Red de Universidades Anáhuac (SIPRUA), el cual permite dar seguimiento con indicadores y metas establecidas y capturando ahí mismo las evidencias que sustentan los avances o logros alcanzados.

La siguiente tabla muestra los resultados más recientes correspondientes a los años 2020, 2021, 2022 y 2023 mostrando el cumplimiento en cada una de las líneas estratégicas expresada en porcentaje de logro o cumplimiento:

Línea estratégica	POA 2020	POA 2021	POA 2022	POA 2023
1. Calidad Académica	79.33%	95.88%	88.56%	97%
2. Formación Integral y experiencia Universitaria	89.27%	97.15%	88.30%	92%
3. Desarrollo Institucional	97.21%	99.23%	94.93%	96.30%
4. Cultura y Comunicación Institucional	92.50%	90.29%	91.60%	87%
5. Transformación digital y experiencia del usuario	92.20%	84.67%	84.67%	80.25%
Avance General	<b>90.10%</b>	<b>93.44%</b>	<b>88.44%</b>	<b>90.51%</b>

### Evaluación de desempeño

Es el proceso anual por el cual los colaboradores son evaluados en su desempeño, calibrados con sus pares, y retroalimentados.

Esta herramienta permite a la Institución crear un plan efectivo de crecimiento y desarrollo con un acompañamiento.

Este seguimiento es indispensable pues el logro de los objetivos institucionales depende de que cada colaborador de manera individual identifique en qué medida su trabajo y sus logros individuales apoyan al logro de los objetivos institucionales y, en última instancia, al logro de la misión institucional. A través de la plataforma digital de Global Talent, el líder y cada colaborador dan seguimiento a los objetivos planteados. Al finalizar el año, dependiendo de sus resultados y desempeño en competencias, se trabaja en el reconocimiento de sus logros y el establecimiento de un Plan de Desarrollo Profesional del colaborador para el año siguiente.



Este proceso de evaluación de desempeño consta de 3 partes, que son guiadas y analizadas por el jefe directo y el acompañamiento del área de Capital Humano.



### Encuesta de Opinión de Alumnos (EOA)

Cada año se aplica a nivel Red a todos los alumnos de Licenciatura y Posgrado, que mide la satisfacción por el cumplimiento de la misión, los planes de estudio, la formación integral recibida y los servicios que ofrece la institución al alumno.

Este instrumento cuenta con tres categorías las cuales se componen por dimensiones.

- a. Planteamiento de Universidad (Misión e Identidad)
- b. Medios y Recursos para el cumplimiento de la Misión
- c. Bloque de Preguntas Adicionales

En específico, las dos dimensiones que contienen reactivos que evalúan a los docentes de la Escuela 1) Vida en Comunidad y 2) Personal de la Escuela o Facultad. Dentro de éstas, el alumno comparte su percepción sobre la atención, comunicación, calidad y relación con los profesores.

La escala que se ocupa para el puntaje de las preguntas es entre 1 y 5, siendo 1 la menor calificación y 5, la mayor calificación. La meta que se tiene planteada es mantener la calificación del periodo anterior o que ésta no disminuya.

## **Normativa**

El marco normativo permite establecer las estructuras, procedimientos y políticas que llevan a la institución a alinearse hacia el cumplimiento de la misión.

La Universidad Anáhuac Puebla vela por el estricto cumplimiento de las normas internas y externas, que permiten establecer los estándares para mantener la calidad académica, la excelencia en el servicio, la mejora continua y el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Es importante que, no solo se establezcan estas normas, sino que se cumplan, supervisen y respeten en cada una de las situaciones presentadas. Es por eso que, dentro de este capítulo, se describen las facultades que tienen los órganos de gobierno, órganos colegiados y autoridades de la Universidad Anáhuac Puebla, para dar seguimiento al cumplimiento de estas normas y para la toma de decisiones. Asimismo, se muestran los procesos que permiten medir la aplicación y efectividad de la normativa que regula la relación de la institución con los alumnos, profesores y administrativos.

La Universidad Anáhuac Puebla cuenta con un marco normativo que le permite una apropiada operación.

Se rige por la normatividad vigente en cumplimiento de los derechos y obligaciones, además de las leyes y ordenamientos que se derivan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General de Educación, Ley General de Educación Superior y todo acuerdo secretarial, en apego a las disposiciones de la Secretaría de Educación Pública.

Aunado a lo anterior, se debe cumplir con lo establecido en la Ley Federal de Trabajo, las cuales se regulan por diversos preceptos contenidos en nuestra Constitución Política, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, entre otros ordenamientos.

Actualmente, se encuentran vigentes 41 normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dichas normas se agrupan en cinco categorías: seguridad, salud, organización, específicas y de producto, de las cuales solo las primeras tres son de carácter obligatorio en la Universidad Anáhuac Puebla, ya que se desarrollan actividades de prestación de servicios.

La Universidad Anáhuac Puebla, dependiente de Investigaciones y Estudios Superiores, Sociedad Civil, acredita el Reconocimiento de Validez Oficial de los Estudios de tipo medio superior y superior que imparte a través del Decreto Presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 26 de noviembre de 1982 y el Oficio DIPES/1845/2011 del 25 de febrero del 2011, así como la resolución emitida por la Secretaría de Educación Pública de fecha 8 de marzo del 2011.

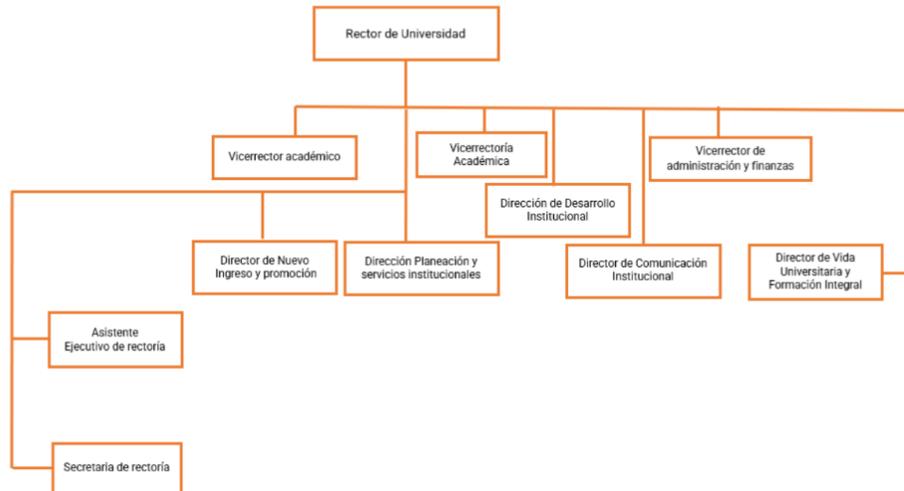
Este Decreto define para la institución el marco normativo que rige su relación con la autoridad educativa al otorgar de manera global el reconocimiento de validez de los programas que se impartan, restringiendo las obligaciones de la Universidad a obtener la aprobación y autorización exclusivamente de los planes y programas de estudios y de los planteles y extensiones que se establezcan.

Adicionalmente, se tiene el Acuerdo Secretarial 17/11/17, que establece los requisitos y procedimientos relativos al reconocimiento de validez oficial de estudios; las directrices generales para la operación escolar, la inspección y vigilancia, y la determinación de los mecanismos de evaluación y acreditación.

Por otro lado, se cuenta con el Estatuto General de la Red de Universidades Anáhuac, donde se define la misión y estructura de gobierno de la Red de Universidades Anáhuac, la identidad y misión de sus instituciones, los objetivos formativos y los medios para el cumplimiento de la misión, respecto a su modelo educativo, programas académicos, docencia, investigación, difusión, vinculación y creatividad e innovación.

Se cuenta también con el Estatuto Orgánico de la Universidad Anáhuac Puebla que es el documento institucional donde se establece la naturaleza jurídica de la institución, identidad y misión, su pertenencia a la Red de Universidades Anáhuac, estructura orgánica, gobierno, dirección y gestión, organización académica y administrativa, estudiantes y egresados, planeación institucional, distinciones y reconocimientos, así como derechos, obligaciones y sanciones.

Por otro lado, se tiene un Manual de Organización con el organigrama, describiendo cada puesto, así como su perfil, conocimientos y habilidades requeridas para el buen desempeño de sus funciones, según el orden jerárquico en que se encuentren. Este manual es de uso exclusivo para el área de Capital Humano.



Además de todo lo expuesto, la Universidad Anáhuac Puebla está integrada por órganos de gobierno y órganos colegiados, cuya función está dirigida a garantizar el cumplimiento de la misión institucional y a colaborar activamente con los fines de la Red de Universidades Anáhuac, respetando la identidad, filosofía y principios educativos comunes, así como la legislación oficial y la normatividad institucional.

Los procesos más importantes de la institución están regulados por las siguientes normas:

1. Estatuto General de la Red de Universidades Anáhuac: instrumento normativo que regula toda la estructura de funcionamiento de la Red de Universidades Anáhuac, las cuales comparten la identidad, misión y modelo educativo Anáhuac de formación integral.
2. Estatuto Orgánico de la Universidad Anáhuac Puebla: instrumento normativo que regula toda la estructura de funcionamiento de la Universidad Anáhuac Puebla. Establece la naturaleza jurídica, Identidad y misión Institucional, así como los medios para el cumplimiento de la misma.
3. Compendio Reglamentario Anáhuac: consta de once libros y cada uno de ellos detalla el seguimiento académico, disciplinar, escolar y administrativo del Libro primero al Libro décimo primero, así nombrados.
4. Reglamento Interior de Trabajo: contiene las disposiciones obligatorias para el personal sobre el desarrollo de sus labores. Aplica a todas y cada una de las

personas que presten sus servicios en el centro de trabajo, en cualquiera de sus domicilios presentes o futuros, aún fuera de la Institución, cuando lo requiera la naturaleza del servicio.

5. Reglamento de profesores: establece normas para el cumplimiento académico, normas que van desde la captura del programa magisterial, registro de calificaciones, entrega de actas, etc. El profesor tiene la responsabilidad de seguir los manuales operativos para un mejor funcionamiento.

6. Reglamento de los Cuerpos Colegiados de la Universidad Anáhuac Puebla: documento que define la integración de cuerpos colegiados, así como sus facultades, responsabilidades y alcances.

7. Reglamento de biblioteca: normar el funcionamiento de la biblioteca, préstamos, apartados, catálogos de consulta y bases de datos electrónicas. Adicionalmente, cuenta con los siguientes reglamentos internos:

- a. Reglamento de terraza
- b. Reglamento de estaciones de cómputo
- c. Reglamento de préstamo de iPads
- d. Reglamento de préstamo de pizarrones
- e. Reglamento de sala de trabajo 1
- f. Reglamento de sala de trabajo 2
- g. Reglamento de sala general

8. Normativa para el uso de instalaciones académicas especiales: Reúne los distintos Reglamentos para el uso de cada uno de los laboratorios, salas de cómputo y salones especiales. Describe los requisitos mínimos para acceder a los laboratorios, las precauciones y la conducta que deben mostrar en el uso de las instalaciones, hacia los alumnos, docentes y personal que se encuentre en ellos.

9. Reglamento de Prácticas Profesionales: Habla acerca de los objetivos, requisitos y sanciones dentro del proceso de prácticas que debe cumplir el alumno de licenciatura.

10. Reglamento para Servicio Social: contiene los objetivos, la misión, las acciones a seguir y los beneficios del programa de Servicio Social que se aplica para todos los alumnos de Licenciatura de la Universidad Anáhuac Puebla, como requisito de titulación y complemento de su desarrollo profesional.

## **Accesibilidad para Personas con Discapacidad (Inclusión)**

En cumplimiento de la Ley General de Educación Superior y como respuesta a una iniciativa de la Red de Universidades Anáhuac (RUA), en 2023 se constituyó el Comité Local de Accesibilidad para Personas con Discapacidad. Este órgano se integró al esfuerzo nacional mediante la Comisión de Accesibilidad Para Personas con Discapacidad a nivel red, cuyo objetivo era coordinar acciones para fomentar la inclusión de estudiantes con discapacidad en las instituciones de la red.

La Universidad Anáhuac Puebla construyó el proyecto de Inclusión y Accesibilidad de Personas con Discapacidad, el cual se dio a conocer ante la comunidad con una serie de talleres y exposiciones que buscaron llevar a la reflexión de la comunidad de colaboradores.

Este proyecto sigue caminando en sus procesos establecido en su origen uniéndose a los proyectos de desarrollo institucional para que se hagan efectivos los lineamientos.

## **Defensoría Anáhuac**

La Institución También se cuenta con un protocolo de atención para situaciones contra la dignidad de la persona en la Red de Universidad Anáhuac, del que se desprende la Defensoría Anáhuac que es una función y parte de la estructura de la universidad encargada de velar por el cuidado y respeto de la dignidad de las personas que conforman la comunidad universitaria.

La misión de la Defensoría Anáhuac es brindar atención y acompañamiento a las personas que conforman la comunidad universitaria con la finalidad de procurar y promover que la universidad sea un espacio en el que todas las personas sean respetadas, atendidas, protegidas y valoradas en su dignidad y en el ejercicio de sus derechos fundamentales.

En 2021, la Red de Universidades Anáhuac creó que la Defensoría Universitaria se encarga de velar por el cuidado y respeto de la dignidad de las personas de la comunidad universitaria Anáhuac, y de promover y proteger sus derechos humanos y universitarios, y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

En tal contexto, la Defensoría Anáhuac se ha constituido como un órgano independiente que tiene por fin recibir las quejas, denuncias o reclamaciones individuales de los miembros de la comunidad universitaria Anáhuac (alumnos, catedráticos y administrativos), por afectar los derechos reconocidos en la normatividad universitaria y realizar las 31 investigaciones necesarias, ya sea a

petición de parte o de oficio, proponiendo soluciones a las autoridades de la universidad.

### **Objeto de la Defensoría Anáhuac**

La Defensoría Anáhuac está diseñada para construir un ambiente universitario de paz, respeto y legalidad, apoyando la sana convivencia dentro de la comunidad. Esto se logra mediante:

- Promoción de la cultura de paz, legalidad y respeto en la universidad, basándose en el criterio de Equidad Social y de Género.
- Fomento de la corresponsabilidad en la convivencia, orientando a cada miembro de la comunidad a asumir su papel en un ambiente armónico y seguro, de acuerdo con el criterio de Responsabilidad Social.
- Defensa de los derechos humanos, protegiendo a todos los integrantes de la comunidad universitaria contra cualquier tipo de violencia o discriminación, alineándose con Inclusión y Equidad Social y de Género.
- Protección de derechos universitarios, asegurando que todos los estudiantes y personal cuenten con un ambiente seguro y equitativo para su desarrollo integral, en línea con Equidad Social y de Género.
- Coordinación de acciones para prevenir y atender la violencia, ofreciendo una respuesta efectiva y enfocada en el criterio de Equidad Social y de Género.
- Restauración de la convivencia sana y pacífica, procurando espacios libres de violencia, y garantizando el respeto entre todos los integrantes de la comunidad, alineado con Inclusión y Equidad Social y de Género.

La Defensoría Anáhuac se dedica a acompañar a los miembros de la comunidad universitaria en su camino hacia una convivencia donde la dignidad y el respeto sean la norma. Esto está enmarcado en Inclusión y Equidad Social y de Género.

### **Logros**

La institución cuenta con diversas acreditaciones y certificaciones que respaldan la calidad de sus servicios educativos. Estas acreditaciones abarcan desde la excelencia académica hasta la gestión administrativa, asegurando que la universidad se mantenga a la vanguardia en estándares educativos.

- CIEES
- CACEI
- CNEIP

- IIDEA
- COMAEM
- TEDQUAL
- ACCECISO
- COMAPROD

Así como diversos proyectos que son representados tanto dentro como fuera de la Institución, llevando a la Universidad a extender sus logros lo que fortalece la experiencia a los alumnos y egresados.

## **Conclusiones**

La Universidad Anáhuac busca la excelencia educativa, a través de una formación integral, reflejado en la misión institucional.

La Institución conoce la importancia tan alta de los procesos de autoevaluación, administrativos que impactan de cualquier manera al alumno, por ello como una práctica habitual se ha llevado a vivir esta cultura de análisis de procesos y la autoevaluación. Con ello pretende garantizar que las estrategias y acciones institucionales respondan de manera oportuna y efectiva a los cambios del entorno educativo y social.

La mejora continua no es únicamente una estrategia dentro de la Universidad Anáhuac, sino un principio fundamental que debe orientar todas sus actividades. Este compromiso implica la creación y adopción de nuevos métodos, la promoción de una cultura organizacional que valore la innovación y la autoevaluación, y la búsqueda constante de superar los estándares actuales de calidad educativa.