

INDICE

	P.
A. Descripción del proceso llevado a cabo para la actualización del PIFIEMS 1.0.	1
B. Autoevaluación Institucional	3
C. Políticas de la institución para formular el PIFIEMS, los ProFEM y el ProGEM	11
D. Planeación en el ámbito institucional	14
E. Evaluación / revisión institucional de los ProFEM	17
F. Contextualización de los ProFEM y el ProGEM en el PIFIEMS 1.0.	18
G. Valores de los indicadores institucionales a 2004, 2005 y 2006	20
H. Consistencia interna del PIFIEMS 1.0	33
I. Conclusiones	36
Anexos	

Programa Integral de Fortalecimiento Institucional de la Educación Media Superior Universitaria (PIFIEMS 1.0)

Universidad de Guadalajara
Sistema de Educación Media Superior

A. Descripción del proceso llevado a cabo para la formulación del PIFIEMS 1.0.

A partir de la emisión de la convocatoria para participar en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional de la Educación Media Superior Universitaria (PIFIEMS 1.0), el Sistema de Educación Media Superior (SEMS) de la Universidad de Guadalajara (UdeG), con el apoyo de la Unidad de Desarrollo Institucional (UDI) de la propia Casa de Estudios, diseñó una estrategia para que, trabajando colegiadamente, los cuerpos académicos y administrativos respectivos¹, participaran en una reflexión seria, compartida, tendiente al autodiagnóstico -como punto de partida- y a la planeación estratégica y táctica en el SEMS.

La estrategia, que inició el 27 de mayo para concluir el 04 de octubre, se dividió en seis etapas fundamentales, algunas secuenciales y otras simultáneas, a saber:²

1. **La etapa preparatoria**, que concentraba la elaboración de la estrategia institucional y la particular para el PIFIEMS 1.0, la integración de equipos de trabajo, la creación de las herramientas y plataformas para la comunicación y la transmisión de datos, y el diseño de documentos y formatos, entre otras.
2. **El diagnóstico y la planeación estratégica** del NMS (NMS) de la UdeG, que incluía la revisión de los insumos e indicadores internacionales, nacionales, estatales e institucionales; la autoevaluación institucional y de la gestión para el NMS para detectar fortalezas y áreas de oportunidad; la planeación de la gestión en el ámbito institucional; la revisión de los planes de estudio propedéutico y técnicos; la actualización de los valores de los indicadores institucionales de desempeño 2004, y su proyección a 2005 y 2006; la definición de las áreas estratégicas y prioritarias de desarrollo y la ubicación de las brechas de calidad para el SEMS; la priorización de las políticas institucionales para el NMS y la delimitación de las áreas de ingerencia o de competencia (institucional –UdeG-, del SEMS, de las escuelas).
3. **La capacitación** de los grupos de trabajo para participar en el PIFIEMS 1.0, que incluyó el diseño propiamente dicho de la capacitación; una sesión inicial en que estuvieron presentes las autoridades de la más alta jerarquía de la UdeG, los 44 directores de escuelas del NMS de la institución –que constituyen la Junta de Directores de EMS (JdeD) de la UdeG, el máximo órgano de planeación del SEMS y los miembros del CdeA, presidida por el Subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP, verificada en la UdeG el 27 de mayo de 2004; y

¹ El SEMS se integra por 44 escuelas del NMS (15 ubicadas en la zona conurbada que forman los municipios de Guadalajara, Zapopan y Tlaquepaque; y el resto en el interior del Estado) y 20 instancias que les dan apoyo administrativo y académico, y que conforman el denominado Consejo de Administración (CdeA)

² En virtud de que en promedio han participado 15 personas de cada dependencia del SEMS directa y permanentemente en este ejercicio de planeación con miras al PIFIEMS 1.0, así como la mayor parte de sus comunidades universitarias (directivos, académicos, administrativos), no ha sido posible transcribir aquí, por limitaciones de espacio, los nombres de todos aquéllos que han aportado sobre todo su trabajo intelectual, aunque pueden consultarse en los archivos del SEMS.

una jornada de capacitación de la JdeD y el CdeA, a cargo de los directivos de la UDI, en Puerto Vallarta, el 8 de Julio del mismo año, entre otras acciones de entrenamiento que cada directivo a su vez realizó en sus dependencias.

4. **La puesta a punto de la planeación estratégica del SEMS y de cada dependencia (escuelas, direcciones, coordinaciones)**, incluyendo la revisión y actualización el Plan de Desarrollo del SEMS 2010 (PSEMS), diseñado con la participación de directivos, académicos, administrativos y alumnos a lo largo de 2003 y 2004 y que está en proceso de aprobación por parte de los órganos de gobierno³; la autoevaluación académica de las escuelas; los diagnósticos de estado actual y la actualización de indicadores de desempeño de las escuelas y de sus programas educativos para 2004, 2005 y 2006; y la puesta a punto de los planes particulares de desarrollo de cada dependencia.
5. **El diseño del Programa General de la Educación Media Superior (ProGEM) y del PIFIEMS 1.0**, incluyendo la integración del grupo de liderazgo para el PIFIEMS – representado gráficamente en el esquema inserto en el anexo⁴, la determinación de las políticas institucionales para la elaboración de los Programas de Fortalecimiento de las Escuelas (ProFEM), ProGEM y PIFIEMS; los análisis y toma colegiada de decisiones con respecto a los proyectos académicos generales y de la gestión que, por impactar transversalmente a las escuelas del SEMS o por su importancia estratégica para el logro de su visión de futuro y el cumplimiento cabal de su misión, habían de ser incorporados al ProGEM; el desarrollo y la evaluación (interna y externa), también colegiados, de estos proyectos académicos generales, “transversales”; la elaboración y contextualización participativas del ProGEM en el PIFIEMS; y la construcción del propio PIFIEMS 1.0.
6. **La elaboración de ProFEMs**, consistente en asesoría de la UDI, la integración de Equipos Estratégicos de Escuela (EEE)⁵; elaboración de diversas versiones de ProFEM que al ser evaluadas en su consistencia interna y retroalimentadas tanto por sus consultores de polo como por sus pares y por los EEE’s (propios o los de otras escuelas), iban evolucionando hasta convertirse en la definitiva; su corrección de estilo, su contextualización en el PIFIEMS 1.0 y su evaluación institucional.

Para sistematizar el trabajo y para asegurar una comunicación clara y fluida, se diseñaron y pusieron en operación la página <http://www.udg.mx/pifiems/>⁶; distintos grupos de interés⁷ para comunicados por vía e-mail, y el foro <http://www.udg.mx/semsforos>, para comunicaciones asincrónicas o en tiempo real.

³ HH. Consejo Universitario de Educación Media Superior (CUEMS) y Consejo General Universitario de la UdeG (CGU).

⁴ Presidido por el Rector General de la UdeG (Lic. José Trinidad Padilla López) y conformado por la Jefe de la UDI (Mtra. Martha De la Mora Gómez), el denominado “Equipo Estratégico para el Proyecto General del SEMS” (EEG) en que participaron el Director General del SEMS (Lic. José Alfredo Peña Ramos), su Secretario Académico (Lic. Lourdes Elizabeth Parga Jiménez), su Coordinadora de Planeación y Evaluación (Mtra. Laura del Carmen Paz González), el equipo estratégico para los proyectos académicos generales y de la gestión (EET) –conformado por el Secretario Administrativo (Lic. Jesús Alberto Jiménez Herrera), la Directora de Educación Propedéutica (Mtra. María de Jesús Haro del Real), el Director de Educación Técnica (Lic. J. Jesús González Ramos), el Director de Formación Docente e Investigación (Mtro. Raul Delgado Martínez) y la Coordinadora de Apoyos Académicos (Psic. Fabiola del Toro García), todos del SEMS-, así como con la participación del resto de los directivos del CdeA y de todos los 44 directores de escuelas organizados en lo que se llamaron “polos de regionalización” que contaba –cada uno- con un consultor expresamente reclutado para asesorarles en el desarrollo de sus ProFEMs.

⁵ (integrados por Director, Secretario, Oficial Mayor, Coordinador Académico, Jefes de Departamento, Coordinadores de Módulos escolares en su caso, el Orientador Educativo y algunos responsables de academia);

⁶ en que, en línea, todos los participantes de ProFEM, ProGEM y PIFIEMS han ido construyendo y compartiendo sus productos, y consultando sus insumos

⁷ pifiems@sems.udg.mx, consultorespifiems@sems.udg.mx, tt@sems.udg.mx, polo1@pifiems.sems.udg.mx, polo2@pifiems.sems.udg.mx, polo3@pifiems.sems.udg.mx, polo4@pifiems.sems.udg.mx, polo5@pifiems.sems.udg.mx, polo6@pifiems.sems.udg.mx, polo7@pifiems.sems.udg.mx, polo8@pifiems.sems.udg.mx, polo9@pifiems.sems.udg.mx y polo10@pifiems.sems.udg.mx, polo11@pifiems.sems.udg.mx.

B. Autoevaluación Institucional.

El Plan de Desarrollo Institucional (PDI):

El Plan de Desarrollo Institucional de la UdeG expresa la visión general de futuro de la institución, describiendo los estados deseables en el ámbito de la academia, de la investigación, de la difusión de la cultura y de la gestión institucional. No hace referencia especial a una visión para la educación media superior, como tampoco lo hace para la educación superior; no aborda la visión de futuro por niveles educativos, sino que lo hace respecto de las funciones sustantivas institucionales.

La declaratoria de Misión de la UdeG delimita claramente quienes son los beneficiarios de sus servicios, al decir que está comprometida con todas las personas interesadas en su formación –en quienes procurará desarrollar sus capacidades analíticas, sus competencias sociales y su responsabilidad social-, y que asume su responsabilidad de contribuir al desarrollo de Jalisco y del país –mediante la generación, aplicación y transmisión del conocimiento; la preservación y difusión de la cultura en todas sus expresiones, y la extensión de los servicios del saber a todos los miembros de la sociedad-.

La UdeG hace explícitas sus estrategias generales en el cuerpo de su Plan de Desarrollo Institucional 2010 (PDI), organizado en programas orientados a incidir en las áreas estratégicas de la institución. Por su parte, las políticas y estrategias explícitas para fortalecer a la EMS en la UdeG, se contemplan en el Plan de Desarrollo del SEMS (PSEMS). Dicho plan se construyó con la participación activa de las comunidades de académicos y administrativos de las 44 escuelas, 66 módulos y 20 dependencias del Consejo de Administración del SEMS.

Mientras que algunos Directores, académicos y alumnos son miembros del H. Consejo General Universitario, y por tanto han participado en su construcción y aprobación y le conocen de primera mano, la gran mayoría no lo es, lo que hace necesario que el Plan de Desarrollo Institucional sea objeto de difusión por diversas vías:

- por distribución de ejemplares impresos a alumnos, directivos, académicos y administrativos
- por publicación en la página web de la UdeG (<http://www.udg.mx>)
- por análisis por parte de los órganos colegiados de gobierno y de planeación de las escuelas.
- Por publicación de carteles.
- Por difusión masiva a través de los medios de comunicación.

El modelo educativo que es fundamento de la oferta educativa del Sistema desde 1992, es el constructivismo de Piaget, una de las propuestas más novedosas y humanistas que existen en el ámbito educativo; y que obliga a quienes laboran en el SEMS a comprometerse con los alumnos como punto de partida y destino, y a buscar que logren aprendizajes significativos y competencias para el razonamiento, la creatividad, el autoaprendizaje, la solución de problemas y la vida en sociedad.

Este modelo educativo debería incidir en todos los ámbitos de la gestión académica y administrativa. La evaluación que hemos llevado a cabo nos permitió concluir que sustenta teóricamente al NMS pero no lo rige. Así, sería válido afirmar que el modelo educativo que realmente se vive en el aula, en su mayoría, es el conductismo. Según algunos expertos entre los que destacan los directivos para América Latina del College Board, la fundamentación teórica y el Modelo Educativo del SEMS de la UdeG no tienen

nada que envidiarle a lo que se está haciendo en otros lugares; los problemas mayores no están en la conceptualización filosófica o teórica del NMS, sino en la implementación y en la vida en el aula. Los cambios más significativos que en el SEMS deben impulsarse a partir de 2005, para propiciar mejores condiciones para alcanzar su visión de futuro y cumplir con seriedad y pertinencia su misión, son:

1. PRIVILEGIAR LA ACADEMIA Y ELEVAR LA CALIDAD.

Con sus dimensiones (110 planteles, entre escuelas y módulos), su matrícula (más de 108 mil alumnos, cerca del 50% de la matrícula total de EMS de la entidad, y poco más del 60% de la matrícula total de la UdeG) y su dispersión geográfica (planteles en 93 de los 124 municipios que tiene el Estado), entre los principales retos que enfrenta el SEMS se encuentran: poner en el centro de las decisiones a la vida académica y la calidad de la formación que ofrece a sus alumnos, y garantizar la calidad de sus servicios educativos y de su gestión.

2. HACER REALIDAD EL MODELO EDUCATIVO.

La transición real del quehacer docente hacia el constructivismo como modelo educativo real.

3. MEJORAR LA CURRICULA Y ENFOCAR LA ATENCIÓN AL APRENDIZAJE.

La actualización, diversificación y flexibilización curricular de los programas educativos del NMS, y particularmente del Bachillerato General, vigente desde hace más de diez anualidades.

4. MEJORAR LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS.

La mejora en el éxito académico de los alumnos y, por consiguiente, el repunte en los indicadores de su desempeño académico.

5. EVALUAR LOS APRENDIZAJES Y EL PERFIL DE EGRESO DE LOS ALUMNOS.

La evaluación de la evolución en el perfil del alumno y del egresado del NMS, en contraste con el ideal contenido en los planes de estudio, como el indicador por excelencia de la calidad académica del SEMS, de sus planteles y de sus programas educativos.

6. ELEVAR LA COMPETENCIA DOCENTE.

El reclutamiento, selección, desarrollo y promoción del personal académico por competencias más que por puntajes, bajo perfiles idóneos al puesto para el que han de ser contratados.

7. MEJORAR LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE.

La adecuación de la infraestructura física y las telecomunicaciones de las escuelas, con una perspectiva de servicio a la academia, para propiciar ambientes adecuados de aprendizaje.

8. POTENCIAR EL TRABAJO COLEGIADO, ACADÉMICO Y DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.

Promoción y reconocimiento del trabajo colegiado, en las tareas de investigación educativa y en la conducción académica del plantel.

9. CONSOLIDAR LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA.

La consolidación de la función y la figura de Orientador Educativo, para la que apenas en agosto de 2004 se ha autorizado la creación de un puesto para cada escuela. Se requiere un programa bien planeado de desarrollo de sus competencias a partir del perfil del egresado del NMS.

10. INTENSIFICAR LA VINCULACIÓN CON SECUNDARIAS Y MEJORA DEL PERFIL DE INGRESO.

El acercamiento y vinculación con el nivel educativo antecedente, para que la colaboración con las escuelas secundarias permita elevar el perfil de ingreso de los alumnos admitidos al NMS y sus posibilidades de éxito para cursarlo y culminarlo.

Para lograrlos, las mayores dificultades a vencer se encuentran, según los diagnósticos, actuales, principalmente en lo siguiente:

a. Las brechas en crecimiento y el desarrollo entre las escuelas.
b. La falta de flexibilidad en la gestión de los programas educativos.
c. Los insatisfactorios índices de éxito académico de los estudiantes, y la ausencia de estudios y datos confiables que permitan atender sus causas certeramente.
d. La ausencia de un sistema integral para la evaluación del aprendizaje.
e. La falta de dominio de estrategias de enseñanza, acordes con el modelo constructivista y orientadas al aprendizaje, en los docentes.
f. La escasa vinculación con los sectores educativos antecedente y consecuente.
g. Las inercias que hacen prevalecer a la administración respecto de la vida académica.
h. La relativamente joven cultura para la planeación estratégica y táctica.
aulas.
j. La falta de sistemas de información y de procesos estandarizados y automatizados, que simplifiquen la gestión administrativa en las escuelas.
cuantitativos y cualitativos que no prestan atención especial a las habilidades para la docencia y el trabajo colegiado interdisciplinario.
l. El perfil de los trabajadores académicos, más desarrollado como profesionistas o especialistas de un área que como profesores especializados en adolescentes y en enseñanza.

Análisis de la normativa institucional

El SEMS se rige por una normatividad específica, contenida en el Estatuto Orgánico del SEMS, aprobado por el CGU, además de la legislación de aplicación general en la UdeG que regula, entre otros aspectos, los derechos, obligaciones, atribuciones, sanciones y mecanismos de defensa para estudiantes, personal docente y administrativo, directivos y órganos colegiados. Este estatuto es conocido y aplicado cotidianamente por los directivos y mandos medios, así como por los cuerpos colegiados⁸, y puede afirmarse que preve un ámbito adecuado para la calidad académica y que coadyuva a la gestión oportuna y eficiente de las escuelas.

La normatividad que regula especialmente a los estudiantes y su tránsito por la institución, en la UdeG, consiste en: un reglamento general de ingreso de alumnos⁹; un reglamento general de evaluación y promoción de alumnos¹⁰; un reglamento de revalidación de estudios, títulos y grados que regula el tránsito entre escuelas; un reglamento general para la prestación del servicio social¹¹ y un reglamento general de titulación¹², entre otros, que son adecuados para procurar la calidad de los egresados.

Análisis de la atención a estudiantes

Existen en el SEMS y se operan en todas las escuelas, programas y estrategias institucionales para atender a los alumnos en riesgo de reprobación o de deserción,

⁸ Colegio Departamental, Departamentos, Academias, Consejo de Coordinadores Académicos, Consejo de Coordinadores de Carrera de Educación Técnica, Consejos de Escuela, Comisiones de Consejo de Escuela, etc.

⁹ http://www.secgral.udg.mx/interface/normatividad/doc_norgral/ReglamentoGralInAlumnos.pdf

¹⁰ http://www.secgral.udg.mx/interface/normatividad/doc_norgral/ReglamentoGralEPAlumnos.pdf

¹¹ http://www.secgral.udg.mx/interface/normatividad/doc_norgral/ReglamentogPdelsS.pdf

¹² http://www.secgral.udg.mx/interface/normatividad/doc_norgral/ReglamentoGeneraldeTitulacion.pdf

aunque no con la sistematización deseable. Por otro lado, estas estrategias adolecen de un mecanismo de evaluación consistente, de manera que no se conocen sus efectos reales en la mejora académica de los alumnos. Se cuenta con diversos programas ya institucionalizados para la participación de los estudiantes en actividades deportivas – tanto recreativas como de competencia-, además de que en el Plan de estudios del Bachillerato General se inserta al Deporte como una asignatura en 4 semestres. Los estudios de seguimiento de egresados son casi nulos en el SEMS. Existen algunos intentos incipientes que no pueden ser considerados como concluyentes.

Gracias a que la política de ingreso se ha encomendado a un organismo prestigiado como el College Board, la equidad y la justicia se hacen presentes dos veces por año, en los criterios y dictámenes de admisión. Los aspirantes aplican la prueba estandarizada de habilidades del razonamiento lógico y matemático conocida por el nombre de PIENSE II, misma que arroja información sobre el perfil de ingreso de los alumnos, que luego es aprovechada por orientadores, tutores y profesores en las escuelas para la ubicación de grupo, la identificación de estudiantes en desventaja –o necesitados de una atención especializada- o avanzados, el diseño de estrategias de enseñanza, etc.

Análisis del personal académico

Como es política institucional, dos veces por año rigurosamente, en los periodos previstos en el calendario escolar, se ofrecen cursos y diplomados para capacitación y actualización docente en las escuelas, los cuales son en cierta proporción obligatorios. A pesar de los esfuerzos tanto de la institución como de los profesores, no existen evidencias de que estas acciones de capacitación hagan diferencia en el aprendizaje, que sería lo deseado.

Pareciera ser que la programación de los cursos carece de enlace con la política que el SEMS trata de impulsar –desarrollar competencias docentes de acuerdo al perfil, departamento, área del conocimiento y asignatura a los que pertenece el profesor-, y se realiza sin seguimiento ni evaluación.

Por lo que toca a la formación docente –que en la institución comprende los esfuerzos encaminados directamente a elevar el GAP¹³-, se cuenta con:

- un programa de becas para estudios de posgrado, que les apoya para cursar maestrías y doctorados (tanto al personal académico como administrativo).
- una Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje, que se imparte en dos centros universitarios, y que cuenta con una opción terminal especialmente vocacionada al NMS.

Análisis del diseño y desarrollo curricular

La diversidad de planes de estudio convergen en el Bachillerato General. Los documentos base de los planes de estudio que se ofrecen en el NMS delimitan y definen que el modelo educativo que debe imperar es el constructivismo. El modelo es ése teóricamente, aunque en la práctica poco se conoce y poco se vive en el aula, y es de suponerse que en absoluto se conoce por los padres de familia y por los alumnos, ya que el SEMS carece de acciones con ese objetivo.

La estructura del plan de estudios asegura la pertinencia y suficiencia para alcanzar los objetivos curriculares y el perfil de egreso. No cubren los objetivos curriculares, mermando con ello los procesos completos de los conocimientos y competencias requeridos para el perfil de egreso. Existe escasa vinculación con los centros universitarios; y sobre el sector

¹³ Grado académico promedio.

productivo no existen estudios formales. Una de las actividades que esta Dirección ha omitido es realizar un control sistemático y progresivo de las actividades de planeación didáctica.

Planeación y evaluación

En el SEMS, se hace planeación estratégica y táctica a todos los niveles, regularmente. Cada escuela y dependencia del CdeA realiza anualmente una evaluación de sus avances, que se refleja en un informe anual de actividades, a partir del cual se produce lo que se denomina “tablero de comando”, con los indicadores estratégicos que demuestran numéricamente y gráficamente su situación en ese momento, su evolución con respecto a su histórico, y su nivel de posicionamiento con respecto al resto de las escuelas o dependencias pares. Esto se refleja en una tabla de posiciones que se construye para las 44 escuelas del NMS en 15 indicadores estratégicos.

No existen mecanismos que reconozcan el rendimiento académico de sus egresados. Se debe impulsar la evaluación y actualización de los programas de estudio. Se requiere capacitación para cubrir al 100% la planta docente. Se ha realizado una investigación de la calidad educativa de las escuelas. La evaluación del desempeño docente se realiza a través de dos mecanismos: uno, donde interviene el alumno; y otro, a través de la Coordinación Académica de las Escuelas. Estas evaluaciones impactan la calificación de las cartas de desempeño.

Infraestructura y equipamiento

Las escuelas de la ZM están empleadas al máximo; en ellas, se admite a aquellos alumnos según la capacidad instalada (50 en promedio por grupo). Se tiene sobredemanda, y los indicadores de no admitidos van incrementándose semestre a semestre. En algunas ciudades medias del interior del Estado, la tendencia parece estarse replicando.¹⁴

Procesos administrativos.

La UdeG ha construido –y está en constante desarrollo– un Sistema Integral de Información y Administración Universitaria (SIIAU), que integra los módulos de finanzas, recursos humanos y control escolar. La información relativa al SEMS alimenta en ese sistema, pero se genera, actualiza y consulta en otros paralelos, lo que dificulta la generación de indicadores en los 3 niveles.¹⁵ La UdeG está procurando que el SEMS transite de sus propios sistemas de información, al SIIAU definitiva y completamente. No hay estrategias ni resultados contundentes en la certificación de procesos administrativos. Muchas acciones se han realizado para sensibilizar a las escuelas sobre la importancia de una gestión administrativa eficiente, transparente y responsable, particularmente dirigidas al personal directivo de alto e intermedio niveles.

Avances en la atención a problemas estructurales de la institución

Los problemas que pueden considerarse “estructurales” o clave en el SEMS actualmente, son:

- 1º. El relacionado con la **calidad académica y de gestión administrativa**, particularmente por lo que toca a la falta de estrategias para lograr el perfil del alumno, evaluar el aprendizaje y evolución de los alumnos, a la actualización y flexibilización de los contenidos académicos y a la necesidad de que el modelo constructivista prevalezca en realidad en el aula.
- 2º. El **perfil de los docentes** más desarrollado como profesionistas que como facilitadores especializados en el NMS, y la falta de condiciones atractivas para retenerlos en el sector una vez que lo desarrollan.

¹⁴ Ciudad Guzmán, Tepatitlán, Aullán, Lagos de Moreno, Ocotlán, por ejemplo.

¹⁵ Institucional, del SEMS y de la escuela.

- 3º. La **brecha en el desarrollo de las escuelas** y en sus ambientes de aprendizaje, debida en buena parte a la dispersión geográfica.
- 4º. El riesgo financiero que el esquema de **jubilaciones** de los trabajadores implica para la institución y por ende para el SEMS.
- 5º. Las **telecomunicaciones obsoletas** e ineficaces, que se hacen especialmente necesarias en un sistema con planteles en 97 municipios.

Para orientar la planeación en estos temas clave para el NMS, se definieron en las áreas indicadas, las siguientes políticas institucionales:

1. Para atender mejor a los estudiantes, aprovechando al máximo la capacidad académica y la infraestructura instalada.

- Modernizar y adecuar los ambientes de aprendizaje existentes en el NMS, y convertirlos en espacios vivos, atractivos, frecuentados por los alumnos, puestos a su disposición para apoyar su formación.
- Generar nuevos ambientes de aprendizaje en los espacios alternativos a los tradicionales (terrazas, jardines cibernéticos, centros de autoacceso, salas audiovisuales, espacios para la cultura y el deporte).
- Capacitar en el uso de las aplicaciones tecnológicas para el personal de las escuelas preparatorias.

2. Para mejorar los indicadores de desempeño académico de los estudiantes.

- Los alumnos son la razón de ser del SEMS. Los servicios educativos que se ofrecen a los alumnos son de calidad. Los programas de apoyo extracurricular para estudiantes deben estar enfocados al desarrollo integral del alumno.
- Lograr que los programas educativos del SEMS sean pertinentes, conforme a los escenarios futuros y estratégicos. Asegurar la calidad de los programas educativos propiciar su acreditación, mediante la evaluación interna y externa, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad. Innovar los programas educativos del SEMS en todas sus modalidades, para impulsar una formación integral –ética, estética, científico-tecnológica y humanista–, centrada en el estudiante. Promover la reorganización y la articulación del conocimiento en los programas educativos del NMS, en un diseño flexible y de fácil transición.
- El SEMS admitirá a todos aquéllos que demuestren aptitudes para cursar los estudios de este nivel. El seguimiento de egresados fortalece la evaluación y mejora de los planes y programas de estudios. Fortalecer la titulación de alumnos de opciones técnicas del NMS.
- Desarrollar las competencias de los académicos, de manera que sean los principales productores de objetos de aprendizaje multidisciplinarios especialmente pensados para la etapa de desarrollo por la que transitan los alumnos del Sistema y para sus necesidades.
- Los espacios educativos, culturales, recreativos y de servicios son idóneos para los estudiantes. Rescatar y acrecentar la cultura mediante la difusión, promoción, fomento y divulgación de la ciencia, la tecnología, el arte, la recreación y el deporte. Incidir en la vida académica mediante las actividades extracurriculares de las escuelas.
- Recuperar el liderazgo de que la UdeG gozaba, gracias a la pertinencia de la formación técnica que se oferta en las escuelas del NMS, y dotarle de espacios para el aprendizaje modernos, adecuados para el desarrollo del perfil.
- Reactivar la vinculación del SEMS con los sectores productivos, sociales, públicos y privados.

3. Para fomentar la colaboración entre las escuelas y sus academias.

- Asegurar la calidad de los procesos educativos mediante el fortalecimiento del trabajo académico colegiado. Fortalecer el papel de los colegios departamentales y de los departamentos de las escuelas preparatorias del Sistema en los procesos de evaluación

y actualización curricular. Fomentar la participación de los académicos que constituyen los departamentos y academias para consolidar redes académicas.

- Ingreso, promoción y permanencia del personal académico por competencias académicas acordes al perfil del puesto que desempeñan.
- 4. Para cerrar las brechas de calidad entre las escuelas (calidad de PE y desarrollo de academias).**
- Repuntar el desarrollo desigual, dando especial atención a las escuelas del interior del Estado, de manera que en todos los planteles del Sistema se cuente con adecuadas condiciones para formar a la población a la que sirven, de acuerdo con las vocaciones de la región y de sus usuarios. Lograr el equilibrio en el desarrollo de los ambientes de aprendizaje de todos los planteles del SEMS, a tono con el modelo académico y el perfil del egresado.
- 5. Para certificar por normas ISO 9000:2000 los procesos estratégicos de gestión.**
- Asegurar que la gestión institucional privilegie e impulse el desarrollo académico del Sistema. Promover la cultura de la evaluación del desempeño institucional basada en indicadores de desempeño.

Planeación institucional de la EMS

Visión

La visión de la institución para la EMS, y sus objetivos estratégicos, son claros y precisos, y orientan el proceso de planeación. A partir de ellos, diversos proyectos se han puesto en marcha en el último trienio, mismos que pueden ser consultados en el anexo relativo a los programas operativos anuales y el presupuesto de egresos y egresos 2004 del SEMS. El principal elemento de la visión que se ha fortalecido hasta ahora, es la orientación al alumno, el compromiso con su desarrollo integral, la importancia de la investigación educativa, la necesidad de elevar la calidad de la gestión académica y administrativa, y la transparencia y la rendición de cuentas.

Estrategias para lograr los objetivos anteriores

Partiendo de la autoevaluación institucional y del estado de los indicadores en las áreas prioritarias, el SEMS se plantea emprender las siguientes estrategias principales:

- A. Consolidar las acciones de orientación educativa, tutorías, cursos remediales, estrategias para desarrollar habilidades para la vida y hábitos de estudio, talleres, asesorías personalizadas, y programas extracurriculares para la formación integral de los alumnos.
- B. Desarrollar el perfil de los docentes por competencias, reconociendo en ellos al factor clave para el cumplimiento de la misión y el logro del perfil del egresado.
- C. Poner a prueba un modelo educativo basado en competencias y mediado por la tecnología de las comunicaciones y la información, que sirva como mecanismo de evaluación del actual Bachillerato General y le permita transitar con mejores posibilidades de éxito hacia un plan de estudios flexible, enriquecido, actualizado, adecuado al perfil del egresado.
- D. Facilitar los procesos de construcción de aprendizajes en ambientes distribuidos sustentados en el uso de la tecnología.
- E. Mejorar la infraestructura bibliotecaria y de telecomunicaciones en los planteles del SEMS.
- F. Mejorar la calidad en la formación integral de los alumnos, a través de la adopción de estrategias certeras y concretas de investigación, de seguimiento y de evaluación de su aprendizaje y de su evolución.
- G. Desarrollar una cultura organizacional de gestión de la calidad para el SEMS, con orientación en el usuario y estandarizar los procesos, métodos y sistemas que aseguren.

Metas compromiso institucionales

Indicadores Institucionales	2004	2005	2006
% de Profesores			
▪ Con licenciatura	64%	70%	68%
▪ De TC que impartirán tutorías	30%	32%	29%
▪ Que recibirán capacitación disciplinaria	50%	64%	90%
▪ Que recibirán capacitación pedagógica	70%	100%	100%
▪ Que contarán con estudios de postgrado en la enseñanza para la EMS	10%	19%	27%
% de Academias integradas por áreas del conocimiento siguientes :			
▪ Matemáticas	100%	100%	100%
▪ Física	100%	100%	100%
▪ Química	100%	100%	100%
▪ Biología	100%	100%	100%
▪ Demás áreas comprendidas en el plan de estudio	100%	100%	100%
% de academias por área de conocimiento con buen funcionamiento:			
▪ Matemáticas	10%	30%	50%
▪ Física	10%	30%	50%
▪ Química	10%	30%	50%
▪ Biología	10%	30%	50%
▪ Demás áreas comprendidas en el plan de estudio	10%	30%	50%
% de planes y programas de estudios que se evaluarán y actualizarán:			
▪ Organizados en tres componentes formativos ¹⁶	78%	89%	100%
▪ Incorporando enfoques educativos centrados en el aprendizaje	100%	100%	100%
▪ Incorporando enfoques educativos centrados en el estudiante	100%	100%	100%
% de estudiantes que:			
▪ Participarán en programas de atención ¹⁷	80%	90%	100%
▪ Presentarán examen de ingreso con criterios académicos de equidad	100%	100%	100%
▪ Presentarán exámenes de egreso equivalentes a PREEXANI-II	60%	100%	100%
▪ Obtienen resultados por encima de la media nacional en exámenes de egreso	60%	70%	70%
% de eficiencia terminal:			
Gestión:			
▪ Procesos estratégicos de gestión que serán certificados por la norma ISO 9000-2000 (Especificar los nombres de los procesos)	0%	1%	3%

¹⁶ : básico, propedéutico y de formación profesional

¹⁷ orientación educativa, tutorías, atención psicológica, estrategias remediales y desarrollo de hábitos y estrategia de estudio.

C. Políticas de la institución para formular el PIFIEMS 1.0, los ProFEM y el ProGEM.

POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN PARA FORMULAR LOS ProFEM	Elaborar el ProFEM mediante un proceso de planeación participativa atendiendo la estrategia planteada en las siguientes reglas de operación:
	Constituir grupos de trabajo conformados por miembros del personal directivo, los colegios departamentales, las academias y profesores en general, quienes apoyarán en el proceso de elaboración del ProFEM, validación y actualización de la información.
	Los insumos principales para la elaboración del ProGEM son la Puesta a Punto de la Red Universitaria. Plan de Desarrollo Institucional 2002-2010 y el Plan Sectorial de Educación Media Superior 2003-2010, así como el de la escuela.
	El proceso de autoevaluación participativo prestará especial atención a la caracterización de fortalezas, problemas y potencial de desarrollo con evidencias objetivas y confiables.
	Los proyectos nos sólo deberán atender las necesidades de un problema, sino también consolidar y proteger las fortalezas de la escuela.
	Enfocar los proyectos al aseguramiento y mejora de la calidad de los PE.
	Los proyectos deberán reflejar y evidenciar las necesidades de la escuela en cuanto a los siguientes apartados, sin embargo, no deben solicitar recursos para ello ya estos temas estarán considerados en el ProGEM:
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecimiento de la plantilla académica ▪ Formación y capacitación docente. ▪ Atención a estudiantes, en lo referente a tutorías, orientación educativa, y desarrollo de habilidades para la vida. ▪ Ambientes de aprendizaje en lo que se refiere a la conectividad, centros de autoacceso, talleres, laboratorios, educación virtual y enfoques centrados en el aprendizaje y en el alumno. ▪ Trayectorias escolares y seguimiento de egresados. ▪ Automatización y certificación de sistemas y procedimientos.
	Alinear políticas, objetivos, estrategias, metas y acciones planteados en el ProFEM, siendo congruentes con los ejes estratégicos de la visión institucional.
	Los objetivos deberán ser claros y específicos enfocados a alcanzar los paradigmas de calidad propuestos en la guía de PIFIEMS, con estrategias suficientes y congruentes para alcanzar la metas compromiso propuestas.
	Las metas deberán ser académicas y no referirse sólo a la adquisición de equipos o materiales, justificando el impacto que se tendrá en el mejoramiento y aplicación del programa educativo.
	Considerar el cumplimiento de las metas compromiso de la escuela para el periodo 2004-2006.
	Los indicadores deben reportarse por Programa Educativo (PE) y no sólo por escuela.
	Los proyectos deberán acompañarse de cotizaciones recientes. El presupuesto para las acciones calendarizadas en los años 2005 y 2006 deberá basarse en estimaciones de precios actuales.
	Sustentar con minutas, acuerdos y seguimientos el proceso de elaboración del ProFEM.
	No se deberá rebasar el límite de cuartillas propuesto para el ProFEM. Los anexos se incluirán cuando sean estrictamente necesarios.
	Realizar pruebas de consistencia al ProFEM.
	El ProFEM deberá ser validado por el Colegio Departamental y aprobado por el Consejo de Escuela.
	La coordinación, ejecución, supervisión y seguimiento del ProFEM, estará a cargo de la Dirección de la Escuela.
	Promover la calidad de los programas educativos, a través del apoyo a procesos de actualización curricular y evaluación, así como dar seguimiento a los paradigmas de calidad emitidos en la guía de elaboración de PIFIEMS.
	Diversificar y flexibilizar la oferta de los programas educativos con un proceso formativo centrado en el estudiante, atendiendo a la demanda y tomando en cuenta el área de desarrollo de la región.
	Brindar atención de calidad a los estudiantes, aprovechando al máximo la capacidad académica y la infraestructura instalada.
	Sustentar los ejercicios de proyección y prospectiva relativos al número y tipo de programas educativos que se establezcan para el 2005 y 2006 conforme a la normatividad aplicable, al plan de desarrollo, así como a la plantilla académica existente.
	Consolidar los Cuerpos Académicos (CA) mediante la realización de actividades encaminadas a mejorar la calidad de los PE, con el fin de disminuir las brechas de calidad existentes entre ellos.
	Promover la colaboración y apoyo entre las academias de la escuela, así como entre las de los Polos de Regionalización
	Diseñar estrategias para consolidar las funciones sustantivas de la escuela, dando vigencia a la vida académica y a la mejora continua de planes y programas de estudio.
	Desarrollar estrategias encaminadas a la formación de los docentes a través de la obtención del grado académico, así como la profesionalización de los mismos en el área de conocimiento de su competencia.
	Realizar evaluaciones periódicas sobre las actividades de los docentes, a fin de proponer estrategias de mejora para el profesorado.
	Aplicar el modelo de gestión del SEMS supeditado a las necesidades de las funciones sustantivas de la institución, así como impulsar el mantenimiento y uso adecuado de los espacios físicos.
	Conformar en cada una de las dependencias y escuelas del sistema un comité de evaluación y seguimiento de los programas y proyectos.
Evaluar la planeación a corto, mediano y largo plazo en cada nivel de la institución.	

POLÍTICAS DEL INSTITUCIÓN PARA FORMAR EL PROGEM	Elaborar el PROGEM mediante un proceso de planeación participativa atendiendo a la estrategia planteada en las reglas de operación siguientes:
	Constituir 5 equipos estratégicos (EET) conformados por los titulares del Consejo de Administración y sus equipos, los cuales apoyarán en el proceso de elaboración del PROGEM, validación y actualización de la información.
	Los insumos principales para la elaboración del ProGEM son los ProFEMs de las escuelas, el documento "Puesta a Punto de la Red Universitaria. Plan de Desarrollo Institucional 2002-2010", el PSEMS 2003-2010, así como el 3er. informe anual de actividades de la gestión 2001-2003 del SEMS.
	El proceso de autoevaluación participativo prestará especial atención a la caracterización de fortalezas, problemas y potencial de desarrollo con evidencias objetivas y confiables.
	Los proyectos deberán atender las necesidades de un problema y consolidar y proteger las fortalezas de la gestión del Sistema; enfocarse al aseguramiento y mejora de la calidad de la gestión y reflejar y evidenciar las necesidades del Sistema en cuanto a los siguientes apartados:
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación y capacitación docente.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención a estudiantes, en lo referente a tutorías, orientación educativa, y desarrollo de habilidades para la vida.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambientes de aprendizaje en lo que se refiere a la conectividad, centros de autoacceso, talleres, laboratorios, educación virtual y enfoques centrados en el aprendizaje y en el alumno.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trayectorias escolares y seguimiento de egresados.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estandarización y certificación de sistemas y procedimientos.
	Alinear políticas, objetivos, estrategias, metas y acciones planteados en el ProGEM, siendo congruentes con los ejes estratégicos de la visión institucional.
	Los objetivos deberán ser claros y específicos enfocados a alcanzar los paradigmas de calidad propuestos en la guía de PIFIEMS, con estrategias suficientes y congruentes para alcanzar la metas compromiso propuestas.
	Las metas deberán ser académicas y no referirse sólo a la adquisición de equipos o materiales, justificando el impacto que se tendrá en el mejoramiento y aplicación del programa educativo.
	Los proyectos deberán acompañarse de cotizaciones recientes. El presupuesto para las acciones calendarizadas en los años 2005 y 2006 deberá basarse en estimaciones de precios actuales.
	Sustentar con minutas, acuerdos y seguimientos el proceso de elaboración del PROGEM
	No rebasar el límite de cuartillas propuesto para el ProGEM. Los anexos se incluirán cuando sean estrictamente necesarios para soportar el proyecto.
	Realizar pruebas de consistencia a los proyectos transversales del ProGEM
	El PROGEM deberá ser validado por el Consejo de Administración, la Junta de Directores y la Dirección General del Sistema.
	La coordinación, ejecución, supervisión y seguimiento del PROGEM, estará a cargo de las Secretarías Académica y Administrativa del SEMS.
	Promover servicios de calidad y contribuir al mejoramiento del desempeño académico de los profesores, aprovechando al máximo la capacidad académica y la infraestructura instalada.
	Sustentar los ejercicios de proyección y prospectiva relativos al número y tipo de programas que propicien la innovación educativa, que se establezcan para el 2005 y 2006 conforme a la normatividad aplicable, al plan de desarrollo, así como a la plantilla académica existente.
	Implementar, a través de las dependencias responsables, programas que consoliden los cuerpos académicos (CA) mediante la realización de actividades encaminadas a mejorar la calidad de los PE, con el fin de disminuir las brechas de calidad existentes entre ellos.
	Desarrollar estrategias encaminadas a la formación de los docentes a través de la obtención del grado académico, así como la profesionalización de los mismos en el área de conocimiento de su competencia.
	Realizar evaluaciones periódicas sobre las actividades de los docentes, a fin de proponer estrategias de mejora para el profesorado.
	Consolidar el modelo de gestión del SEMS supeditado a las necesidades de las funciones sustantivas de la institución, así como impulsar el mantenimiento y uso adecuado de los espacios físicos.
	Evaluar la planeación a corto, mediano y largo plazo en cada nivel de la institución.
	Brindar atención de calidad a los estudiantes, aprovechando al máximo la capacidad académica y la infraestructura instalada.
	Sustentar los ejercicios de proyección y prospectiva relativos al número y tipo de programas educativos que se establezcan para el 2005 y 2006 conforme a la normatividad aplicable, al plan de desarrollo, así como a la plantilla académica existente.
	Consolidar los Cuerpos Académicos (CA) mediante la realización de actividades encaminadas a mejorar la calidad de los PE, con el fin de disminuir las brechas de calidad existentes entre ellos.
	Promover la colaboración y apoyo entre las academias de la escuela, así como entre las de los Polos de Regionalización
	Diseñar estrategias para consolidar las funciones sustantivas de la escuela, dando vigencia a la vida académica y a la mejora continua de planes y programas de estudio.
	Desarrollar estrategias encaminadas a la formación de los docentes a través de la obtención del grado académico, así como la profesionalización de los mismos en el área de conocimiento de su competencia.
Realizar evaluaciones periódicas sobre las actividades de los docentes, a fin de proponer estrategias de mejora para el profesorado.	
Aplicar el modelo de gestión del SEMS supeditado a las necesidades de las funciones sustantivas de la institución, así como impulsar el mantenimiento y uso adecuado de los espacios físicos.	
Conformar en cada una de las dependencias y escuelas del sistema un comité de evaluación y seguimiento de los programas y proyectos.	
Evaluar la planeación a corto, mediano y largo plazo en cada nivel de la institución.	

POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN PARA FORMULAR EL PIFIEMS 1.0	Elaborar el PIFIEMS 1.0, mediante un proceso de planeación participativa atendiendo a la estrategia planteada en las siguientes reglas de operación:
	Constituir grupos de trabajo conformados por miembros del personal del Consejo de Administración del SEMS, quienes apoyarán el proceso de elaboración del ProGEM y PIFIEMS, validación y actualización de la información.
	Los insumos principales para la elaboración del PIFIEMS son la Puesta a Punto de la Red Universitaria. Plan de Desarrollo Institucional 2002-2010 y el Plan Sectorial de Educación Media Superior 2003-2010.
	El proceso de autoevaluación participativo prestará especial atención a la caracterización de fortalezas, problemas y potencial de desarrollo con evidencias objetivas y confiables.
	Los proyectos transversales deben impactar a todas las dependencias y escuelas del SEMS.
	Los proyectos nos sólo deberán atender las necesidades de un problema, sino también consolidar y proteger las fortalezas de la institución.
	Enfocar los proyectos al aseguramiento y mejora de la calidad.
	Alinear políticas, objetivos, estrategias, metas y acciones planteados en el PIFIEMS así como en sus proyectos asociados, siendo congruentes con los ejes estratégicos de la visión institucional.
	Los objetivos deberán ser claros y específicos enfocados a alcanzar los paradigmas de calidad propuestos en la guía de PIFIEMS, con estrategias suficientes y congruentes para alcanzar la metas compromiso propuestas.
	Las metas deberán ser académicas y no referirse sólo a la adquisición de equipos o materiales, justificando el impacto que se tendrá en el mejoramiento y aplicación del programa educativo.
	Los proyectos deberán acompañarse de cotizaciones recientes. El presupuesto para las acciones calendarizadas en los años 2005 y 2006 deberá basarse en estimaciones de precios actuales.
	Sustentar con minutas, acuerdos y seguimientos el proceso de elaboración del PIFIEMS
	No se deberá rebasar el límite de cuartillas propuesto para el PIFIEMS y sus proyectos. Los anexos se incluirán cuando sean estrictamente necesarios.
	Realizar pruebas de consistencia al PIFIEMS
	El PIFIEMS deberá ser aprobado por los Órganos Colegiados de Planeación y de Gobierno correspondientes.
	La coordinación, ejecución, supervisión y seguimiento del PIFIEMS estará a cargo de la Secretaría Académica.
	Promover la calidad de los programas educativos, a través del apoyo a procesos de actualización curricular y evaluación, así como dar seguimiento a los paradigmas de calidad emitidos en la guía de elaboración de PIFIEMS.
	Diversificar y flexibilizar la oferta de los programas educativos con un proceso formativo centrado en el estudiante, atendiendo a la demanda y tomando en cuenta las áreas de desarrollo de las diferentes regiones del estado.
	Fomentar la diversidad de ambientes de aprendizaje y modalidades que propicien prácticas educativas innovadoras, tales como cursos en línea, uso de centros de autoaprendizaje y autoacceso, asesoría y tutoría en línea.
	Implementar un Sistema Institucional de Seguimiento de Egresados que proporcione información para la evaluación y mejora de los programas educativos, así como del cumplimiento del perfil del egresado.
	Sustentar los ejercicios de proyección y prospectiva relativos al número y tipo de programas educativos que se establezcan para el 2005 y 2006 conforme a la normatividad aplicable, al plan de desarrollo, así como a la plantilla académica existente.
	Consolidar los Cuerpos Académicos (CA) mediante la realización actividades encaminadas a mejorar la calidad de los PE, con el fin de disminuir las brechas de calidad existentes entre ellos.
	Consolidar los cuerpos académicos "MultiEscuelas" para desarrollo de los Polos de Regionalización.
	Consolidar el modelo de gestión del SEMS supeditado a las necesidades de las funciones sustantivas de la institución.
	Apoyar los Sistemas de Gestión de Calidad del SEMS, para promover la certificación de los procesos administrativos por medio de la norma ISO 9000-2001, dando prioridad a los procedimientos estratégicos.
	Implementar el SIIAU para el NMS dando prioridad a los módulos de control escolar, recursos humanos y finanzas.
	Conformar en cada una de las dependencias y escuelas del SEMS un comité de evaluación y seguimiento de los programas y proyectos.
	Evaluar la planeación a corto, mediano y largo plazo en cada nivel de la institución.
	Consolidar los Cuerpos Académicos (CA) mediante la realización de actividades encaminadas a mejorar la calidad de los PE, con el fin de disminuir las brechas de calidad existentes entre ellos.
	Promover la colaboración y apoyo entre las academias de la escuela, así como entre las de los Polos de Regionalización
	Diseñar estrategias para consolidar las funciones sustantivas de la escuela, dando vigencia a la vida académica y a la mejora continua de planes y programas de estudio.
	Desarrollar estrategias encaminadas a la formación de los docentes a través de la obtención del grado académico, así como la profesionalización de los mismos en el área de conocimiento de su competencia.
	Realizar evaluaciones periódicas sobre las actividades de los docentes, a fin de proponer estrategias de mejora para el profesorado.
Aplicar el modelo de gestión del SEMS supeditado a las necesidades de las funciones sustantivas de la institución, así como impulsar el mantenimiento y uso adecuado de los espacios físicos.	
Conformar en cada una de las dependencias y escuelas del sistema un comité de evaluación y seguimiento de los programas y proyectos.	
Evaluar la planeación a corto, mediano y largo plazo en cada nivel de la institución.	

D. Planeación en el ámbito institucional.

- ✓ Visión institucional a 2006 para el SEMS de la UdeG.

En el año 2006:

- ❖ Formamos parte de la UdeG y somos la instancia que ofrece EMS con mayor impacto social en el Estado, ya que atendemos a la totalidad de la demanda que se presenta en este nivel educativo en el interior del Estado, y hemos reducido en un 30% el número de solicitudes de ingreso no atendidas anualmente en la ZMG¹⁸, habiendo cumplido los aspirantes los requisitos establecidos para su ingreso.
- ❖ Hemos elevado la competitividad de nuestros egresados para aspirar con éxito a una licenciatura, al haber repuntado de un 33% a un 40% la proporción de nuestros egresados que, al aspirar al nivel superior, son admitidos.
- ❖ El programa académico del BG¹⁹ es flexible, eminentemente significativo y congruente con las necesidades del entorno; y se encuentra mediado por la tecnología de la comunicación y la información en un 20% con respecto del total de sus asignaturas.
- ❖ Hemos diversificado nuestras modalidades educativas, incorporando las nuevas tecnologías de aprendizaje, comunicación e información.
- ❖ Para la formación integral de nuestros alumnos, siguen siendo prioritarias y se han consolidado como tales, la orientación educativa, la cultura física, la difusión cultural, el extensionismo y el dominio de una segunda lengua.
- ❖ La investigación educativa es actividad estratégica en nuestro quehacer cotidiano.
- ❖ La toma de decisiones y nuestra gestión, están encaminadas a fortalecer el desarrollo integral de nuestros alumnos; y se fundamentan en: desconcentración, trabajo en red, planeación, programación, presupuestación y evaluación pertinentes.
- ❖ Nuestros recursos humanos son competentes en su área de desempeño y trabajan fundamentalmente bajo la lógica de cuerpos colegiados.
- ❖ Hemos desarrollado y conservado la infraestructura apropiada para brindar servicios de calidad en ambientes de aprendizaje idóneos de acuerdo al modelo académico, al plan de estudios y al perfil del egresado que buscamos propiciar; tanto en las modalidades propedéuticas como en las terminales, y fundamentalmente en las opciones técnicas para las que el aprendizaje participativo es determinante.
- ❖ Contamos con un sistema integral de información y gestión que permite una administración eficiente, de respuesta inmediata, para fortalecer las actividades sustantivas.
- ❖ Hemos acercado los procesos y las decisiones a las escuelas –particularmente a las del interior del Estado-, de manera que no sólo se vean enfrentados sus actores a los problemas, sino que tengan a su alcance las soluciones que les sean más idóneas, ahí donde se requieren, con las especificidades que les sean más convenientes en el marco de la ley.
- ❖ Distribuimos los recursos equitativamente, atendiendo a las necesidades prioritarias y con base en la evaluación permanente; y los ejercemos racional y transparentemente.
- ❖ Contamos con mecanismos consistentes de seguimiento y evaluación de nuestro desempeño académico y administrativo.

¹⁸ Zona metropolitana de Guadalajara (integra a los municipios conurbados de Guadalajara, Zaopoan, Tlaquepaque, Tonalá y Tlajomulco.

¹⁹ Bachillerato General

✓ **Objetivos estratégicos.**

Las actividades del SEMS se encuadran en la estructura programática de la UdeG, que permite sistematizar lo que en las escuelas y en las dependencias se realiza, y es el marco perfecto para plasmar las esperanzas de desarrollo en el largo plazo. A continuación se presentan los objetivos estratégicos que el SEMS de la UdeG, en un ejercicio responsable y participativo, se propone para 2006 en cada programa y subprograma de la estructura programática:

<p>1. Programas educativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en el estudiante del NMS, sus potencialidades, y propiciar en él los saberes –y las competencias– esenciales para la vida, de manera que se convierta en una persona íntegra. • Constituir y operar un modelo de aprendizaje centrado en el estudiante que sea innovador, flexible, multimodal y que integre las dimensiones ética, estética, científica y humanista. • Lograr que los programas educativos del SEMS sean acreditados por organismos externos, y sean reconocidos por su calidad. • Contribuir al fortalecimiento del trabajo académico colegiado mediante la consolidación de cuerpos académicos, especialmente en las escuelas del interior del Estado, integrados además de por escuela, por región o zona. • Desarrollar acciones permanentes de evaluación curricular con la participación activa de los de los Colegios Departamentales. • Lograr que el plan de estudios y los programas de las asignaturas sean actualizados y reajustados de manera permanente considerando las necesidades y las características particulares de cada escuela o región. • Definir y diseñar un modelo de gestión de ambientes de capacitación y actualización continua del NMS. • Implementar el modelo de gestión de educación continua para el NMS. • Operar cursos de formación, capacitación y actualización continua para el NMS.
<p>2. Desarrollo de ambientes de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr el equilibrio en el desarrollo de los ambientes de aprendizaje de todos los planteles del SEMS, a tono con el modelo académico y el perfil del egresado. • Transformar y modernizar los ambientes tradicionales de aprendizaje existentes en la Escuela Politécnica y en el resto de las que ofertan educación técnica, de manera que cuenten con las condiciones idóneas de acuerdo a los programas educativos, a partir de un modelo innovador de escuela ideal • Modernizar y adecuar los ambientes de aprendizaje existentes en el NMS, y convertirlos en espacios vivos, atractivos, frecuentados por los alumnos, puestos a su disposición para apoyar su formación. • Generar nuevos ambientes de aprendizaje en los espacios alternativos a los tradicionales. (terrazas, jardines cibernéticos, centros de autoacceso, salas audiovisuales, espacios para la cultura y el deporte). • Diseñar, de acuerdo a las dimensiones y normas establecidas, un modelo de aula que sea multifuncional y que reemplace a los laboratorios de cómputo, aulas de autoacceso y aula de vídeo, que a su vez sea adoptado por todas las escuelas del SEMS que tengan planes de construcción o remodelación de espacios para el aprendizaje. • Capacitar en el uso de las aplicaciones tecnológicas para el personal de las escuelas preparatorias.
<p>3. Desarrollo de cuerpos académicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutar y seleccionar el personal académico por competencias académicas validadas por instancias certificadoras. • Desarrollar proyectos que solucionen la problemática educativa del NMS. • Impulsar un programa de evaluación y seguimiento de los programas de estímulos y productividad académica.
<p>4. Desarrollo del personal universitario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generar líneas estratégicas de trabajo colegiado que atiendan las necesidades a lograr el plan de desarrollo de las dependencias. • Establecer convenios y programas de trabajo en áreas de interés específico para el NMS, con la Red Universitaria y con otras instituciones.
<p>5. Redes académicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer convenios y programas de trabajo en áreas de interés específico para el NMS, con la Red Universitaria y con otras instituciones. • Desarrollar un plan intercambio académico para estudiantes y profesores con otras instituciones educativas del NMS o superior nacionales y del extranjero. • Elaborar un plan estratégico para el desarrollo de la Red de Investigación e intercambio interno del SEMS. • Elaborar un plan estratégico para el desarrollo de la Red de Investigación e intercambio con otras instituciones educativas del nivel y de otros niveles educativos.

6. Dimensión internacional	<ul style="list-style-type: none"> • Crear en cada escuela del SEMS, laboratorios de idiomas extranjeros. • Certificación de los docentes que impartan una lengua extranjera, por una institución prestigiada en la formación de docentes en la enseñanza de lenguas extranjeras. • Crear círculos de conversación en lengua extranjera. • Promover el intercambio académico con universidades extranjeras, tanto para alumnos, docentes y personal administrativo. • Impartir cursos de verano en lenguas extranjeras. • Aumentar el número de cursos en lengua extranjera en la currícula del bachillerato. • Impartir algunas de las asignaturas en lengua extranjera. • Adecuar la normatividad universitaria en pro de la internacionalización del SEMS. • Consolidar la participación del NMS en movilidad e intercambio internacional. • Promover entre la comunidad universitaria del nivel, una visión internacional. • Promover los productos culturales del SEMS, a nivel internacional, tales como: ballet folklórico, danza, investigaciones, creatividad literaria, etc. • Contar con representantes honorarios del SEMS, en aquellas localidades extranjeras que se consideren estratégicas. • Implementar carreras técnicas con competencias internacionales.
7. Generación y aplicación de conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar los proyectos de investigación aplicada. • Capacitar recursos humanos para el desarrollo de la investigación • Fomentar la Investigación Educativa en el NMS de la UdeG, a través de una bolsa participable de recursos. • Impulsar la difusión en diversos medios de los productos de la investigación. • Apoyar la capacitación de los investigadores participantes en el programa, con atención particular a las necesidades de los objetos constituidos • Impulsar el equipamiento de la infraestructura física y académica de la unidad de investigación de la Dirección de Formación Docente e Investigación del SEMS. • Seleccionar estudiantes con interés y disposición a la investigación y propiciar en ellos un proceso formativo en ésta área. • Generar productos de investigación en los que participen los alumnos del NMS.
8. Extensión de la cultura y los servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar sistemáticamente los programas y las actividades artísticas de las escuelas. • Integrar de manera sistemática los programas y las actividades científicas y tecnológicas de las escuelas. • Integrar de manera sistemática los programas y las actividades deportivas tecnológicas de las escuelas. • Promover publicaciones académicas y culturales de calidad. • Profesionalizar a profesores del nivel en gestión cultural. • Consolidar e Impulsar la vinculación de los estudiantes con su entorno social • Consolidar grupos de divulgación autogestivos en los Colegios Departamentales de las dependencias del SEMS. • Consolidar en el SEMS, los proyectos y programas existentes • Realizar acciones encaminadas al desarrollo sostenible del Estado de Jalisco, en las que participe la comunidad universitaria del nivel. • Fomentar el respeto a los pueblos indígenas y el rescate de las tradiciones.
9. Administración con calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal de atención de alumnos, a fin de servirles con calidad. • Desarrollar mecanismos, sistemas y procedimientos bajo estándares de calidad, a fin de simplificar los procesos. • Expandir la capacidad de admisión de alumnos, de manera que no haya rechazados • Implementar programas extracurriculares para el desarrollo integral de los alumnos. • Crear programas de mejoramiento, adecuación y construcción de espacios físicos destinados a los alumnos de acuerdo con el plan maestro de infraestructura escolar. • Hacer seguimiento de egresados para fortalecer la evaluación curricular. • Establecer acciones para elevar los índices de titulación.
10. Gestión y evaluación del desempeño institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el programa de capacitación y formación directiva que facilite la implementación de los sistemas integrales de planeación, programación, presupuestación y evaluación. • Verificar y mejorar el desarrollo y evolución de la gestión mediante procesos que permitan contrastar y ajustar los objetivos con las metas y actividades. • Estructurar planes, programas y presupuestos con base a resultados evaluados. • Definir los indicadores de desempeño para cada una de las entidades del SEMS. • Promover la participación de todas las instancias y unidades académicas del Sistema involucradas en los procesos de evaluación del desempeño institucional.
11. Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Procurar que la normatividad sustente legalmente y sea congruente con el nuevo Plan de Desarrollo Institucional y los nuevos modelos de organización y gestión. • Lograr un ejercicio de los recursos académicos, y administrativos: eficiente, eficaz, honesto y transparente, con base en la planeación, programación, presupuestación y evaluación y sustentado en la normatividad universitaria.

E. Evaluación/revisión institucional de los ProFEM.

En el SEMS se desarrollaron cuatro principales procesos tendientes a autoevaluar cada uno de los ProFEM elaborados por los equipos estratégicos de las 44 escuelas, a saber:

1. El Taller para Evaluar la Consistencia y Pertinencia de los ProFEM, verificado en las instalaciones del Hotel Villa Montecarlo de la Univesidad de Guadalajara, en la población de Chapala, Jalisco, los días 7, 8 y 9 de Julio del 2004; en el que participaron los 44 directores de las escuelas del NMS tanto como evaluadores como evaluados, de acuerdo con la siguiente lógica:
 - a. Cada Director acudió solo al Taller, y presentó y defendió la primera versión del ProFEM de su escuela ante una mesa de evaluación conformada por 4 ó 5 Directores de otras escuelas, quienes a su vez habían recibido con anticipación el documento para lectura previa y para preparar la entrevista – con duración de 30 minutos, a lo largo de la tarde del primer día- y los cuestionamientos que habrían de hacer al evaluado.
 - b. Los Directores de escuela, instaurados en evaluadores y siempre trabajando colegiadamente, tuvieron oportunidad, además, de analizar y comentar entre sí, en privado, los ProFEM de las escuelas a evaluar (3 ó 4 por mesa, según fuera el caso) a lo largo de la mañana del primer día, buscando en ellos:
 - ✓ Alineación con las políticas institucionales y con la visión a 2006 de la escuela y de la institución.
 - ✓ Consistencia interna.
 - ✓ Factibilidad para lograr los objetivos y compromisos de la escuela.
 - ✓ Proyecto (objetivos, estrategias, y metas). Incidencia en el cumplimiento de los compromisos de la escuela y de la evolución. Análisis exhaustivo y cuidadoso de las solicitudes de recursos, su justificación y calendarización.
 - c. Luego, cada mesa de evaluación realizó, en privado, una puesta en común, y la evaluación de los ProFEM respectivos, llenando para el efecto un formato electrónico (anexo), que fue entregado al líder del proyecto.
 - d. Al siguiente día, cada Director recibió la visita de sus equipos de trabajo, y juntos analizaron los resultados de su evaluación, y desarrollaron un plan para transitar de esa primera versión de su ProFEM, a una más acabada y enriquecida con la retroalimentación de sus pares.
2. La conformación de Polos de Regionalización (detallados en el mapa de la estructura organizacional que se adjunta), agrupando a las escuelas por sus similitudes, con la asesoría de un experto en planeación o en educación de la propia institución, quien ha fungido como consultor y evaluador de los ProFEMs de su polo a medida que las versiones han ido generándose.
3. La evaluación entre EEEs, por virtud de la cual cada equipo estratégico de escuela analizó y retroalimentó el ProFEM de tres planteles. A partir de esta fase, cada EEE generó su versión pre-definitiva.
4. La creación de la página web, en que cada ProFEM fue capturado y puesto a consideración del EEG y EET, cuyos integrantes evaluaron y retroalimentaron a lo largo del proceso.

F. Contextualización de los ProFEM y del ProGEM en el marco del PIFIEMS 1.0.

La plataforma sobre la cual las 44 escuelas del SEMS han construido sus programas de fortalecimiento, ha sido su autoevaluación. Al ir evaluando su situación y su desempeño, fueron haciéndose evidentes para los equipos estratégicos de escuela tanto las debilidades como las ventajas con que cuentan, y por tanto, revelándose los aspectos en que su proyecto debía concentrarse.

Para la autoevaluación de la escuela debió tomarse en cuenta, además, la evaluación del entorno y las políticas y objetivos en todos los niveles (general del SEMS, institucional de la UdeG, estatal, nacional, internacional). Así, los ProFEM surgen de un ejercicio participativo, analítico y colegiado, con un enfoque eminentemente académico. Aunque cada escuela realizó su trabajo independientemente del resto, el proceso incluyó puntos de encuentro entre ellas, que se retroalimentaron con regularidad (al igual que lo hicieron los miembros del CdeA, los consultores de polo, algunos asesores externos y sus propios equipos).

Para abonarle al trabajo colaborativo, el Centro de Cómputo de Alto Rendimiento (CENCAR) de la UdeG, diseñó y puso en marcha una página Web en la cual cada escuela alimentó su ProFEM y podía conocer lo que otras escuelas habían hecho. En dicha página además se incluyeron las instrucciones para el llenado de los proFEM y las políticas aplicables a su elaboración. La página puede ser consultada en la dirección <http://www.udg.mx/pifiems/>.²⁰

Además de utilizar Internet para la comunicación entre todos los que participaron en la elaboración del PIFIEMS, el trabajo por polos de regionalización ayudó a mantener congruencia y uniformidad. Los consultores de los polos se reunieron con frecuencia para mantener un nivel adecuado de coordinación e ir definiendo las estrategias. En dichas reuniones también participaron los equipos responsables de la elaboración de los proyectos transversales.

Una estrategia paralela se instrumentó para el desarrollo del ProGEM y del PIFIEMS: el CdeA integró equipos funcionales, atendiendo a las atribuciones de cada dependencia, para que colaborativamente diseñaran los proyectos transversales. Luego, se intercambiaron los productos, para obtener retroalimentación de sus pares; y se sometieron a la consideración de la JdeD. Los responsables de proyectos transversales participaron en su construcción, y en la del PIFIEMS, al igual que lo hicieron el Director General, la Unidad de Desarrollo Institucional, y los consultores de polo.

A partir de los primeros ejercicios para producir los ProFEMs de las escuelas, el CdeA del SEMS realizó un análisis de las orientaciones que iban manifestándose en ellas, y al detectar recurrencia singular en las necesidades o preocupaciones, y al contrastarlas contra las áreas de desarrollo estratégico que a su vez fueron definidas para el sector en el PSEMS, pudieron seleccionarse y delinearse cinco proyectos académicos generales y de la gestión, que se fueron diseñando con la colaboración del CdeA y la

²⁰ Esta plataforma virtual presentó una falla de último momento en la generación de reportes de indicadores 2003-2004 de las escuelas, lo que ocasionó que en los ProFEM estos datos no aparezcan en el apartado "valores de los indicadores de la escuela, de su PE, academias y de la gestión" aunque sí fueron tomados en cuenta para la planeación de las escuelas; no fue posible realizar de nuevo la captura por lo inminente de la fecha de entrega. No obstante, los indicadores institucionales que se incluyen en el apartado G de este PIFIEMS sí se han considerado.

JdeD, su máximo órgano de planeación, y se convirtieron luego en sus “proyectos transversales”

La normatividad institucional fue determinante para definir los ámbitos de responsabilidad y las áreas de ingerencia para el desarrollo de los ProFEMs, el ProGEM y el PIFIEMS. Se delimitaron así las temáticas, los objetivos, las metas y las actividades que serían acogidas en el ámbito de las escuelas (ProFEM), las que se trasladarían al ámbito del CdeA (ProGEM), y las que correspondían a la institución (PIFIEMS).

Toda esta estrategia tenía una finalidad concreta: garantizar la congruencia entre las políticas escolares e institucionales; prioridades escolares e institucionales; lo planeado por las escuelas y lo planeado centralmente, lo detectado como necesidad o fortaleza en unas, y lo asumido en el ProGEM como proyectos académicos generales y de la gestión; igualmente, el PIFIEMS se convirtió en el elemento integrador del proceso, y procura reflejar las experiencias y las áreas de oportunidad detectadas al ir avanzando.

La estrategia institucional para participar en el PIFIEMS 1.0 ha transcurrido en una especie de círculo virtuoso, en el que un nivel ha sido insumo para otro recíprocamente, y en el que todos fueron a fin de cuentas, punto de partida y referencia del resto.

G. Valores de los indicadores institucionales a 2004, 2005 y 2006.

(debido a la extensión del archivo, los indicadores se entregan en un archivo de excel por separado, aunque aquí se inserten como imagen)

1.- Datos Generales

Ciclo escolar	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Número de escuelas	44	45	47	48
Matrícula total	102,956	109,700	110,267	112,558
Matrícula de Nuevo ingreso a primero	38,376	39,651	41,635	42,928
Número y tipo de Programas educativos	24	24	24	24
Número de grupos	2,071	2,099	2,183	2,295
Número de profesores	5,629	5,631	5,759	5,919
Número de egresados	26,396	26,757	27,086	27,256
Turnos	3	3	3	3
Modalidades educativas (Explicitar)	5*	5*	5*	5*

*Bachillerato General Modalidad Escolarizada, Bachillerato General Modalidad Semiescolarizada, Bachillerato Técnico, Carrera Técnica Modalidad Escolarizada y Carrera Técnica Modalidad Semiescolarizada.

2.- Normativa

Leyes y Reglamentos	Se cuenta con esta normativa		Se difunde en la Comunidad		Se encuentra en proceso de actualización		Año de aprobación
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Ley Orgánica	X		X			X	1994
Estatuto General	X		X			X	1994
Reglamento de Personal Académico	X		X		X		1995
Reglamento para la admisión de los alumnos	X		X		X		1995
Reglamento escolar	X		X		X		1999
Reglamento para ingreso, promoción y permanencia del personal académico	X		X		X		1992
Reglamento de Estímulos al desempeño docente	X		X			X	1999
Normas y Lineamientos de Evaluación del Aprendizaje		X				X	1999
Procedimiento para la contratación de docentes	X		X			X	1992
Otros	X		X				Varios

3.1 Perfiles de Ingreso y Egreso

Estudiantes:	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Con el perfil de ingreso requerido en los PE	102,956	100%	109,700	100%	110,267	100%	112,558	100%
Con el perfil de egreso definido en los PE	26,396	100%	26,757	100%	27,086	100%	27,256	100%

3.2 Becas

Tipo de Beca	2003-2004		2004-2005						2005-2006						2006-2007					
	Número	%	Número			%			Número			%			Número			%		
	Total	Total	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año
Estudiantes sobresalientes	172	0.17	32	89	78	0.03	0.08	0.07	40	85	70	0.04	0.08	0.06	40	85	70	0.04	0.08	0.06
Oportunidades	ND	ND	673	549	462	0.61	0.50	0.42	720	868	818	0.65	0.79	0.74	1104	1042	981	0.98	0.93	0.87
Otras (Estímulos Económicos para Estudiantes Necesitados y Minorías)	322	0.31	0	0	0	0.00	0.00	0.00	113	176	159	0.10	0.16	0.14	124	194	164	0.11	0.17	0.15

Nota: El % de becarios es con relación a la matrícula total

3.3 Indicadores Educativos

Porcentaje de :	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Absorción	80.65%	0.79%	0.79%	0.79%
Retención	70.78%	71.20%	71.36%	71.80%
Retención de 1° a 3° semestre	79.31%	80.61%	81.10%	82.40%
Retención de 3° a 5° semestre	88.47%	88.78%	88.99%	89.30%
Deserción	0.60%	0.59%	0.62%	0.61%
Reprobación	16.67%	16.35%	16.18%	15.86%
Aprobación	83.33%	83.65%	83.82%	84.14%
Eficiencia terminal (por cohorte)	54.86%	58.57%	62.29%	66.00%

3.4 Programas de atención a estudiantes

Programas de Atención a Estudiantes	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	No. de Programas	No. de Estudiantes Atendidos	No. de Programas	No. de Estudiantes Atendidos	No. de Programas	No. de Estudiantes Atendidos	No. de Programas	No. de Estudiantes Atendidos
Orientación Vocacional	ND	ND	93	35,586	110	42,000	100	44,100
Atención a Problemas Psicosociales	ND	ND	69	21,362	89	27,500	110	34,000
Actividades Artística	ND	ND	160	24,186	4	30,000	5	60,000
Actividades Deportivas	ND	ND	140	31,614	2	35,000	2	70,000
Actividades Recreativas	ND	ND	63	13,898	2	3,000	2	5,000
Actividades Culturales	ND	ND	513	46,699	4	50,000	4	60,000
Otros	ND	ND	61	22,140	4	25,000	5	50,000
Total	ND	ND	1,099	195,485	215	212,500	228	323,100
	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número
Alumnos que están inscritos en un programa académico remedial	ND	ND	10.25	11,246	18.14	20,000	22.21	25,000
Alumnos que reciben tutorías	26.00	28,229	52.94	58,076	72.55	80,000	88.84	100,000
Alumnos que participan en programas que fomentan habilidades y hábitos de estudio	2.19	2,378	14.80	16,240	72.55	80,000	79.96	90,000
Total		30,607		85,562		180,000		215,000

3.5 Olimpiadas del conocimiento

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Número de alumnos de la Institución que participan en Olimpiadas del conocimiento	700	1,437	3000	7000
Número de alumnos de la Institución que participan en Olimpiadas del conocimientos que obtuvieron del primero al quinto lugar	14	18	25	25
Número de alumnos de la Institución que obtuvieron algún otro lugar en otros concursos	39	45	50	100

3.6 PREEXANI II y exámenes estandarizados

No. de egresados que realizan examen PREEXANI II o su equivalente				No. de egresados que obtuvieron resultados por encima de la media nacional (950 puntos) en el PREEXANI II o equivalente			
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
0	0	10000	15000	0	0	2000	3000

Numero de planteles que aplican exámenes estandarizados de:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Ingreso	44	45	47	48
Trayectoria Escolar	ND	16	45	47
Egreso	ND	16	45	47

3.7 Numero de Grupos por grado y Promedio de Alumnos por grupo

N° de Grupos por grado												Promedio de alumnos por grupo											
2003-2004			2004-2005			2005-2006			2006-2007			2003-2004			2004-2005			2005-2006			2006-2007		
1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año	1er año	2do año	3er año
736	698	637	759	720	657	796	755	689	819	777	709	61	50	47	60	56	45	55	50	47	50	49	45

3.8 Relación Alumno/ Profesor

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Relación alumno / profesor	18.59	19.48	19.14	19.01
Relación alumno/ profesor de T.C	81.90	120.54	115.22	110.46

3.9 Seguimiento de egresados

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Número de estudios de seguimiento de egresados que realiza la institución	8	13	15	22

4. Personal Académico

4.1 Tipo de nombramiento

Total de personal docente que labora en la Institución:	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo completo	868	15.42	910	16.16	957	16.62	1019	17.22
Medio tiempo	668	11.87	673	11.95	673	11.69	673	11.37
Asignatura (o por horas)	3,481	61.84	3,446	61.20	3,517	61.07	3,610	60.99
Técnicos académicos	612	10.87	602	10.69	612	10.63	617	10.42
Otros (Interinos, honorarios, etc)	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	5,629	100.00	5,631	100.00	5,759	100.00	5,919	100.00

4.2 Estatus del personal docente

Personal docente	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Definitivo	3,247	57.68	3434	60.98	3491	60.62	3558	60.11
Interinos, honorarios, etc	2,382	42.32	2197	39.02	2268	39.38	2361	39.89
Total	5,629	100.00	5631	100.00	5759	100	5919	100

4.3 Nivel de estudios

Nivel de estudios por tipo de nombramiento del personal docente que labora en la Institución	2003-	2004-2005			2005-2006			2006-2007		
	Total	Tiempo completo	Medio tiempo	Asignatura (o por horas)	Tiempo completo	Medio tiempo	Asignatura (o por horas)	Tiempo completo	Medio tiempo	Asignatura (o por horas)
Técnico superior	516	22	39	479	16	28	336	11	20	236
Pasantía o inconclusos	855	83	69	619	58	48	433	41	34	204
Licenciatura	4038	438	418	2723	467	483	3051	497	532	2951
Especialización	25	18	21	65	15	18	55	25	23	40
Candidato a maestría	165	40	40	142	28	28	99	20	20	70
Maestría	637	180	69	233	195	84	285	203	92	314
Candidato a Doctorado	2	1	0	1	3	1	2	5	2	3
Doctorado	8	5	1	2	6	2	3	8	4	3
Otros Estudios	0	0	0	435	10	15	410	40	35	370

4.4 Tutorías

Profesores que imparten tutorías en la Institución:	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo completo	ND	ND	518	56.92	700	73.15	950	93.2
Medio tiempo	ND	ND	377	56.02	565	83.95	650	96.6
Asignatura (o por horas)	ND	ND	771	22.37	600	17.06	100	2.77
Técnicos académicos	ND	ND	0	0	0	0	0	0
Otros (Interinos, honorarios, etc)	ND	ND	0	0	0	0	0	0
Total	602		1666		1865		1700	

4.5 Actividades realizadas

No. de Profesores de TC que realizan Funciones de Docencia								No. de Profesores de TC que realizan trabajo de Academia								Profesores de TC que realizan Funciones Administrativas							
2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
868	100%	910	1.00	957	100%	1019	100%	ND	ND	740	82.77	931	97.28	1019	100%	ND	ND	121	13.53	72	7.52	72	7.07

Profesores de MT que realizan Funciones de Docencia								Profesores de MT que realizan trabajo de Academia								Profesores de MT que realizan Funciones Administrativas							
2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
668	100%	673	100.00	673	673%	673	100%	ND	ND	566	84.10					ND	ND	102	15.16				

Profesores de Asignatura que realizan Funciones de Docencia								Profesores Asignatura que realizan trabajo de Academia								Profesores de Asignatura que realizan Funciones Administrativas							
2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3481	100%	3446	1.00	3517	100%	3610	100%	ND	ND	1752	50.84	2145	61.0	2368	65.60	ND	ND	165	4.82	24	0.68	24	0.66

4.6 Academias

4.7 Actividades de las Academias

	N° de Academias que participan en elaboración de programas para abatir la reprobación y deserción de estudiantes				N° de Academias que cuentan con espacios físicos adecuados para la realización de sus actividades colegiadas			
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Total	ND	316	500	770	ND	268	280	300

4.8 Profesores con Planes de trabajo

	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo completo	ND	ND	853	95.41	957	100	1019	100
Medio tiempo	ND	ND	582	86.48	673	100	673	100
Asignatura (o por horas)	ND	ND	2116	61.84	2300	65.40	2600	72.02
Técnicos académicos	ND	ND	506	84.76	612	100	617	100
Otros (Interinos, honorarios, etc)	ND	ND	0	0.00	0	0	0	0
Total	ND	ND	4057		4542		4909	

4.9 Cursos de formación y actualización

Participación en cursos de formación y actualización de profesores de:	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo completo	94	10.83	613	67.36	820	85.68	1019	100
Medio tiempo	156	23.35	445	66.12	545	80.98	673	100
Asignatura (o por horas)	478	13.73	1,733	50.29	2300	65.4	3610	100
Técnicos académicos	0	0.00	0	0	0	0	0	0
Otros (Interinos, honorarios, etc)	0	0.00	0	0	0	0	0	0
Total	728		2,791		3,665		5,302	

4.9.1 Cursos de posgrado

Participación en cursos de Posgrado	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo completo	ND	ND	167	18.35	258	26.96	395	38.76
Medio tiempo	ND	ND	113	16.79	289	42.94	376	55.87
Asignatura (o por horas)	ND	ND	281	8.15	568	16.15	849	23.52
Técnicos académicos	ND	ND	0	0	0	0	0	0
Otros (Interinos, honorarios, etc)	ND	ND	0	0	0	0	0	0
Total	ND		561		1,115		1,620	

4.9.2 Actualización en modelos de apoyo al aprendizaje

Actualización en :	No. de Profesores Actualizados				% de Profesores Actualizados			
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Modelos Pedagógicos o Enfoques Educativos centrados en el aprendizaje	782	1,572	3112	3850	13.89	27.92	54.04	65.04
Uso de tecnologías de la información y comunicación	51	806	1956	2864	0.91	14.31	33.96	48.39
Modelos de Tutorías	201	761	2261	3622	3.57	13.51	39.26	61.19
Materia Disciplinaria	254	761	2261	3622	4.51	13.51	39.26	61.19
Otros	126	0	0	0	2.24	0.00	0.00	0.00

4.9.3 Profesores participantes en foros y congresos

Participación de profesores en:	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Foros	ND	ND	233	4.14	1,225	21.27	2,985	50.43
Congresos	ND	ND	255	4.53	1,525	26.48	3,115	52.63
Otros	ND	ND	92	1.63	190	3.30	610	10.31
Total	150		580		2,940		6,710	

4.9.4 Escuelas que cuentan con programas de formación y actualización

Escuelas que cuentan con programas de formación y actualización	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Escuelas	44	100%	45	100%	47	100%	48	100%

4.10 Evaluación de profesores

N° de escuelas en donde los profesores son evaluados por los alumnos				N° de escuelas que obtuvieron resultados satisfactorios de acuerdo con los criterios establecidos por cada Institución			
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
ND	35	40	48	ND	35	40	48
N° de escuelas en donde los profesores son evaluados por Academias				N° de escuelas que obtuvieron resultados satisfactorios de acuerdo con los criterios establecidos por cada Institución			
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
ND	28	32	35	ND	27	30	32
N° de escuelas en donde los profesores son evaluados por otras instancias				N° de escuelas que obtuvieron resultados satisfactorios de acuerdo con los criterios establecidos por cada Institución			
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
ND	11	15	20	ND	11	15	20

5. Currículo

Número de:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Programas educativos que imparte la Institución	24	24	25	26
Programas de estudio actualizados y/o revisados a partir de los tres componentes formativos: básico, propedéutico y de formación profesional	5	9	13	0
Programas educativos que incorporan enfoques centrados en el aprendizaje	24	24	25	26
Programas educativos congruentes con el perfil de egreso de los estudiantes	24	24	25	26
Programas de estudio con bibliografía actualizada (últimos 10 años)	0	24	25	26
Prácticas realizadas de acuerdo a los Programas de Estudio	0	0	0	0

6. Gestión

6.1 Personal Directivo

Total de Directivos de la Institución					Grado de estudios del Personal directivo de la Institución %										% del Personal Directivo de la Institución que conoce la normatividad aplicable				
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	Pasantes				Licenciatura				Posgrado				2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
				2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007				
225	232	240	244	ND	7.33	5.89	3.45	ND	65.09	68.7	71.02	ND	25.86	28.02	30.1	100%	100%	100%	100%

6.2 Cursos de formación y actualización

% del Personal Directivo Institución que cuenta con formación y actualización en Gestión				N° de Cursos de formación y/o actualización tomados por el personal directivo del nivel medio superior la Institución			
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
100%	100%	100%	100%	3	5	7	9

6.3 Cursos en Planeación Estratégica

Capacitación	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Personal directivo de la Institución que ha sido capacitado en planeación estratégica	93	100%	100	100%	110	100%	120	100%

6.4 Personal Administrativo

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Número de Personal Administrativo que labora en la Institución	1544	1636	1652	1660
% de Personal administrativo que ha recibido cursos de capacitación	33%	56%	75%	90%
Número de cursos de capacitación dirigidos al personal administrativo	16	50	53	55

6.5 Certificación de Procesos

Número de procesos de la institución certificados por normas ISO 9001:2000, en materia de:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Administración de recursos humanos	0	0	1	0
Control escolar	0	0	1	0
Control y ejercicio presupuestal	0	0	1	0
Biblioteca	0	0	0	1
Laboratorios	0	0	0	1
Centros de cómputo	0	0	0	1
Formación, Actualización y Superación del Personal Docente, Administrativo y Directivo	0	0	0	1
Otro (s) Especificar	0	0	0	0

6.6 Planeación Estratégica

No. de Planteles que aplican la planeación estratégica			
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
44	45	47	48

6.7 Manuales Administrativos

Porcentaje de:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Escuelas de la Institución que cuentan con manual de organización	0	0	47	48
Escuelas de la Institución que cuentan con manual de procedimientos	0	0	47	48
Escuelas de la Institución que cuentan con manual de políticas	0	0	47	48
Escuelas de la Institución que cuentan con manual de manejo de recursos	0	45	47	48

7. Infraestructura

7.1 Equipo de Cómputo

Total de Computadoras	2003-2004			2004-2005			2005-2006			2006-2007		
	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total
	4,862	0	4,862	6,076	0	6,076	7457	0	7457	9114	0	9114

Computadoras destinadas a uso específico	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Promedio de alumnos por computadora de la institución	ND	32	15	13
Promedio de docentes por computadora de la institución	ND	12	6	5
Promedio de personal administrativo por computadora de la institución	ND	3	3	2
Promedio de personal directivo por computadora de la institución	ND	3	1	1
Total	ND	50	25	21

Porcentaje de equipos de cómputo de la institución dedicados a:	2003-2004			2004-2005			2005-2006			2006-2007		
	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total
Tareas y necesidades extraclase de los alumnos	ND	ND	ND	30.99%	0	30.99%	35.00%	0	35.00%	45.00%	0	45.00%
La atención a las asignaturas	ND	ND	ND	4.54%	0	4.54%	7.00%	0	7.00%	10.00%	0	10.00%
Apoyar actividades de biblioteca	ND	ND	ND	26.37%	0	26.37%	8.00%	0	8.00%	15.00%	0	15.00%
Total	ND	ND	ND	61.90%		61.90%	50.00%		50.00%	70.00%		70.00%

7.2 Laboratorios

Número de:	2003-2004			2004-2005			2005-2006			2006-2007		
	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total	útiles	obsoletas	total
Laboratorios y talleres existentes	306	0	306	331	0	331	346	0	346	350	0	350
Laboratorios y talleres que cuentan con el equipo necesario y actualizado para el desarrollo de prácticas académicas	280	0	280	280	0	280	315	0	315	325	0	325
Total	306	0	306	331	0	331	346	0	346	350	0	350

N° de Laboratorios con infraestructura:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Actualizada y suficiente	ND	75	90	95
Solamente actualizada	ND	50	85	95
Obsoleta e insuficiente	ND	111	95	80
Solamente suficiente	ND	50	40	35
Total	ND	286	310	305

7.3 Equipo en General

Número de equipo:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Actualizado y suficiente	ND	463	1,003	1,183
Solamente actualizado	ND	175	200	225
Obsoleto e insuficiente	ND	2,473	2,423	2,375
Solamente suficiente	ND	864	864	864
Total	ND	3,975	4,490	4,647

7.4 Bibliotecas

Número de:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Bibliotecas	74	74	77	78
Libros	546,839	586,839	636,839	686,839
Títulos	27,620	29,120	31,000	33,000
Títulos acordes con los programas de estudio	19,334	20,384	21,000	22,000
Libros digitales	20,272	22,000	22,500	23,000
Revistas y periódicos disponibles	ND	16,781	17,700	18,500
Obras de consulta (Diccionarios, enciclopedias, atlas, etc.)	ND	17,250	18,200	19,000
Videos educativos disponibles para uso de alumnos y docentes	ND	14,456	14,890	15,340
Consultas por ciclo escolar	799,130	642,916	839,000	880,950
Consultas en línea por ciclo escolar	ND	68705	70000	73000
Equipos de video	ND	290	380	400
Suscripciones a revistas científicas y culturales disponibles para la consulta en biblioteca	4	30	35	40
Suscripciones a periódicos disponibles para la consulta en biblioteca	3	28	35	45

7.5 Cubículos

En el nivel medio superior de la institución número:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Total de Cubículos	ND	493	538	553
Cubículos para atención y asesoría de alumnos	ND	158	170	174
Cubículos individuales para profesores de medio tiempo y tiempo completo existentes	ND	98	110	114
Cubículos compartidos para profesores de medio tiempo y tiempo completo existentes	ND	135	150	155
Número de cubículos para el trabajo colegiado	ND	147	153	155

7.6 Aulas

Número de:	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Aulas	1,447	1,460	1,568	1,604
Aulas para la atención de los alumnos	ND	1,413	1,521	1,557
Relación entre el número de aulas y alumnos	75	0	66	60
Número total de mesa-bancos	ND	45,679	52,159	54,319
Relación entre el número total de mesabancos y de alumnos	ND	2	2	2
Aulas con problemas de ventilación	ND	222	207	200
Aulas con problemas de iluminación	ND	229	214	205
Mesabancos en malas condiciones	ND	5,856	4,856	4,356
Pizarrones en malas condiciones para la atención de las clases	ND	341	250	200
Equipo audiovisual	ND	966	1,120	1,180

8. Aceptación social

	N° de encuestas realizadas				% de Aceptación social de la Escuela			
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Alumnos	0	1	2	2	n/d	70%	80%	90%
Padres de Familia	0	0	2	2	n/d	70%	80%	90%
Sociedad en general	0	0	2	2	n/d	60%	70%	80%

21

²¹ Del 3 al 21 de septiembre de 2004, se aplicó una encuesta vía internet (<http://www.udg.mx/encuestasemsalumnos> y <http://www.udg.mx/encuestasemsprofesores>) a cerca de 2 mil profesores y 42,538 alumnos del 2do. al 6to. grado del NMS, de los 110 planteles del SEMS, con la finalidad de conocer su percepción acerca de los servicios educativos que la institución les ofrece. Los resultados institucionales se anexan. Los resultados particulares para cada escuela, serán objeto de análisis en los meses próximos, como base para la planeación táctica del 2005.

H. Consistencia interna del PIFIEMS 1.0.



El PIFIEMS 1.0 del SEMS de la UdeG, es consistente con:



Totalmente
Parcialmente
No, en absoluto

Políticas del Programa Nacional de Educación 2001-2006			
Impulsar el fortalecimiento de las escuelas públicas de educación media superior.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Impulsar la mejora de la calidad de los estudios de bachillerato que ofrecen las universidades públicas autónomas por ley.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Objetivo estratégico del PNE: Educación media superior de buena calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Fortalecimiento de las escuelas públicas de educación media superior.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Fomentar que las escuelas públicas de educación media superior formulen Planes de Desarrollo al año 2006 para mejorar su funcionamiento y la calidad de los servicios educativos que ofrecen.	<input checked="" type="checkbox"/>		

Desarrollo de la Línea de Acción contenidas en el PNE			
Fomentar que las escuelas públicas de educación media superior formulen planes de desarrollo al año 2006 para mejorar su funcionamiento y la calidad de los servicios educativos que ofrecen	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que sean construidos mediante un proceso de planeación participativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que formulen una <i>visión al año 2006</i> en la que se exprese el grado de desarrollo que cada plantel quisiera alcanzar en ese año.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que identifiquen la situación actual y los retos a que se enfrenta cada escuela para mejorar la calidad de su programa educativo y señalen las medidas que les permitan superarlos, así como las políticas particulares que se adoptarían en cada caso.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que incluyan programas específicos para el mejoramiento de la planta docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que establezcan una estrategia y las políticas correspondientes para impulsar la reforma curricular y la actualización de contenidos.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Que incluyan programas para la atención individual y de grupo, así como de apoyo académico a los estudiantes con el propósito de incidir favorablemente en su permanencia en la escuela y en la terminación oportuna de sus estudios.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que establezcan el diseño y la operación de programas orientados a desarrollar hábitos y habilidades de estudio en los alumnos.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que identifiquen las necesidades de infraestructura y equipamiento que sean necesarias para ofrecer programas de buena calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que establezcan un sistema de indicadores sencillo y accesible que, a la vez que permita conocer el avance de su plan de desarrollo, sirva para rendir cuentas a sus comunidades y a la sociedad. Los indicadores deberán prestar atención especial al perfil de su personal académico, a la deserción, permanencia y egreso oportuno de los estudiantes, a los niveles de movilidad estudiantil, a la orientación vocacional, a los programas culturales de la institución dirigidos a los alumnos, a las instituciones, y a aquellos otros que cada institución considere importantes para mejorar su funcionamiento y alcanzar las metas establecidas para el año 2006.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Que fortalezcan la capacidad de gestión de los funcionarios académicos y administradores, desarrollando especialmente sus aptitudes para la planeación estratégica y vinculación con la sociedad.	<input checked="" type="checkbox"/>		



El PIFIEMS 1.0 del SEMS de la UdeG, es consistente con:



Objetivos del PIFIEMS 1.0			
Mejorar el sistema público de educación media superior universitaria mediante el fortalecimiento y desarrollo de las escuelas que lo integran.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Mejorar integralmente la calidad académica de los programas educativos y de la gestión de las escuelas, propiciando un mayor reconocimiento social para la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Cerrar brechas de calidad entre las escuelas de educación media superior de la universidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Contribuir al cumplimiento de objetivos y metas del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de las universidades públicas estatales en el ámbito de la educación media superior.	<input checked="" type="checkbox"/>		
los paradigmas de calidad, los indicadores y la descripción de conceptos que aparecen en los anexos de la guía.	<input checked="" type="checkbox"/>		

Puntos de énfasis del Proceso de Formulación del PIFIEMS 1.0			
La formulación del PIFIEMS 1.0 debe ser el resultado de un proceso de planeación estratégica participativa, tanto en el ámbito de la universidad (instancia coordinadora o Dirección General), como en las escuelas de educación media superior.	<input checked="" type="checkbox"/>		
El proceso de planeación para formular el PIFIEMS 1.0 requiere de un Programa de Fortalecimiento de cada una de las escuelas de educación media superior (ProFEM). Asimismo, de un Programa General de Fortalecimiento de la Gestión (ProGEM), a nivel del conj	<input checked="" type="checkbox"/>		
Priorizar la problemática detectada en la autoevaluación, considerando como referentes los paradigmas de calidad señalados en esta guía (pag. 73), que permita generar estrategias para atenderla y cerrar brechas de calidad entre escuelas.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Contextualizar adecuadamente los ProFEM y el ProGEM.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Propiciar la pertinencia de los programas educativos que se imparten.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Definir metas compromiso en el periodo 2004-2006 que reflejen la aspiración de superación de la institución y de sus escuelas, cuidando su viabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Atender problemas estructurales con base en soluciones alcanzables para la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Mejorar la calidad de los procesos estratégicos de gestión y los sistemas de información.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Crear o fortalecer esquemas para la rendición de cuentas de las escuelas y de la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>	



El PIFIEMS 1.0 del SEMS de la UdeG, es consistente con:



Planeación estratégica de la institución			
Orientaciones contenidas en el Plan de Desarrollo de la universidad relacionadas con la planeación de la educación media superior a nivel institucional y de cada una de sus escuelas.	<input checked="" type="checkbox"/>		
la visión institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		
la visión de las escuelas	<input checked="" type="checkbox"/>		
las políticas institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>		
la autoevaluación institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		
la autoevaluación de las escuelas	<input checked="" type="checkbox"/>		
los compromisos institucionales y de las escuelas	<input checked="" type="checkbox"/>		

La información que posee la institución a cerca de:			
Estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		
Egresados		<input checked="" type="checkbox"/>	
Profesores	<input checked="" type="checkbox"/>		
Personal directivo y administrativo		<input checked="" type="checkbox"/>	
Infraestructura	<input checked="" type="checkbox"/>		

Recomendaciones			
Programa Nacional de Educación 2001-2006.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Organismos nacionales e internacionales.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Norma ISO 9000-2000.		<input checked="" type="checkbox"/>	

Estrategias para atender:			
Orientar eficazmente el proceso de planeación que dé como resultado la formulación del PIFIEMS 1.0.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Cumplir con las metas compromiso en el periodo 2004-2006.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Fomentar el buen funcionamiento de las escuelas y abatir las brechas de calidad entre las mismas	<input checked="" type="checkbox"/>		
Mejorar la preparación académica de los profesores.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Atender adecuadamente a los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Atender problemas estructurales		<input checked="" type="checkbox"/>	
Certificar los procesos estratégicos de gestión (recursos humanos, recursos financieros, servicios escolares y construcción de espacios físicos).		<input checked="" type="checkbox"/>	
Atender las áreas débiles señaladas en la autoevaluación del PIFIEMS 1.0.	<input checked="" type="checkbox"/>		

I. Conclusiones.

El ejercicio de planeación convocado por la SEP para PIFIEMS 1.0 constituyó la primera experiencia de elaboración de un programa con lineamientos de este tipo para el nivel medio superior de la Universidad de Guadalajara.

Con el PIFIEMS se han provocado sinergias importantes en todos los ámbitos del SEMS, y aprendizajes significativos –para estar a tono con las modernas teorías educativas- para los equipos y para sus líderes.

La dinámica de planeación participativa en que nos hemos involucrado es ya en sí misma un logro: ha generado en el SEMS un análisis y un conocimiento más certero del estado de la cuestión y de las políticas y condiciones educativas institucionales, locales, nacionales e internacionales. Ha suscitado una renovación en el sentido de responsabilidad y en el compromiso para con la educación; ha enriquecido la cultura institucional y ha integrado a los individuos en grupos mejor capacitados para alcanzar la misión formadora que les es común.

Al someter al análisis reflexivo y crítico nuestro quehacer, hemos podido percatarnos de que muchas cosas hay por resolver, muchas por conservar, muchas por decidir y cambiar. Hemos puesto los ojos donde no habíamos observado antes. Hemos pensado y concluido colectivamente. Hemos empleado un tamiz nuevo, que ha permitido descubrir aspectos de nuestra labor, presentes cotidianamente, y sin embargo inadvertidos. La oportunidad es propicia para reconocer las debilidades y para replantearse la ruta y hasta el destino.

Salta a la vista que uno de los aprendizajes –y aún, competencias- que en el SEMS nos urge conquistar, es la generación de una cultura de la evaluación. Producir los indicadores escolares e institucionales, y calcular sus proyecciones de futuro, ha sido una de las etapas más laboriosas del proceso, y aún así, los datos son por momentos inconsistentes.

Las condiciones están dadas. El nivel medio superior ha sido el sector desfavorecido de la educación, y por tanto, no ha recibido hasta ahora el carácter de estratégico que sin duda amerita. Siendo la última etapa de formación para muchos jóvenes, debe ser fortalecido, asumiendo que no sólo se desarrollan en él conocimientos y competencias, sino valores y actitudes.

La riqueza de los recursos humanos volcados en el nivel medio superior hace posible que el reto –inmenso como lo es, prioritario, demandante- parezca asequible. Su voluntad, su compromiso, su orgullo al enfrentar la tarea han quedado demostradas con este producto, que deja claro que en el SEMS queremos –y podemos- ser mejores, para servir mejor a nuestros alumnos.