

Contenido

I. Dirección General



Febrero 2026

I. Dirección General

Con fundamento en el artículo 13, fracciones III y XXXVI, del Estatuto Orgánico del Tecnológico Universitario del Valle de Chalco, la Dirección General hace del conocimiento de la comunidad universitaria lo siguiente:

- a. Guía de Planeación y Evaluación del Tecnológico Universitario del Valle de Chalco

Se invita a la comunidad universitaria a conocer la presente guía.

Febrero 2026

Guía de Planeación y Evaluación del Tecnológico Universitario del Valle de Chalco

Febrero 2026

Índice

1. Introducción.....	3
2. Antecedentes	4
3. Niveles de planeación.....	7
a. Planeación Estratégica	8
b. Planeación del perfil de puesto	10
c. Planeación anual del perfil de puesto.....	13
4. Evaluación Integral	15
a. Evaluación de desempeño	15
b. Valoración por competencias	18
c. Evaluación de Gestión Directiva	19

Febrero 2026

1. Introducción

El Tecnológico Universitario del Valle de Chalco (TUVCH), obra educativa confiada a la Compañía de Jesús, asume que la educación es un medio de transformación personal y social. Su misión es formar, a través del modelo educativo jesuita, profesionistas competentes, íntegras e íntegros, con compromiso por el desarrollo social, para que, mediante su inserción laboral, logren movilidad social y contribuyan al bienestar de su entorno.

Desde esta perspectiva, la planeación y la evaluación se conciben como procesos fundamentales que articulan la identidad y la acción institucional, asegurando que cada decisión y estrategia se alineen con la misión educativa y el horizonte formativo que orienta a la universidad. Ambos procesos conforman un ejercicio sistemático y reflexivo que permite definir, dar seguimiento y valorar las rutas estratégicas, respondiendo de manera coherente a los distintos contextos y reafirmando la fidelidad del TUVCH a los principios que lo inspiran.

En consonancia con la tradición ignaciana, la planeación es “un elemento constitutivo de la gestión responsable de la acción apostólica”, según la Conferencia de Provinciales Jesuitas de América Latina. Representa una

Febrero 2026

herramienta clave para conducir el desarrollo institucional con responsabilidad y sentido estratégico, orientando las decisiones al bien común y a la mejora continua. Por su parte, la evaluación se entiende como un proceso continuo de discernimiento y aprendizaje que permite revisar la aplicación de las estrategias, valorar el cumplimiento de las metas y fortalecer las capacidades institucionales para el logro de su misión.

En este marco surge la Guía de Planeación y Evaluación, un instrumento orientador dirigido a todas las áreas y al personal del TUVCH. Su propósito es fortalecer la misión educativa mediante la articulación de los distintos niveles de planeación y la evaluación de resultados y procesos, promoviendo una gestión integral. El documento se organiza en dos apartados: 1) Niveles de Planeación, que describe los tres niveles de planeación institucional, y 2) Evaluación Integral, que presenta los mecanismos y criterios para valorar el desempeño, las competencias y la gestión directiva. Ambos se sustentan en la Planeación Estratégica 2024–2027 y en la Taxonomía de Funciones, lo que asegura coherencia, corresponsabilidad y una cultura orientada a la mejora continua.

La articulación entre planeación y evaluación fortalece la gestión universitaria al anticipar cambios, orientar

Febrero 2026

decisiones y promover la transformación constante. Como señaló Lev Vygotski, “los resultados de la acción comparan lo ejecutado con lo previsto”¹, recordando que la evaluación no es un fin en sí mismo, sino un medio para aprender, mejorar y transformar la realidad educativa del TUVCH.

2. Antecedentes

Desde su origen, el TUVCH ha concebido la educación como una oportunidad para transformar vidas y comunidades, integrando la formación académica con el compromiso social y el discernimiento personal. Fiel a su identidad ignaciana, la institución ha consolidado una gestión universitaria que articula la planeación, la evaluación y la mejora institucional como medios para asegurar la calidad y la pertinencia de su misión educativa.

Con este propósito, en 2019 se implementó un Sistema de Planeación y Evaluación Institucional, orientado a ordenar, dar coherencia y proyectar el trabajo universitario hacia el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Con

¹ Vygotski, L. (2009). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores* (3era. ed.). Crítica.

Febrero 2026

el tiempo, este sistema se ha fortalecido mediante una base normativa más sólida, procedimientos definidos y una cultura de planeación participativa y evaluación constante. Las reformas realizadas en 2020 y 2022 representaron un avance decisivo hacia su institucionalización, al precisar criterios, establecer instrumentos de medición y fortalecer la articulación entre las áreas, garantizando que cada acción respondiera fielmente a la misión educativa. De esta manera, la planeación trascendió el ámbito administrativo para convertirse en un ejercicio de discernimiento colectivo orientado a la mejora continua y al servicio de la comunidad.

La experiencia institucional ha demostrado que el crecimiento sostenible requiere un marco integral que armonice los procesos de planeación, evaluación y mejora. Más que medir resultados, se trata de aprender de ellos, fortalecer el liderazgo institucional y construir comunidad desde la excelencia, la justicia y la corresponsabilidad.

En este contexto, la Guía de Planeación y Evaluación integra los aprendizajes adquiridos y traduce la experiencia institucional en un modelo coherente, humano y sostenible. Es fruto de un ejercicio colectivo de

Febrero 2026

reflexión y construcción del horizonte común, que busca alinear los esfuerzos individuales e institucionales hacia objetivos compartidos, asegurando la continuidad del compromiso del TUVCH con la innovación y el servicio a su comunidad.

3. Niveles de planeación

La *Guía de Planeación y Evaluación* define el modelo mediante el cual el TUVCH organiza, desarrolla y evalúa su quehacer universitario. Dicho modelo fortalece la coherencia entre la misión educativa, los procesos de gestión y los resultados alcanzados, consolidando una planeación articulada, participativa y orientada a la mejora continua.

La planeación institucional se concibe como un proceso sistemático que permite traducir los objetivos estratégicos en acciones concretas, garantizar la coherencia entre el trabajo cotidiano y los fines institucionales, y favorecer la corresponsabilidad en todos los niveles de la comunidad universitaria. Para ello, la Guía establece tres niveles de planeación que se interrelacionan de manera dinámica y complementaria, conformando un sistema integral:

Febrero 2026

- a) Planeación Estratégica
- b) Planeación del perfil de puesto
- c) Planeación anual del perfil de puesto

Estos tres niveles están vinculados mediante la *Taxonomía de Funciones*, instrumento que organiza y clasifica las responsabilidades del personal del TUVCH. Su aplicación asegura que la planeación, el desempeño y la evaluación se encuentren alineados con la misión educativa y los objetivos estratégicos de la universidad.

a. Planeación Estratégica

La Planeación Estratégica constituye el primer nivel de planeación y marca el rumbo general del TUVCH. A partir de ella se definen las prioridades, los objetivos y las estrategias que orientan el desarrollo institucional en el mediano plazo. Es un proceso de construcción colectiva que involucra a estudiantes, docentes, personal administrativo, egresadas, egresados y aliados externos, con el propósito de delinear una visión compartida de crecimiento y consolidación universitaria.

Su periodo de vigencia se define a partir del contexto social y educativo, las condiciones institucionales y los

Febrero 2026

escenarios de crecimiento previstos. Su elaboración parte de la revisión y actualización de la identidad institucional, reafirmando la misión y visión del TUVCH, así como su compromiso con la formación integral, la equidad y la transformación social.

Como herramienta metodológica, se utiliza el análisis PESTEL², que permite identificar las variables políticas, económicas, sociales, tecnológicas, ecológicas y legales que inciden en la gestión universitaria. A partir de este diagnóstico se establecen los ejes, objetivos y estrategias que guían el quehacer institucional. Para el periodo 2024–2027, la Planeación Estratégica se organiza en cuatro ejes, seis objetivos y diecinueve estrategias que articulan los esfuerzos de toda la comunidad universitaria hacia la consolidación de una universidad de calidad, incluyente y comprometida con el desarrollo social del oriente del Estado de México.

Más que un documento de gestión, la Planeación Estratégica representa un ejercicio de discernimiento institucional que impulsa la corresponsabilidad, la participación y la mejora continua, reforzando el

² Herramienta que se utilizar para identificar elementos Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos y Legales.

Febrero 2026

compromiso del TUVCH con la excelencia académica y con la transformación social inspirada en su modelo formativo ignaciano.

b. Planeación del perfil de puesto

La Planeación del perfil de puesto traduce los objetivos y estrategias institucionales definidos en la Planeación Estratégica en metas concretas y responsabilidades específicas para cada persona colaboradora. Su finalidad es asegurar la coherencia entre el quehacer individual y los fines institucionales, fortaleciendo la claridad, la eficiencia y la corresponsabilidad en la gestión universitaria.

Este nivel se sustenta en la Taxonomía de Funciones, que organiza y clasifica de manera sistemática las actividades y roles del personal del TUVCH. Gracias a esta estructura, es posible visibilizar la contribución de cada puesto al cumplimiento de la misión institucional y al logro de los objetivos estratégicos, favoreciendo una distribución equitativa de responsabilidades y una articulación efectiva entre las distintas áreas.

Febrero 2026

Las funciones institucionales se agrupan en tres tipos, que en conjunto dan forma al esquema organizativo de la universidad:

- I. **Funciones sustantivas:** Integran las actividades fundamentales mediante las cuales el TUVCH cumple su misión educativa. Incluyen los servicios educativos y administrativos, la investigación, la gestión académico–administrativa, así como la formación y actualización del personal académico y administrativo.
- II. **Funciones generales:** Comprenden las acciones que garantizan la operación institucional y el cumplimiento de objetivos establecidos. Incluyen procesos vinculados con la planeación, gestión, dirección, administración, docencia y operación técnica, entre otros, que contribuyen al funcionamiento articulado y eficiente de la universidad.
- III. **Funciones específicas:** Agrupan las actividades y responsabilidades particulares de cada puesto, directamente vinculadas con las funciones institucionales. Estas funciones permiten

Febrero 2026

establecer la correspondencia entre la Taxonomía de Funciones y los perfiles de puesto, facilitando una gestión organizacional alineada con los objetivos institucionales.

A partir de esta estructura, cada colaborador debe establecer un objetivo y una meta para cada función de su perfil, en correspondencia con los ejes, objetivos y estrategias definidos en la Planeación Estratégica. Por ejemplo:

Puesto	Función del perfil de puesto	Objetivo a tres años	Meta a tres años	Relación con la Planeación Estratégica
Oficina Jurídica	Coordinar las reuniones de la Comisión de Normativa y dar seguimiento a los acuerdos	Consolidar la estructura y funcionamiento de la Comisión	Contar con una metodología de trabajo formalizada en lineamientos y manuales, operada de manera autónoma por los integrantes de la Comisión	Eje 3: Operación institucional. Objetivo A: Asegurar la calidad, transparencia y mejora continua del TUVCH Estrategia i: Instrumentar procesos clave.

De este modo, la Planeación del perfil de puesto traduce los propósitos estratégicos en acciones concretas, medibles y alcanzables desde cada área, fortaleciendo la claridad de responsabilidades, la eficiencia en el trabajo y la corresponsabilidad institucional.

c. Planeación anual del perfil de puesto

La planeación anual del perfil de puesto representa el nivel operativo y permite dar seguimiento puntual a los avances y resultados obtenidos por cada integrante del personal. Su propósito es traducir los objetivos y metas a mediano plazo (de tres a cinco años) en metas anuales específicas, verificables y alcanzables, asegurando su coherencia con el presupuesto del área y con los objetivos institucionales.

Cada persona colaboradora define sus metas anuales a partir de los objetivos establecidos en su perfil de puesto, considerándolas como etapas progresivas hacia el cumplimiento de las metas a mediano plazo. Por ejemplo:

Febrero 2026

Puesto	Objetivo a tres años	Meta a tres años	Metas anuales
Oficina Jurídica	Consolidar la estructura y funcionamiento de la Comisión de Normativa.	Contar con una metodología de trabajo formalizada en lineamientos y manuales, operada de manera autónoma por sus integrantes.	2025: Publicar notas informativas que orienten la elaboración de documentos normativos. 2026: Elaborar y publicar el manual de operaciones de la Comisión de Normativa. 2027: Emitir los lineamientos de actuación para la Comisión de Normativa.

Estas metas pueden revisarse y ajustarse al cierre de cada ejercicio anual para garantizar su pertinencia y viabilidad.

Una planeación anual sólida facilita la medición del avance institucional y permite identificar de manera transparente cómo las metas individuales se articulan con los procesos sustantivos de la universidad. De este modo, se consolida un modelo de gestión orientado a resultados, aprendizaje y transformación constante.

Febrero 2026

4. Evaluación Integral

La Evaluación Integral constituye la etapa final del proceso de planeación institucional y tiene como propósito analizar los avances y resultados obtenidos en los distintos niveles de planeación del TUVCH. Su objetivo central es valorar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la coherencia entre la misión educativa, la gestión universitaria y el desempeño del personal.

Más que un ejercicio de medición, la evaluación se concibe como un proceso de discernimiento, diálogo y aprendizaje colectivo que permite identificar logros, reconocer áreas de oportunidad y retroalimentar la planeación, fortaleciendo la corresponsabilidad y la mejora continua.

a. Evaluación de desempeño

El Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal del TUVCH es una herramienta de gestión orientada a fortalecer la coherencia institucional y consolidar una cultura de corresponsabilidad, aprendizaje y resultados. Surge con el propósito de articular la contribución de cada persona colaboradora, garantizando que las acciones

Febrero 2026

individuales respondan a los objetivos estratégicos institucionales.

Este sistema se apoya en la Taxonomía de Funciones, que constituye la base para un modelo de evaluación basado en objetivos y metas. A partir de ella, cada persona colaboradora distribuye el 100% de su carga laboral según las actividades que desempeña, asignando porcentajes de acuerdo con la relevancia estratégica de cada una. Esta distribución permite priorizar, planificar y evaluar objetivamente el cumplimiento de las responsabilidades institucionales.

El proceso de evaluación se desarrolla de manera anual e integra dos etapas principales: la autoevaluación y la retroalimentación de la jefatura inmediata. En la autoevaluación, cada persona reflexiona sobre sus avances, logros y áreas de mejora; en la retroalimentación, la jefatura valida los resultados y ofrece observaciones formativas que orientan la mejora del desempeño. Este diálogo bidireccional permite alinear las metas individuales con las prioridades institucionales y actualizar los objetivos del siguiente periodo, cerrando así el ciclo planeación–evaluación–mejora.

Febrero 2026

El resultado del desempeño se expresa en una escala del 1 al 100. El promedio de estas calificaciones determina el resultado final del desempeño, el cual se clasifica en:

Nivel	Rango
Sobresaliente	100
Satisfactoria	85 - 99
Suficiente	70 - 84
Insuficiente	50 - 69
Deficiente	menor a 50
No aplica	NA

Esta escala garantiza una valoración objetiva y equitativa, sustentada en evidencias concretas del trabajo realizado durante el periodo evaluado.

En este sentido, la evaluación del desempeño constituye un ejercicio de discernimiento institucional que fomenta la reflexión, el reconocimiento y el crecimiento profesional. Su finalidad es fortalecer las capacidades individuales y colectivas, y asegurar que cada colaboradora y colaborador contribuya, desde su ámbito

Febrero 2026

de acción, al cumplimiento de la misión educativa y del modelo formativo ignaciano que distingue al TUVCH.

b. Valoración por competencias

La valoración por competencias complementa la Evaluación de Desempeño y tiene como finalidad vincular el modo de proceder institucional con el actuar cotidiano del personal, de modo que sus acciones y decisiones reflejen los valores, principios y metas del TUVCH.

Las competencias constituyen el vínculo entre las capacidades individuales y las cualidades requeridas para el desempeño exitoso de las funciones. Más que un diagnóstico, esta valoración permite identificar, fortalecer y desarrollar actitudes, habilidades y capacidades interpersonales necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales. De este modo, se favorece la construcción de planes de desarrollo profesional que promuevan el crecimiento integral y refuercen los principios ignacianos que guían la vida universitaria.

Este proceso promueve un entorno laboral armónico, ético y colaborativo, donde prevalezcan la confianza, la transparencia y el compromiso con la comunidad

Febrero 2026

universitaria. Asimismo, impulsa la reflexión sobre el modo de proceder personal y colectivo, y fortalece una cultura de corresponsabilidad, equidad y mejora continua.

Para garantizar la objetividad y confiabilidad del proceso, la herramienta de valoración se aplica mediante situaciones observables y controladas, que permiten identificar comportamientos asociados con las competencias evaluadas. Este enfoque posibilita una medición más precisa del nivel de dominio de cada competencia y aporta información útil para la toma de decisiones formativas e institucionales.

c. Evaluación de Gestión Directiva

La gestión directiva en el TUVCH es el ejercicio de liderazgo institucional mediante el cual se orientan, coordinan y articulan los procesos académicos, administrativos y de vinculación para garantizar el cumplimiento de la misión educativa y el compromiso social del Tecnológico.

El propósito de la evaluación de gestión directiva es valorar en cada una de las personas que ocupa un puesto

Febrero 2026

directivo y de coordinación, atributos de liderazgo ignaciano: planeación, promoción de prácticas de calidad y mejora continua, uso ético y eficiente de los recursos, y generación condiciones que favorezcan el aprendizaje integral, el acompañamiento cercano al estudiantado y el desarrollo profesional de los equipos de trabajo.

Desde la identidad jesuita que inspira al TUVCH, la gestión y evaluación directiva incorpora también el discernimiento, la responsabilidad social y el cuidado de las personas como ejes fundamentales, esto nos permite asegurar que cada decisión y proceso institucional contribuya a formar profesionales competentes, conscientes y comprometidos con la transformación del entorno.

