



MATRIZ FODA

Fecha de actualización: 02/05/2025

PROCESO: Trayectoria académica (Planeación, gestión, apoyo y mejora académica, Examen de admisión e inscripciones, Control escolar, Titulación y Certificación, Educación continua, Educación multimodal, Atención integral al estudiante en materia de salud, Tutorías, Servicios bibliotecarios, Formación, validación y acreditación en lenguas extranjeras, Gestión de becas, Formación docente).

Elaborado por: Martha Lorena Mier Calderón, Damián Aarón Porras Flores, Alejandra García Blanco, Bianca Vianey Muñoz, Morayma Josefina Gómez Correa, Damaris Gabriela Aguirre Aldaz, Jorge Humberto Vázquez Ochoa, Gerardo Bueno Acuña, Perla Janeth Gutiérrez Corral, Judith Villado González, Renée Gabriela Núñez Ochoa, Xóchitl A. Páez Olivas, Edgar Jesús Arellano Ulloa, Pedro José Ordóñez Rodríguez, Fabiola Terrazas.

ESTRATEGIA (PDU)	FORTALEZA (INTERNO)	DEBILIDAD (INTERNO)	OPORTUNIDAD (EXTERNO)	AMENAZA (EXTERNO)
<p>1.1.1 Detectar efectivamente las necesidades de la sociedad en términos de formación universitaria y evaluar la pertinencia de nuestra oferta educativa frente a estas necesidades.</p> <p>1.1.4 Captar a los mejores estudiantes para hacer de ellos los mejores egresados.</p> <p>1.1.5 Impulsar la innovación y la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>1.2.1 Incrementar el impacto del servicio social y las prácticas profesionales en la formación del alumno.</p> <p>1.2.4 Incentivar a la comunidad universitaria a cuidar de su salud física y emocional.</p> <p>3.1.1 Minimizar el impacto ambiental de las operaciones y hacer de la UACH una Universidad verde.</p>	<p>1. Personal competente administrativo y docente.</p> <p>2. Planes y programas pertinentes y actualizados.</p> <p>3. Experiencia probada en el área académica.</p> <p>4. Institución reconocida.</p> <p>5. Procesos sistematizados y automatizados.</p> <p>6. Actualización continua del cuerpo docente.</p> <p>7. Flexibilidad en los programas con opciones presencial y virtual.</p> <p>8. Regionalización de la matrícula.</p>	<p>1. Infraestructura no actualizada y deficiente en algunas áreas.</p> <p>2. Falta de equipamiento</p> <p>3. Diseños instruccionales de programas educativos virtuales elaborados sin el enfoque adecuado.</p> <p>4. Falta de herramientas académicas para personas con discapacidad.</p> <p>5. Incongruencia de los resultados de evaluación del personal docente.</p> <p>6. Falta de actualización en los procesos normativos relativos a la trayectoria académica.</p>	<p>1. Programas que requieren mayor flexibilidad en modelos ejecutivos.</p> <p>2. Vinculación con otras IES para fortalecer la capacitación.</p> <p>3. Nuevos programas educativos con mayor empleabilidad o de acuerdo con la demanda.</p> <p>4. Opciones más robustas de admisión.</p>	<p>1. Competencia de IES tanto públicas como privadas, para la captación de nuevos de estudiantado especialmente en temas de tecnologías de la información.</p> <p>2. Costos de los programas.</p> <p>3. Decremento de la brecha generacional y la matrícula para ingreso en las IES.</p> <p>4. Reducción de recursos federales o extraordinarios en la IES.</p> <p>5. Validación de estudios en procesos de revalidación.</p>



MATRIZ FODA

<p>3.1.3 Facilitar el acceso a la formación universitaria a todos los pobladores del estado de Chihuahua.</p> <p>4.1.1 Promover la internacionalización de la Universidad y la movilidad nacional e internacional de estudiantes, docentes y egresados.</p> <p>4.1.2. Desarrollar los vínculos institucionales necesarios para alcanzar los objetivos.</p> <p>4.2.1 Desarrollar constantemente las competencias del cuerpo docente.</p>	<p>9. Atención integral al estudiantado.</p> <p>10. Oferta de becas amplia y diversa.</p> <p>11. Oferta de obtención de doble grado al concluir los programas.</p> <p>12. Opciones flexibles para titulación.</p>	<p>7. Cantidad de docentes limitada en los programas de internacionalización.</p> <p>8. Comunicación no asertiva entre Direcciones para los procesos.</p>		
PLAN DE ACCIÓN				
ESTRATEGIA (FO)		ESTRATEGIA (FA)		
<p>1. Difusión integral focalizada de la oferta académica.</p> <p>2. Creación del centro vocacional para minimizar el índice de deserción.</p> <p>3. Atención integral con énfasis en la salud mental.</p>		<p>1. Incremento de la matrícula.</p> <p>2. Generar un proyecto integral para atención a las situaciones específicas.</p>		
ESTRATEGIA (DO)		ESTRATEGIA (DA)		
<p>1. Robustecer el seguimiento a evaluación docente en cada una de las Unidades Académicas.</p> <p>2. Buscar la vinculación de los departamentos directamente involucrados en la internacionalización.</p>		<p>1. Autoevaluación de los procesos.</p> <p>2. Fortalecimiento de oferta académica incrementado la oferta de programas en modalidades no convencionales.</p>		



MATRIZ FODA

PROCESO: Planeación (Acreditaciones, Asignación de perfiles deseables PTC)

Elaborado por: Luis Fernando Ruiz, Liliana Ontiveros, Anna Laura Lerma.				
ESTRATEGIA (PDU)	FORTALEZA (INTERNO)	DEBILIDAD (INTERNO)	OPORTUNIDAD (EXTERNO)	AMENAZA (EXTERNO)
1.1.5. Impulsar la innovación y la mejora continua de los procesos de enseñanza aprendizaje.	<p>1. Se cuenta con un proceso identificado por todas las Unidades Académicas a nivel Institucional.</p> <p>2. Se ofrece seguimiento oportuno para la acreditación a nivel institucional.</p> <p>3. Seguimiento académico y administrativo puntual de los procesos de acreditación.</p> <p>4. Compartir experiencias de las diferentes acciones que se realizan en unidades académicas para atender las recomendaciones.</p> <p>5. Atención personalizada a los maestros participantes desde la apertura de la convocatoria hasta que culmina con la entrega de los resultados.</p> <p>6. Comunicación continua: Se brinda la información desde el inicio de la convocatoria.</p>	<p>1. No se cuenta con suficiente personal capacitado para el proceso.</p> <p>2. Limitaciones de presupuesto para acreditaciones en algunas unidades académicas.</p> <p>3. Falta de conciencia sobre la importancia de las acreditaciones.</p> <p>4. Procesos internos para la gestión y la aplicación de presupuestos.</p> <p>5. Falta de seguimiento oportuno a las recomendaciones realizadas por los organismos de acreditación.</p> <p>6. Falta de interés por parte de los PTC de participar en las convocatorias.</p>	<p>1. Lograr el reconocimiento nacional e internacional de los programas educativos.</p> <p>2. Lograr que la totalidad de los PTC obtengan su perfil PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente).</p>	<p>1. Cambios de los marcos de referencia lo cual retrasa las acreditaciones ya programadas.</p> <p>2. Fechas de publicación y el plan de trabajo que depende de DGSUI (Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural).</p>



MATRIZ FODA

	<p>7. Se cuenta con un listado de maestros PTC (Profesores de Tiempo Completo) que son candidatos a participar en la convocatoria del año correspondiente.</p> <p>8. Comunicación previa del plan de trabajo con las unidades académicas.</p>	<p>7. En la atención personalizada durante el proceso de revisión se necesita contar con más personas capacitadas para atender a los PTC.</p> <p>8. Falta de equipo de cómputo y tecnológico para la atención a los maestros.</p>		
PLAN DE ACCIÓN				
ESTRATEGIA (FO)		ESTRATEGIA (FA)		
<p>1. Realizar verificación de los procesos de acreditación en las Unidades Académicas por acreditar.</p> <p>2. Asesorías a las Unidades Académicas.</p> <p>3. Comunicación puntual con el personal responsable del proceso administrativo de las acreditaciones.</p> <p>4. Difusión de la convocatoria.</p> <p>5. Capacitación interna, propia del personal adscrito a esta Dirección.</p> <p>6. Capacitación externa, para todos los maestros PTC.</p>		<p>1. Capacitación constante por parte de los organismos de acreditación y vinculación con las áreas administrativas de las Unidades Académicas.</p> <p>2. Concientización del beneficio de obtener el perfil PRODEP.</p> <p>3. Capacitación continua por parte de los PTC y las partes interesadas.</p>		
ESTRATEGIA (DO)		ESTRATEGIA (DA)		
<p>1. Capacitación constante a los Coordinadores de programa académico, así como a todas las áreas de apoyo del personal involucrado en la acreditación en las Unidades Académicas.</p> <p>2. Personal asignado para seguimiento de recomendaciones.</p> <p>3. Concientización a los PTC de los beneficios de obtener el perfil individual.</p> <p>4. Seguimiento administrativo a las solicitudes de adquisición de equipo tecnológico para llevar a cabo la convocatoria.</p> <p>5. Integración del personal de los diferentes departamentos de esta Dirección de Planeación para la atención personalizada de los PTC.</p>		<p>1. Revisión constante de los requisitos legales y reglamentarios por parte de las áreas.</p> <p>2. Homologación del proceso de acreditación a nivel institucional iniciando con la validación de un reglamento.</p> <p>3. Comunicación constante y abierta con la DGSUI.</p> <p>4. Revisión continua en las páginas de la DGSUI.</p>		



MATRIZ FODA

PROCESO: Administrativo (Adquisiciones y Licitaciones, Mantenimiento, Reclutamiento, Selección y Contratación, Competencia del Personal)

Elaborado por: Carlos Dingler, Rosa María Leyva, Ibán Hernández, Adriana Aburto				
ESTRATEGIA (PDU)	FORTALEZA (INTERNO)	DEBILIDAD (INTERNO)	OPORTUNIDAD (EXTERNO)	AMENAZA (EXTERNO)
<p>4.3.1 Establecer procesos y controles que aseguren la aplicación ágil, eficiente y transparente de los recursos.</p> <p>4.3.2 Adecuar, mantener y vigilar el uso de las instalaciones.</p>	<p>1. Personal capacitado en normativas y procedimientos de licitación.</p> <p>2. Personal con experiencia en mantenimiento preventivo y correctivo.</p> <p>3. Procesos estructurados de reclutamiento y selección.</p> <p>4. Infraestructura necesaria para capacitar y certificar en las diferentes competencias laborales al personal.</p>	<p>1. Alargamiento en los tiempos necesarios para el proceso administrativo de la compra.</p> <p>2. Falta de personal suficiente para atender todas las solicitudes de mantenimiento.</p> <p>3. Proceso tradicional de reclutar en lugar de plataformas innovadoras.</p> <p>4. Indicadores del desempeño limitados que dificultan la evaluación y la mejora continua.</p>	<p>1. Implementación de nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en licitaciones.</p> <p>2. Capacitación y certificaciones para mejorar la especialización del personal.</p> <p>3. Implementación de nuevas técnicas de reclutamiento para elegir los mejores candidatos.</p> <p>4. Capacitación de nuevos estándares de competencia alineados al entorno educativo y laboral.</p>	<p>1. Cambios en regulaciones gubernamentales que impactan los procesos de compra.</p> <p>2. Cambios en normativas ambientales o de seguridad que requieren nuevas especificaciones.</p> <p>3. Competitividad en el mercado laboral para captar talento especializado.</p> <p>4. La evolución de las tecnologías y metodologías pueden hacer que las competencias actuales del personal queden obsoletas si no se actualizan continuamente.</p>



MATRIZ FODA

PLAN DE ACCIÓN	
ESTRATEGIA (FO)	ESTRATEGIA (FA)
<p>1.Implementar plataformas digitales para mejorar las competencias del personal respecto a las normativas y procesos de licitación.</p> <p>2.Implementar capacitaciones y certificaciones en servicios específicos de mantenimiento.</p> <p>3.Potenciar los procesos estructurados actualizando las técnicas de reclutamiento con base al mercado laboral.</p> <p>4.Promover la actualización de estándares de competencia aprovechando la infraestructura de la Institución.</p>	<p>1.Implementar revisiones periódicas en las regulaciones gubernamentales que impactan los procesos de compra para mantener capacitado al personal.</p> <p>2.Evaluar y negociar acuerdos con empresas especializadas para servicios estratégicos de mantenimiento.</p> <p>3.Aplicar estrategias de reclutamiento interno para la captación de candidatos mediante el ofrecimiento de prestaciones competitivas en el mercado laboral.</p> <p>4.Incentivar la participación en certificaciones y diplomados en gestión administrativa.</p>
ESTRATEGIA (DO)	ESTRATEGIA (DA)
<p>1.Establecer sistemas de tecnología para la correcta planificación y ejecución de licitaciones donde se disminuyan las variables internas.</p> <p>2.Implementar un plan de redistribución de cargas de trabajo y capacitarlos en áreas específicas de mantenimiento para maximizar la eficiencia del personal disponible.</p> <p>3.Utilizar plataformas de entrevistas virtuales para mejorar la interacción con los candidatos, agilizando la evaluación y contratación del personal.</p> <p>4.Establecer un sistema de mentoría donde los empleados con mayor dominio de herramientas administrativas capaciten a otros para mejorar los indicadores de desempeño.</p>	<p>1.Establecer un plan de contingencia para mantener la eficiencia en las compras ajustándose a las nuevas disposiciones legales.</p> <p>2. Mantener el personal mínimo requerido en los servicios y establecer alianzas con consultores legales para hacer frente a los cambios normativos.</p> <p>3.Ofrecer esquemas de beneficios atractivos y oportunidades de desarrollo profesional.</p> <p>4.Integrar plataformas de aprendizaje y evaluación en línea para mantener al personal actualizado en nuevas tecnologías.</p>

Historial de Revisiones

No. de Revisión	Descripción de la Revisión	Fecha de Revisión