



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO
DIVISIÓN DE AGRONOMÍA
Departamento de Horticultura



Análisis del Plan de Mejora 2013-2018

Junio de 2015



Responsables:

Dra. Fabiola Aureoles Rodríguez

Colaboradores:

Ing. Elyn Bacopulos Téllez

M.C. Alfredo Sánchez

Dr. Víctor Manuel Reyes Salas



Índice

	Página
Presentación	4
Metodología	6
Análisis	7



Presentación

El Plan de Mejora Continua es una herramienta que sitúa a los programas educativos (PE) en una lógica de trabajo que apunta al mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Para esto, debe comprometer a los docentes, autoridades, administrativos, empleadores y a la comunidad a participar y trabajar por mejorar los resultados. Además, esta herramienta permite a los PE abordar cuatro áreas de proceso que consideran el quehacer habitual de un Programa, estas son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos.

El Plan de Mejora Continua, se compone de cuatro etapas: a) Etapa de Diagnóstico: los programas deben analizar los resultados educativos, resultados de eficiencia interna. Además, en esta etapa es la autoevaluación de la Gestión Institucional a través del instrumento que permite el análisis de las Prácticas Institucionales y Pedagógicas en el que se registra el nivel de calidad que se le asignó a las Prácticas. b) Etapa de Planificación: los PE planifican lo que pretenden realizar en un año para mejorar los resultados y las prácticas institucionales y pedagógicas, esta etapa requiere que los PE fijen metas y objetivos que le permitan establecer hacia dónde quiere llegar con las acciones que deben diseñar. c) Etapa de Implementación: corresponde a todo lo que el PE realiza para ejecutar su Planificación, junto con esto, toma decisiones respecto de ella, es decir, ajusta la Planificación inicial. d) Etapa de Evaluación: corresponde al periodo en el cual el establecimiento ya está cerrando su Plan y debe reflexionar respecto de lo logrado durante el año y de aquello que se presenta como un desafío para el año siguiente. El establecimiento evalúa globalmente la gestión e implementación del Plan de Mejora Continua; junto con esto, evalúa además, el logro de las Metas educativas y de aprendizajes y el logro de los Objetivos asociados a los procesos de mejora, junto con ello, establece las brechas entre lo proyectado y lo alcanzado

La Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro con sus casi 90 años de formar profesionistas a nivel licenciatura, principalmente en el área de agronomía, es considerada una de las instituciones a la vanguardia en el campo agrícola nacional e internacional. En dicha institución la visión central de la UAAAN es ser una Institución de Excelencia, por la pertinencia, calidad e innovación de sus programas académicos, además de ser reconocida como líder en la formación de recursos humanos y su vinculación con la sociedad, en especial para el desarrollo del medio rural.

Así mismo a partir del 2006 cuando se integró la UAAAN a la Secretaría de Educación Pública y cambió algunas de las políticas incluyendo el programa de mejoramiento del profesorado (PROMEP) y Cuerpos académicos para integrar a los profesores dentro de las líneas de investigación y el trabajo en equipo.



Con el propósito de adecuar el programa de la Carrera de Ingeniero Agrónomo en Horticultura a los requerimientos actuales de la sociedad y del sector se propone el Plan de Mejora Continua 2013-2018, debido a la necesidad de fomentar la movilidad académica y estudiantil, el seguimiento a egresados, y la productividad, entre otras acciones de suma importancia para lograr la consolidación del mismo.

Así mismo con el afán de medir los avances y rezagos de los objetivos planteados en el Plan de Mejora Continua 2013-2018 del Programa Docente de Ingeniero Agrónomo en Horticultura y detectar áreas de oportunidad y las estrategias a seguir en un futuro inmediato se realiza el presente análisis.



Metodología

En el Plan de Mejora del PD-IAH se establece como primer estratégico Acreditar el Programa de Horticultura. Dicho objetivo se logró al 100% en el año 2013, sin embargo, del proceso emanaron una serie de recomendaciones que definieron en gran medida la forma de trabajo del PE para mejorar su calidad.

Del proceso de acreditación, se obtuvieron indicadores que presentaron un total cumplimiento, indicadores con cumplimiento parcial e indicadores de bajo cumplimiento. Por ello, después de recibir las recomendaciones del proceso de acreditación. En reuniones de trabajo con la academia del programa dichas recomendaciones se expusieron y se plantearon estrategias a seguir para conseguir su cumplimiento. Al mismo tiempo, el Departamento de Calidad Académica informa sobre el nuevo marco de referencia y convoca a una reunión de trabajo para mostrar las modificaciones.

Se citó al Comité de Calidad del programa para realizar el análisis de cada uno de los objetivos estratégicos. Para ello se midió el grado de avance y de rezado en cada uno de los objetivos. Así mismo, gracias a la participación del Jefe de programa en las reuniones realizadas en San Luis Potosí, Cancún y Chiapas se logró detectar áreas de oportunidad para el programa.

Por parte de la Institución a través del Departamento de Calidad Educativa se estableció una dinámica de trabajo junto con los jefes de programa de los diferentes PE para estandarizar el documento de autoevaluación y gestionar documentos y procedimientos que competen a la administración central.

Por parte del programa se realizaron reuniones constantes con la Academia del Programa y con el Comité de Calidad para realizar los avances correspondientes.



Análisis de los Objetivos Estratégicos

Primer objetivo estratégico: Acreditar el programa de horticultura.

Línea estratégica: Documentar y fortalecer los indicadores que no se aprobaron.

Línea de acción: Trabajar en equipo con los profesores del Departamento de Horticultura para la actualización de los indicadores que no se aprobaron, así como el seguimiento de los aprobados parcial y totalmente.

Objetivo: Realizar reuniones de trabajo para la elaboración del plan de desarrollo, plan de mejora, actualización del mapa curricular, seguimiento a egresados y movilidad.

Premisa básica: Cada dos años se realizará la revisión y la actualización del plan de estudios, así como se dará un seguimiento anualizado de todos los indicadores para evitar retrasos o incumplimientos en los compromisos establecidos.

Justificación: Es necesaria la acreditación PD-IAH por un organismo externo que verifique la calidad para lo cual se requiere la actualización y seguimiento de los indicadores por medio del trabajo de la planta académica.

Análisis

Al momento el programa educativo ha obtenido los siguientes resultados:

1. Se obtuvo la acreditación en el año 2013.
2. Se transitó al nuevo marco de referencia en el documento de autoevaluación en el año 2014 y a la fecha se ha redactado el documento y sustentado con evidencias en un 75%.
3. Fueron entregados los informes de seguimiento de los años 2014 y 2015 a COMEAA.
4. Se han atendido cerca del 50% de las recomendaciones destacando las siguientes acciones:
 - a. Recopilación de programas analíticos de las materias



- b. Recopilación del 30% de los manuales de prácticas
- c. Se incrementó a tres el número de cuerpos académicos (CA)
- d. Se incrementó a 6 a 12 el número de profesores en CA.
- e. Se incrementó a 12 el número de docentes con perfil PROMEP.
- f. Se incrementó 20% el porcentaje de sesiones de tutoría
- g. Se implementó el reconocimiento a los alumnos destacados del programa.
- h. Egresados del PE participaron en la Semana de Horticultura con conferencias.
- i. Dos profesores del PE han realizado movilidad y uno cuenta con permiso para realizar año sabático.
- j. Se ha presentado consecución de recursos para equipar cubículos, infraestructura, equipamiento, reactivos, beca de estudiantes, etc.
- k. Se aplicaron encuestas para medir el grado de satisfacción de la movilidad estudiantil, tutorías y servicios estudiantiles. Así mismo se realizó un análisis de las mismas y ya se están implementando algunas estrategias de mejora.

Segundo objetivo estratégico: Fortalecer la planta académica del Depto. de Horticultura.

Línea estratégica: Incrementar la formación académica del profesorado.

Línea de acción 1: Obtención del grado inmediato superior de los profesores Gerardo Rodríguez Galindo y Alfonso Rojas Duarte en las áreas de plantas medicinales y ornamentales respectivamente.

Línea de acción 2: Programa de sustitución de maestros con el grado de doctor y perfil para SNI.



Línea de acción 3: Incremento de PTCs en el ingreso a perfil PROMEP y Cuerpos académicos.

Línea de acción 4: Mantener la actualización de los profesores que ya cuenten con un doctorado mediante estancias sabáticas o posdoctorales.

Objetivo 1: Establecer un programa del personal para realizar estudios de posgrado.

Objetivo 2: Sustituir maestros por retirarse, por profesores con nivel doctorado y perfil para SNI y PROMEP.

Premisa básica: Es necesario fortalecer la planta académica para mejorar los programas docentes de IAH, la Maestría en Ciencias en Horticultura, además de apoyar el Doctorado en Agricultura Protegida.

Justificación: Es necesario que la planta de maestros se actualice y se mantenga actualizada para elevar el nivel académico.

Análisis

Este objetivo estratégico se ha cumplido parcialmente debido a que pocos profesores se encuentran apoyando el programa por la política que implementó la administración central de no realizar contrataciones para igualar la nómina institucional con la de la Secretaría de Hacienda. Además, cinco profesores se encuentran como funcionarios en la administración actual, ocho imparten clases en posgrado y uno se encuentra de periodo sabático.

A la fecha se han jubilado los siguientes profesores:

1. Gerardo Ramírez Mezquitic (Hortalizas)
2. Eliseo Salvador Sandoval González (Frutales)
3. Fidel Oyervides Martínez (Frutales)

Profesores con actividades administrativas:

1. José Antonio González Fuentes (Secretario general)
2. Alberto Sandoval Rangel (Director de Postgrado)
3. Valentín Robledo Torres (Subdirector de investigación)
4. Francisco Javier Valdés Oyervides (Subdirector de desarrollo)
5. Rosalinda Mendoza Villareal (Jefe de Desarrollo de Personal)



Profesor en periodo sabático:

1. Juan José Galván Luna
2. Marco Antonio Bustamante García (permiso autorizado)

Aun con lo anterior los profesores del programa mantienen buena productividad.

De 20 profesores activos el 100% son PTCs, 12 (60%) profesores cuentan con perfil PRODEP, 6 (30%) se encuentran en el SNI, 17 (85%) se encuentran en el PDPD y 12 (60%) se encuentran en 5 cuerpos académicos, dos en formación y 3 en consolidación dentro y fuera del PE. Dichos valores superan la media institucional y nacional.

Tercer objetivo estratégico: Fortalecimiento de infraestructura y equipo

Línea estratégica: Concursar en convocatorias PROMEP para profesor con Perfil deseable, Cuerpos académicos y nuevos PTCs.

Línea de acción: Con la participación en la convocatoria PROMEP de al menos 4 profesores en el 2013 para obtener el reconocimiento de perfil deseable, de un nuevo Cuerpo académico y nuevos PTCs se ingresarán recursos económicos que fortalecerán la infraestructura del departamento.

Objetivo: Someter a la evaluación del PROMEP en la convocatoria de profesor con perfil deseable, en la convocatoria de Cuerpos académicos para alcanzar el grado de consolidación y de nuevos PTC's para la obtención de recursos económicos.

Línea estratégica: Consecución de recursos de fuentes privadas.

Línea de acción: Creación de una fundación que se de a la tarea de recabar recursos en instituciones, empresas o egresados que hagan donativos para aumentar la infraestructura del Departamento.

Premisa básica: Con el incremento de profesores con perfil deseable se podrán formar nuevos cuerpos académicos para participar en nuevas convocatorias y lograr el grado de consolidación.



Justificación: Con el incremento de profesores con perfil deseable, formando cuerpos académicos y con financiamiento de fuentes privadas se fortalecerá la infraestructura en el Departamento con la adquisición de equipo de laboratorio, lo cuál apoyará en los análisis para el desarrollo de tesis de licenciatura y posgrado, con la consecuente publicación de artículos en revistas arbitradas de publicación periódica.

Análisis

Gracias a que uno de los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), Plan de Desarrollo del Departamento (PDD) y Plan de Desarrollo del Programa Docente de Ingeniero Agrónomo en Horticultura (PD-PDIAH) contempla fortalecer la infraestructura y equipo con recursos federales, se ha construyó el laboratorio de industrialización de frutas y hortalizas y plantas medicinales y especias y cuatro cubículos para profesores.

Así mismo, gracias al desempeño de los profesores del PE, se han obtenido recursos por parte de PRODEP (antes PROMEP), CONACYT y Proyectos especiales con empresas privadas y con el Gobierno (Estatal y Federal) (Cuadros de Concentración) (Listado proyectos especiales años 2013-2015). Con dichos recursos se han equipado cubículos de maestros, construido invernaderos para investigación y realización de prácticas y comprado reactivos y otros materiales para facilitar las labores docentes.

Cuadro 1. Profesores beneficiados con apoyo de PRODEP en el año 2013-2014:

Periodo	Profesor responsable	Fuente de Financiamiento	Monto	Impacto en el programa
2013-2014	Marcelino Cabrera de la Fuente	PROMEP (proyecto Nuevo PTC)		Equipamiento de cubículo, construcción de un invernadero, adquisición de equipo, reactivos y beca para un estudiante.
2013-2014	Alonso Aguilar Valdés	PROMEP (proyecto Nuevo PTC)		Construcción de un invernadero, adquisición de equipo, reactivos y beca para un estudiante.
2013-2014	Fabiola Aureoles Rodríguez	PROMEP (proyecto Nuevo PTC)		Equipamiento de cubículo, construcción de un invernadero, adquisición de equipo, reactivos y beca para un estudiante.



Así mismo, los profesores del programa en el año 2015 fueron los más destacados en la institución con lo cual se incrementó el presupuesto para gasto corriente tanto del departamento como del programa docente.

Los profesores Marcelino de la Fuente, Alberto Sandoval Rangel y Adalberto Benavides Mendoza conformaron un nuevo cuerpo académico denominado “Fisiología Hortícola” el cual se encuentra en consolidación y los profesores José Antonio González Fuentes y Homero Ramírez Rodríguez se incorporaron en dos cuerpos académicos con profesores de otros programas educativos. También otros obtuvieron recursos de CONACYT y de proyectos especiales contribuyendo de forma directa e indirecta al programa.

Cuarto objetivo estratégico: Plan de seguimiento a egresados y empleadores

Línea estratégica: Establecer un programa de seguimiento a egresados y empleadores.

Línea de acción 1: Utilizar la página Web del departamento de egresados para que estos puedan establecer contacto con la institución, la cuál está disponible en uaaan.mx y Facebook egresados UAAAN.

Línea de acción 2: Establecer un programa permanente de encuestas a egresados para ser analizado cada año, que serán utilizadas en eventos científicos y en el departamento.

Línea de acción 3: Mantener la actualización de los egresados mediante cursos de educación continua en el área de la producción de hortalizas, ornamentales, frutales y medicinales.

Objetivo: Crear un plan de seguimiento a egresados en los lugares de trabajo y el área en la que están ubicados.

Premisa básica: No existía un programa formal de seguimiento a egresados.

Justificación: Al conocer el campo laboral de los egresados se tiene retroalimentación constante y se mejora continuamente el plan de estudios de la carrera de IAH.

Análisis

Se ha dado cumplimiento parcial a este objetivo. Dentro de las acciones y logros destaca se lo siguiente:

1. En la semana de horticultura 2013 se convocó a egresados para que impartieran conferencias a los alumnos del programa.



2. Se levantaron encuestas a egresados
3. Se ha mejorado poco a poco el instrumento de encuesta.

Lo que falta por atender:

1. Levantar un mayor número de encuestas
2. Realizar foros de opinión con egresados
3. Realizar más semanas de Horticultura
4. Detectar las necesidades de cursos de educación continua
5. Realizar cursos de educación continua
6. Incrementar la base de datos de los egresados del programa

Quinto objetivo estratégico: Vinculación e Investigación

Objetivo: Generar recursos económicos a través de proyectos de investigación y/o desarrollo, elevar la tasa de graduación de estudiantes mediante temas de tesis, aumentar la participación de profesores en eventos y en publicaciones.

Línea estratégica: Promover la vinculación de los profesores del programa con el sector hortofrutícola, así como las actividades de generación de nuevo conocimiento mediante la investigación.

Línea de acción: Promover que todos los profesores del departamento tengan al menos un proyecto de investigación y/o desarrollo registrado en la dirección respectiva y preferentemente con recursos externos.

Premisa básica: Con la generación de recursos a través de proyectos de investigación y/o desarrollo se fortalecerá la infraestructura de los laboratorios y la atención a los estudiantes del programa de IAH.

Justificación: Es necesario involucrar a todos los profesores en la generación de recursos por medio de proyectos, dado que actualmente esta actividad recae en una fracción de ellos.

Análisis



Se estima que este objetivo se ha cumplido en un 70%. La mayoría de los profesores participa en proyectos de desarrollo, proyectos de investigación y proyectos especiales que captan recursos para las actividades de investigación, desarrollo y vinculación donde los alumnos del programa participan en la elaboración de tesis, realización de servicio social, realización de prácticas, etc. (Listados programas de investigación, desarrollo y especiales 2013-2015).

Sexto objetivo estratégico: Movilidad académica

Línea estratégica: Proponer a la Universidad **el establecimiento la promoción de movilidad.**

Línea de acción: Proponer a las autoridades universitarias, la aplicación a otras bolsas para incrementar el intercambio académico.

Objetivo: Incrementar el porcentaje de estudiantes que realicen intercambio.

Premisa básica: Al incrementar el porcentaje de estudiantes que realicen intercambio se fortalecerá la calidad educativa y visión de su área profesional.

Justificación: Entre mayor sea el porcentaje de estudiantes de intercambio académico se fortalecerá su formación profesional.

Análisis

Se mantiene un incremento ligero de movilidad estudiantil sin embargo aún falta mayor apoyo económico, convenios e información para realizarla como fue detectado en el análisis de encuesta realizada a los estudiantes.

Áreas de Oportunidad (nuevo)

Octavo objetivo estratégico: Mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje

Línea estratégica 1: Actualizar el proceso de enseñanza-aprendizaje con herramientas TICs.



Línea de acción 1: Mejorar las habilidades de los docentes en herramientas TIC's.

Línea de acción 2: Exhortar a los docentes del programa a utilizar nuevas tecnologías en los cursos que imparten.

Línea de acción 3: Exhortar a los docentes del programa a utilizar la Plataforma MOODLE.

Línea de acción 4: Capacitar a los profesores en la realización de cursos en línea.

Premisa básica: Los alumnos en la actualidad aprenden de forma diferente de como lo hacían generaciones anteriores gracias a la revolución tecnológica.

Justificación: La modernidad ha llevado a los estudiantes a utilizar los medios electrónicos en todo momento, por ello estas herramientas deben tener una mayor presencia en los cursos y los profesores deben obtener el mayor provecho de dichas herramientas con la finalidad mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Meta 1: Incrementar el número de profesores en el programa que utilicen herramientas TICs.

Meta 2: Incrementar el número de cursos en la plataforma MODDLE

Meta 3. Que el PE cuente con al menos un curso en línea.

Línea estratégica 2: Implementar en los Programas Educativos de la Institución el modelo por competencias.

Línea de acción 1: Gestionar ante las autoridades académicas y administrativas la implementación del modelo por competencias.

Línea de acción 2. Capacitar a los docentes en competencias docentes.

Línea de acción 3: Modificar los programas analíticos a competencias.

Premisa básica: El aprendizaje por competencias le dará a los egresados del programa mejores oportunidades para ejercer su profesión.



Justificación: Por una parte en los niveles de educación básica, media e inclusive superior se encuentra operando bajo el modelo por competencias. Así mismo, programas educativos similares a los que ofrece la UAAAN también los hacen o se encuentran en transición, y la Universidad se encuentra rezagada al respecto. Por otra parte, el mercado laboral exige que los egresados en horticultura que sean competentes y el programa tiene que dar respuesta a esa demanda.

Meta 1. Que las autoridades académicas y administrativas se encuentren realizando lo pertinente para que los PE transiten a competencias.

Meta 2. Contar con maestros capacitados en competencias.

Meta 3. Contar con programas analíticos por competencias.