

DOCUMENTO DE autoevaluación del programa academico ingeniero MECÁNICO AGRÍCOLA

Julio de 2017

**Contenido**

[Categoría 1. Personal Académico 2](#_Toc488400236)

[Categoría 2. Estudiantes 24](#_Toc488400242)

[Categoría 3. Plan de Estudios 44](#_Toc488400243)

[Categoría 4. Evaluación del aprendizaje 89](#_Toc488400244)

[Categoría 5. Formación integral 95](#_Toc488400246)

[Categoría 6. Servicios de apoyo para el aprendizaje. 111](#_Toc488400249)

[Categoría 7. Vinculación – Extensión 134](#_Toc488400252)

[Categoría 8. Investigación. 154](#_Toc488400254)

[Categoría 9. Infraestructura y Equipamiento. 165](#_Toc488400255)

[Categoría 10. Gestión administrativa y financiamiento. 189](#_Toc488400256)

# **Categoría 1. Personal Académico**

Criterios:

**1.1 Reclutamiento**. Se evalúa si la institución tiene un proceso de reclutamiento abierto, por medio de convocatorias públicas o instrumentos equivalentes para que sea transparente y permita atraer a un mayor número de candidatos.

**1.2 Selección.** Se evalúa si para la selección de los profesores se toma en consideración la experiencia laboral, docente y de investigación; y se efectúan exámenes de oposición, clases modelo o equivalentes, con el propósito de que la planta docente responda a los perfiles requeridos por el plan de estudios.

**1.3 Contratación.** Se evalúa si la contratación de docentes cubre los requerimientos para el cumplimiento del plan de estudios y si en la misma participan los cuerpos colegiados.

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| * La institución deberá contar en su marco normativo con un proceso para el reclutamiento, selección y contratación de su personal académico y de apoyo, considerando:  1. Convocatoria (Difusión), 2. Forma de selección, 3. Afinidad profesional en la disciplina, preferentemente con posgrado 4. Experiencia laboral y/o perfil en el área de la asignatura o asignaturas en que se pretende contratar. |
| **Nivel de Cumplimiento**: Cumple totalmente \_\_x\_\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La universidad cuenta con procedimientos definidos y acordes a la normatividad para el reclutamiento, selección y contratación del personal académico, los cuales se describen en el [Manual para el Procedimiento de Selección y Contratación del Personal Académico de la UAAAN](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/secretaria/manual.pdf).  Con la finalidad de cumplir con la normatividad externa emitida por Recursos Humanos de la Secretaria de Educación Pública, se cuenta con la propuesta (en proceso de revisión en SEP) del Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico, mismo que se encuentran en la etapa de revisión ante esta secretaría para posterior registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.  El Departamento de Maquinaria Agrícola con la finalidad de fortalecer las áreas emergentes del PAIMA ha realizado del 2013 a la fecha (***1.1 Contrataciones de Personal PAIMA*** ) la contratación de personal de base por tiempo determinado e indeterminado como son los casos de los profesores:   * MC. Genaro Demuner Molina (PTC por tiempo indeterminado) * Dr. Hugo Gutiérrez Flores (PTC por tiempo determinado) * Ing. E. Osvaldo Padrón Cisneros (Técnico Académico por tiempo determinado)   Para los casos anteriores el Departamento de Maquinaria Agrícola cumplió con los procedimientos para realizar dichas contrataciones. |

**1.4 Desarrollo** Se evalúan los diferentes mecanismos para la superación de la planta docente.

**Programas y/o cursos**

Lo ideal es que los cursos de formación y actualización docente, profesionalizante (propios de la disciplina) y para la utilización de herramientas computacionales se encuentren enmarcados en programas permanentes que tengan como antecedente la detección de necesidades para la mejora continua de las labores docentes y para la pertinencia del programa académico respecto a las demandas sociales. Para fundamentar este aspecto se requiere la presentación de los propios programas, listas de asistencia a los cursos y constancias otorgadas a los docentes. Otra evidencia consiste en los instrumentos para la detección de necesidades y los documentos que contienen el análisis y conclusiones.

**Estrategias para la incorporación de los profesores a estudios de posgrado**

Este rubro debe permitir apreciar el apoyo otorgado a los docentes a fin de que realicen estudios de posgrado, especialmente los relacionados con el programa académico (becas, acceso a programas de la SEP y del CONACYT).

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| * **Del programa académico el 100%** de los profesores de **tiempo completo** deben participar **anualmente** al menos en un curso de actualización profesional, de docencia; o bien, en congresos de especialidad en calidad de ponentes. |
| **Nivel de Cumplimiento**: Cumple totalmente\_\_\_\_\_ Cumple parcialmente \_70\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La Universidad cuenta con procedimientos normados en el [Manual de Procedimientos Para Implementar Actividades de Superación y Actualización del Personal Académico de la UAAAN](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/dpa/lineamientos.pdf) para organizar, coordinar, promover e implementar las actividades de superación y actualización del personal académico a través de la capacitación de los profesores, así como su participación en eventos técnicos científicos en el ámbito de su profesión  Para el Programa Académico de Ingeniero Mecánico Agrícola (PAIMA) la participación en los últimos 3 años se describe a continuación. [(Ficha Técnica PTC PAIMA).](http://evaluarte.uaaan.mx/CALIDAD/maquinaria/FICHATECNICAIMA.xlsx)  **Participación de PTC del PAIMA en cursos y congresos (2014-2016).**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Año** | **Profesores que Participaron en Cursos y o Congresos** | **Total de PTC** | **% de participación** | | **2014** | 3 | 9 | 33 | | **2015** | 2 | 11 | 18 | | **2016** | 6 | 11 | 54 |   Para el caso particular de los profesores del DMA, por normatividad no todos participan en el programa de estímulos (PEDPD), razón por la cual el cuadro anterior indica un nivel de cumplimiento bajo con respecto a la actualización de la planta académica (***1.2.1 Constancias por profesor***), sin embargo se cuenta con la información señalada en el siguiente cuadro:   |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | **Personal Docente** | **Actualización (no. cursos /año)** | | | | | | | No. | Nombre | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **Total** | | 1 | Rosendo González Garza |  |  | **x** | **x** | **x** | 3 | | 2 | Tomás Gaytán Muñiz1 |  | **x** | X | **x** |  | 3 | | 3 | Elizabeth De la Peña Casas1 | **x** | **x** | **x** | **x** | **x** | 5 | | 4 | José Juan de Valle Treviño |  |  |  | **x** |  | 1 | | 5 | Jesús R. Valenzuela García1 |  |  |  |  |  |  | | 6 | Juan Antonio Guerrero Hdz. |  |  |  | **X** | **x** | 2 | | 7 | Héctor Uriel Serna Fdz. | X |  | X | X | X | 4 | | 8 | Martin Cadena Zapata1 |  | **x** |  | **x** |  | 2 | | 9 | Santos G. Campos Magaña1 |  | **x** |  | **x** | **x** | 3 | | 10 | Héctor González Ramírez |  |  |  | X | X | 2 | | 11 | Mario Méndez Dorado |  |  |  |  | **x** | 1 | | 12 | Genaro Demuner Molina |  | **x** | **x** | **x** | **x** | **4** | | 13 | Hugo Gutiérrez Flores2 |  | | | | X | **1** | |  |  |  |  |  |  |  | **100%** |   1 Se encuentra realizando actividades de gestión.  2 Tiempo completo por tiempo determinado. A partir del 2017. |
| * **Del programa académico al menos un 25%** de los profesores de asignatura, deben participar anualmente en un curso de actualización profesional, de docencia; o bien, en congresos de su especialidad. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_\_\_ Cumple parcialmente\_76\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  Para el Programa Académico de Ingeniero Mecánico Agrícola la participación de los profesores de asignatura (apoyo) en los últimos 3 años se describe a continuación. [(Ficha Técnica Apoyo PAIMA).](http://evaluarte.uaaan.mx/CALIDAD/maquinaria/FICHATECNICAIMA.xlsx) Participación de profesores de apoyo del PAIMA, en cursos y congresos (2014-2016). En estos tres últimos años en promedio la participación del personal de apoyo representa un 20.66%.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Año** | **Profesores que Participaron en Cursos y o Congresos** | **Total de Apoyo** | **% de participación** | | 2014 | 8 | 42 | 19 | | 2015 | 11 | 35 | 31 | | 2016 | 4 | 32 | 12 | | Total en promedio | | | 20.66% | |  | | |  | |

|  |
| --- |
| **4. El programa académico debe** contar con un programa de movilidad e intercambio académico y evaluar su impacto a través de los indicadores de eficiencia, considerando:  **a.- Estancias posdoctorales**:  *Número de estancias posdoctorales visitantes / Número total de PTC.*  *Número de estancias posdoctorales realizadas / Número total de PTC.*  **b.- Intercambio académico:**  *Número de profesores invitados / Número total de PTC.*  *Número de profesores recibidos / Número total de PTC.*  **c.- Modalidad**:  Presencial, semi-presencial o a distancia. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente \_x Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La Universidad en su [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf) menciona que está obligada a tener una programa de formación del personal, otorgar licencias para cursos, seminarios, así como realizar movilidad con otras instituciones a través de un periodo sabático, todo ello basado en las cláusulas 148, 150, 154 y 126;así mismo se cuenta con un [Reglamento para la realización de un periodo sabático](http://siiaa.uaaan.mx/marco/Normativa-Juridico/18_Reglamento-Periodo-Sabatico-Personal-Academico-UAAAN.pdf), donde el profesor interesado presenta su proyecto ante la Academia del Departamento Académico para su autorización, una vez autorizado, el Jefe del Departamento hace la gestión para el trámite del periodo ante Secretaria General.  La Universidad a través de la Dirección General Académica ha implementado acciones en fomentar la movilidad e intercambio académico de profesores y alumnos a través de los [convenios marco](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/convenios.pdf) establecidos con instituciones como la UNAM, Universidad Autónoma Chapingo, entre otras.  Los profesores del Dpto. de Maquinaria Agrícola realizan diversas actividades de movilidad (***1.4 Actividades deI PAIMA***) e intercambio con instituciones de educación superior nacionales e internacionales, así como con empresas del sector de mecanización agrícola como son:   1. La Universidad de Guanajuato 2. Universidad de Arizona 3. John Deere 4. Sistemas Avanzados Laser y GPS 5. Universidad Autónoma del Estado de México |
| **5. El programa académico debe** contar con un programa de formación y superación académica, como parte de su plan de desarrollo, con respecto a:  a.- Las oportunidades para la realización de estudios de posgrado en áreas emergentes o fundamentales para el programa académico.  b.- El uso y efectos de la participación en programas nacionales de la SEP (PRODEP), el CONACyT, entre otros. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_x\_\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**   1. En el [Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018](http://www.uaaan.mx/v3/attachments/article/1304/PDI-UAAAN-2013-2018.pdf), contempla en el objetivo 12, del eje estratégico Mejoramiento de la Calidad y Capacidad Académica, el Institucionalizar un programa de formación de profesores investigadores para atender actividades de investigación y posgrado. Además, en el Plan de Desarrollo del Departamento y [Plan de Desarrollo del Programa Académico de Ingeniero Mecánico Agrícola](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/forestal/Cat_1/planprog.pdf) contempla los periodos de formación y superación académica a corto y largo plazo. Además, la Universidad está comprometida en dar las oportunidades de superación académica contempladas en el [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf) en las cláusulas 147, 148, 149 y 151. Por su parteel Depto. de Maquinaria Agrícola cuenta con un Plan de Desarrollo 2012-2022 (***1.5.1 PD PAIMA*** ) dentro del cual se incluyen en las líneas estratégicas 1 y 2 se abordan lo referente al Plan de estudios y al Plan de mejora continua. 2. En el periodo 2014-2016 un profesor del PAIMA fue beneficiado con beca CONACYT (***1.5.2 DCMMD***.)para realizar estudios de postgrado, mismo que está en proceso de obtención del grado doctoral. |
| **6. La institución debe** contar con un programa de reemplazo del profesorado por causas de jubilación o retiro, que garantice la atención a las funciones del programa académico, del plan de estudios, el equilibrio de la planta docente y el aseguramiento de la calidad. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_X\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción del IES y/o del PA**  Existen antecedentes para la implementación de un programa de reemplazo del profesorado por jubilación de la universidad.  En el año 2008, un grupo de 10 prospectos, los cuales reunieron 4 requisitos indispensables para participar en el programa (1.Perfil profesional de acuerdo al plan de desarrollo y mejora de cada programa educativo al que apoyaría; 2. Apoyo con la carga académica y de investigación propias del programa educativo correspondiente; 3. Capacidad y habilidad de trabajar dentro y con otros programas educativos de la universidad, así como promover la excelencia de los estudiantes en los programas educativos en los que participara; 4. Compromiso y capacidad para obtener preparación de posgrado en el área de estudios requerida), recibieron apoyo para formarse como profesores resultando en la contratación de 3 de ellos (M.C. Mario Alberto Méndez Dorado, adscrito al Departamento de Maquinaria Agrícola para apoyo al Programa Académico de Ingeniero Mecánico Agrícola; M.C. Fabián García Espinoza, adscrito al departamento de parasitología para apoyo al programa educativo de Ingeniero Agrónomo Parasitólogo y al M.C. José Luis Collac adscrito al departamento de Fitomejoramiento para apoyo al programa educativo de Ingeniero Agrónomo).  Sin embargo, en 2010 debido al exceso de trabajadores académicos en la nómina de la Universidad las actividades anteriormente mencionadas quedaron suspendidas. Actualmente, la Universidad en conjunto con el Sindicato Único de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (SUTAUAAAN), inicio un trabajo arduo para la reducción del personal excedido en la nómina. Con este esfuerzo conjunto se logró disminuir el número de profesores y estar en posibilidades de proponer e implementar un programa de reemplazo del profesorado en la Universidad.  El nuevo profesor contratado en reemplazo para cubrir una plaza vacante derivada de jubilaciones debe de documentarse y justificarse, y ser avalada por la academia departamental, seguir con el procedimiento descrito en el Manual para el Procedimiento de Selección y Contratación del Personal Académico de la UAAAN y cubrir los requisitos de perfil técnico profesional definido por cada Academia Departamental, de acuerdo a los programas educativos donde participará, además de satisfacer los siguientes requisitos institucionales:   * Tener grado de Doctor * Pertenecer al sistema nacional de investigadores (SIN), en caso de no pertenecer al SNI estar en posibilidades de ingresar en los próximos 2 años. * Comprobar conocimientos del idioma inglés con un examen TOEFL institucional con una puntuación mínima de 500 puntos o Examen TOEFL iBT equivalente. En caso de no contar con el documento probatorio tendrá una prórroga de 3 meses para entregarlo.   Actualmente por la oferta de jóvenes profesionales altamente capacitados, con el grado de doctor no se requiere un programa propio de formación de recursos. Las nuevas contrataciones son convocadas con el propósito de dar oportunidad a los recursos humanos de alto nivel ya formados tanto en México como en el extranjero.  Para el reemplazo de un Técnico académico, el grado es licenciatura o posgrado y el perfil técnico profesional es definido por la academia departamental de acuerdo a los programas y laboratorios que apoyara. |

**1.5 Categorización y Nivel de Estudios.** Se evalúa si existe equilibrio entre la cantidad de profesores de tiempo completo y de asignatura de acuerdo con los requerimientos del plan de estudios y si su nivel de estudios está orientado a la disciplina que imparten y/o a impulsar la investigación.

Se requiere mostrar el número de docentes de tiempo completo, tres cuartos y medio tiempo, así como de asignatura; y el dato relativo al grado de estudios con que cuenta la planta docente, especialmente los relacionados con las asignaturas del programa académico; y su participación porcentual en el total de profesores (Ficha Técnica I).

Para fundamentar el criterio se requiere la normativa institucional en donde se puedan apreciar las diferentes categorías existentes en la institución y copia de los títulos y cédulas profesionales de los docentes con grado (solamente del porcentaje requerido por el organismo acreditador). Se puede aceptar también el acta de presentación de examen para la obtención del grado, hasta de tres años de antigüedad.

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| * Al menos el 70% de la planta académica del programa, **debe** contar con estudios de posgrado (especialidad, maestría o doctorado). |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  En virtud al [Estatuto Universitario](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/04-Estatuto_UAAAN_2006_CU.pdf) en el capítulo II artículo 14 y en el [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf) de acuerdo a la cláusula 11 Capítulo III, donde se define que los profesores investigadores realizan funciones de docencia, investigación, comunicación y desarrollo, así como actividades técnicas de apoyo necesario en el desarrollo de las mismas.  Por lo que amerita que el profesor cuente con un nivel de estudios de acuerdo a las necesidades del Programa Educativo, dando lugar a tener contrataciones de personal altamente especializado con nivel posgrado en doctorado y así mismo la actualización o formación de los profesores de tiempo indeterminado que lo requieran, teniendo el apoyo de la institución a través de las cláusulas 147, 149 y 151 del [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf) cláusulas 147, 149, 151, todo ello alineado con el Plan de Desarrollo Institucional, Departamental y del PAIMA, a través de las acciones del Plan de Mejora del Departamento y PAIMA.  Con respecto a los 11 profesores que conforman la academia del PAIMA el 72% tiene estudios de maestría y doctorado. Y con referencia a los profesores de apoyo que se les denomino profesores de asignatura y se seleccionaron los 32 profesores investigadores que más participan en el PAIMA, el 81% tienen estudios de postgrado. Dichos porcentajes se presentan en la [(Ficha técnica No.\_ 2)](http://evaluarte.uaaan.mx/CALIDAD/maquinaria/FICHATECNICAIMA.xlsx), en el apartado correspondiente al nivel de estudios y se muestra en el siguiente cuadro.   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | **Personal Docente** | **Nivel de estudios** | | | | | |  | | No. | Nombre | PTC | Licenciatura\* | Maestría | Doctorado | Posgrado | | 1 | Rosendo González Garza | x | x |  |  |  | | 2 | Tomás Gaytán Muñiz | x |  | x |  | 1 | | 3 | Elizabeth De la Peña Casas | x |  | x |  | 1 | | 4 | José Juan de Valle Treviño | x | x |  |  |  | | 5 | Jesús R. Valenzuela García1 | x |  |  | x | 1 | | 6 | Juan Antonio Guerrero Hdz. | x |  | x |  | 1 | | 7 | Héctor Uriel Serna Fdz. | x |  | x |  | 1 | | 8 | Martin Cadena Zapata | x |  |  | x | 1 | | 9 | Santos G. Campos Magaña | x |  |  | x | 1 | | 10 | Héctor E. González Ramírez | x | x |  |  |  | | 11 | Mario A. Méndez Dorado | x |  | x |  | 1 | | 12 | Genaro Demuner Molina | x |  | x |  | 1 | | 13 | Hugo Gutiérrez Flores2 | x |  |  | x | 1 | | **Total** |  |  |  |  |  | 10 | | % |  |  |  |  |  | **76.9%** |   1 Se encuentra realizando actividades de gestión.   * Tiempo completo por tiempo determinado. A partir del 2017. |
| * Al menos el 40% de los profesores del programa académico, **debe** ser de tiempo completo. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_\_x\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  En este apartado es importante mencionar que los 11 profesores que conforman la academia del PAIMA son profesores de tiempo completo y participan en el desarrollo del PAIMA y 32 profesores investigadores que más apoyan con docencia al PAIMA son considerados como profesores de asignatura, aun y cuando estos también son PTC pero su actividad primordial depende del departamento al cual correspondan. En la [Ficha técnica No.\_ 2](http://evaluarte.uaaan.mx/CALIDAD/maquinaria/FICHATECNICAIMA.xlsx), se marcan los profesores de tiempo completo y de asignatura. |
| * **El 100%** de las asignaturas especializantes del programa académico **deben** ser impartidas por profesores de la especialidad o bien demostrar la competencia correspondiente. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  El 100% de las asignaturas especializantes son impartidas por profesores que cuentan con el perfil adecuado para participar en el Programa. Lo anterior satisface el plan de estudios y las áreas del conocimiento planteadas en la currícula del Programa Educativo.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **No.** | **Nombre** | **Formación** | **Años de experiencia en el área de ingeniería, agrícola y mecanización.** | | 1 | Rosendo González Garza | Agr. zootecnista | 30 (Asesor técnico en mecanización en la región) | | 2 | Tomás Gaytán Muñiz | Maq. Agrícola y suelos | 30 (Mecanización e Ing. Agrícola en la UAAAN) | | 3 | Elizabeth De la Peña Casas | Mecánico, Riego y Drenaje | 28 ( Mecánica Agrícola en la UAAAN) | | 4 | José Juan de Valle Treviño | Agrónomo | 30 (Asesor técnico en mecanización en la región) | | 5 | Jesús R. Valenzuela García1 | Maq. Agrícola y Administración | 25 (Mecanización e ing. Agrícola en la UAAAN) | | 6 | Juan Antonio Guerrero Hdz. | Mecánico | 25 ( Mecánica en la UAAAN) | | 7 | Héctor Uriel Serna Fdz. | Procesos metalúrgicos | 23 ( Mecánica en la UAAAN) | | 8 | Martin Cadena Zapata | Maq. Agrícola e Ing. Agrícola | 30 (Mecanización e Ing. Agrícola en la UAAAN) | | 9 | Santos G. Campos Magaña | Mec. e Ing. Agrícola | 30 (Mecanización e Ing. Agrícola en la UAAAN) | | 10 | Héctor E. González Ramírez | Ing. en Sist. Prog. y admin. | 20 ( Ing. en sistemas y administración en la UAAAN) | | 11 | Mario A. Méndez Dorado | IMA y Robótica | 5 (Mecanización e Ing. Agrícola en la UAAAN) | | 12 | Genaro Demuner Molina | IMA e Ing. Agrícola | 4 (Mecanización e Ing. Agrícola en la UAAAN) | | 13 | Hugo Gutiérrez Flores2 | Ing. en elect. y Robótica | 1 ( Automatización, control y programación) | | 14 | E. Osvaldo Padrón Cisneros3 | Ing. Mecánica | 2 (mantenimiento y producción) | | Los profesores de apoyo cuentan con el perfil en la materia que imparten. | | | | |  | | | | |  | | | | |
| * Al menos el **10 %** de los PTC del programa académico deben contar con estímulos a la productividad en investigación, perfil PRODEP o pertenecer al SNI. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_x\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La Universidad reconoce a su personal académico por tiempo indeterminado, tiempo completo y de medio tiempo, mediante un bono anual basado en la cláusula 93 del Contrato Colectivo de Trabajo. La Institución gestiona ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público el Programa de Estímulos al Personal Docente (PEDPD), para la cual establece su reglamento, modelo a evaluar y convocatoria.  En la (Ficha técnica No.\_ 2) se presenta para cada PTC y en el apartado de estímulos a la productividad, los estímulos recibidos.  La Universidad reconoce a su personal académico por tiempo indeterminado, tiempo completo y de medio tiempo, mediante un bono anual basado en la cláusula 93 del [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf). La Institución gestiona ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público el [Programa de Estímulos al Personal Docente (PEDPD)](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/forestal/Cat_1/modelopdpd.pdf), para la cual establece su reglamento, modelo a evaluar y [convocatoria](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/forestal/Cat_1/convocatoriapdpd.pdf).  En la [(Ficha técnica No.\_ 2)](http://evaluarte.uaaan.mx/CALIDAD/maquinaria/FICHATECNICAIMA.xlsx) se presenta para cada PTC y en el apartado de estímulos a la productividad, los estímulos recibidos.  En el [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf) establece en la cláusula 136 en apoyo la productividad científica y tecnológica del personal académico a través de la Dirección de Investigación o Subdirección de Posgrado apoyar con el 75% del costo de inscripción anual a una asociación científica nacional y a una extrajera; así mismo el costo de publicación de los trabajos que aprueba el comité editorial en revistas científicas indexadas y apoya con el 50% del costo cuando se trata de registro de patentes.  Además, la Dirección de Investigación de la institución reconoce el esfuerzo de los profesores investigadores, otorgando [estímulos a la productividad](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/forestal/Cat_1/estimulopdpd.pdf) a través del pago por publicación de artículos científicos indexados y por la obtención de Titulo de Obtentor.  La actual Administración reconoció a algunos profesores que se han distinguido en su trayectoria y desempeño académico frente a grupo, así como destacarse en proyectos de desarrollo y de investigación [(Reconocimiento\_día\_del\_maestro;](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/forestal/Cat_1/eventomaestro.pdf)<http://www.uaaan.mx/v3/index.php/noticias-de-la-universidad/1649-se-efectua-desayuno-en-honor-a-la-base-magisterial-de-la-uaaan>).  Los estímulos recibidos por los PTC del PAIMA han sido variables durante 2014-2015 el porcentaje de los PTC que han recibido estímulos es del 3% respectivamente   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | No. | **Personal Docente** | **Apoyos**  **PROMEP, SNI, PEDPD** | | | | | Nombre | PRODEP | SNI | PEDPD | Total | | 1 | Rosendo González Garza |  |  |  |  | | 2 | Tomás Gaytán Muñiz |  |  |  |  | | 3 | Elizabeth De la Peña Casas |  |  |  |  | | 4 | José Juan de Valle Treviño |  |  |  |  | | 5 | Jesús R. Valenzuela García1 |  |  |  |  | | 6 | Juan Antonio Guerrero Hdz. |  |  |  |  | | 7 | Héctor Uriel Serna Fdz. |  |  |  |  | | 8 | Martin Cadena Zapata | **x** | **x** | **x** | 1 | | 9 | Santos G. Campos Magaña | **x** | **x** | **x** | 1 | | 10 | Héctor E. González Ramírez |  |  |  |  | | 11 | Mario A. Méndez Dorado |  |  |  |  | | 12 | Genaro Demuner Molina | **X** |  |  | 1 | | **Total** |  |  |  |  |  | | % |  |  |  |  | **25 %** |   1 Se encuentra realizando actividades de gestión. |
| * El programa académico **debe** contar con profesores que participen en al menos un cuerpo académico registrado ante el PROMEP y/o área de investigación institucional. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente \_\_X\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La Universidad a través del Departamento de Desarrollo del Personal Académico promueve la participación en convocatorias para el reconocimiento al Perfil Deseable al personal académico y la formación de [cuerpos académicos](http://administrativo.uaaan.mx/escolar/RTcacademicos.php), así mismo a través de la Dirección de Investigación el Profesor investigador registra sus líneas de investigación. En el periodo 2014-2015 los PTC y asignatura del PAIMA han participado como integrantes de cuerpos académicos [(Ficha técnica No. 2)](http://evaluarte.uaaan.mx/CALIDAD/maquinaria/FICHATECNICAIMA.xlsx).  Actualmente dos profesores del PAIMA participan en el cuerpo académico de ISP reconocido por PRODEP, siendo el responsable del mismo el Dr. Martín Cadena Zapata y colabora el Dr. Santos Gabriel Campos Magaña con registro: UAAAN-CA-3 - Ingeniería en Sistemas de Producción ( En consolidación ) <http://administrativo.uaaan.mx/escolar/RTcacademicos.php> . |

**1.6 Distribución de la carga académica de los docentes de tiempo completo.** Se evalúa el tiempo de dedicación del profesorado a las distintas actividades sustantivas: docencia, investigación y vinculación-extensión.

Para tal efecto se requieren los documentos relativos a los registros de los horarios que permitan observar la distribución de la carga (horas frente a grupo) y descarga académica constituida por las horas dedicadas a las actividades diferentes a la docencia, (investigación, vinculación-extensión, incluyendo también el tiempo dedicado a las tutorías y asesorías) del ciclo escolar vigente.

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| Los profesores del programa académico, deben tener una carga diversificada, considerando las necesidades del programa; así como los mecanismos adecuados y expeditos para asignar y verificar el cumplimiento de la misma, en los aspectos de: **a) Docencia**  Preparación, impartición y evaluación de una o más asignaturas o experiencias educativas.  **b) Investigación**  Participación del personal académico en actividades de investigación (básica, aplicada, desarrollo e innovación) mediante:   1. La gestión y organización de las actividades de investigación, 2. El desarrollo de las líneas de generación y aplicación del conocimiento disciplinarias, inter o multidisciplinarias, 3. La promoción de la participación de estudiantes en los proyectos, 4. El análisis de su impacto en el programa académico y en la formación integral del estudiante.   **c) Vinculación**  Participación del personal académico en las actividades de vinculación.   1. La gestión y organización de las actividades de vinculación, 2. La promoción de la participación de estudiantes en los proyectos de vinculación, 3. El análisis de su impacto en el programa académico y en la formación integral del estudiante.   **d) Difusión de la cultura**  Participación del personal académico en las actividades de difusión de la cultura.   1. La gestión y organización de las actividades de difusión de la cultura, 2. La promoción de la participación de estudiantes en los proyectos de difusión de la cultura, 3. El análisis de su impacto en la formación integral del estudiante.   **e) Tutoría**  Participación del personal académico en actividades de tutoría y asesoría.  **f) Gestión**  Participación del personal académico en actividades de gestión.   1. Trabajo colegiado en academias y cuerpos académicos, 2. Trabajo individual y/o colegiado en órganos de decisión, de dictaminarían y de consulta, 3. Organización de encuentros académicos (locales, regionales, nacionales e internacionales). |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  En el Estatuto Universitario en el artículo 23 estable las obligaciones del personal académico de la universidad, así como en el Contrato de Colectivo de Trabajo en el Capítulo III, Cláusula 12 establece la clasificación de académicos por tiempo indeterminado, determinado; tiempo completo, parcial (medio tiempo y por horas o por asignatura); así como categorías y niveles.   1. **Docencia.**   La Dirección de Docencia es el organismo institucional quien Planea, organiza, dirige y controla las actividades derivadas de la función docente. [(Manual Generalde Organización 1995)](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/Manual-General-Organizacion.pdf) que a través de la Subdirección de Licenciatura, el Departamento de Control Escolar envía la relación de cursos necesarios a ofertar de cada Programa Educativo a los Departamentos Académicos en el semestre inmediato anterior, donde el Jefe del Departamento gestiona ante la academia o academias la distribución de los mismos; una vez consensada la carga es registrada en línea al Departamento de Control Escolar, para posteriormente asignar los horarios de cada curso [(Horario\_Profesor;](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/forestal/Cat_1/horario_profe.pdf)<http://administrativo.uaaan.mx/escolar/RCEhorario_maestros.php>);así mismo la evaluación de la docencia es responsabilidad de la misma dirección a través del Departamento de Formación e Investigación Educativa. (<http://administrativo.uaaan.mx/evdoc/login.php>).  Para el caso de los profesores del PAIMA se tiene un promedio del 2014 al 2016 de 5 grupos de licenciatura y uno en posgrado como se observa en la [(Ficha técnica No. 2)](http://evaluarte.uaaan.mx/CALIDAD/maquinaria/FICHATECNICAIMA.xlsx).   1. **Investigación.**   La Dirección de Investigación en apego al [Reglamento de Investigación](http://siiaa.uaaan.mx/marco/Normativa-Juridico/16_Reglamento-Investigacion-UAAAN.pdf) planea, organiza, dirige y evalúa las actividades de investigación; a través de sus subdirecciones de Programación y Evaluación y Operación de Proyectos: 1) Emite una convocatoria anual y otra a mitad de año para profesores-investigadores con alumnos de posgrado 2) Apoya en los trámites requeridos por los profesores investigadores para atender a las convocatorias emitidas por diferentes sectores del gobierno federal; 3) Difunde y hace cumplir las normas establecidas en el reglamento general de investigación de la institución 4) Da seguimiento a los proyectos de investigación a través de visitas *in situ*.5) Registra y evalúa la productividad anual del profesor-investigador en lo referente a: artículos publicados, tesis, participaciones en congresos como ponente, capítulos de libros, memorias en congresos, pertenencia al SNI, SIE, PRODEP y Cuerpos Académicos, así como registro de variedades vegetales u otras formas de propiedad intelectual, todo ello a través de un formato para su correspondiente evaluación interna al PEDPD (<http://pedpd.uaaan.mx/>).   1. **Vinculación**   La Dirección de Comunicación es quien planea, organiza, dirige y evalúa las actividades de comunicación, a través de la subdirección de difusión científica y tecnológica que entre sus funciones de coordinar y controlar las actividades de difusión científica y tecnológica 1) Evalúa bajo criterios de viabilidad, importancia, relevancia y oportunidad, desde el punto de vista económico, los programas y proyectos sometidos por los jefes de programa; 2) Promueve entre la comunidad universitaria la participación de sus miembros en los programas y proyectos de extensión agropecuaria, capacitación a productores, y difusión científica y tecnológica; 3) Efectúa el seguimiento de los programas y proyectos de extensión agropecuaria, capacitación a productores, y difusión científica y tecnológica; 4) Evalúa sistemáticamente los resultados de los programas y proyectos de extensión agropecuaria, capacitación a productores, y difusión científica y tecnológica en términos de su contribución a la sociedad [(Manual General de Organización 1995 p77-106)](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/Manual-General-Organizacion.pdf).   1. **Difusión cultural**   La Dirección de Comunicación, a través de la Subdirección de Difusión Cultural y de Servicios, que entre sus funciones: 1) Planea, coordina y evalúa las actividades de difusión cultural, para la promoción de una mayor vinculación de la institución con la sociedad y en particular con el medio rural; 2) Promueve la formación cultural del estudiantado, mediante su integración a los grupos artísticos y culturales de la institución; 3) Organiza y coordina la celebración de eventos culturales y artísticos que propicien un mayor nivel cultural de la comunidad universitaria; 4) Organiza y coordina la atención de grupos escolares de visita en la institución; 5) Propone ante las instancias correspondientes el otorgamiento de reconocimientos y otros estímulos para el personal de la entidad a su cargo que muestre un alto grado de responsabilidad y eficiencia en el cumplimiento de sus responsabilidades. [(Manual General de Organización 1995 p77-106)](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/Manual-General-Organizacion.pdf).   1. **Tutorías.**   La Dirección de Docencia a través de la Subdirección de Desarrollo Educativo en el Capítulo III del Artículo 6 del [Reglamento de Tutorías](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/DFEI03.pdf) es responsable de coordinar, organizar y supervisar de manera general al Programa Institucional de Tutorías (PIT):1) Extiende los nombramientos a los tutores; 2) Apoya la gestión de las condiciones de recursos necesarios para la ejecución del PIT; 3) Establece estrategias de trabajo colegiado y acciones para la sistematización del programa; 4) Realiza los estudios de diagnóstico e informa a las Divisiones Académicas sobre las necesidades de tutorías derivadas de los resultados obtenidos, a través del Departamento de Formación e Investigación Educativa del mismo Reglamento, quien de manera directa coordina el trabajo del sistema de información y seguimiento del PIT; supervisa todo el proceso, cumplimiento de metas y objetivos del PIT; Evalúa los resultados de la implementación del PIT y propone adecuaciones en función de los resultados de su operación. Así mismo tiene un vínculo estrecho con los Jefes de Programa Académico quienes aplican y promueven el PIT entre los alumnos y profesores siendo ejercida de manera obligatoria por estos últimos, como menciona el Reglamento de tutorías Capítulo IV Artículo 10 y 11.   1. **Gestión**   En el [Estatuto Universitario](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/04-Estatuto_UAAAN_2006_CU.pdf) Capítulo I Artículo 83; Capítulo II, Artículos 237 y 238, establecen que el gobierno de la Universidad se ejerce a través de las autoridades a) Colegiadas (Consejo Universitario, Consejo Directivo, Consejos de División, Academias Departamentales y Academias de Programa); b) Ejecutivas electas (Rector, Director Regional, Coordinadores de División, Jefes de Departamento Académico, Contralor de la Universidad, Jefes de Programa Docente, de Programa de Investigación o de Programa de Desarrollo); c) Ejecutivas Designadas (Secretario General, Directores General Académico, de Docencia, Comunicación, Investigación, Administrativo, Unidad de Planeación, Subdirectores, Jefes de Departamento Administrativo) en todos, los profesores de la comunidad pueden desempañar dichas responsabilidades teniendo como obligación de salvaguardar la legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.  Así mismo en el [Estatuto Universitario](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/04-Estatuto_UAAAN_2006_CU.pdf) Artículo 117 y 118, mencionan la formación de las Academias Departamentales como un órgano colegiado de apoyo a la Jefatura Departamental, donde se analiza, discute y resuelve los aspectos académicos del quehacer del mismo. Estás Academias están constituidas por el Jefe del departamento como presidente y los profesores investigadores de tiempo completo que realizan actividades de docencia, investigación y desarrollo. Así mismo existen las Academias de Programa integradas por PTC departamentales o interdepartamentales que están al servicio de un programa institucional de docencia (asignaturas, a través de academias por área de conocimiento), investigación o desarrollo (en proyectos, a través de grupos de investigación y/o cuerpos académicos), quienes pueden participar de manera multidisciplinaria, transdisciplinaria e interdisciplinariamente en torno a objetivos definidos en los programas  Los profesores del DMA, tienen una carga diversificada en docencia, investigación, vinculación, tutorías y gestión, actividades en las cuales se involucra a los estudiantes del programa educativo en la medida de lo posible, como se muestra en el siguiente cuadro, destacando en todo momento la actividad docente, seguida por la de gestión, tutorías, investigación y vinculación, respectivamente.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Ficha técnica. Distribución de la Carga Académica del Personal Docente del Programa (Horas semana)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | **Personal Docente** | **Docencia** | | | | | **Investigación** | | | | | **Vinculación** | | | | **Difusión de la Cultura** | | | | **Tutorías** | | | | **Gestión** | | | | **Tiempo de dedicación** | |  | | No. | Nombre | Impartición de cursos | Preparación | Prácticas | Evaluación |  | Gestión y Organización | Desarrollo de las líneas | Participación de estudiantes | Análisis del Impacto |  | Gestión y Organización | Participación de estudiantes | Análisis del Impacto |  | Gestión y Organización | Participación de estudiantes | Análisis del Impacto |  | Tutorías | Asesorías | Análisis del Impacto |  | Academias y cuerpos colegiados | Órganos de decisión, de dictaminación y de consulta | Organización de encuentros académicos |  | Total | | 1 | Rosendo González Garza | 15 | 3 | 6 | 1 | 25 | 1 |  |  | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 40 | | 2 | Tomás Gaytán Muñiz | 10 | 5 | 4 | 1 | 20 | 2 | 2 |  | 2 | 6 |  |  | 2 | 2 |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 | 5 | 10 | 3 | 4 | 16 | 50 | | 3 | Elizabeth De la Peña Casas | 10 | 5 | 4 | 1 | 20 | 3 | 3 |  | 3 | 9 |  |  | 6 | 6 |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 | 5 | 10 | 3 | 4 | 16 | 51 | | 4 | José Juan de Valle Treviño | 15 | 5 | 9 | 1 | 35 |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 | 3 |  |  |  |  | 1 |  |  | 1 | 1 |  |  | 1 | 40 | | 5 | Jesús R. Valenzuela García1 |  |  |  |  |  |  |  |  | 5 | 5 |  |  | 15 | 15 |  |  | 5 | 5 |  |  | 2 | 2 | 5 | 30 | 10 | 45 | 72 | | 6 | Juan Antonio Guerrero Hdz. | 15 | 10 | 6 | 1 | 32 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 4 | 1 | 7 | 1 |  |  | 1 | 40 | | 7 | Héctor Uriel Serna Fdz. | 15 | 8 | 6 | 1 | 30 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 6 | 1 | 9 | 1 |  |  | 1 | 40 | | 8 | Martin Cadena Zapata | 11 | 3 | 6 | 2 | 22 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 2 | 1 | 1 | 5 |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 | 5 | 7 | 7 | 10 | 24 | 65 | | 9 | Santos G. Campos Magaña | 15 | 3 | 9 | 2 | 29 | 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 3 |  |  |  |  | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 15 | 60 | | 10 | Héctor González Ramírez | 20 | 7 | 4 | 1 | 32 |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 | 3 |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |  |  | 2 | 40 | | 11 | Mario Méndez Dorado | 10 | 8 | 4 | 1 | 23 |  |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 | 5 |  |  |  |  | 2 | 4 | 1 | 7 | 2 |  | 3 | 5 | 40 | | 12 | Genaro Demuner Molina | 15 | 5 | 6 | 1 | 27 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 45 | | 13 | Hugo Gutiérrez Flores2 | 15 | 6 | 6 | 1 | 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |  | 1 | 1 | 2 |  |  |  |  | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 |  |  | 1 | 40 | | 14 | E. Osvaldo Padrón Cisneros3 |  |  | 40 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 40 | |  | Total | | | | | **323** |  | | | | **50** |  | | | **50** |  | | | **5** |  | | | **64** |  | | | **135** | **663** |   1 Se encuentra realizando actividades de gestión.  2 Tiempo completo por tiempo determinado. A partir del 2017.  3 Técnico Académico |

**1.7 Evaluación**. Los indicadores relativos a este criterio permiten evaluar si existen reglamentos, programas y procedimientos para otorgar estímulos y reconocimientos al desempeño de los profesores en forma transparente.

Para tal efecto, se toma en consideración la existencia de:

Reglamentos y procedimientos para otorgar los estímulos.

Mecanismos que permitan la participación de los estudiantes y de los cuerpos colegiados de pares académicos.

Los aspectos que se evalúan: docencia (incluyendo la elaboración de material didáctico), investigación, vinculación-extensión, tutorías y asesorías; así como el cumplimiento del perfil PROMEP, entre otros.

* Estrategias de apoyo al profesorado para mejorar su desempeño.
* Mecanismos para una adecuada difusión de los reglamentos de evaluación al desempeño de los docentes.

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| El programa académico debe realizar la evaluación del 100% del personal académico y analizar sus resultados, considerando:Mecanismos específicos elaborados con la participación de cuerpos colegiados para realizar la evaluación de todo el personal académico, considerando la valoración por parte de los alumnos, al menos una vez al año.Idoneidad en los procedimientos colegiados para su evaluación.  1. Evaluación por lo menos una vez al año, de la superación pedagógica (formación docente, sobre todo ante los cambios de modelo educativo o nuevas exigencias del plan de estudios) y de actualización profesional, 2. Todos los profesores deben presentar un programa y un informe semestral o anual de actividades, según lo asignado por la institución. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La Universidad cuenta con varios mecanismos para evaluar al personal académico:   * El estudiante evalúa el desempeño del profesor de manera directa a través de la [Evaluación del Docente](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/DFEI18.pdf), vertiendo sus opiniones y respondiendo una encuesta elaborada por el Departamento de Formación e Investigación Educativa, esta se aplica en periodo escolar cada semestre en línea a través del portal web al que tienen acceso. Los [resultados de la evaluación](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/DFEI14.pdf) son remitidos a los docentes y a las jefaturas de Departamento, así como analizados en el interior de la academia del Programa Educativo.   Los resultados de la evaluación realizada por los alumnos del PA IMA hacia los profesores (pag. 47- 48) del departamento de maquinaria agrícola son:  Se evaluaron un total de 13 docentes, de los cuales 11 son maestros adscritos a dicho departamento, únicamente 2 maestros de apoyo laboraron durante el semestre Enero-Junio 2015, el cual representa un 100%, obtuvieron un promedio favorable arriba de 4.34 con respecto a las preguntas de valoración, ya que la calificación máxima es de 5.  En referencia a las interrogantes abiertas el alumno contesto lo siguiente:  Dentro de las herramientas (TIC) que el profesor utiliza para dar su clase la respuesta que mencionan son: internet, cañón y computadora, proyecciones de libro, que utilicen la plataforma y redes sociales.  Cabe señalar que las sugerencias para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje indicaron que el docente encargue reportes, proyectos finales, exposiciones, tareas, revisiones bibliográficas, proyectos de investigación.   * La Universidad evalúa cada año, a través del Programa de Estímulos al Personal Docente (PEDPD), cuyo reglamento estable que es aplicable a los profesores de tiempo completo. Los resultados se encuentran en línea y esta información es considerada por la institución para otorgar estímulos económicos a los docentes de alta productividad [(Ficha\_técnica\_No.\_ 2 General).](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/ficha_tecnica2_gral.html) * La Dirección de Investigación a través de la Subdirección de Programación y Evaluación realiza una valoración a los profesores que atienden la convocatoria de elaboración de proyectos. En ella se evalúa la productividad anual de cada profesor que desea solicitar apoyo para ejecutar un proyecto de investigación [(Ficha\_técnica\_No.\_ 2 General).](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/ficha_tecnica2_gral.html) * La Dirección de Comunicación a través de la Subdirección de difusión científica y tecnológica realiza una evaluación a los profesores que atienden la convocatoria de elaboración de proyectos de desarrollo. En ella se evalúa la productividad anual de cada profesor que desea solicitar apoyo para ejecutar un proyecto de desarrollo [(Ficha\_técnica\_No.\_ 2 General).](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/ficha_tecnica2_gral.html) |
| Al menos el 80% de los profesores de tiempo completo del programa académico, deben participar en algún programa de estímulos a la productividad (becas al desempeño académico, sistema nacional de investigadores, PROMEP, entre otros.) |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La Universidad reconoce a su personal académico por tiempo indeterminado, tiempo completo y de medio tiempo, con un bono de capacitación y productividad anual ( ***Cláusula 145.2*** ), además de otorgar un estímulo al trabajo mediante un bono anual ( ***Cláusula 93*** ) y un bono anual para el fortalecimiento de tecnologías de Informática ( ***Cláusula 93.1*** ), así mismo se otorga una prima progresiva de antigüedad al personal académico con más de 5 años de servicio ( ***Cláusula 86*** ) del [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf). Con lo cual se señala que todo el personal académico recibe algún tipo de apoyo, como se muestra a continuación.   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | No. | **Personal Docente** | **Apoyos**  **PROMEP, SNI, PEDPD** | | | | | | Nombre | Antigüedad, capacitación y productividad, tecnologías, estímulo al  trabajo | PROMEP | SNI | PEDPD |  | | 1 | Rosendo González Garza | **x** |  |  | **x** | | 2 | Tomás Gaytán Muñiz | **x** |  |  |  | | 3 | Elizabeth De la Peña Casas | **x** |  |  |  | | 4 | José Juan de Valle Treviño | **x** |  |  | **x** | | 5 | Jesús R. Valenzuela García1 | **x** |  |  |  | | 6 | Juan Antonio Guerrero Hdz. | **x** |  |  |  | | 7 | Héctor Uriel Serna Fdz. | **x** |  |  |  | | 8 | Martin Cadena Zapata | **x** | **x** | **x** | **x** | | 9 | Santos G. Campos Magaña | **x** | **x** | **x** | **x** | | 10 | Héctor E. González Ramírez | **x** |  |  |  | | 11 | Mario A. Méndez Dorado | **x** |  |  |  | | 12 | Genaro Demuner Molina | **x** | **x** |  |  | | **Total** |  |  |  |  |  | 12 | | % |  |  |  |  |  | **100%** |   1 Se encuentra realizando actividades de gestión.  Para el PAIMA, alrededor del 33% de los PTC participan en el estímulo del PEDPD, el 36% del total PTC participan en el PRODEP y el 9% de los PTC participan en el SNI. |
| * El programa educativo **debe** contar con docentes que participen en forma colegiada o individual en: asociaciones científicas, organizaciones de la sociedad y del gobierno, relativas a la disciplina, asociaciones profesionales o colegios de profesionales, comités o comisiones de interés social. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_\_\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  El Programa Educativo cuenta con docentes que participan en forma colegiada e individual en asociaciones científicas, de igual forma a nivel interno varios docentes han desempeñado diversos cargos administrativos y colegiados dentro de la institución. Los PTC han participado en diversos grupos y cargos administrativos.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Ficha técnica Evaluación del Personal Docente del Programa** | | | | | | | | | | |  | **Personal Docente** | **Participación en organizaciones** | | | | | | | | |  | | No. | Nombre | Científicas | Sociedad | Gobierno | Relativas a la disciplina | Asociaciones Profesionales Nacionales | Asociaciones Profesionales Internacionales | Comités o comisiones |  | | 1 | Rosendo González Garza |  |  |  |  |  |  |  |  | | 2 | Tomás Gaytán Muñiz |  |  |  |  | **x** | **x** |  | 1 | | 3 | Elizabeth De la Peña Casas | **x** |  |  |  | **x** | **x** | **x** | 1 | | 4 | José Juan de Valle Treviño |  |  |  |  |  |  |  |  | | 5 | Jesús R. Valenzuela García1 |  |  |  |  |  |  |  |  | | 6 | Juan Antonio Guerrero Hdz. |  |  |  |  |  |  |  |  | | 7 | Héctor Uriel Serna Fdz. |  |  |  |  |  | **x** |  | 1 | | 8 | Martin Cadena Zapata | **x** |  |  |  | **x** | **x** | **x** | 1 | | 9 | Santos G. Campos Magaña | **x** |  |  |  | **x** | **x** | **x** | 1 | | 10 | Héctor González Ramírez |  |  |  |  |  |  |  |  | | 11 | Mario Méndez Dorado |  |  |  |  |  | **x** |  | 1 | | 12 | Genaro Demuner Molina |  |  |  |  | **x** | **x** |  | 1 | | 13 | Hugo Gutiérrez Flores2 |  |  |  |  | **x** | **x** |  | 1 | |  | Total | | | | | | | | **61.5 %** |   1 Se encuentra realizando actividades de gestión.  2 Tiempo completo por tiempo determinado. A partir del 2017. |

**1.8 Promoción.** Los indicadores que integran este criterio se refieren a la existencia de reglamentos y mecanismos para la promoción (movimiento escalafonario) del personal docente en los que tengan una clara participación los cuerpos colegiados; que tomen en consideración el desarrollo de las actividades sustantivas (docencia, investigación y vinculación-extensión) y de apoyo (tutorías y asesorías); y que sean ampliamente difundidos entre la comunidad docente.

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| * **La institución educativa debe** tener claramente normado y con la adecuada difusión, los procedimientos y criterios para la promoción de los docentes, así como de las instancias colegiadas que intervienen. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_\_\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  En el [Estatuto Universitario](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/04-Estatuto_UAAAN_2006_CU.pdf) Artículo 22, inciso V y en el [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf) Cláusulas 22 y 32 señalan que el personal académico tiene derecho a participar en los instrumentos y medios de admisión, promoción y permanencia en la Universidad, a través de los procedimientos y criterios para la promoción de los docentes señalados claramente en el mismo [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf) en las Cláusulas 23, 24, 25, 26, 27 y 29; en promoción, siempre y cuando cumpla los requisitos del grado académico requerido para pasar a una categoría superior, las actividades de investigación, docencia y desarrollo que hayan o estén desempeñando; en permanencia de tiempo determinado a indeterminado o en profesores de asignatura, de medio tiempo a profesor de tiempo completo en las condiciones que se establezcan en base a las necesidades de la Institución. |

# **Categoría 10. Gestión administrativa y financiamiento.**

**Criterios:**

**10.1 Planeación, Evaluación y Organización.** En este criterio se evalúa si la Facultad, Escuela, División o Departamento, cuenta con instrumentos de planeación, evaluación y organización que permitan tener una eficaz y eficiente gestión administrativa.

Los indicadores correspondientes a la planeación permiten evaluar si la misión, visión, políticas y líneas estratégicas de la institución se encuentran explícitas y articuladas en un Programa Institucional de Desarrollo, PID, a largo plazo que sirve de guía para la organización académico-administrativa.

Lo ideal es que el PID tenga un horizonte de tiempo de 10 años o más. En caso de que este horizonte no esté permitido en la normativa, por lo menos debe ser de cinco años, tener como base diagnóstica y estudios prospectivos y contar con mecanismos para su difusión entre la comunidad del plantel.

Los indicadores deben hacer referencia también a la necesidad de programas formales de inversión para adecuar la infraestructura física al desarrollo de actividades académicas para los próximos cinco años como mínimo y a un programa integral y permanente de aseguramiento de la calidad educativa, debiéndose considerar la acreditación y la aplicación de las ISO 9000, entre otros.

Los indicadores relativos al rubro de evaluación permiten apreciar el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el Programa de Desarrollo Institucional; para tal efecto es necesario revisar las evaluaciones integrales relativas a las metas planteadas en los programas a mediano plazo y operativos a corto plazo y los resultados alcanzados.

En este renglón, si bien los seguimientos programáticos del Programa Operativo Anual pueden ser útiles para el corto plazo, también es necesario tener documentos en donde queden asentados los resultados de una evaluación tendiente a conocer los avances o áreas de oportunidad (análisis de fortalezas, oportunidades y amenazas en el mediano y largo plazo).

Otra vertiente está orientada a evaluar si en el programa académico se realizan evaluaciones periódicas del entorno e impacto social; para su fundamentación se requieren los documentos en donde se encuentren los resultados de las evaluaciones.

También se evalúa si existen mecanismos e instrumentos para hacerles llegar los resultados a los responsables de la gestión escolar para la toma de decisiones. Se requiere anexar los comunicados de los resultados de referencia.

En materia de organización es necesario evaluar si existen formas de organización del profesorado que sean diversas, flexibles y democráticas, que fomenten el trabajo colegiado para la toma de decisiones y la participación de los profesores en asociaciones, colegios de profesionales, comités y redes de colaboración, entre otros.

Por otra parte, también como aspectos de organización se requiere evaluar si existen documentos explícitos y actualizados (manuales) en donde se encuentren claramente definidas las funciones de los responsables de la administración educativa, incluyendo los cuerpos colegiados, los procedimientos de operación del servicio académico y si operan cuerpos colegiados en donde participen profesores y estudiantes.

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| **El programa académico debe** contar con la misión y visión, así como la correspondencia de los objetivos y metas, estableciendo el alcance de su difusión a toda la comunidad de la institución o dependencia y deberá.   1. Estar en documentos oficiales de la institución 2. Plan de desarrollo del Programa académico, 3. Plan de estudios, 4. Materiales en sistemas electrónicos (página web) y tradicionales como los trípticos. 5. Visible a la comunidad del programa académico |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**   1. **Estar en documentos oficiales de la institución. i. Plan de desarrollo del Programa académico, ii. Plan de estudios, iii. Materiales en sistemas electrónicos (página web) y tradicionales como los trípticos.**   La Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro cuenta con un [**Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018**](http://www.uaaan.mx/v3/index.php/direcciones/direccion-de-planeacion-y-evaluacion/1304-programa-de-desarrollo-institucional-2013-2018)y cada Programa Académico genera su propio plan con su Misión y Visión las cuales son congruentes con sus objetivos y metas alineados a la Misión y Visión Institucional.  La **Misión Institucional**: *Formar recursos humanos altamente calificados a nivel licenciatura y posgrado en ciencias agrarias y afines, que profesen los valores del juicio crítico, la vocación humanista, la democracia y el nacionalismo, de modo que contribuyan a resolver preferentemente la problemática rural del país; realizar investigación científica y tecnológica, y transferir sus resultados a la sociedad para contribuir al desarrollo sustentable y a mejorar la calidad de vida de la población.*  **Visión Institucional** 2013-2018 es: *La Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro en el 2018, es una institución de educación superior reconocida por la calidad y pertinencia académica de sus Programas Educativos para formar profesionales competitivos a nivel internacional, comprometidos con su país por su vocación nacionalista; sus cuerpos académicos están consolidados en grupos de investigación capaces de generar y/o aplicar innovadoramente conocimientos de vanguardia útiles para impactar en forma positiva en el bienestar social con justicia y equidad. Asimismo, la transferencia de sus innovaciones enriquece su vínculo con la sociedad, principalmente con los sectores productivos, para contribuir al desarrollo sustentable, ejerce responsablemente su autonomía, utilizando los recursos para cumplir su misión y visión de manera eficiente y transparente para presentar cuentas claras a la sociedad.*  La Misión y Visión y objetivos del programa educativo para el PAIMA son:  Misión. Contribuir, de manera eficaz y eficiente, al desarrollo armónico integral y sustentable de la nación, a través de la formación de profesionales en la generación y socialización del conocimiento en los sistemas de mecanización agrícola, para elevar la productividad en el trabajo, así como la calidad de vida de la población, basado en el ejercicio del juicio crítico, la vocación humanística y los valores.  Visión. Ser reconocido como el mejor Programa Académico de la Ingeniería Mecánica Agrícola en México y América Latina, por su calidad, flexibilidad y competitividad, debido a su total cumplimiento con los más altos estándares en docencia e investigación, así como por su completa vinculación con los sectores social y productivo en los ámbitos nacional e internacional.   1. **Visible a la comunidad del programa académico.**   La difusión de la Misión y Visión institucionales se promueve mediante la página web de la Institución, por medio de trípticos y carteles promocionales los cuales se le entrega a cada alumno de nuevo ingreso durante el curso de inducción, de igual manera la Misión, Visión y código de ética se encuentran publicados en carteles, trípticos, separadores y cuadros, en las principales áreas del departamento, garantizando su difusión en toda la comunidad.  La Misión y Visión del PAIMA son visibles a la comunidad del programa académico a través de la página web de Maquinaria([www.uaaan.mx/pdima](http://www.uaaan.mx/pdima)), por medio de material impreso (folders) que se entregan a cada alumno de nuevo ingreso durante la bienvenida. Tanto la misión, visión y código de ética se encuentran publicados en un amplio espacio del Departamento, garantizando con ello su difusión a toda la comunidad del programa docente. |
| **La institución y el Programa Académico, deben** contar con los procedimientos y capacidades administrativas para realizar la planeación, seguimiento y evaluación de todas las actividades académicas y administrativas, bajo los siguientes preceptos:  El equipo directivo desarrolla y está capacitado para desarrollar y aplicar, sistemas y procedimientos; sistemáticamente utilizados por la institución para abordar los procesos de planeación institucional (Plan de desarrollo del programa académico, Plan de mejora continua y Plan operativo anual) y el Diseño del seguimiento y Evaluación de los procesos y resultados de lo planificado.  El equipo directivo tiene la capacidad administrativa de mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas de manera eficiente y con calidad:   * Realiza un trabajo de calidad de acuerdo a las normas establecidas, * Se orienta al mejoramiento continuo y * Alinea su trabajo con las Misiones y Visiones tanto institucional como del programa académico. * El equipo directivo tiene la capacidad de gestionar la organización y participación de los profesores, estudiantes y familias con el entorno de la Institución. * El equipo directivo tiene la capacidad para alinear el currículo con los valores declarados en todos los documentos oficiales. * El equipo directivo tiene la capacidad de orientar los esfuerzos del personal académico y administrativo. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**   1. **El equipo directivo desarrolla y está capacitado para desarrollar y aplicar, sistemas y procedimientos; sistemáticamente utilizados por la institución para abordar los procesos de planeación institucional (Plan de desarrollo del programa académico, Plan de mejora continua y Plan operativo anual) y el Diseño del seguimiento y Evaluación de los procesos y resultados de lo planificado.**   Por estructura orgánica en la Universidad la planeación, seguimiento y evaluación de las actividades académicas y administrativas corresponden a la Unidad de Planeación y Evaluación y a la Dirección General Académica.  La universidad cuenta con su [Manual General de Organización 1995](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/Manual-General-Organizacion.pdf) en el cual se describen las funciones de cada instancia y es la Unidad de Planeación y Evaluación, estructurada por una dirección y cuatro subdirecciones (Subdirección de: Planeación y Desarrollo Institucional, Programación y Presupuesto, Informática y Telecomunicaciones y Evaluación y Efectividad Institucional), instancias responsables de realizar la planeación de las actividades sustantivas y adjetivas cuya función es de :  *Planear, organizar, dirigir y evaluar las actividades universitarias necesarias para la elaboración del plan institucional de desarrollo, proponiendo políticas y estrategias para el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, mediante un proceso integral que contemple la planeación estratégica, la presupuestal y la física, así como el desarrollo organizacional, la evaluación institucional y el sistema de información para la toma de decisiones de las autoridades superiores. cuenta con una unidad de Planear, organizar, dirigir y evaluar las actividades universitarias necesarias para la elaboración del plan institucional de desarrollo, proponiendo políticas y estrategias para el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, mediante un proceso integral que contemple la planeación estratégica, la presupuestal y la física, así como el desarrollo organizacional, la evaluación institucional y el sistema de información para la toma de decisiones de las autoridades superiores.*  La **UAAAN** como entidad coordinada por la SEP, debe atender los procedimientos técnicos administrativos, acordes con los objetivos, estrategias y líneas de acción del programa sectorial de educación, de la que recibe recursos mediante programas presupuestales, cabe resaltar que la fuente principal es la asignación decretada en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), mismo que se notifica al rector vía [**oficio de la SEP**](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/oficiosep.pdf) y las autoridades universitarias deberán enfocarse a cumplir con el calendario y lineamientos establecidos en el presupuesto, el cual se estructura con las aportaciones del gobierno federal, gobiernos de los estados, servicios educativos e ingresos por proyectos especiales; para lograr una gestión efectiva de los recursos, así como explorar diversas fuentes de financiamiento; sin embargo, es responsabilidad de todos los universitarios mejorar su desempeño para incrementar los indicadores de eficiencia, eficacia, economía y calidad.  En el ámbito de sistematización de sus funciones Académico-Administrativas y como resultado de las evaluaciones de órganos de acreditación la Institución ha realizado avances, al respecto, cabe señalar que a la fecha se cuenta con el [**Sistema Integral de Información Académico Administrativa**](http://siiaa.uaaan.mx/marco/Normativa-Juridico/16_Reglamento-Investigacion-UAAAN.pdf) (SIIAA http://siiaa.uaaan.mx/en la cual se ha logrado integrar los procesos académicos y administrativos lo que facilita el manejo de información y sistematización para la toma de decisiones en tiempo y forma. Respecto a los procesos administrativos se cuenta con: Presupuestos, Control y almacén, Anticipos y pagos, Contabilidad, Activos fijos, Nóminas, Entrega recepción y un Sistema de soporte, a través de esto se realiza la planeación operativa de los presupuestos correspondientes en cada área. En relación a los procesos académicos integran: Control escolar de licenciatura, Control escolar de posgrado, Tutorías, Evaluación docente, PEDPD, Prácticas Agropecuarias y Administración de programas docentes.  Así mismo el Proyecto de [**Programa Anual de Metas y Presupuesto**](file:///C:\Users\usuario\Downloads\Programa%20Anual%20de%20Metas%20y%20Presupuesto%20(10.2.4)%20y%20el%20Sistema%20del%20Presupuestos)y el [**Sistema del Presupuesto**](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/sistemap.pdf)es el procedimiento que soporta la planeación y distribución del recurso correspondiente con en base en los Objetivo, Estrategias y Líneas de acción del PDI 2013-2018, derivados de este marco se programan las metas anuales y se asigna recursos por unidad ejecutora y proyecto.  Los Directivos del PA participan activamente en la elaboración de sus Planes y Programas correspondientes y la Unidad de Planeación a través de la Subdirección de Planeación y Desarrollo Institucional les oriente para la elaboración y seguimiento de su propio programa presupuestal y la alineación al PDI.  Por otra parte, la Unidad de Planeación y Evaluación a través de la Subdirección de Planeación y Desarrollo Institucional realiza la evaluación de los sistemas para en su caso implementar medidas correctivas y ejecutar acciones basadas en los resultados obtenidos en la evaluación, con el objetivo de identificar los cambios necesarios para avanzar continuamente en el logro de las metas establecidas. La evaluación del cumplimiento de metas se realiza también a través de los sistemas externos como lo es el informe trimestral del [**Seguimiento de la Matriz de Indicadores para Resultados**](http://planeacion.sep.gob.mx/smir/sgtgral/sto_estructurasv2.aspx), de los cinco programas presupuestarios a los cuales se les otorga recurso para su operación y en el cual se establecen las metas a cumplir en el año.  A partir del informe de avance del Plan Anual y del comportamiento de los indicadores que hacen parte del control de cada unidad, se identificarán las diferencias entre los resultados obtenidos a la fecha y los resultados deseados o metas inicialmente planteadas, y a partir de dichas brechas se tomarán medidas correctivas que permitan mejorar y optimizar los procesos y las acciones a realizar.  Es facultad de la Dirección General Académica dar seguimiento y evaluar a las entidades que operan las funciones sustantivas, en sus diferentes niveles.  A partir del informe de avance del Plan Anual y del comportamiento de los indicadores que hacen parte del control de cada unidad, se identificarán las diferencias entre los resultados obtenidos a la fecha y los resultados deseados o metas inicialmente planteadas, y a partir de dichas brechas se tomarán medidas correctivas que permitan mejorar y optimizar los procesos y las acciones a realizar.  El DMA, cuenta con profesores del programa que continuamente se capacitan y participan en los procesos de planeación, seguimiento, evaluación y elaboración de los documentos como el Plan de Desarrollo Institucional, desde el Rector, director de investigación, subdirector de planeación y de programación y presupuesto todos ellos miembro de la academia del PAIMA, además del Coordinador del Consejo directivo de nuestra institución, así como el jefe del DMA y el de programa de IMA (***Nombramientos 10.2.6 A***). Cabe destacar que el personal del departamento se distingue por formar parte de los grupos interesados en los procesos de mejora continua y que los resultados derivados de las evaluaciones externas, han permitido un mejor desarrollo en la actividad de docencia, investigación, vinculación y desarrollo del programa, aunado a la participación de los mismos profesores en asociaciones de educación agrícola, del área de la ingeniería agrícola entere otros, en donde se comparten las experiencias en estos procesos.   1. **El equipo directivo tiene la capacidad administrativa de mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas de manera eficiente y con calidad: i. Realiza un trabajo de calidad de acuerdo a las normas establecidas, ii. Se orienta al mejoramiento continuo y iii. Alinea su trabajo con las Misiones y Visiones tanto institucional como del programa académico.**   Los Funcionarios de la Administración cuentan con la experiencia y competencias para responder a las demandas de la comunidad universitaria, para la administración es importante alinear el quehacer diario con la visión Institucional, lo que se organiza a través del Sistema Integral de Información Académico Administrativa que facilita el documentar los procesos correspondientes, para lograr lo anterior también se han realizado acciones como: la actualización de la normatividad, la inclusión de criterios de pertinencia, suficiencia, actualidad y que responda a las necesidades establecidas en PDI 2013-2018.  Por otra parte, se realizan Matrices de Indicadores para Resultados (MIR) por cada Programa Presupuestal de la Estructura programática asignada a la UAAAN, así como la atención a los mecanismos de planeación para la gestión de la cartera de inversión de los capítulos 5000 de Adquisiciones y 6000 de Obra pública, todos ellos se encuentran en todo momento alineadas al PND, PSE y a nuestro PDI 2013-2018.  De la Visión se desagregan 2 Ejes Estratégicos: El primero concerniente al trabajo académico, establece como reto principal para la Universidad el reconocimiento de la calidad y pertinencia de sus Programas Educativos, así como convertir la capacidad y potencial de sus profesores investigadores en competitividad mediante cuerpos académicos que generen y apliquen innovadoramente conocimientos que fortalezcan el vínculo con el campo y la sociedad. El segundo eje es el Apoyo a la actividad académica institucional que fortalece la planeación, la programación, Presupuestación del ejercicio, registro, control y evaluación, para mejorar los indicadores de eficacia y eficiencia mediante la modernización administrativa.  Para estimular el trabajo de la actividad académica a través de los Departamentos Académicos y laboratorios, se asigna presupuesto a esas unidades ejecutoras mediante un modelo matemático que privilegia los resultados de la [**Productividad académica**](http://administrativo.uaaan.mx/escolar/logind.php)e impulsa la calidad de la oferta educativa a través de los siguientes 4 grupos de indicadores:   1. **Dimensión** con un valor relativo del 25%, considerando (6 indicadores): PTC adscritos, PTC activos, grupos atendidos, alumnos atendidos, laboratorios que operan y alumnos tutorados. 2. **Eficacia** con un valor relativo del 20%, considerando (2indicadores): tesis de licenciatura y tesis de postgrado. 3. **Calidad Académica** con un valor relativo del 30%, considerando (9 indicadores): Nivel promedio de estudios, PRODEP, SNI, programas acreditados de licenciatura, programas en el PNPC, Redes, cuerpos académicos en formación, en consolidación y consolidados. 4. **Investigación y Desarrollo** con un valor relativo del 25%, considerando (8 indicadores): publicaciones de: artículos, libros, memorias, documentos institucionales, paquetes tecnológicos, aportación por proyectos especiales y protección de la propiedad intelectual.   Por su parte el equipo directivo del Programa tiene experiencia en funciones académicas, de gestión y liderazgo, además de ser reconocidos ante la comunidad universitaria por su trayectoria académica, cuentan con las herramientas de trabajo administrativas para desarrollar adecuadamente los procesos de gestión. Con respecto a lo anterior se puede señalar que algunos de los miembros del equipo directivo y profesores del PE han ocupado diversos cargos como funcionarios en la administración central de la institución en diferentes periodos, además de formar parte de sociedades y asociaciones científicas, pertenecen a cuerpos colegiados a nivel interno, local, regional, nacional e internacional.  A partir de los Programas Presupuestales autorizados, se realiza la Matriz de Indicadores por Resultados (MIR), basada en la Metodología de Marco Lógico de la cual se realiza la programación anual de metas y la asignación de recursos utilizando el SIIAA. Motivo por el cual la UAAAN implementa acciones tendientes a realizar una capacitación continua a sus funcionarios en estas metodologías, se estableció como una política institucional la organización de grupos, iniciando desde el 2012 con cuatro grupos constituidos por: los funcionarios de primer nivel, coordinadores de división, jefes de programa y jefes de departamento con una participación de 108 personas que registraron asistencia del 92.7% acreditando el curso 99 participantes.  El impacto del [**Taller MM**](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/taller.zip)se mide a través de la evaluación de 82 participantes mismos que manifiestan un gran interés por conocer y aplicar la metodología con la finalidad de mejorar, las funciones que realizan, la planeación universitaria y una toma de decisiones con bases sólidas, así como un área de mejora de sus actividades continuamente.   1. **El equipo directivo tiene la capacidad de gestionar la organización y participación de los profesores, estudiantes y familias con el entorno de la Institución.**   La Institución y su comunidad en general se caracteriza por el compromiso de participación en la elaboración y declaración de la misión y visión para su cumplimiento, ya que el profesor se encarga de formar recursos humanos altamente calificados a nivel licenciatura y posgrado en ciencias agrarias y afines, el alumno asume los valores que se promueven a lo largo de su formación y paso por la institución, mismos que se complementan con su formación profesional para lograr entregar a la sociedad profesionistas que contribuyan a resolver preferentemente la problemática rural del país; asumiendo los profesores la necesidad de generar en el estudiante los deseos por realizar investigación científica y tecnológica, y transferir sus resultados a la sociedad, sin perder de vista que se debe contribuir al desarrollo sustentable y a mejorar la calidad de vida de la población.  Cabe destacar la fortaleza de la institución al tener estudiantes de todas las entidades de la República Mexicana, lo que ha permitido tener un panorama amplio de conocimientos, culturas, tradiciones y formas de trabajo del sector agrícola de nuestro país, lo que les ha permite un desarrollo integral y a los profesores les permite realizar aportes reales que demanda la particularidad de cada comunidad a través de sus alumnos y egresados. Sin embargo, lo que respecta a la relación directa con las familias de los educandos solamente se atiende ocasionalmente al inicio del ingreso de estudiantes a la UAAAN y por otra parte al final de su carrera durante la ceremonia de graduación [(**Fotos de graduación e inducción**).](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/graduacion.ppsx)   1. **El equipo directivo tiene la capacidad para alinear el currículo con los valores declarados en todos los documentos oficiales.**   En el PDI 2013-2018 se señalan los valores y se menciona que cada integrante de la comunidad universitaria profesa valores como individuo, y al encontrar afinidad y coincidencia con los demás, se establece un tejido que da forma a patrones de comportamiento grupal, y que se refleja en los valores que son compartidos. La idea es que con la promoción y puesta en práctica de los valores aquí propuestos, se aporte cohesión y fortaleza a la comunidad universitaria para el logro de los objetivos institucionales y del PDI, siendo estos: Respeto y Tolerancia, Responsabilidad, Honestidad, Integridad y Compromiso.  Por otra parte, se promueven entre la comunidad, desde el programa de inducción contenidos en su agenda los valores que como estudiante se debe Respeto, Lealtad, Tolerancia, Disciplina, Empatía, Puntualidad, Honestidad, Responsabilidad, Solidaridad, Gratitud, Perseverancia y Prudencia, mismos que se dan a conocer a toda la comunidad mediante divulgación impresa, como poster, banners, tarjetas, entre otros[**(Valores UAAAN)**](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/valores.zip).  En particular el ***Plan de Desarrollo 2012-2022 (10.2.9.A),*** establece los principios y valores siguientes:  Actitudes y valores   * Compromiso con la sociedad para apoyar la productividad y la provisión de alimentos. * Paciencia y capacidad de respuesta ante las adversidades producidas por los fenómenos naturales, económicos y sociales. * Conciencia social; participación como agente de cambio para beneficio de la Sociedad * Solidaridad; cooperación y colaboración en el trabajo interdisciplinario para la solución de problemas en el ámbito agroindustrial. * Reflexión y autocrítica para reconocer los alcances de sus conocimientos y de su competencia profesional, así como las consecuencias de su ejercicio profesional. * Motivación de logro, para la consecución de objetivos y metas de producción y la superación continua del personal. * Iniciativa y liderazgo en los distintos ámbitos del ejercicio profesional. * Respeto a la vida de los seres humanos, animales y plantas, así como al medio ambiente, para contribuir a la conservación del entorno ecológico. * Respeto a los valores, costumbres y tradiciones del entorno social donde se desempeñe.   El programa se distingue porque cada ***Profesor*** actúa así:   * Planea, ejecuta y reporta en tiempo y forma sus responsabilidades de docencia, investigación y vinculación. * Respeta la dignidad de los alumnos y no establece diferencias en el trato por motivos ajenos al desempeño académico. * Impide, no participa o encubre cualquier fraude académico. * Promueve en la institución y ante la sociedad, una imagen positiva y de prestigio, de dignidad personal, moral y profesional. Mantiene altos niveles de competencia profesional. * Su indumentaria y apariencia es acorde con su alta responsabilidad. * Siempre actúa en forma seria, objetiva, honesta, responsable y prudente.   El programa se distingue porque cada ***Estudiante*** actúa así:   * Asiste a clases a tiempo y llega adecuadamente preparado, contribuye a que la clase sea lo más provechosa posible. * Trata con respeto y tolerancia al personal académico y administrativo de la Universidad y a sus compañeros estudiantes. * Cumple en tiempo y forma con las tareas que asigne el maestro y se prepara adecuadamente para sus exámenes. * No intenta realizar fraude académico, lo impide y lo denuncia. * Tiene y promueve en la institución y ante la sociedad un comportamiento honesto, responsable y prudente. * Hace y promueve el uso racional y sustentable de los recursos y bienes de la Universidad.  1. **El equipo directivo tiene la capacidad de orientar los esfuerzos del personal académico y administrativo.**   La política del equipo directivo es asignar los recursos en base a resultados, misma que se encuentra plasmada en el Programa de Metas y Presupuesto. Con lo anterior se ha logrado orientar los esfuerzos del personal académico y administrativo.  Para el uso adecuado de los recursos, a nivel institucional, se tienen lineamientos claramente establecidos para definir los gastos de operación y mantenimiento. [La Ley Orgánica](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/LeyOrganica-Color-UAN.pdf) en su Artículo 20 fracción IX establece que corresponde al Rector, presentar ante el H. Consejo Universitario para su sanción, los planes, programas y presupuestos necesarios para el logro de los objetivos universitarios en los términos que establezca el Estatuto y los Reglamentos.  El programa de metas lo realizan los responsables de las entidades, en virtud de que cada quien asume el compromiso de programarlas de acuerdo a las prioridades establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional, los ejes estratégicos, las políticas institucionales, los objetivos y estrategias, de tal forma que exista consistencia entre el Plan de Desarrollo Institucional y el Programa Operativo Anual, en observancia a los lineamientos y políticas de gasto.  El desempeño del personal se orienta a través de la reglamentación del programa de estímulos al desempeño del personal académico y su modelo de evaluación a través del sistema <http://pedpd.uaaan.mx/>, este modelo es definido conjuntamente por: el rector, los directores de función y los coordinadores de división.**(**[**Modelo PEDPD 2015**](http://pedpd.uaaan.mx/archivos/Modelo_2015.pdf)). El Programa de estímulos tiene por objeto reconocer en forma económica y diferenciada al académico que se haya distinguido por la calidad y dedicación en sus actividades académicas, así como en la permanencia en las mismas, coadyuvando con ello al desarrollo de la vida institucional de la universidad.  Con respecto a la Investigación, se tienen definidos criterios para la selección de proyectos y la asignación de recursos a los mismos en línea con las políticas institucionales para el fortalecimiento académico. Otra vía es a través de la normatividad relativa a los mecanismos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico. |
| **El programa académico debe** contar con programas institucionales y reglamentados para:   1. La inversión para; adecuar, modernizar, construir la infraestructura física mínima indispensable que demanda una institución y programa académico de calidad. 2. La inversión para adecuar, modernizar y contar con el equipamiento mínimo indispensable que demanda el plan de estudios y el programa académico de calidad en su conjunto. 3. El aseguramiento de la calidad educativa. 4. Aplicación de las normas ISO 9000. 5. Asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del PID 6. La certificación de procesos y laboratorios. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_\_\_ Cumple parcialmente\_\_90\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**   1. **El equipo directivo tiene la capacidad de orientar los esfuerzos del personal académico y administrativo.**   La política del equipo directivo es asignar los recursos en base a resultados, misma que se encuentra plasmada en el Programa de Metas y Presupuesto. Con lo anterior se ha logrado orientar los esfuerzos del personal académico y administrativo.  Para el uso adecuado de los recursos, a nivel institucional, se tienen lineamientos claramente establecidos para definir los gastos de operación y mantenimiento. [La Ley Orgánica](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/LeyOrganica-Color-UAN.pdf) en su Artículo 20 fracción IX establece que corresponde al Rector, presentar ante el H. Consejo Universitario para su sanción, los planes, programas y presupuestos necesarios para el logro de los objetivos universitarios en los términos que establezca el Estatuto y los Reglamentos.  El programa de metas lo realizan los responsables de las entidades, en virtud de que cada quien asume el compromiso de programarlas de acuerdo a las prioridades establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional, los ejes estratégicos, las políticas institucionales, los objetivos y estrategias, de tal forma que exista consistencia entre el Plan de Desarrollo Institucional y el Programa Operativo Anual, en observancia a los lineamientos y políticas de gasto.  El desempeño del personal se orienta a través de la reglamentación del programa de estímulos al desempeño del personal académico y su modelo de evaluación a través del sistema <http://pedpd.uaaan.mx/>, este modelo es definido conjuntamente por: el rector, los directores de función y los coordinadores de división.([Modelo PEDPD 2015](http://pedpd.uaaan.mx/archivos/Modelo_2015.pdf)). El Programa de estímulos tiene por objeto reconocer en forma económica y diferenciada al académico que se haya distinguido por la calidad y dedicación en sus actividades académicas, así como en la permanencia en las mismas, coadyuvando con ello al desarrollo de la vida institucional de la universidad.  Con respecto a la Investigación, se tienen definidos criterios para la selección de proyectos y la asignación de recursos a los mismos en línea con las políticas institucionales para el fortalecimiento académico. Otra vía es a través de la normatividad relativa a los mecanismos de ingreso, promoción y permanente el PAIMA cuenta con avances significativos para fortalecer y apoyar a través de los proyectos de vinculación y convenios (***10.3.6.A*** ***Convenios DMA***) de colaboración a estudiantes, tesistas y la propia infraestructura para el trabajo que demanda las materias emergentes como son: sistematización, programación y automatización enfocadas a la agricultura. Aunado a la inversión realizada a través de donación de la empresa New Holland México por cerca de 5, 000,000.00 de pesos en equipo correspondiente a 5 tractores desarmados para que los alumnos realicen prácticas de armado y desarmado, para lo cual el distribuidor en Saltillo se compromete a ofrecer cursos extracurriculares a los estudiantes del programa. Por otra parte, se fortalece el área de Laser y GPS aplicados en la agricultura a través del convenio con Sistemas Avazados Lasery GPS SA de CV.  También con la empresa John Deere, se realizó un convenio de comodato de un tractor automático, con esta actividad en primer lugar se capacitaron a profesores del programa en el uso y manejo del equipo en la empresa en la ciudad de Monterrey y posteriormente se ofrecieron conferencias a personal y alumnos de la División de Ingeniería en el DMA y se realizó la entrega del equipo ante el Rector de la institución.cia del personal académico.   1. **La inversión para adecuar, modernizar y contar con el equipamiento mínimo indispensable que demanda el plan de estudios y el programa académico de calidad en su conjunto.**   Para atender y realizar la inversión y equipamiento en el Programa de Metas y Presupuesto se definen las políticas y lineamientos destinados a recursos de inversión para la adquisición, construcción y contratación de servicios en el año que corresponde, en función de los recursos destinados para tal efecto y basados en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y su Reglamento respectivo, así como las disposiciones de la SEP- SHCP.[(**Programas registrados en la cuenta Pública**)](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/sicp.docx).   1. **El aseguramiento de la calidad educativa.**   El aseguramiento de la calidad educativas se encuentra como uno de los ejes nacionales, institucionales y de los propios PE en sus Planes de Desarrollo 2013-2018, por lo que la UAAAN, asigna recursos a través de la Dirección General Académica para realizar dicha actividad, además de contar con un Departamento de Calidad Académica [(**Nombramiento JDCA**)](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/nombramiento.pdf), instancia coordinadora operativa que da seguimiento al proceso requerido por los organismos evaluadores. Señalando que en ambos casos los responsables de las instancias antes señaladas cuentan con el perfil y los conocimientos para entender los procesos de aseguramiento de la calidad, ya que ambos anteriormente fungieron como Jefes de Programa, lo que les permite entender los procesos que integran las evaluaciones externas y poder implementar mejoras en base a experiencias exitosas tanto internas como de otras instituciones líderes en dichos procesos, lo anterior a través de la participación en las Asambleas de la Asociación Mexicana de Educación Agrícola Superior, A.C, así como a la capacitación brindada por el COMEAA.  El jefe del programa IMA, ha participado en los procesos de evaluación interna del programa desde su inicio, en primer lugar como estudiante y posteriormente como miembro de la academia del programa y nombrado recientemente como JP (***10.3.6 B Nombramiento JPIMA***).   1. **Aplicación de las normas ISO 9000.**   La Universidad cuenta con procesos administrativos y académicos, claramente definidos en su normatividad, para el caso de los procesos administrativos se certificaron en 2008 de acuerdo a la Norma ISO 9001-2008 y siguen utilizando los procedimientos correspondientes, aun y cuando actualmente no se ha solicitado dicha recertificación ya que se deberán actualizar de acuerdo a los procedimientos y requerimientos de la normatividad que demanda la SEP.  La Universidad logró certificar los procesos administrativos de: la Dirección Administrativa, la Gerencia de Empresas Universitarias, los Departamentos de Control Escolar de la Sede y de la Unidad Regional Laguna, sin embargo, es necesario retomar estos procesos para que las actividades académicas cuenten con un soporte de procesos y servicios de gestión debidamente certificados.  Recientemente la SEP, está generando estrategias con la finalidad de lograr que los procedimientos que utilicen las Unidades Responsables a las que se les asigna presupuesto se encuentren debidamente establecidos, operando y bajo esquemas unificados que permitan que todas las entidades que cuentan con sistemas de información trabajen bajo el mismo esquema y con la misma información. Por lo que como primera acción se generará un diagnóstico de cada unidad responsable y al interior en cada una de las instancias correspondientes a las funciones sustantivas y adjetivas de la universidad [(**Lista de asistencia a la pláticaDirecciones**)](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/listaa.jpg).   1. **Asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del PID.**   La UAAAN, cuenta con un Sistema de Programación y Presupuesto alineados a su PDI, lo que le permite asegurar que las entidades académicas y administrativas realicen su gasto operativo, mismo que se encuentra en el Sistema Integral de Información Académico Administrativa <http://siiaa.uaaan.mx/> , en el apartado Administrativo en el cual cada instancia administrativa cuenta con su presupuesto correspondiente, cabe señalar que el sistema se realizó en la institución y es muy amigable y solamente se requiere contar con su clave de usuario y contraseña que es asignada por el Departamento de Informática.  La Sudirección de Planeación y Desarrollo Institucional es la instancia encargada de dar seguimiento al proceso de cumplimiento de metas, actividad que realiza el primer semestre de cada año, abarcando de enero a agosto del año en curso. A través de una Circular (10.3.7.A Circular de avance de metas) se solicita a cada unidad ejecutora la entrega de avance de metas con sus respectivas evidencias y captura de avance en porcentaje de las líneas de acción programadas http://siiaa.uaaan.mx/presupuestos/menu.php. Se recaban las evidencias de la información electrónica de cada entidad. El DMA realiza la entrega correspondiente a dicha entidad (***10.3.7.B Avance de metas DMA***).  **f) La certificación de procesos y laboratorios.**  La Universidad logró certificar los procesos administrativos de la Dirección Administrativa, sin embargo, es necesario retomar estos procesos ya que las actividades académicas deberán contar con un soporte de procesos y servicios de gestión debidamente certificados y que cumplan con la normatividad interna y externa bajo la cual la institución opera. Cuando se establecieron los procesos para la certificación en el 2008 [(**SGC**)](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/SGC.docx) se consideró solamente la normatividad interna y hoy por hoy se deberán adecuar a los requerimientos y procedimientos establecidos por la SEP.  Para el caso particular de los laboratorios utilizados para docencia, cuentan con procesos y procedimientos claramente definidos para su operación y prestación de servicios, haciendo énfasis que la mayoría de los responsables de cada laboratorio recibió capacitación al respecto cuando se inician los procesos de acreditación en la institución.  Para el caso de los Laboratorios del programa algunos profesores se capacitaron a través de un programa de vinculación con el Centro Nacional de Maquinaria Agrícola, Inifap- SAGARPA) en las normas ISO, se participó en la elaboración de normas y posteriormente en la aplicación de las mismas para lo cual se certificó al personal en las normas correspondientes, derivado de lo anterior se realizaron los manuales correspondientes a los laboratorios (***10.3.8. A Ejemplo de manual de laboratorio***). |
| **El la institución y programa académico deben** contar con la normativa de las diversas formas de organización del trabajo del personal académico con programas formales para academias en todas sus modalidades, grupos de trabajo y cuerpos académicos que apoyan el desarrollo integral del programa, en particular:   1. En la integración de las actividades de docencia, investigación, vinculación y difusión y extensión de los servicios, 2. En el compromiso del aseguramiento de la calidad, 3. En el mejoramiento del programa académico, 4. En el desarrollo y registro de los cuerpos académicos ante la SEP: *Número* cuerpos académicos consolidados; cuerpos académicos en consolidación,y *Número* de cuerpos académicos en formación, 5. Relevancia de las áreas y del número de profesores que pertenecen a los diferentes Cuerpos Académicos, 6. Comité, grupo o equipo de acreditación. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción y Análisis:**  **En la integración de las actividades de docencia, investigación, vinculación y difusión y extensión de los servicios.**  La institución cuenta con la normatividad correspondiente para organizar las diversas actividades académicas de sus docentes, plasmadas en el [Estatuto Universitario](http://siiaa.uaaan.mx/marco/NormatividadInternaUAN/04-Estatuto_UAAAN_2006_CU.pdf) en donde se señalan sus derechos y obligaciones. Para la realización de sus objetivos y fines la universidad está organizada en departamentos académicos, que por su naturaleza se agrupan en divisiones a partir de un modelo matricial (los artículos 71, 72, 73 y 74), todos los profesores tienen oportunidad de participar ya sea en la academia departamental o en la del programa educativo, con funciones claramente definidas y pueden participar en los diferentes programas académicos de investigación o cuerpos académicos de manera voluntaria sin que esto involucre su cambio de adscripción, o también formar parte de los comités de calidad de los programas educativos acreditados.  En el Programa de Metas y presupuestos del 2017, se establece una política para la distribución de carga académica consistente en 15 hr. Frente a grupo, 5 hr. de asesoría y 10 horas para proyectos de investigación y/o desarrollo. La asignación de la carga académica, la realiza el jefe de departamento por acuerdo de la academia de departamento, integradas por profesores quienes previa reunión definen el número de grupos que le corresponde atender.  La actividad de investigación es coordinada por la Dirección de Investigación y se regula por su propio [**Reglamento de Investigación**](http://siiaa.uaaan.mx/marco/Normativa-Juridico/16_Reglamento-Investigacion-UAAAN.pdf)**.** Los profesores investigadores realizan esta actividad de manera voluntaria y depende del área específica o de la línea afín al profesor, así mismo al Cuerpo Académico en el cual se encuentra integrado.  Los profesores se pueden integrar a los Comités de Calidad de los programas educativos, este comité es el responsable de dar seguimiento al plan de mejora de cada programa educativo, mediante el seguimiento puntual a las recomendaciones emitidas por el organismo evaluador. La planeación se vincula con la acreditación y el mejoramiento del programa, la formación del profesorado a través de su habilitación, actualización pedagógica y la mejora de las líneas de investigación.  La organización del PAIMA se basa en la Academia del DMA y la del Programa, para organizar el trabajo del programa de IMA, se reúne periódicamente dichas academias (***10.4.2.A Convocatorias y actas de academia***), para tratar las actividades relacionadas con la docencia, investigación y vinculación del programa, dichas academia se regulan a través del reglamento de academias establecido por la institución.   1. **En el compromiso del aseguramiento de la calidad.**   La institución en su [**Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018**](http://www.uaaan.mx/v3/index.php/direcciones/direccion-de-planeacion-y-evaluacion/1304-programa-de-desarrollo-institucional-2013-2018), define el aseguramiento de la calidad como uno de los objetivos institucionales con su respectiva línea de acción, misma que se orienta a través de la Capacidad y Competitividad Académica, la formación de sus Cuerpos Académicos, el reconocimiento de los PTC en el perfil PRODEP, así como el reconocimiento de los investigadores en el SNI, aunado a políticas de asignación de recursos en función de indicadores de calidad.  El Departamento de Calidad Académica, ha implementado estrategias para la gestión de la información utilizando tecnologías de información (TI) como principal herramienta para la construcción de indicadores que fortalezcan el SIIAA y que permitan a todas las áreas directivas de la universidad contar con información oportuna para la toma de decisiones y a los jefes de programa académico tener disponible los índice de rendimiento escolar tanto de alumnos como profesores con la intensión de evaluar periódicamente los resultados obtenidos de las estrategias establecidas en los planes de mejora continua de cada uno de los programas académicos.   1. **En el mejoramiento del programa académico.**   El Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018, cuenta con ejes estratégicos en los cuales se considera el mejoramiento de los programas educativos.  El PAIMA en su propio Plan de estudios dentro de las líneas estratégicas 1 Plan de estudios y 2 Plan de Mejora continua, define los objetivos correspondientes ( pag. 47 ).  Objetivo: Adecuar la currícula a las necesidades del entorno para que sea pertinente, coherente, congruente, equilibrada en teoría y práctica para que responda a las necesidades presentes y futuras percibidas a través del contexto social, económico, científico, tecnológico y político, mismo que se fortalece con el estudio de pertinencia correspondiente.  Para regular el mejoramiento del PAIMA, en 2012 se elaboró el ***PD PDIMA para el período 2012-2022 (10.4.3 A)***, en éste se actualizaron los puntos que contenía el plan anterior con la finalidad de incorporar los requerimientos del entorno interno y externo para realizar las modificaciones a la curricula que entrará en vigencia en agosto 2013.  Por lo anterior, los temas de interés para los programas de ingeniería agrícola serán:   * + 1. Labranza de Conservación, 2) Agricultura de Precisión, 3) Manejo Postcosecha, 4) Clasificación de Productos, 5) Ahorro de Agua, 6) Cosecha de Agua, 7) Manejo y Aprovechamiento de Residuos Sólidos y Líquidos (agroindustriales e industriales) y 8) Sistemas Automatizados de Mecanización entre otros.  1. **En el desarrollo y registro de los cuerpos académicos ante la SEP: Número cuerpos académicos consolidados; cuerpos académicos en consolidación, y Número de cuerpos académicos en formación.**   La institucióncuenta con 29 Cuerpos Académicos reconocidos por PRODEP, mismos que se encuentran en diferentes grados de reconocimiento (15 en formación, 9 en consolidación y 5 consolidados), mismos que tienen claramente definidas las líneas de investigación en las cuales participa cada grupo y sus miembros correspondientes [(**Cuerpos Académicos reconocidos por PRODEP)**](http://administrativo.uaaan.mx/escolar/RTcacademicos.php).  Los Cuerpos Académicos permiten el trabajo disciplinario e interdisciplinario de los profesores investigadores, y en apoyo a los programas docentes y los programas de investigación que existen en la Institución.   1. **Relevancia de las áreas y del número de profesores que pertenecen a los diferentes Cuerpos Académicos:**   De los 11 profesores de tiempo completo del PAIMA, algunos han participado o participan como miembros de Cuerpos Académicos.   1. **Comité, grupo o equipo de acreditación.**   A nivel institucional le corresponde a la Dirección General Académica y al Departamento de Calidad Académica coordinar dicho proceso.  En el PAIMA los responsables y colaboradores en cada una de las categorías del marco de referencia del COMEAA, corresponden a los mismos grupos de profesores que son responsables de cada uno de los proyectos del Plan de Desarrollo 2016-2026 del PAIMA, de manera que exista continuidad y congruencia, buscando la participación y corresponsabilidad de todos los profesores de tiempo completo del PAIMA. |

**10.2 Recursos Humanos Administrativos, de Apoyo y de Servicios.** Este criterio permite evaluar el número del personal administrativo, de servicios y de apoyo (considerando por separado el personal que presta servicios subrogados) con que cuenta la Facultad, Escuela, División o Departamento; su nivel de escolaridad; si se encuentra en operación un programa para la capacitación y desarrollo de este tipo de personal, y finalmente si existe un Programa de Estímulos y Reconocimientos.

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| **El programa académico debe** contar con los recursos humanos auxiliares suficientes en las áreas administrativas, de apoyo académico y de servicios. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La institución por su tipo de organización matricial, cuenta con personal en cada una de sus áreas de servicio que apoyan a las diversas actividades del personal de cada PA, así como de sus PTC y alumnos, este personal de apoyo administrativo se rige por el [Contrato Colectivo de Trabajo](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf) que tiene firmado la institución con el SUTUAAAN, este mecanismo regula todas las actividades y funciones de acuerdo con el [**Profesiograma de los puestos**](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/forestal/Cat_10/profesiograma.pdf)contemplados en su catálogo general, en él también se indican las actividades a realizar de acuerdo a su nombramiento, así como las obligaciones y responsabilidades inherentes. |
| **El programa académico debe** contar con un programa de estímulos y reconocimientos para el personal administrativo, de apoyo académico y de servicios. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La institución otorga diversos tipos de reconocimientos y tiene pactado con los sindicatos administrativo y académico en las cláusulas 90 y 87 de los contratos colectivos respectivamente, el programa de estímulos por servicios, como un reconocimiento a sus servicios prestados. De igual manera se puede evidenciar en dichos contratos que existe una cantidad importante de cláusulas firmadas las cuales representan estímulos a las diversas actividades realizadas por el personal ([Contrato Colectivo de Trabajo SUTAUAAAN](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/SUTA2017.pdf); [Contrato Colectivo SUTUAAAN).](http://siiaa.uaaan.mx/marco/Normativa-Juridico/67_ContratoColectivoSUTUAAAN.pdf) |
| **El programa académico deberá** de contar con un programa de capacitación y desarrollo, para los recursos humanos auxiliares, incluyendo en este la capacitación en servicios de calidad. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_\_\_\_ Cumple parcialmente\_\_90\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  La capacitación y adiestramiento del personal administrativo se encuentra definido en el [Contrato Colectivo con el Personal Administrativo SUTUAAAN](http://siiaa.uaaan.mx/marco/Normativa-Juridico/67_ContratoColectivoSUTUAAAN.pdf) en la clausulas 129 y 130, donde se señala que se deberá integrar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento con la finalidad de regular dicha actividad. La institución genera un Programa de Capacitación Anual para los Trabajadores Administrativos el cual es operado directamente por la Subdirección de Recursos Humanos quien se encarga de programar los cursos de capacitación a las diferentes áreas administrativas en función de las necesidades de cada área y del recurso destinado para tal efecto. |

**10.3 Recursos Financieros.** Con este criterio se evalúa:

1. La estructura del financiamiento, es decir la participación porcentual de los recursos asignados directamente por la Institución; de los recursos autogenerados que se refieren a los obtenidos por la prestación de servicios: educación continua, servicio externo (consultorías, asesorías y proyectos especiales que tienen como característica que son encargados por una institución por un tiempo determinado), centros de idiomas, seminarios de titulación, inscripciones de educación virtual, cursos de nivel posgrado); donativos y otros. En este caso se requiere la presentación de un cuadro en donde pueda apreciarse fácilmente la composición porcentual de los recursos que integran el financiamiento.
2. Los procedimientos institucionales para la asignación y ejercicio de los recursos.
3. Los programas-presupuesto que permitan observar la articulación de las metas con los recursos para el adecuado funcionamiento del servicio académico en los rubros académico y administrativo.
4. Los sistemas contables para el registro y control de los recursos financieros.
5. Los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, entre los que se pueden mencionar los seguimientos presupuestales y las auditorías internas y externas, entre otros.

**Indicadores:**

|  |
| --- |
| **El programa académico debe** tener claramente explicitas las políticas de asignación, aplicación y rendición de cuentas de los recursos financieros.  Adecuación y eficacia de:   1. Los procedimientos y lineamientos para la asignación del gasto de operación e inversión del programa educativo. 2. La transparencia en el manejo de los recursos financieros, 3. La obtención de recursos financieros adicionales a los asignados por la institución. 4. Indicar los porcentajes de composición de los recursos financieros, |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_X\_\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**   1. **Los procedimientos y lineamientos para la asignación del gasto de operación e inversión del programa educativo.**   Las bases de desempeño se encuentran establecidas en [Plan de Desarrollo Institucional 2013-2018](http://www.uaaan.mx/v3/index.php/direcciones/direccion-de-planeacion-y-evaluacion/1304-programa-de-desarrollo-institucional-2013-2018)y el respectivo [Programa Anual de Metas y Presupuesto](http://www.uaaan.mx/v3/attachments/article/1540/PMP2017aprob-CU.pdf) 2017en el que se establecen las metas, asignaciones presupuestales y las políticas que norman el ejercicio más eficiente y eficaz del gasto; para la ejecución de las metas y el ejercicio presupuestal, se han establecido sistemas de seguimiento y control a través de la unidad de control presupuestal y órgano de control interno, supervisado por la Comisión Hacendaria del H. Consejo Universitario.  En el programa de metas se definen los indicadores de resultado, los cuales miden la eficacia y la eficiencia en el desempeño de cada proyecto y se calculan al final del ejercicio para evaluar los resultados logrados en función de lo programado y el ejercicio del gasto.  Las metas programadas y alcanzadas se registran en el Seguimiento de la Matriz de Indicadores de Resultados (SMIR) donde se realiza el reporte trimestral y en el [Sistema de Información para la Planeación Anual](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/siplaneacion.pdf)(**SIPA**), como instrumentos para la transparencia y rendición de cuentas. Cada programa presupuestario cuenta con la matriz de indicadores de resultado que contienen los niveles de objetivo, descripción del indicador, medios de verificación y supuestos.   1. **La transparencia en el manejo de los recursos financieros.**   Para dar seguimiento al ejercicio presupuestal se dispone del Sistema de Presupuesto por unidad ejecutora y proyecto, en el cual se registran las asignaciones presupuestales por capítulo de gasto y partida en forma calendarizada el cual está vinculado al [**Sistema de Contabilidad Institucional**](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/sci.pdf)para seguimiento y control del gasto.  Además de contar con los sistemas de monitoreo por parte de la SEP y la SHCP, desde la planeación, seguimiento trimestral y cierre final de la atención a los cinco programas presupuestarios a los que se destina recurso financiero[(**Sistema para la Integración de la Cuenta Pública**](http://administrativo.uaaan.mx/calidadAcad/EVIDENCIAS/cat10/sicp.docx)**).**   1. **Indicar los porcentajes de composición de los recursos financieros.**   El PAIMA y el DMA cuentan con diversas fuentes de financiamiento a través de los cuales se beneficia el programa, el departamento, la infraestructura, los profesores, los estudiantes y personal de apoyo como se observa en la siguiente tabla. Resaltando que en el 2016 se obtuvieron recursos extraordinarios a través de convenios de vinculación con empresas e instituciones con una representación superior al 85%.     |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **No.** | **Proyecto financiado por la UAAAN** | **Año 2016** | **Año 2017** | | **%** | **%** | | 1 | Docente de la Carrera de Ingeniero Mecánico Agrícola | 0.93 | 12.66 | | 2 | Actividad Docente del Departamento Maquinaria Agrícola | 4.68 | 20.25 | | 3 | Central de Maquinaria Agrícola | 4.39 | 39.24 | | 4 | Proyectos de Investigación de los profesores del DMA | 4.32 | 15.19 | | 5 | Proyectos de Desarrollo (Vinculación) de los profesores del DMA (CNH, Laser, JD) | 79.78 | 12.66 | | 6 | PRODEP- CONACYT | 5.90 | 0.00 | |  | Total | 100 | 100 | |
| El programa académico **debe** contar con estrategias y acciones pertinentes para la obtención de recursos financieros adicionales a los asignados por la institución. |
| **Nivel de Cumplimiento:** Cumple totalmente\_\_\_x\_\_ Cumple parcialmente\_\_\_\_\_% No cumple\_\_\_\_\_ |
| **Descripción, apreciación y análisis:**  En el Departamento Maquinaria, como parte del programa educativo de la carrera del PAIMA, varios profesores obtienen recursos financieros adicionales a los asignados por la Universidad, a través de lo que se denomina proyectos especiales, que pueden corresponder al desarrollo de proyectos de investigación financiados por el CONACYT, así como a transferencia de tecnología, capacitación y asistencia técnica que se ofrece a dependencias gubernamentales.  Lo anterior permite que se beneficie: el programa, el departamento, la infraestructura, los profesores, los estudiantes y personal de apoyo como se observa en la siguiente tabla. Resaltando que en el 2016 se obtuvieron recursos extraordinarios a través de convenios de vinculación con empresas e instituciones con una representación superior al 85%. Ya que la infraestructura obtenida por donaciones de empresas como CNH y John Deere permite que se entrene al personal del DMA y del programa, así como a los estudiantes en equipo actualizado.     |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **No.** | **Proyecto financiado por la UAAAN** | **Año 2016** | | **Año 2017** | | | **Cantidad** | **%** | **Cantidad** | **%** | | 1 | Docente de la Carrera de Ingeniero Mecánico Agrícola | 70,000 | 0.93 | 100,000 | 12.66 | | 2 | Actividad Docente del Departamento Maquinaria Agrícola | 352,020 | 4.68 | 160,000 | 20.25 | | 3 | Central de Maquinaria Agrícola | 330,000 | 4.39 | 310,000 | 39.24 | | 4 | Proyectos de Investigación de los profesores del DMA | 325,000 | 4.32 | 120,000 | 15.19 | | 5 | Proyectos de Desarrollo (Vinculación) de los profesores del DMA (CNH, Laser, JD) | 6,000,000 | 79.78 | 100,000 | 12.66 | | 6 | PRODEP- CONACYT | 444,000 | 5.90 | 0 | 0.00 | |  | Total | 7,521,020 | 100 | 790,000 | 100 |   Es importante señalar que el presupuesto de los proyectos especiales es prácticamente para operar cada uno de los mismos. Pero el Departamento Maquinaria y el Programa Académico se ven beneficiados. |