

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO  
DIVISIÓN DE AGRONOMÍA**



## **Plan de Mejora 2012-2018**



## **Carrera de Ingeniero Agrónomo en Horticultura**

Agosto 2012

## Responsables

Dr. Alberto Sandoval Rangel  
Dra. Rosalinda Mendoza Villarreal

## Colaboradores

Fabiola Aureoles Rodríguez  
Marcelino Cabrera de la Fuente  
Andrés Martínez Cano  
Luis Alonso Valdés

## Índice

Contenido	Página
Responsables y colaboradores	2
Directorio de la Institución	3
Directorio del Programa	5
Presentación	6
Antecedentes	6
Fortalezas	7
Áreas de oportunidad	8
Matriz FODA de la Carrera de Ingeniero Agrónomo en Horticultura	8
Primer objetivo estratégico	15
Segundo objetivo estratégico	15
Tercer objetivo estratégico	16
Cuarto objetivo estratégico	17
Quinto objetivo estratégico	18
Sexto objetivo estratégico	19
Seguimiento y evaluación del plan de mejora	

---

## DIRECTORIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

Dr. Eladio Heriberto Cornejo Oviedo	Rector
Ing. Lorenzo Castro Gómez	Secretario General
Dr. Raúl Villegas Vizcaíno	Director General Académico
M.C. Francisco Javier Moreno Álvarez	Director de Docencia
M.C. Alfredo Sánchez López	Director de Investigación
M.C. María Elena Góngora	Director General Administrativo
Dr. Héctor Madinaveitia Ríos	Director de Comunicación
MVZ. Hugo René Flores del Valle	Director de Planeación y Evaluación

**DIRECTORIO DEL PROGRAMA DOCENTE DE LA CARRERA DE  
INGENIERO AGRÓNOMO EN HORTICULTURA**

Dra. Rosalinda Mendoza Villarreal  
JEFE PROGRAMA DE INGENIERO AGRONOMO EN HORTICULTURA

Dr. Alberto Sandoval Rangel  
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE HORTICULTURA

Dr. Valentín Robledo Torres
Dr. Andrés Martínez Cano
Dr. Marco Antonio Bustamante García
Dr. Homero Ramírez Rodríguez
Dr. Adalberto Benavides Mendoza
Dr. Juan José Galván Luna
Dr. Leobardo Bañuelos Herrera
Dr. Francisco Javier Valdés Oyervides
Dra. Fabiola Aureoles Rodríguez
Dr. Marcelino Cabrera De La Fuente
Dr. Luis Alonso Valdés Aguilar
Dr. José Gerardo Ramírez Mezquitic
MC. José Antonio González Fuentes
MC. Alfonso Rojas Duarte
MC. Inocente Mata Beltrán
MC. Alfredo Sánchez López
Ing. Fidel Oyervides Martínez
Ing. Gerardo Rodríguez Galindo
Ing. Elyn Bacópulos Téllez
Ing. Eliseo González Sandoval

## Presentación

La Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro tiene 87 años de formar profesionistas a nivel licenciatura y 40 años a nivel posgrado, principalmente en el área de agronomía, por lo que es una de las instituciones a la vanguardia en el campo agrícola nacional e internacional. La visión central de la UAAAN es ser una Institución de Excelencia, por la pertinencia, calidad e innovación de sus programas académicos, además de ser reconocida como líder en la formación de recursos humanos y su vinculación con la sociedad, en especial para el desarrollo del medio rural.

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

Con el propósito de adecuar el programa de la Carrera de Ingeniero Agrónomo en Horticultura a los requerimientos actuales de la sociedad y del sector se propone el Plan de Mejora Continua 2012-2018, debido a la necesidad de fomentar la movilidad académica y estudiantil, el seguimiento a egresados, y la productividad, entre otras acciones de suma importancia para lograr la consolidación del mismo.

## Antecedentes

La institución fue fundada el 3 de marzo de 1923, como Escuela Regional de Agricultura “Antonio Narro”, de 1938 a 1975 se le conoció como Escuela Superior de Agricultura “Antonio Narro” (ESAAAN), y a partir de 1975, se constituye como Universidad Autónoma Agraria “Antonio Narro” (UAAAN).

Además de su reconocida contribución a la productividad del sector agropecuario y forestal en México y el mundo, la UAAAN ha sido una de las instituciones precursoras de la educación agrícola en el país, ya que sus egresados han sido actores sustanciales en la apertura de nuevas escuelas y facultades que han contribuido a la formación de una gran cantidad de técnicos e ingenieros que sirven al campo mexicano.

En un esfuerzo por responder a los constantes cambios que se han dado en México, la UAAAN ha ido diversificando su accionar, y es así como en 1978, se crea el Departamento de Horticultura (DH), lo cual da origen en agosto de 1979, a la carrera de **Ingeniero Agrónomo en Horticultura (IAH)** que al paso de los años ha logrado consolidarse dentro de las de mayor matrícula en la institución. Desde su creación a la fecha, han egresado 2274 Ingenieros Agrónomos en Horticultura, los cuales se encuentran a lo largo y ancho del territorio nacional y algunos en el extranjero; actualmente esta

especialidad ocupa el tercer lugar de la oferta educativa de la institución y primero en la División de Agronomía con 303 estudiantes.

Con base en los retos que nuestra institución afronta, el programa de IAH, inicia un proceso de mejora continua; para ello, en el año de 1996, el CIEES realiza una evaluación y como resultado la academia del programa decide solicitar en el año 2002, la pre acreditación del programa de IAH, en el 2004 es acreditada por un periodo de 5 años por el COMEA. En el 2010 se solicita el refrendo de la acreditación ante el mismo organismo el cual sin embargo no se logra.

Con relación a la estructura académica, se introdujo un modelo matricial basado en programas académicos, por lo que la carrera de IAH, como programa docente institucional, depende de la Dirección de Docencia y cuenta con un Jefe de Programa Docente que preside la academia del programa, quien tiene cómo funciones el planear y dirigir las actividades de enseñanza, y demás actividades de la carrera.

Para cumplir con estas actividades el Departamento representa la piedra angular del programa de IAH, apoyado con una planta de 23 profesores – investigadores de tiempo completo, quienes participan en el programa de IAH y en algunas otras carreras a nivel licenciatura y de postgrado. El Departamento de Horticultura se divide en cuatro áreas de conocimiento: Frutales, Hortalizas, Ornamentales, y Medicinales y Especies, las cuales se reflejan en el mapa curricular.

### **Fortalezas**

1. La planta de maestros cuenta con una formación académica y profesional en horticultura y áreas afines, y está constituida por un 65.2 % de profesores con nivel de doctorado, 17.4 % maestría y 17.4 % licenciatura.
2. La carrera de IAH tiene el primer lugar en cuanto a la matrícula y en población estudiantil en la División de Agronomía de la Universidad.
3. Infraestructura para investigación y actividades prácticas.
4. De acuerdo a encuestas realizadas por el programa docente y el estudio de pertinencia universitario, del 88 al 91 % de egresados de la carrera de IAH trabajan en el sector hortícola.
5. En base a los estudiantes egresados de la carrera de IAH, el 77.1 % se ha titulado.
6. Plan de estudios flexible y actualizado.

7. Amplia participación de los maestros en eventos técnico-científicos del área.
8. Realización de proyectos de investigación y desarrollo que integran alumnos y maestros.

### Áreas de oportunidad

1. Condiciones climáticas favorables para la producción hortofrutícola, lo que implica que el sector en México tiene la posibilidad de continuar creciendo.
2. Crecimiento en la demanda de frutas, hortalizas, flores, plantas medicinales y especias por una clase media cada vez mas grande y que demanda productos mas variados y de mejor calidad, lo que implica que, aunado al crecimiento del sector, nuestros egresados cuentan con alta probabilidad de conseguir empleo.
3. Aplicación de alta tecnología agrícola en sistemas como: invernaderos, hidroponía, agricultura orgánica, horticultura protegida, etc., por lo que los egresados deben estar mejor capacitados para satisfacer las demandas que estas tecnologías requieren.
4. Alta demanda de alimentos procesados y de mayor valor alimenticio (frutas y hortalizas).
5. Acuerdos comerciales con más de 35 países, lo que permite visualizar un continuo crecimiento del sector hortofrutícola.
6. Demanda de profesionales altamente capacitados.

### Matriz DOFA del programa de IAH

El Plan de Mejora 2012-2018 de la carrera de IAH consiste en una serie de estrategias, acciones e indicadores establecidos en respuesta a las fortalezas y debilidades con que cuenta este programa. Las mismas se describen en Cuadro 1.

Cuadro 1. Matriz DOFA del programa docente de la carrera de ingeniero Agrónomo en Horticultura.

FORTALEZAS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADORES
1. La planta de maestros esta constituida por un 65.2 % de profesores con nivel de doctorado, 17.4 %	- Incrementar el porcentaje de profesores con estudios de posgrado o con un nivel más	- Obtención del grado inmediato superior del Ing. Gerardo Rodríguez Galindo y del	- 2 maestros más con estudios de posgrado.

<p>maestría y 17.4 % licenciatura, con formación en horticultura y áreas afines.</p> <p>2. Primer lugar en población estudiantil en la división de agronomía de la Universidad.</p> <p>3. Infraestructura para investigación y prácticas.</p>	<p>alto.</p> <p>- Mantener una alta matrícula de IAH.</p> <p>- Incrementar la infraestructura disponible.</p>	<p>MC. Alfonso Rojas Duarte.</p> <p>- Mantener y mejorar la atención integral a los estudiantes de IAH.</p> <p>- Promoción de la carrera a través de internet.</p> <p>- Gestionar ante las autoridades correspondientes presupuesto para infraestructura y equipo.</p> <p>- Promover la vinculación con empresas y empleadores del sector.</p> <p>- Gestionar ante las autoridades de la Universidad apoyo para la construcción de dos laboratorios con su respectivo equipamiento</p> <p>- Aumentar el número de cubículos para profesores</p> <p>- Habilitar algunos terrenos asignados al Departamento para la realización de trabajos de tesis y prácticas para los estudiantes</p>	<p>- Número de alumnos matriculados</p> <p>- Página web, administrada por el programa.</p> <p>- Laboratorios y equipo.</p> <p>- Número de cubículos</p> <p>- Superficie para prácticas</p>
---	---	---	--

<p>4. Del 88 al 91 % de egresados trabajan en el sector hortícola.</p>	<p>- Mantener e incrementar el porcentaje de egresados trabajando en el sector hortícola.</p>	<p>- Realizar anualmente encuestas con empleadores, egresados y expertos para definir las líneas de investigación prioritarias.</p> <p>- Adecuar el plan de estudios cada 2 años a las necesidades del sector para mantener la pertinencia de los egresados</p> <p>- Incrementar la infraestructura de laboratorios y prácticas para elevar las capacidades técnicas de los egresados</p>	<p>- Número de egresados trabajando en el sector.</p> <p>- Laboratorios para prácticas y superficie para prácticas</p>
<p>5. El 77.1 % de alumnos se ha titulado</p>	<p>- Mantener e incrementar el porcentaje de alumnos titulados.</p>	<p>- Promover entre los maestros que no tienen proyectos la recepción de estudiantes para realizar tesis.</p> <p>- Divulgar entre los alumnos las líneas de investigación de los maestros</p>	<p>- Número de alumnos titulados.</p>
<p>6. Plan de estudios flexible y actualizado.</p>	<p>- Revisar periódicamente el plan de estudios.</p> <p>- Mantener e</p>	<p>- Incorporar otras opciones de titulación</p> <p>- Realizar encuestas entre empresarios y científicos para definir las áreas que deben ser</p>	<p>- Plan de estudios actualizado y pertinente.</p> <p>- Número de</p>

<p>7. Amplia participación de los maestros en eventos técnico-científicos del área.</p> <p>8. Realización de proyectos de investigación y desarrollo que integran alumnos y maestros.</p>	<p>incrementar la participación de los maestros en eventos técnico-científicos.</p> <p>- Incrementar el número de proyectos, así como la participación de los alumnos en los mismos</p>	<p>actualizadas</p> <p>- Continuar el apoyo para la asistencia a eventos y el estímulo económico a través de programas de carácter institucional</p> <p>-Promover ante los maestros la participación de maestros</p>	<p>maestros participantes y conferencias presentadas, memorias publicadas.</p> <p>- Número de proyectos y número de alumnos que participan.</p>
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADORES
<p>1.Condiciones ambientales favorables para la producción Hortofrutícola.</p> <p>2. Crecimiento en la demanda de frutas, hortalizas, flores, plantas medicinales y especias.</p> <p>3. Sector donde se aplica la tecnología moderna.</p>	<p>- Capacitar a los alumnos para que puedan trabajar en cualquier zona del país.</p> <p>- Mantener el equilibrio en las cuatro áreas de la horticultura.</p> <p>- Actualización constante del plan de estudios.</p>	<p>- Fortalecer el área de frutales tropicales y no tradicionales.</p> <p>- Enviar a alumnos a realizar prácticas profesionales en las diferentes zonas del país.</p> <p>- Revisión periódica del plan de estudios.</p> <p>- Actualización de maestros en tecnologías modernas.</p> <p>- Actualización de programas analíticos.</p>	<p>- Número de maestros con Estancias realizadas por estudiantes en las diferentes zonas del país.</p> <p>- Número de cursos por área.</p> <p>- Número de maestros en cursos de actualización.</p> <p>- Número de programas analíticos</p>

<p>4. Alta demanda de alimentos procesados y de mayor valor nutritivo (frutas y hortalizas).</p> <p>5. Acuerdos comerciales de México con otros países.</p>	<p>- Fortalecer el conocimiento del valor nutritivo de los productos y su proceso.</p> <p>- Capacitar a alumnos en los acuerdos comerciales.</p>	<p>- Creación de nuevos cursos donde se aplique tecnología moderna.</p> <p>- Ofertar cursos sobre valor nutritivo y procesamiento de productos.</p> <p>- Ofertar cursos sobre acuerdos comerciales y su legislación.</p>	<p>actualizados.</p> <p>- Nuevos cursos donde se aplique tecnología moderna.</p> <p>- Número de cursos ofertados.</p> <p>- Número de cursos ofertados.</p>
DEBILIDAD	ESTRATEGIA	ACCION	INDICADOR
<p>1. Deficiente nivel académico de alumnos que ingresan a la carrera.</p> <p>2. Poco trabajo en equipo por parte de los maestros.</p>	<p>- Elevar el nivel académico de los alumnos de nuevo ingreso.</p> <p>- Mejorar el ambiente laboral.</p>	<p>- Apoyar a los alumnos a través de tutorías.</p> <p>- Plan de desarrollo socializado.</p> <p>- Programar reuniones concretas y efectivas.</p> <p>- Involucrar a todo el personal en las actividades del programa.</p> <p>- Programar cursos que fomenten el</p>	<p>- Número de alumnos tutorados.</p> <p>- Documento del plan de desarrollo socializado.</p> <p>- Actas y minutas de reunión.</p> <p>- Lista de cotejo de actividades.</p> <p>- Número de cursos y participación.</p>

<p>3. Poca vinculación con el sector público y privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la vinculación con el sector público y privado.</li> </ul>	<p>trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recabar evidencias de vinculación.</li> <li>- Promover la vinculación a través de convenios y proyectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de evidencias.</li> <li>- Número de convenios y proyectos.</li> </ul>
<p>4. Poco seguimiento a egresados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover el seguimiento a egresados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de la página web del departamento.</li> <li>- Aplicación permanente de encuestas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Página en la web.</li> <li>- Número de encuestas.</li> </ul>
<p>5. Poca comunicación con empleadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la comunicación con empleadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización de foros de consulta.</li> <li>- Aplicación permanente de encuestas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de foros.</li> <li>- Número de encuestas.</li> <li>- Número de cursos.</li> </ul>
<p>6. Escasa participación de los maestros en actualización pedagógica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la participación en cursos de actualización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitar, organizar y participar en cursos de actualización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de maestros participantes.</li> </ul>
<p>7. Falta de seguimiento al sistema de evaluación a maestros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un mecanismo de seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar reuniones específicas para atender los resultados.</li> </ul>	<p>Número de reuniones y acciones propuestas.</p>
<p>8. Falta de información estadística del desempeño académico de los alumnos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponer de la información de control escolar y otras instancias.</li> <li>- Completar,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitar y analizar la información periódicamente y actuar en consecuencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas.</li> </ul>

<p>9. Manuales de prácticas incompletos.</p> <p>10. Insuficiente infraestructura y material para apoyo a la docencia.</p> <p>11. Planta docente con mucha antigüedad laboral y próxima al retiro.</p> <p>12. Falta de atención a convocatorias y programas públicos de apoyo al sector.</p>	<p>actualizar y elaborar manuales de práctica.</p> <p>- Incrementar infraestructura, material y equipo para actividades de docencia.</p> <p>- Renovar la planta docente.</p> <p>- Aprovechar los programas y convocatorias de apoyo al sector.</p>	<p>- Establecer un formato uniforme.</p> <p>- Actualizar y presentar ante la academia.</p> <p>- Gestionar recursos.</p> <p>- Sustituir plazas de maestros que se retiren.</p> <p>- Recopilar, difundir y atender las convocatorias.</p>	<p>- Número de manuales de prácticas avalados por la academia.</p> <p>- Incremento de inventarios de infraestructura y equipo.</p> <p>- Número de maestros nuevos.</p> <p>- Convocatorias y programas atendidos.</p>
AMENAZAS	ESTRATEGIA	ACCIÓN	INDICADOR
<p>1. Competencia profesional nacional e internacional.</p> <p>2. Subvaloración de la educación agrícola.</p> <p>3. Deterioro del medio ambiente y recursos naturales.</p> <p>4. Inseguridad</p>	<p>- Elevar la competitividad de los estudiantes.</p> <p>- Promover la importancia de los productos hortícolas y el papel del agrónomo.</p> <p>- Fomentar en los estudiantes el cuidado del medio ambiente.</p> <p>- Disminuir riesgos.</p>	<p>- Incrementar cursos especiales sobre superación personal y capacidad profesional</p> <p>- Realizar la difusión de los beneficios de una alimentación sana.</p> <p>- Incorporar en los cursos una visión sustentable.</p> <p>- Pláticas de orientación.</p>	<p>- Número de cursos especiales</p> <p>- Número de trípticos, videos y promocionales.</p> <p>- Número de cursos actualizados.</p> <p>- Número de</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posters de orientación.</li> <li>- A través de tutorías.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>pláticas</li> <li>- Número de posters o trípticos.</li> <li>- Seguimiento de tutorías.</li> </ul>
--	--	--	--

**Primer objetivo estratégico**

Acreditar el programa de horticultura

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

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

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

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

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

**Segundo objetivo estratégico**

Fortalecer la planta académica del Departamento de Horticultura

**Línea estratégica:** Incrementar la formación académica del profesorado.

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

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

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

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

**Objetivo1:** Establecer un programa del personal para realizar estudios de posgrado.

**Objetivo2:** Sustituir maestros por retirarse, por profesores con nivel doctorado y perfil para SNI y PROMEP.

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

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

Cuadro 2. Calendario de actualización de la planta docente de acuerdo al objetivo 1.

Acciones de mejora	Tareas a desarrollar	Responsable	Tiempo de inicio-final	Responsable de seguimiento
Realizar estudios de posgrado	Maestría en plantas medicinales	Profesores del Departamento	2013-2014	Jefe de departamento de Horticultura
Realizar estudios de posgrado	Doctorado en ornamentales	Profesores del Departamento	2013-2015	Jefe de departamento de Horticultura
Estancia sabática	En el área de cada profesor	Profesores del Departamento	2013-2015	Jefe de departamento de Horticultura

**Tercer objetivo estratégico**

Fortalecimiento de infraestructura y equipo

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

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

**Objetivo:** Someter a la evaluación del PROMEP en la convocatoria de profesor con perfil deseable, en la convocatoria de Cuerpos académicos para alcanzar

el grado de consolidación y de nuevos PTCs para la obtención de recursos económicos.

**Línea estratégica:** Consecución de recursos de fuentes privadas.

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

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

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

#### **Cuarto objetivo estratégico**

Plan de seguimiento a egresados y empleadores

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

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

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

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

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

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

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

#### **Quinto objetivo estratégico**

Vinculación e Investigación

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

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

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

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

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

#### **Sexto objetivo estratégico**

Movilidad académica

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

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

**Objetivo:** Incrementar el porcentaje de estudiantes que realicen intercambio.

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

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

### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORA DE LA CARRERA DE INGENIERO AGRÓNOMO EN HORTICULTURA**

El seguimiento del plan de mejora se realizará por medio del comité de calidad del departamento de Horticultura para verificar su cumplimiento, para lo cual se solicitará al jefe de departamento el informe de actividades anual, la evaluación de programas analíticos, los proyectos de investigación, el ingreso al PEDPD, PROMEP, SNI para cumplir con los indicadores de calidad.

La evaluación del plan de mejora a su vez se realizará cada dos años.

**Cuadro 3. Proyección de cumplimiento de indicadores de calidad Durante el 2012 al 2020.**

<b>Indicador(es) de Avance ó Éxito</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
Función Docente: Profesores evaluados	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Programas Analíticos Evaluados	25	35	45	55	55	55	55	55	55
Proyectos Evaluados	10	12	12	14	16	18	18	18	18
Evaluación de Productividad	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ingreso al PEDPD	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Ingreso al PROMEP	8	10	10	12	12	12	13	13	14
Ingreso al SNI	5	6	6	7	8	8	8	8	8