



**SEGUNDO INFORME ANUAL DEL
PROGRAMA DOCENTE DE
INGENIERO AGRÓNOMO EN
IRRIGACIÓN 2019**



Directorio de academia de programa

Jefe del Programa Docente de Ingeniero Agrónomo en Irrigación (PDIAI)

MC. Aaron Isain Melendres Alvarez

Miembros de la academia del PDIAI

Dr. Sergio Garza vara

Dra. Manuela Bolívar Duarte.

Dr. Alejandro Zermeño González

Dr. Luis Samaniego Moreno

Dr. Javier de Jesús Cortes Bracho

Ing. José Enrique Mandujano Álvarez

MC. Gregorio Briones Sánchez

MC. Carlos Rojas Pena

Dr. Fernando Villarreal Reyna

MC. Tomas Reyna Cepeda

MC. Luis Edmundo Ramírez Ramos

Directorio del comité de calidad

MC. Aaron Isain Melendres Alvarez

Q.F.B. Ma del Carmen Julia García

Dr. Alejandro Zermeño González

Dr. Luis Samaniego Moreno

Dr. Javier de Jesús Cortes Bracho

Ing. José Enrique Mandujano Álvarez

MC. Sergio Sánchez Martínez

Cumplimiento de las recomendaciones del COMEAA

Indicadores con recomendación

La evaluación por parte del COMEAA al Programa Docente de ingeniero Agrónomo en Irrigación (PDIAI) resultó en 22 recomendaciones dentro de 28 indicadores pertenecientes a seis categorías, dichas recomendaciones se atienden por las diversas estancias correspondientes. Enseguida se muestra el número de recomendaciones por indicador de cada categoría.

Cuadro 1. Numero de recomendaciones por categoría.

Categoría	Indicadores	Recomendaciones
Personal Académico	5	2
Estudiantes	4	4
Plan de estudios	6	5
Vinculación	6	6
Infraestructura	3	2
Mejora continua y gestión	4	3
Total	28	22

Atención a las recomendaciones

Enseguida se describen, para cada categoría del instrumento de evaluación del COMEAA, los indicadores con recomendación y los avances que se tiene hasta diciembre de 2019 para el cumplimiento de cada una de las recomendaciones.

Se indica en primer término el número y nombre de la categoría y para cada indicador con recomendación se presenta un cuadro, donde aparece primeramente el número y texto del indicador, en segundo lugar, la recomendación por el COMEAA, y en el orden que se mencionan los siguientes puntos; objetivo, estrategia, acción, meta, responsable, brecha de la meta, estrategias y acciones correctivas, metas reprogramadas, descripción de avance y finalmente las evidencias de soporte, cada una de las fuentes de evidencia tiene una liga que lleva a un documento .pdf o archivo fotográfico.

Para facilidad de interpretación se enumeró el texto dentro de cada uno de los puntos mencionados donde se relacionan entre sí con el mismo número, por ejemplo; estrategia 1 con acciones 1 y meta 1.

I. PERSONAL ACADÉMICO.

Indicador 1.1 El 90% del personal académico en un periodo de cuatro años se encontrará certificado en competencias docentes, según el Modelo educativo planteado en su plan de estudios.

Recomendación:

Es necesario que al menos el 90% de los docentes estén capacitados y certificados en las competencias docentes que marca el modelo educativo de la Universidad.

Objetivo (s)

- Desarrollar en los profesores, los conocimientos, habilidades y actitudes para que el alumno se desempeñe en los diferentes ámbitos de la vida.

Estrategia (s)

1. La Universidad a través de su Departamento de Desarrollo del Personal Académico, ha puesto en marcha diversos cursos para lograr que los profesores se capaciten en competencias docentes.

Acción (es)

1. Que el profesor reciba talleres de alineación en competencias docentes, entre los que se encuentran:
1. **Estándar de competencia EC0217** Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal.
1. **Estándar de competencia EC0301:** Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso.

Meta (s)

2. Por medio de apoyo a los profesores lograr al final del 2021 que al menos un 90 por ciento de los profesores tengan al menos una competencia docente

Responsable

Académico

- Jefes de Departamentos vía Coordinadores
- Jefes de Programas Docentes

Institucional

- Departamento de Desarrollo de Personal Académico

Brecha de meta (s)

Actividad sistemática

Estrategias correctivas: Involucrar al personal académico del programa a que atienda los cursos de capacitación.

Acciones correctivas: Formar un grupo de profesores del programa académico y solicitar la impartición de cursos de actualización de competencias docentes.
Metas reprogramadas: Al final del 2019, contar con al menos el 50 por ciento de los profesores del programa con profesores acreditados en competencias docentes
Descripción del avance (2019)
Evidencias de soporte Solicitud de Curso taller de alineación para certificación EC0217 Aviso de cursos taller de alineación para certificación Certificado EC0217 Aaron Melendres

Indicador 1.2 El 100% de los académicos, deberán estar certificados en un periodo de cuatro años en aquellas áreas del ámbito profesional que requieran una competencia específica.

Recomendación

De acuerdo con las tendencias globalizadas, es necesario que los profesores se certifiquen en las áreas del ámbito profesional en el cual se requiera una competencia específica.

Objetivo (s)
<ul style="list-style-type: none"> El 50 por ciento del personal académico del programa de IAI obtendrá su certificación en el estándar de competencia EC0019 Tutoría de cursos de formación en línea, en el EC0217 Impartición de cursos de formación de capital humano de manera presencial grupal y/o en la EC0301 Diseño de cursos de formación de capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso.
Estrategia (s)
<ol style="list-style-type: none"> La Universidad a través de su Departamento de Desarrollo del Personal Académico, ha puesto en marcha diversos cursos para lograr que los profesores se capaciten en estándares de competencia.
Acción (es)
<ol style="list-style-type: none"> Formar grupos de trabajo en los cuales se involucre a los profesores del programa a realizar lo necesario para cubrir el estándar de competencia
Meta (s)
<ol style="list-style-type: none"> Al menos el 50 por ciento de los docentes involucrados en el PDIAI tendrán al menos un estándar de competencia.
Responsable Académico
<ul style="list-style-type: none"> Jefes de Departamentos vía Coordinadores

<ul style="list-style-type: none"> Jefes de Programas Docentes <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> Departamento de Desarrollo de Personal Académico
Brecha de meta (s)
Estrategias correctivas: Formalizar grupos de trabajo con los docentes del programa para que tomen y aprueben al menos un curso de competencias.
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance Hasta diciembre del 2019, se cuenta únicamente con ___% del personal con al menos una competencia
Evidencias de soporte

Indicador 1.3 El personal académico genera productos didácticos o algún otro tipo de acciones para mejorar el desempeño del estudiante.

Objetivo (s)
<ul style="list-style-type: none"> Generar productos didácticos o algún otro tipo de acciones para mejorar el desempeño del estudiante.
Estrategia (s)
<ol style="list-style-type: none"> Gestionar capacitaciones en recursos digitales para que el personal docente genere productos didácticos.
Acción (es)
<ol style="list-style-type: none"> Enviar oficios a las instancias universitarias correspondientes.
Meta (s)
<ol style="list-style-type: none"> Que cada profesor genere por al menos un producto didáctico. El PDIAI y el Departamento de Riego y Drenaje promuevan la generación de por lo menos un curso anualmente.
Responsable Académico
<ul style="list-style-type: none"> Jefes de Departamentos vía Coordinadores Jefes de Programas Docentes
Institucional

<ul style="list-style-type: none"> ● Subdirección de Desarrollo Educativo y Biblioteca
Brecha de meta (s) Actividad sistemática
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance (2019) <ol style="list-style-type: none"> 2. Se desarrolló en conjunto con la empresa Valley Irrigación un seminario de Nuevas Tecnologías de Riego por Pivote, con la finalidad de actualizar a alumnos y maestros en sistemas de riego por pivote. El evento se llevó a cabo el día 22 de octubre de 2019. Se contó con presencia de empresarios e investigadores de Brasil, Austria y México. 2. A través de la Dirección General Académica se recibió la invitación para que el PDIAI participara en la EXPO NARRO 2019, donde se difundió a alumnos de preparatorias, UAAAN, productores y público en general el plan de estudios del PDIAI, así como el importante papel que se tiene en el manejo y uso eficiente del agua.
Evidencias de soporte <ol style="list-style-type: none"> 2. Solicitud de seminario a Valley 2. Aceptación de impartición de seminario 2. Programa del seminario 2. Invitación a maestros al seminario de riego 2. Material fotográfico de seminario de riego 2. Expo-Narro 2019 2. Material fotográfico de Expo-Narro 2019

Indicador 1.4 Impacto de las acciones realizadas por el personal académico al pertenecer a diferentes asociaciones nacionales e internacionales.

Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none"> ● Medir y documentar el impacto de las acciones realizadas por el personal académico al pertenecer a diferentes asociaciones nacionales e internacionales.
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar con el personal académico a que asociaciones pertenecen y cuál es el impacto que ha generado.
Acción (es) <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar formularios al personal académico.
Meta (s)

<ul style="list-style-type: none"> • Generar un documento que muestre el impacto de que los académicos pertenezcan a una asociación.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none"> • Jefes de Departamentos vía Coordinadores • Jefes de Programas Docentes Institucional <ul style="list-style-type: none"> • Subdirección de Desarrollo Educativo y Biblioteca
Brecha de meta (s) 1. Documento (julio 2021, en proceso)
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance
Evidencias de soporte

Indicador 1.5 Resultados e impactos de la actividad científica en el proceso de formación de los estudiantes, actualización de los egresados y atención del sector productivo y laboral, que ha sido generada por el personal académico y ha impulsado la consolidación de cuerpos académicos o grupos disciplinares de investigación (formación de redes de colaboración, proyectos de investigación colaborativos, intercambio académico, oficinas de transferencia de tecnología, principalmente).

Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none"> • Documentar el impacto de la actividad científica en el proceso de formación de los estudiantes, actualización de los egresados y atención del sector productivo y laboral.
Estrategia (s) 1. Investigar en las bases de datos e instancias correspondiente de la universidad.
Acción (es) 1. Analizar banco de datos de la universidad. 1. Aplicar y analizar formularios a los estudiantes.
Meta (s) 1. Generar un documento que muestre el impacto de la actividad científica en el proceso de formación de los estudiantes, actualización de los egresados y atención del sector productivo y laboral.

<p>Responsable Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefes de Departamentos vía Coordinadores • Jefes de Programas Docentes <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Investigación/Subdirección de Investigación
<p>Brecha de meta (s)</p> <p>1. Documento (julio 2021, en proceso)</p>
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción del avance</p>
<p>Evidencias de soporte</p>

II. ESTUDIANTES.

Indicador 2.1 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo e integrantes del comité de calidad deberán contar con el análisis, estrategias y acciones sistemáticas que mejoren las tasas de retención, tránsito, egreso y titulación por cohorte generacional en el tiempo.

Recomendación

Aún y cuando han hecho actividades que conlleva a incrementar o disminuir los indicadores, no se cuenta con un análisis de las estrategias y acciones que se han hecho o se harán en un futuro para incrementar el índice de titulación, el índice de eficiencia terminal, disminuir el índice de abandono, de rezago, etc.

Se requiere realizar un análisis de las estrategias implementadas para poder generar acciones en un futuro que conlleve a la mejora continua en cuanto a los indicadores antes mencionados.

Objetivo (s)

- Analizar y generar estrategias y acciones para incrementar las tasas de retención, tránsito, egreso y titulación de los alumnos del PDIAI.

Estrategia (s)

1. Solicitar información a alumnos y egresados sobre la problemática encontrada en la retención, tránsito, egreso y titulación.
2. Propiciar el acercamiento entre alumnos y tutores, para una orientación más asertiva al alumno durante su estancia en la universidad.
3. Proponer un programa de condonación de gastos de titulación.

Acción (es)

1. Formula, aplicar y analizar respuestas de encuestas.
2. Capacitar a los profesores en el programa de tutorías implementado por la universidad.

Meta (s)

1. Generar un documento de diagnóstico de retención, tránsito, egreso y titulación.
2. Cumplir el 90% de sesiones de tutorías antes de que al alumno curse su semestre de prácticas profesionales.
2. Generar un reglamento interno, con el fin de acercar al alumno al programa de tutorías y a su tutor.
3. Generar un programa de condonación de gastos de titulación.

Responsable

Académico

- Jefes de Programas Docentes
- Comités de calidad

Institucional

- Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia

<p>Brecha de meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento diagnostico (Julio 2019, cumplido) 2. Reglamento interno de tutorías (Julio 2019, en proceso) 3. Programa de condonación de gastos (diciembre 2019, cumplido)
<p>Estrategias correctivas</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Se programaran reuniones con la academia del programa docente para proponer el reglamento interno de tutorías.
<p>Acciones correctivas</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Reuniones de academia para obtención del reglamento.
<p>Metas reprogramadas</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Generar un reglamento interno, con el fin de acercar al alumno al programa de tutorías y a su tutor (julio 2021).
<p>Descripción del avance (2019)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento diagnostico 2. Se programó una capacitación para el completo manejo del sistema de tutorías que impartió el Departamento de Formación e Investigación Educativa a los profesores del Departamento de Riego y Drenaje, ya que únicamente los que ofrecen tutorías a los alumnos del PDIAI. 3. Como parte de una estrategia para estimular al alumno en la realización de una investigación (tesis) y a su vez se incrementará la eficiencia terminal, se propuso un programa de condonación de gastos al rector, este programa a pesar de estar bien fundamentado y desarrollado fue rechazado por las autoridades, por lo que el siguiente paso será proponer el programa al comité externo para que pueda recibir apoyo de los egresados del PDIAI. 2. Se reprograma la generación de un reglamento interno sobre la impartición de tutorías, esto debido a que se ha esto analizando todas las ventajas y desventajas de la generación del mismo.
<p>Evidencias de soporte</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Solicitud de curso para el manejo del sistema de tutorías 1 2. Solicitud de curso para el manejo del sistema de tutorías 2 2. Oficio confirmación de curso de manejo del sistema de tutorías 2. Invitación a profesores y lista de asistencia a taller 2. Material fotográfico del curso-taller 3. Propuesta de condonación de gastos de titulación 3. Respuesta del Rector

Indicador 2.2 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo e integrantes del comité de calidad deberán establecer acciones para mejorar el desempeño del estudiante con base en los resultados de los programas de tutoría y asesoría.

Recomendación

Establecer un análisis de todos los indicadores que desprende el programa de tutorías, con la finalidad de generar estrategias que conduzcan a la mejora del desempeño del estudiante en todos los aspectos, como es la deserción, eficiencia terminal, titulación, etc.

<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Impulsar la mejora del desempeño del estudiante en todos los aspectos, eficiencia terminal y titulación. ● Disminuir la deserción de alumnos
<p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar los cuestionarios que se encuentran en el apartado de tutorías sobre; hábitos y técnicas de estudio, estilos de aprendizaje, motivación escolar, organización escolar y auto-concepto, auto-aceptación y autoestima.
<p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar y analizar respuestas de los cuestionarios
<p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar un documento diagnóstico de hábitos y técnicas de estudio, estilos de aprendizaje, motivación escolar, organización escolar y auto-concepto, auto-aceptación y autoestima.
<p>Responsable Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jefes de Programas Docentes ● Comités de calidad <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia
<p>Brecha de meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Digitalización de cuestionario (diciembre 2019) 1. Aplicación de cuestionarios (Julio 2020) 1. Generación de documento diagnóstico (septiembre 2020) 1. Solicitud de curso (actividad sistemática)
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción del avance (2019)</p>

<p>1. Aunque las pruebas se encuentran dentro del sistema de tutorías para que el alumno las responda, estas muestran la información individual, por lo que es necesario analizar la información de manera grupal para que se pueda solicitar al Departamento de Formación e Investigación Educativa la capacitación correspondiente al grupo de alumnos que así lo necesite en alguna de las áreas ya mencionadas. Para poder aplicar las pruebas y realizar un análisis grupal se empezó por cargarlas a Google Forms.</p>
<p>Evidencias de soporte</p> <p>1. Cuestionario de hábitos y técnicas de estudio</p> <p>1. Cuestionario de estilos de aprendizaje</p> <p>1. Cuestionario de motivación escolar</p> <p>1. Cuestionario de organización escolar</p> <p>1. Cuestionario de auto-concepto, auto-aceptación y autoestima</p>

Indicador 2.3 Opinión sistemática (cada dos años) de los estudiantes del programa educativo con respecto a:

Procesos de enseñanza-aprendizaje.
 Adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y valores.
 Infraestructura y equipamiento.
 Movilidad académica.

Recomendación
 Es necesario generar instrumentos que puedan medir la opinión de los estudiantes en cuanto a la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, infraestructura, equipamiento y movilidad académica, con el fin de mejorar en todos los ámbitos antes señalados.

<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analizar y generar estrategias y acciones para mejorar: Procesos de enseñanza-aprendizaje, Adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y valores. Infraestructura y equipamiento y Movilidad académica.
<p>Estrategia (s)</p> <p>1. Solicitar información a alumnos sobre la problemática encontrada en estos rubros.</p> <p>1. Calendarizar la aplicación de encuestas de los alumnos.</p>
<p>Acción (es)</p> <p>1. Formular, aplicar y analizar respuestas de encuestas.</p> <p>1. Fijar fechas de aplicación de encuestas.</p>
<p>Meta (s)</p> <p>1. Generar un documento de diagnóstico.</p> <p>2. Generar un plan de seguimiento de alumnos.</p>

<p>1. Contar con un documento de análisis del grado de cumplimiento de Procesos de enseñanza-aprendizaje, Adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y valores. Infraestructura y equipamiento y Movilidad académica.</p>
<p>Responsable Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefes de Programas Docentes <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia
<p>Brecha de meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento diagnóstico (Julio 2019, cumplido) 2. Plan de seguimiento de alumnos (julio 2021, en proceso)
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción del avance (2019)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se diseñó un cuestionario que contemplara los puntos mencionados en el indicador 2.3, el cuestionario fue contestado por un 64.76% del total de alumnos, dicha información se encuentra en el apartado 4.1 del estudio de pertinencia del PDIAI 2019.
<p>Evidencias de soporte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudio de pertinencia PDIAI 2019 1. Formulario alumnos del PIAI 1. Formulario alumnos de movilidad PDIAI 1. Formulario para egresados del PDIAI

Indicador 2.4 Los estudiantes (mínimo 20%) al momento del egreso deben presentar el examen general de egreso de licenciatura (EGEL) ante el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C., o un examen departamental con metodología del CENEVAL en las áreas de formación, tales como: (Zootecnia, forestal, agronegocios, ambiental, agroindustria etc.)

<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el número de alumnos titulados mediante el examen general de egreso de licenciatura.
<p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover y dar conocer el examen general de egreso de licenciatura. 2. Gestionar y formular un examen departamental de egreso de licenciatura.

<p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informar al alumno y egresados las fechas y cedes de la aplicación del examen. 1. Solicitar a la instancia correspondiente los lineamientos del CENEVAI para formular el examen departamental. 2. Solicitar a los profesores los reactivos representativos de las materias o cursos que componen el programa.
<p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementar eficiencia terminal del programa. 2. Obtener un examen del PDIAI que pueda utilizarse para egreso.
<p>Responsable</p> <p>Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefes de Programas Docentes <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia
<p>Brecha de meta (s)</p> <p>Examen del PDIAI para egreso (Diciembre 2020, en proceso).</p>
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción del avance</p>
<p>Evidencias de soporte</p>

III. PLAN DE ESTUDIOS.

Indicador 3.1 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo e integrantes del comité de calidad deben contar con las herramientas y mecanismos necesarios para evaluar anualmente las competencias genéricas, específicas y profesionales que el estudiante debe adquirir según lo establecido en dicho programa, así como la evaluación del perfil progresivo y perfil de egreso.

Recomendación

Se deben generar los instrumentos que permitan evaluar las competencias que va adquiriendo el estudiante en su trayectoria académica (perfil progresivo) y el perfil de egreso.

Objetivo (s) <ol style="list-style-type: none">1. Evaluar anualmente el conocimiento del estudiante para valorar el perfil progresivo y perfil de egreso.
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none">1. Formular exámenes anuales.
Acción (es) <ol style="list-style-type: none">1. Solicitar a los profesores los reactivos representativos de las materias o cursos impartidos durante el año a evaluar, para generar guías de estudios.
Meta (s) <ol style="list-style-type: none">1. Aplicar anualmente un examen de conocimiento.2. Establecer en los convenios con las empresas privadas un acuerdo sobre concursos de habilidad y conocimiento para alumnos en el área de riego.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none">● Jefes de Programas Docentes Institucional <ul style="list-style-type: none">● Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia
Brecha de meta (s) <ol style="list-style-type: none">1. Examen anual (diciembre 2020, en proceso)2. Concursos de habilidad y conocimiento para alumnos en el área de riego (julio 2021, en proceso)
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance
Evidencias de soporte

Indicador 3.2 Los programas de asignatura deben establecer las estrategias de enseñanza-aprendizaje y mecanismos de evaluación que serán utilizadas por el personal académico y que impacten en la formación integral, adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y valores.

Recomendación

Se sugiere establecer las estrategias de enseñanza aprendizaje en la actualización del plan de estudios, así como los mecanismos de evaluación.

Objetivo (s) <ol style="list-style-type: none">1. Revisar programas analíticos que contengan estrategias de enseñanza-aprendizaje y mecanismos de evaluación que serán utilizadas por el personal académico y que impacten en la formación integral, adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y valores..
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none">1. Revisar y analizar que los programas analíticos de las materias que se ofrecen en el PDIAI.
Acción (es) <ol style="list-style-type: none">1. Solicitar a los maestros que apoyan al programa la actualización del programa analítico.1. Revisar que los programas analíticos estén acorde al modelo educativo de la UAAAN.
Meta (s) <ol style="list-style-type: none">1. Actualizar todos los programas analíticos del plan de estudios del PDIAI.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none">• Jefes de Departamentos vía Coordinadores• Jefes de Programas Docentes Institucional <ul style="list-style-type: none">• Departamento de Desarrollo Curricular
Brecha de meta (s) <ol style="list-style-type: none">1. Actualización de programas analíticos (diciembre 2020, en proceso)
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance
Evidencias de soporte

Indicador 3.3 Resultados del programa de movilidad e intercambio académico.

Recomendación

Es necesario documentar el impacto que ha generado la movilidad académica en los estudiantes y profesores.

Objetivo (s)

- Analizar y generar estrategias y acciones para promover la movilidad e intercambio académico.

Estrategia (s)

1. Solicitar información a alumnos que han realizado movilidad sobre todo el proceso, deficiencias y recomendaciones de su estancia, mediante encuestas.

Acción (es)

1. Formula, aplicar y analizar respuestas de encuestas.

Meta (s)

1. Generar un documento de diagnóstico de la movilidad.
2. Plasmar dentro del plan de seguimiento a alumnos el diagnóstico de movilidad.

Responsable

Académico

- Jefes de Programas Docentes

Institucional

- Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia

Brecha de meta (s)

1. Diagnóstico del impacto de movilidad (Julio 2019, cumplido)
2. Plan de seguimiento a alumnos (Julio 2021, en proceso)

Estrategias correctivas

Acciones correctivas

Metas reprogramadas

Descripción del avance (2019)

1. Se diseñó un cuestionario de 15 preguntas para conocer el impacto de la movilidad de alumnos, el cuestionario fue contestado por un 100 % de alumnos que han realizado movilidad en los últimos 5 años, dicha información se encuentra en el apartado 4.1.4 del estudio de pertinencia del PDIAI 2019. La opinión de los alumnos que han realizado movilidad se estará actualizando constantemente, además se plasmará en el plan de seguimiento del alumno como parte integral para valorar el perfil progresivo del alumno.

Evidencias de soporte

<ul style="list-style-type: none"> 1. Estudio de pertinencia PDIAI 2019 1. Formulario alumnos de movilidad PDIAI 	
--	--

Indicador 3.4 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo e integrantes del comité de calidad deben establecer estrategias, acciones y metas para realizar evaluaciones anuales del programa y establecer acciones de seguimiento con el propósito de actualizar o modificar el plan de estudios de manera sucesiva o por periodo de revisión.

Recomendaciones

No se aprecia cuáles son las estrategias, acciones y metas por parte del responsable del programa e integrantes del comité de calidad, que deriven acciones para darle seguimiento al plan de estudios y actualizar de forma periódica el programa académico y programas analíticos.

<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analizar y generar estrategias y acciones para actualizar el plan de estudios cada 3 años.
<p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilar información sobre la pertinencia del plan de estudios en el campo laboral.
<p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formular, aplicar y analizar respuestas de encuestas
<p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar un documento de diagnóstico que muestre las áreas de oportunidad para la mejora sistemática del plan de estudio. 2. Generar un plan de seguimiento a alumnos.
<p>Responsable Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jefes de Programas Docentes ● Comités de calidad <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Departamento de Desarrollo Curricular
<p>Brecha de meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento diagnostico (Julio 2019, cumplido) 2. Plan de seguimiento a alumnos (Julio 2021, en proceso)
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción del avance (2019)</p>

<p>1. Se analizaron las diferentes respuestas de las encuestas a alumnos, egresados y empleadores para poder detectar las áreas de oportunidad y actualizar el plan de estudios del PDIAI, que fueron plasmadas en el estudio de pertinencia 2019. Como parte de la estrategia de actualización se elaborarán planes de seguimientos de alumnos, egresados y empleadores.</p>
<p>Evidencias de soporte</p> <p>1. Estudio de pertinencia PDIAI 2019</p> <p>1. Formulario alumnos del PIAI</p> <p>1. Formulario alumnos de movilidad PDIAI</p> <p>1. Formulario para egresados del PDIAI</p>

<p>Indicador 3.5 El director del plantel, Responsable del programa educativo e integrantes del comité de calidad deben establecer estrategias, acciones y metas para garantizar la aplicación del modelo educativo.</p>
<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dar a conocer el modelo educativo.
<p>Estrategia (s)</p> <p>1. Analizar los programas analíticos, para asegurar que dentro de su contenido este plasmado el modelo educativo.</p>
<p>Acción (es)</p> <p>1. Revisar programas analíticos de las materias del programa.</p>
<p>Meta (s)</p> <p>1. A través de los programas analíticos, los profesores implementen el modelo educativo de la universidad.</p>
<p>Responsable</p> <p>Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jefes de Programas Docentes <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Docencia/ Subdirección de Docencia
<p>Brecha de meta (s)</p> <p>Actividad sistemática</p>
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>

Descripción del avance	
Evidencias de soporte	

Indicador 3.6 El programa de estudios debe contar con las estrategias para incorporar a los estudiantes a los proyectos de vinculación, ya sean estancias académicas o de investigación, realización de servicio social, prácticas profesionales, bolsa de trabajo, incubadora de empresas, entre otras.

Recomendación

Es importante potenciar proyectos de estudiantes en incubadoras de empresas. Documentar todas las estrategias que conlleve a la incorporación de los estudiantes a los proyectos de investigación, vinculación, bolsa de trabajo, etc.

Objetivo (s)
<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporar a los alumnos al sector laboral.
Estrategia (s)
1. Generar convenios de colaboración con empresas .
Acción (es)
1. Contactar a empresas para establecer los convenios de colaboración para propiciar estancias académicas o de investigación, realización de servicio social, prácticas profesionales, bolsa de trabajo, incubadora de empresas.
Meta (s)
1. El alumno adquiera experiencia para su incorporación al sector laboral.
2. Generar convenios con por lo menos tres empresas de la iniciativa privada.
Responsable
Académico
<ul style="list-style-type: none"> ● Jefes de Programas Docentes ● Comités de calidad
Institucional
<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Docencia/ Subdirección de Docencia
Brecha de meta (s)
Convenios (diciembre 2021, en proceso).
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance (2019)

1. Se están realizando los trámites necesarios para poder establecer convenio de colaboración con diferentes empresas de la iniciativa privada, se tiene un avance significativo con la empresa Valmont Monterrey, S. de R.L. de C.V. perteneciente a Valmont Company. Dentro del convenio se establecieron capsulas de colaboración en Proyectos de Investigación, Desarrollo, Bolsa de trabajo, vacantes para servicio social y practicas profesionales.

Evidencias de soporte

1. [Gmail - Reunión - Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro - Valley Irrigación](#)
1. [Solicitud de información para convenios](#)
1. [Gmail - FW DOCUMENTOS VALMONT para convenio](#)
1. [Gmail - Revisión de Borrador de Convenio UAAAN - Valley](#)
1. [Gmail - Revisión de Borrador de Convenio UAAAN - Valley 2](#)
1. [Gmail - Status Convenio VALMONT-UAAAN](#)

IV. VINCULACIÓN.

Indicador 4.1 La institución debe contar con un catálogo de servicios, transferencia de tecnología, innovación de procesos y productos, proyectos de investigación de impacto social y productivo y creación de patentes, entre otros.

Recomendación

El programa de IAI deberá contar y difundir su catálogo de servicios que oferta al sector productivo.

Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none">• Generar con un catálogo de servicios, transferencia de tecnología, innovación de procesos y productos, proyectos de investigación de impacto social y productivo y creación de patentes, entre otros.
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none">1. Generar o actualizar catálogo de servicios que se ofertan a los diferentes sectores.
Acción (es) <ol style="list-style-type: none">1. Solicitar a los jefes de departamentos y laboratorios el catálogo de servicios que ofertan.1. Solicitar a los profesores el catálogo de servicio que ofrecen a los diferentes sectores.
Meta (s) <ol style="list-style-type: none">1. Difundir mediante la página de la UAAAN el catálogo de servicios.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none">• Jefes de Departamentos vía Coordinadores• Jefes de Programas Docentes Institucional <ul style="list-style-type: none">• Dirección de Investigación/Subdirección de Investigación
Brecha de meta (s) <ol style="list-style-type: none">1. Catálogo de servicios (Diciembre 2020)
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance
Evidencias de soporte

Indicador 4.2 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo e integrantes del comité de calidad deben establecer las estrategias y acciones correspondientes para dinamizar el programa educativo, esto como resultado de la opinión de empleadores y egresados.

Recomendación

Se requiere analizar los datos obtenidos de las encuestas a egresados y empleadores, que conlleve a generar estrategias y acciones que ayuden a dinamizar el programa educativo.

Objetivo (s)

1. Integrar un comité de calidad Interno del programa
2. Integrar un comité externo de calidad del programa con egresados y empleadores.
3. Analizar y generar estrategias y acciones para fortalecer el plan de estudios cada 5 años.

Estrategia (s)

1. Identificar a los profesores idóneos que apoyan al programa para integrar el comité de calidad del programa.
2. Identificar a las personas idóneas (egresados y empleadores) para que integren el comité de calidad externo.
3. Recopilar información sobre la pertinencia del plan de estudios en el campo laboral.

Acción (es)

1. Establecer contacto e invitación a formar parte del comité de calidad.
2. Establecer contacto e invitación a formar parte del comité externo de calidad.
3. Formular, aplicar y analizar respuestas de encuestas.

Meta (s)

1. Establecer el comité de calidad del programa
2. Establecer el comité externo de calidad del programa.
3. Generar un documento de diagnóstico que muestre las áreas de oportunidad para la mejorar el programa académico.

Responsable

Académico

- Jefes de Programas Docentes

Institucional

- Subdirección de Desarrollo Educativo

Brecha de meta (s)

1. Formación del comité de calidad del PDIAI (Julio 2019, cumplido)
2. Formación del comité de calidad externo del PDIAI (Julio 2020, en proceso)
3. Documento diagnóstico (Julio 2019, cumplido)

Estrategias correctivas

Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance (2019) <ol style="list-style-type: none"> 1. Se integró el comité de calidad del PDIAI con profesores que apoyan al programa, actualmente el comité de calidad del programa está compuesto por 6 maestros y el Jefe de Programa docente que preside dicho comité. 3. El comité de calidad se reunió para generar el análisis FODA del estudio de pertinencia 2019, esto con la finalidad de detectar las principales áreas de oportunidad para actualizar el plan de estudios.
Evidencias de soporte <ol style="list-style-type: none"> 1. Oficio invitación a formar comité de calidad del PDIAI 1. Oficios de aceptación a formar comité de calidad del PDIAI 1. Lista de asistencia formación comité de calidad 1. Acta de formación de comité de calidad 3. Estudio de pertinencia PDIAI 2019

Indicador 4.3 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo e integrantes del comité de calidad deberán contar con un informe sobre la importancia de la vinculación de los docentes con diferentes asociaciones. Los resultados del informe deberán ser utilizados para establecer estrategias para mejorar la vinculación.

Recomendación

Es necesario elaborar un informe con el análisis de los resultados de la vinculación de los profesores con las diversas asociaciones a las que pertenecen.

Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none"> ● Conocer la vinculación de profesores con el sector privado y gubernamental.
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitando información a los profesores.
Acción (es) <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la información obtenida.
Meta (s) <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer estrategias para mejorar la vinculación. 1. Establecer convenios con empresas de iniciativa privada.
Responsable

<p>Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefes de Departamentos vía Coordinadores • Jefes de Programas Docentes <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Comunicación/Subdirección de Comunicación
<p>Brecha de meta (s) Convenios de colaboración (diciembre 2021, en proceso)</p>
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción del avance</p>
<p>Evidencias de soporte</p>

<p>Indicador 4.4 El programa educativo debe contar con un análisis laboral de sus egresados donde se incluye sector y subsector laboral.</p>						
<p>Recomendación Es necesario elaborar el análisis laboral de los egresados de manera sistemática.</p>						
<table border="1"> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> <tr> <td> <p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el sector laboral donde se desarrollaran los egresados. </td> </tr> <tr> <td> <p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar información a egresados, mediante encuestas. 2. Dar seguimiento a los egresados. </td> </tr> <tr> <td> <p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formular, aplicar y analizar respuestas de encuestas. </td> </tr> <tr> <td> <p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar un documento de diagnóstico de situación laboral de los egresados. 2. Generar un documento de plan de seguimiento a egresados. </td> </tr> <tr> <td> <p>Responsable Académico</p> </td> </tr> </table>		<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el sector laboral donde se desarrollaran los egresados. 	<p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar información a egresados, mediante encuestas. 2. Dar seguimiento a los egresados. 	<p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formular, aplicar y analizar respuestas de encuestas. 	<p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar un documento de diagnóstico de situación laboral de los egresados. 2. Generar un documento de plan de seguimiento a egresados. 	<p>Responsable Académico</p>
<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el sector laboral donde se desarrollaran los egresados. 						
<p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar información a egresados, mediante encuestas. 2. Dar seguimiento a los egresados. 						
<p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formular, aplicar y analizar respuestas de encuestas. 						
<p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar un documento de diagnóstico de situación laboral de los egresados. 2. Generar un documento de plan de seguimiento a egresados. 						
<p>Responsable Académico</p>						

<ul style="list-style-type: none"> Jefes de Programas Docentes vía Coordinadores
Brecha de meta (s) <ol style="list-style-type: none"> Documento diagnóstico (Julio 2019, cumplido) Plan de seguimiento a egresados (Julio 2021, en proceso)
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance (2019) <ol style="list-style-type: none"> Se diseñó un cuestionario de 27 preguntas para obtener la opinión de diferentes cohortes generacionales, las áreas que se incluyeron en el cuestionario fueron; estado actual de titulación, sector laboral, áreas de oportunidad al plan de estudios y recomendaciones al plan de estudios. Dicha información se encuentra en el apartado 4.3 del estudio de pertinencia del PDIAI 2019.
Evidencias de soporte <ol style="list-style-type: none"> Formulario para egresados del PDIAI Estudio de pertinencia PDIAI 2019

Indicador 4.5 Análisis y resultados de la educación continua y su impacto en la actualización de los egresados.

Recomendación

Se requiere contar con un catálogo de los cursos de educación continua que se ofertan para los egresados con la finalidad de actualizarlos en los temas que se requiere de acuerdo con el análisis de las necesidades de los egresados. Así mismo se requiere analizar el impacto que ha generado en los egresados los cursos de educación continua que oferta el programa académico.

Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none"> Generar un catálogo de cursos de educación continua.
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none"> Encuestar a egresados sobre en qué áreas existe necesidad de capacitación. Gestionar capacitación para que los profesores desarrollen material digital para cursos online.
Acción (es)

<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar a la instancia correspondiente los requisitos para generar el catálogo de educación continua. 1. Identificar a los profesores especialistas en el área en que se necesite capacitación.
<p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar un catálogo de educación continua de al menos 4 cursos. 1. Ofrecer online los cursos generados.
<p>Responsable Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefes de Programas Docentes vía Coordinadores <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General Académica, • Departamento de Desarrollo Educativo
<p>Brecha de meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Catálogo de cursos de educación continua (Julio 2021, en proceso)
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción del avance</p>
<p>Evidencias de soporte</p>

Indicador 4.6 El programa educativo debe establecer las estrategias para que los empleadores se encuentren permanentemente vinculados al desarrollo del programa y a la empleabilidad de los egresados.

Recomendación

Es necesario establecer las estrategias derivadas de los análisis de vinculación con el sector productivo, para vincularse de forma permanente con los empleadores y estos a su vez que conlleve a la empleabilidad de los egresados en el sector productivo.

<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener la continua vinculación del programa con empleadores.
<p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar encuestas a empleadores, sobre el desempeño del practicante. 2. Seguir incorporando alumnos a las actividades de las empresas empleadoras.
<p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los resultados de las encuestas aplicadas.

2. Establecer nuevos convenios para que el alumno realice prácticas profesionales.
Meta (s) 1. Generar un documento de diagnóstico sobre el desempeño del practicante en la empresa empleadora. 2. Incrementar el catálogo de empleadores que apoyen la vinculación.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none"> Jefes de Programas Docentes vía Coordinadores
Brecha de meta (s) Actividad sistemática
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance (2019) 1. Dentro del documento de estudio de pertinencia en el apartado 4.2 se encuentra el estudio del desempeño del estudiante durante la realización de sus prácticas profesionales.
Evidencias de soporte 1. Formatos prácticas profesionales 1. Estudio de pertinencia PDIAI 2019

V. INFRAESTRUCTURA.

Indicador 5.1 El programa educativo cuenta con la infraestructura suficiente y necesaria para satisfacer la operatividad adecuada del programa educativo.

Objetivo (s)

- Mantener en buenas condiciones la infraestructura y equipos con los que se cuenta actualmente.

Estrategia (s)

1. Vincular a los alumnos del PDIAI con los proyectos de servicio social que ayuden a mantener la integridad de las instalaciones y equipos.

Acciones

1. Promover ante los alumnos del PDIAI los proyectos vigentes de servicio social.

Meta (s)

1. Mantener vinculados a los alumnos con los proyectos que ayuden a mantener la integridad de la infraestructura.
2. Gestionar antes las autoridades pertinentes nuevas computadoras para el centro de cómputo del Departamento de Riego y Drenaje ya que es a donde pertenece el PDIAI.

Responsable

Académico

- Jefes de Departamentos vía Coordinadores
- Jefes de Programas Docentes

Institucional

- Dirección de Docencia,
- Dirección de Vinculación
- Dirección de Investigación

Brecha de meta (s)

Actividad sistemática

Estrategias correctivas

Acciones correctivas

Metas reprogramadas

Descripción del avance (2019)

2. Se gestionó ante las autoridades correspondientes 25 computadoras nuevas para el centro de cómputo ya que con las que se cuenta actualmente no ofrecen las prestaciones necesarias para diversos programas de ingeniería utilizados en diversas materias que se ofrecen a los alumnos del PDIAI.

Evidencias de soporte

2. [Oficio de solicitud de nuevos equipos](#)

Indicador 5.2 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo e integrantes del comité de calidad deberán contar con un análisis de la infraestructura que permita establecer un plan maestro de construcción, mantenimiento y equipamiento.

Recomendación

Se requiere que el jefe de programa y el comité de calidad realicen el análisis de la infraestructura, mantenimiento y equipamiento que requiere el programa académico y que esto sirva para establecer el plan maestro de construcción, mantenimiento y equipamiento de la Universidad

<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gestionar un análisis de la infraestructura, mantenimiento y equipamiento de los laboratorios.
<p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recabar información de las necesidades de cada departamento que apoya al PIAI, respecto al objetivo planteado.
<p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar vía oficial información de la situación actual.
<p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un documento de análisis de la situación actual de la infraestructura.
<p>Responsable Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jefes de Programas Docentes vía Coordinadores <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia ● Dirección de Planeación/Subdirección de Planeación
<p>Brecha de meta (s) documento de análisis de la situación actual de la infraestructura (diciembre 2019, cumplido)</p>
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción de avance (2019)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó una evaluación de la situación actual de la infraestructura del Departamento de Riego y Drenaje al cual pertenece el PDIAI, dicha evaluación fue enviada antes las autoridades correspondientes para solicitar una restauración y remodelación de dicha infraestructura.
<p>Evidencias de soporte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de infraestructura del Departamento de Riego y Drenaje.

Indicador 5.3 Impacto de la infraestructura en el proceso formativo del estudiante y del cumplimiento del perfil de egreso establecido en el programa educativo.

Recomendación

Se sugiere realizar un análisis del impacto de la infraestructura en la formación del estudiante y el cumplimiento del perfil de egreso establecido en el plan de estudios.

Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none">• Conocer el impacto que ha causado la infraestructura en la formación del estudiante.
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none">1. Aplicar encuestas a alumnos del programa.
Acción (es) <ol style="list-style-type: none">1. Formular, aplicar y analizar respuestas de encuestas.
Meta (s) <ol style="list-style-type: none">1. Generar un documento de diagnóstico sobre el impacto de la infraestructura en el proceso.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none">• Jefes de Programas Docentes vía Coordinadores Institucional <ul style="list-style-type: none">• Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia• Dirección de Planeación/Subdirección de Planeación
Brecha de meta (s) <p>documento de diagnóstico sobre el impacto de la infraestructura en el proceso (julio 2019, cumplido)</p>
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción de avance (2019) <ol style="list-style-type: none">1. Dentro de la encuesta que se les aplicó a los alumnos para conformar el estudio de pertinencia se incluyó una serie de preguntas sobre el impacto de la infraestructura en su formación académica, dicha información se encuentra dentro del estudio de pertinencia 2019 en el punto 4.1.3, la encuesta generada será incluida dentro del plan de seguimiento a alumnos del PDIAI para conocer sistemáticamente el impacto de la infraestructura en el perfil progresivo del alumno.
Evidencias de soporte <ol style="list-style-type: none">1. Formulario alumnos del PDIAI1. Estudio de pertinencia PDIAI 2019

VI. MEJORA CONTINUA Y GESTIÓN.

Indicador 6.1 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo y comité de calidad deben contar con un programa de aseguramiento de la calidad prospectivo de corto, mediano y largo plazo que contemple diferentes escenarios de características atemporales en el cual se asegura el cumplimiento de metas y objetivos planteados, indistintamente del corte administrativo de gestión. La elaboración de dicho programa debe ser colectiva e integral.

Recomendación

El plan de mejora continua debe establecer metas a corto, mediano y largo plazo que ayude a generar estrategias dinámicas para darle continuidad a las metas establecidas en su plan de desarrollo.

Objetivo (s) 1. Actualizar y generar, plan de seguimiento de alumnos, egresados y empleadores, plan de desarrollo, plan de mejora continua y plan de estudios.
Estrategia (s) 1. Aplicar encuestas a alumnos, egresados y empleadores del programa.
Acción (es) 1. Formular, aplicar y analizar respuestas de encuestas.
Meta (s) 1. Generar un documento de diagnóstico para establecer líneas de acción en mejora de los planes mencionados.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none"> • Jefes de Programas Docentes vía Coordinadores Institucional <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia • Dirección de Planeación/Subdirección de Planeación
Brecha de meta (s) Plan de mejora continua (julio 2021, en proceso)
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción de avance
Evidencias de soporte

Indicador 6.2 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo y comité de calidad deben proporcionar las evidencias anualizadas de evaluación, adecuación y seguimiento del programa de aseguramiento de la calidad.

Recomendación

Es necesario elaborar un plan de mejora continua y posteriormente analizarlo para que permita evaluar, adecuar y darle seguimiento a las metas, estrategias y acciones que están plasmadas en su plan de mejora. Documentar de manera sistemática los análisis del plan de mejora continua, así como la evaluación y seguimiento del mismo.

Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none">• Elaborar un plan de mejora continua del PDIAI.
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none">1. Analizar estudios de pertinencia y plan de desarrollo del PDIAI para generar un plan de mejora continua.
Acción (es) <ol style="list-style-type: none">1. Revisar y analizar los planes de mejora continua del PDIAI que se han generado para evaluar que se ha cumplido.
Meta (s) <ol style="list-style-type: none">1. Generar un plan de mejora continua del PDIAI.1. Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento del plan de mejora.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none">• Jefes de Programas Docentes vía Coordinadores Institucional <ul style="list-style-type: none">• Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia• Dirección de Planeación/Subdirección de Planeación
Brecha de meta (s) Plan de mejora continua (Julio 2021, en proceso)
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance
Evidencias de soporte

Indicador 6.3 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo y comité de calidad, deben contar con un Programa de Acciones de Desarrollo del Personal Directivo que incluya los siguientes elementos:

- Qué se quiere alcanzar (objetivo)
- Cuánto se quiere lograr (cantidad y calidad)
- Cuánto se quiere lograr (en cuanto tiempo)
- En dónde se quiere realizar el programa (lugar)
- Con quién y con qué se desea lograrlo (personal, recursos financieros)
- Cómo saber si se está alcanzando el objetivo (evaluando el proceso)
- Cómo determinar si se logró el objetivo (evaluación de resultados)

El Programa de Acciones de Desarrollo del Personal Directivo es un instrumento para la evaluación continua. Es a su vez la representación real de las tareas que se deben realizar, asignando **Responsables**, tiempo y recursos para lograr un objetivo.

Recomendación

Se requiere iniciar con los análisis del cumplimiento del plan de desarrollo 2004-2014, para darle seguimiento en el nuevo plan de desarrollo que le dé continuidad a los proyectos, metas y objetivos, emanados del análisis de los resultados.

<p>Objetivo (s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el cumplimiento del plan de desarrollo del PDIAI.
<p>Estrategia (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar el cumplimiento de las metas plasmadas en el PD del PDIAI.
<p>Acción (es)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el PD del PDIAI ya que su vigencia es hasta el 2021.
<p>Meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar seguimiento al PD del PDIAI 2. Generar un nuevo PD del PDIAI.
<p>Responsable</p> <p>Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefes de Programas Docentes vía Coordinadores <p>Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Planeación/Subdirección de Planeación
<p>Brecha de meta (s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis del cumplimiento de metas del PD actual (julio 2021, en proceso) 2. Nuevo PD del PDIAI (Julio 2021, en proceso)
<p>Estrategias correctivas</p>
<p>Acciones correctivas</p>
<p>Metas reprogramadas</p>
<p>Descripción del avance</p>

Evidencias de soporte	

Indicador 6.4 El director del plantel, **Responsable** del programa educativo y comité de calidad, se encuentran inscritos y asisten permanentemente a diferentes asociaciones gremiales y colegios como AMEAS, ANFEI y el Colegio de Ingenieros Agrónomos de México y las correspondientes al área de formación y del aseguramiento de la calidad (COMEAA).

Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none"> ● Asistir a diferentes asociaciones gremiales.
Estrategia (s) <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar información de las reuniones o congresos a llevarse a cabo.
Acción (es) <ol style="list-style-type: none"> 1. Expresar a la dirección o departamento correspondiente la disponibilidad de asistir a alguna asociación gremial.
Meta (s) <ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir anualmente al menos a una asociación gremial como lo es la AMEAS y ANFEI o correspondientes al área.
Responsable Académico <ul style="list-style-type: none"> ● Jefes de Programas Docentes Institucional <ul style="list-style-type: none"> ● Dirección General Académica, ● Dirección de Docencia/Subdirección de Docencia ● Departamento de Calidad Académica
Brecha de meta (s) <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad sistematizada
Estrategias correctivas
Acciones correctivas
Metas reprogramadas
Descripción del avance (2019) <ol style="list-style-type: none"> 1. A través del Departamento de Calidad Académica se recibió la invitación para asistir a la LXVIII Reunión y Asamblea Nacional de Directores de la Asociación Mexicana de Educación Agrícola Superior, A.C. (AMEAS) y curso-taller “Pertinencia curricular y perfiles de egreso en la educación agrícola superior”. A dicha reunión llevada a cabo del 9 al 11 de octubre de

2019 asistió el Jefe del PDIAI y un miembro de la Academia del Programa Docente y Comité de Calidad.
Evidencias de soporte 1. Gmail - Comunicado del Departamento de Calidad Académica 1. Invitación AMEAS 1. AMEAS Programa Evento y CursoTaller 1. Gmail - AMEAS - Enlace para descarga de materiales del curso taller 1. Constancia MC Aaron Isain Melendres Alvarez 1. Constancia Dr. Luis Samaniego Moreno

Resumen de recomendaciones atendidas y no atendidas.

De las 22 recomendaciones correspondientes a los 28 indicadores hechas por COMEAA al PDIAI, en el 2018. Hasta la fecha (diciembre 2019) se han considerado todas para tu atención, de las cuales xx se iniciaron su atención y están xx en proceso de ser resueltas.

Cuadro x. Resumen del nivel de atención a las recomendaciones hechas por el COMEAA al Programa Docente de Ingeniero Agrónomo en Irrigación.

Categoría	Total indicadores	Total Recomendaciones	Resueltas	En proceso	No resueltas
Personal Académico	5	2	0	2	0
Estudiantes	4	4	0	4	0
Plan de estudios	6	5	1	4	0
Vinculación	6	6	2	4	0
Infraestructura	3	2	2	0	0
Mejora continua y gestión	4	3	1	2	0
Total	28	22	6	16	0
Porcentaje	100%	100%	27.27%	72.73%	0%