

# ¡BIENVENIDOS!

RIVIERA MAYA, ABRIL, 2018

PRISIONERO

DIRECTIVO

PROFESOR

ESTUDIANTE

GRUPOS CREATIVOS

1. Puntualidad
2. Celular
3. Pensar más allá de lo establecido

¿Cómo logro la acreditación?

¿Cuál es el fin de la acreditación?

Beneficios

Documento 1

FORTALEZAS

DEBILIDADES

OPORTUNIDADES

AMENAZAS

INNOVACIÓN

Creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado.

*Real Academia Española*

## FODA+i

1. ¿Cuál es el panorama y políticas del Entorno Agropecuario (Nacional, TLCAN, global) que enfrentan las Facultades y Escuelas de Educación Agrícola Superior? Lista y jerarquiza hasta cuatro características relevantes del entorno, que pueden ser ***oportunidades, riesgos o amenazas.***

2. Ante este entorno, ¿cómo se encuentran las Facultades y Escuelas de Educación Agrícola Superior? Lista y jerarquiza **cuatro debilidades** o cuatro factores que deben ser eliminados o disminuidos en importancia, porque no aportan nada o muy poco para el posicionamiento de la organización y el manejo del entorno.



3. Ante este entorno, ¿cómo se encuentran las Facultades y Escuelas de Educación Agrícola Superior? Lista y prioriza **cuatro fortalezas** o cuatro factores que deben ser potenciados o elevados en importancia, en razón de que sus aportes son determinantes para el posicionamiento de la organización y el manejo del entorno.

Ejercicio

1. ¿Por qué desapareció el VW sedán (Vocho)?,
2. Concentración de la población en zonas urbanas
3. Producción de alimentos nutraceuticos,
4. Desarrollo tecnológico vs Uso de combustibles fósiles,
5. Cuarta revolución industrial (características y adaptación),
6. Desarrollo de TIC's y Apps,
7. Educación a distancia ¿Futuro de las universidades?

8. Producción de materias primas vs. Invertir en conocimiento,
9. Tendencias de consumo de alimentos,
10. El cambio climático y la producción agrícola,
11. Generación Z, características y necesidades,
12. Competencias 2030,
13. Producción de alimentos a gran escala vs producción de alimentos por pequeños productores,
14. ¿Qué vende NIKE?

Relación con el programa educativo

# 1. Definir el propósito de la institución

Saber las metas desde el inicio definirá el rumbo de la institución

¿Cuál es tu marca?

¿Qué te define?

## 2. Nunca olvidar la innovación

Es necesario actualizarse para que tu marca esté presente

### 3. Personaliza tu marca

Identifica tu marca con la personalidad de tu mercado

## 4. Siempre ser relevantes

Se consigue al escuchar siempre las necesidades del mercado



## 5. Conectar emocionalmente

Saber vender con el corazón puede ser tu mejor herramienta

4. Ante este entorno, ¿cuáles son los productos o factores nuevos a crear por las Facultades y Escuelas de Educación Agrícola Superior mediante docencia, investigación, vinculación, que son determinantes para su posicionamiento en el entorno actual, y que ninguna organización universitaria o centro de investigación está trabajando en ellos? Lista **cuatro productos nuevos o cuatro iniciativas nuevas** para el logro de la excelencia ganadora o ventaja competitiva.

**ventaja competitiva** se entienden las características o atributos que posee un producto o una marca que le dan una cierta superioridad sobre sus competidores inmediatos. <http://forocapitalpymes.com/ventaja-competitiva/>

5. ¿Cuáles iniciativas de coordinación, colaboración, asociación pueden decidir las Facultades y Escuelas de Educación Agrícola Superior para **potenciar** su posicionamiento de excelencia y significación social? **Lista y jerarquiza hasta cuatro iniciativas.**

PRISIONERO

DIRECTIVO

PROFESOR

ESTUDIANTE

GRUPOS CREATIVOS

*E*  
*S*  
*T*  
*R*  
*A*  
*T*  
*E*  
*G*  
*I*  
*A*  
*S*

¿Cómo logramos un  
determinado fin?

Documento 2

# PROGRAMA DE TRABAJO DEL DIRECTOR

1. Alineado con el Plan de Desarrollo Institucional
2. Alineado con el Programa de Desarrollo del Programa Educativo
3. Aprobado por el Honorable Consejo Universitario
4. Aprobado por el Consejo Técnico
5. Normatividad

Documento 3

# TEMPORALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

EVALUACIÓN PERMANENTE POR MEDIO DEL CUMPLIMIENTO DE METAS COMPROMISO

The diagram illustrates the temporal progression of program evaluation. It features a horizontal axis representing time in months, with markers at 18, 36, 48, and 60. A vertical axis is also present. A diagonal arrow points upwards and to the right, labeled 'EVALUACIÓN PERMANENTE POR MEDIO DEL CUMPLIMIENTO DE METAS COMPROMISO'. The evaluation process starts at the origin with an orange oval labeled 'INICIAL DIAGNÓSTICO'. At 18 months, a blue box labeled 'Evaluación de seguimiento' is shown. At 36 months, a green box labeled 'Atención a observaciones' is shown. At 48 months, another blue box labeled 'Evaluación de seguimiento' is shown. At 60 months, a final blue box labeled 'Final' is shown. Vertical dashed red lines connect the 18, 36, and 48-month points on the horizontal axis to their respective evaluation boxes.

INICIAL  
DIAGNÓSTICO

18  
meses

36  
meses

48  
meses

60  
meses

Evaluación de  
seguimiento

Atención a  
observaciones

Evaluación de  
seguimiento

Atención a  
observaciones

Final





INICIAL  
DIAGNÓSTICO

¿Qué hemos hecho?

¿Qué hemos dejado de hacer que otros están haciendo?

¿Qué debemos hacer?

¿Qué tenemos?

¿Adónde queremos llegar?

## 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.

## ANÁLISIS

Actual

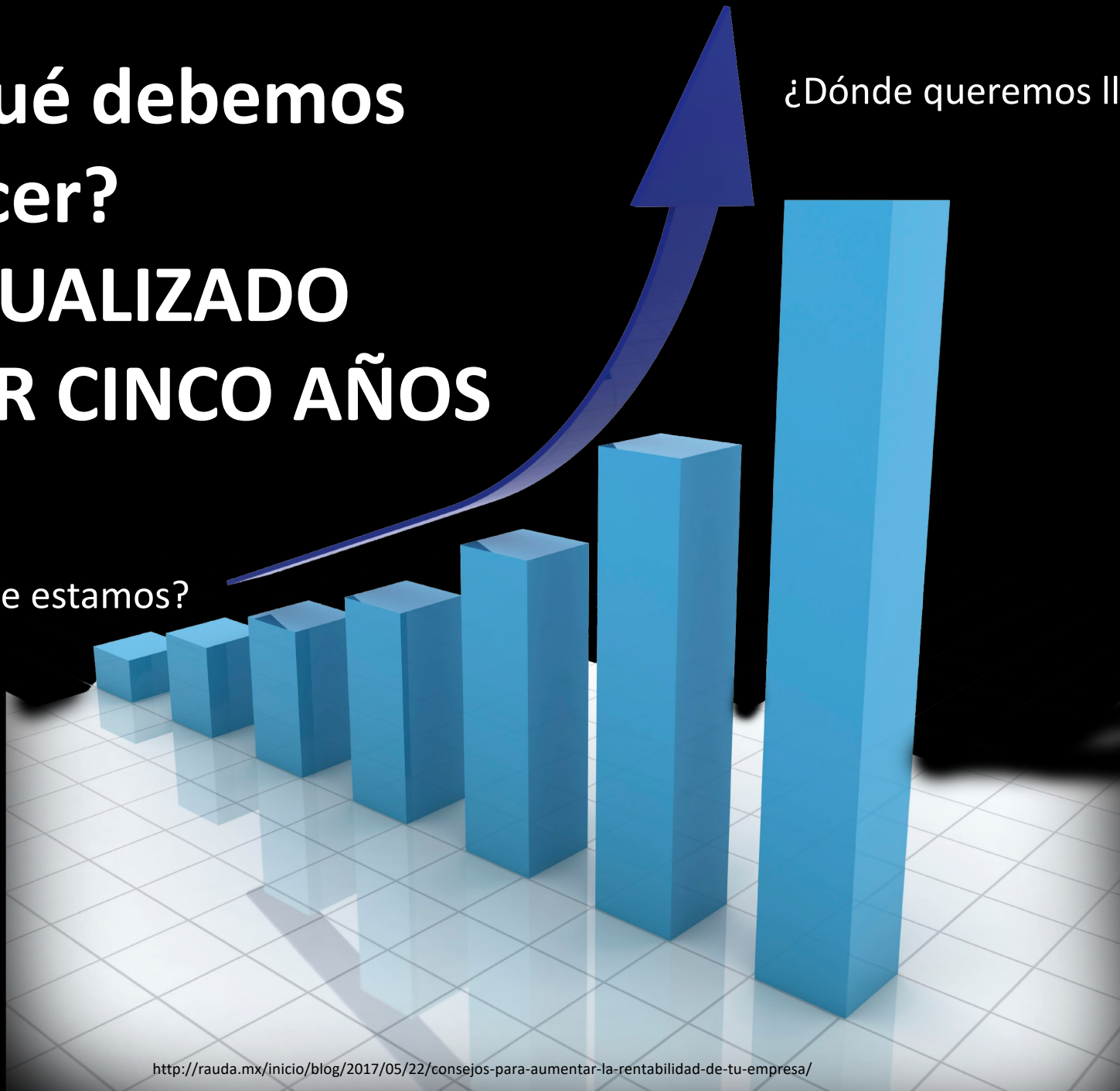
Prospectivo

Escenarios

**¿Qué debemos  
hacer?  
ANUALIZADO  
POR CINCO AÑOS**

¿Dónde queremos llegar?

¿Dónde estamos?



# Indicadores de gestión

*Se utilizan para realizar el monitoreo de los procesos, de los insumos y de las actividades que se ejecutan con el fin de lograr los productos específicos de una política o programa.*

¿Qué mide?	¿Cómo se elabora?
Número de participantes por cada espacio de formación	Total de participantes/Número de espacios de formación

# Indicadores de resultado o producto

*Relacionan los bienes y servicios generados por la acción de formación; resultan de las actividades de transformación de los insumos y generan un incremento en los productos aplicables a la formación.*

¿Qué mide?	¿Cómo se elabora?
Variación de diseños curriculares elaborados	$\frac{\text{Número de diseños después} - \text{Número de diseños antes}}{\text{Número de diseños antes}} \times 100$

# Indicadores de efecto

*Se refieren a las consecuencias inmediatas de la formación y desarrollo de competencias sobre personas, las empresas o la sociedad.*

*Representan el encuentro de las acciones formativas, con la demanda de los participantes.*

¿Qué mide?	¿Cómo se elabora?
Tasa de participantes certificados	Número de certificados/Número de participantes
Tasa de participantes que realizan estancias en empresas	Número de estancias/Número de estudiantes por cohorte
Tasa de abandono escolar	Número de abandonos/Número de estudiantes por cohorte

# Indicadores de impacto

*Representan el cambio esperado en la situación de los participantes una vez que la formación se lleva a cabo. Usualmente se pueden medir en periodos de mediano o largo plazo debido a que se requiere un lapso, para que se puedan medir el mejoramiento, las condiciones y la empleabilidad, entre otros aspectos.*

¿Qué mide?	¿Cómo se elabora?
Variación en la situación de empleo	Tasa de empleo después-Tasa de empleo antes
Incremento en la productividad	Tasa de productividad después-Tasa de productividad antes
Tasa de desempeño escolar por tutoría	Tasa de desempeño después de tutoría-Tasa de desempeño antes de tutoría

Documento 4



## 2. Categorías, criterios e indicadores



Indicador	Objetivo (s)	Estrategia (s)	Acciones	Metas	Responsable(s)
-----------	--------------	----------------	----------	-------	----------------

¿Qué se desea alcanzar o lograr?

¿Cómo logramos un determinado fin?

¿Qué debemos realizar?

¿Cuánto y cuándo se logra?

¿Quién?

**ANUALIZADAS**

Objetivo	Estrategia 1			
	Estrategia 2			
	Estrategia 3			
	Estrategia 4			
	Estrategia 5	Acción 1		
		Acción 2		
		Acción 3		
		Acción 4		
		Acción 5	Meta 1	Responsables por meta
			Meta 2	
			Meta 3	
			Meta 4	
			Meta 5	
<b>Total por objetivo</b>				
5 E				
25 A				
125 M				

INDICADOR

¿Por qué?

EVIDENCIAS

¿Cómo?

RESULTADO

¿Qué?

## CATEGORÍA 1. PERSONAL ACADÉMICO

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.

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

EC0772 - Evaluación del aprendizaje con enfoque en competencias profesionales,

EC0688 - Facilitación de los procesos de aprendizaje de nivel superior basados en programas curriculares por competencia,

EC0563 - Diseño de acciones formativas presenciales con enfoque de competencias,

EC0447 - Desarrollo de prácticas de aprendizaje por competencias, entre otras.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) ofrece 96 cursos en el área II: Formación docente.

# ¿Cuál es el resultado/impacto?

% de profesores certificados anualmente (25%, 50%, 75%, 100%)

% Programas de asignatura actualizados especificando estrategias de enseñanza-aprendizaje, mecanismos de evaluación, competencias ha adquirir (100% en tres años)

Incremento en los índices de retención, egreso y titulación

% de estudiantes inscritos en el programa de tutorías y asesorías que mejoran su desempeño académico

Indicador	Objetivo	Estrategia(s)	Acciones	Metas	Responsable
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.	Capacitar al personal académico	Proporcionar al personal académico las herramientas metodológicas necesarias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje	Realizar una base de datos con el cv actualizado de cada uno de los académicos	Para el 18 de marzo del 2018, se contará con una base de datos donde especifique la actualización de los docentes	
			Presentar el proyecto de capacitación docente a las autoridades universitarias	Para el 30 de marzo del 2018, se presentará el proyecto de capacitación docente a las autoridades universitarias y asignar presupuesto	
			Establecer convenio con el proveedor del servicio	Para el 15 de abril del 2018 se firmará el contrato correspondiente	
			Emitir convocatoria	El 30 de abril del 2018 se emite la convocatoria para capacitar al personal académico	
			Impartir cursos al personal	Para diciembre del 2018, el 25% del personal académico del programa educativo (XXXX) sera certificado en -----	
				Para diciembre del 2019, el 50% del personal académico del programa educativo (XXXX) sera certificado en -----	
				Para diciembre del 2020, el 75% del personal académico del programa educativo (XXXX) sera certificado en -----	
				Para diciembre del 2021,	

Para romper paradigmas es necesario aprender  
a:

Autoevaluarse

Autoregularse

Autoconocerse



**¡GRACIAS!**