



Research Paper

Metodología y Estrategias para Mejorar la Administración en la Facultad de Agrobiología Pdte. Juárez, de Uruapan, Michoacán.

Roberto Rivas Valencia

Facultad de Agrobiología "Pdte. Juárez" Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Paseo Lázaro Cárdenas y Berlín s/n Col. Viveros C.P. 60170, Uruapan, Michoacán

Resumen

Esta investigación es cualitativa, indudablemente como indican Thompson et al, (2015, p. 95) que idear y ejecutar una estrategia son funciones directivas básicas, y por qué la ejecución de una estrategia excelente es la receta más confiable para dotar a una empresa de un desempeño sobresaliente en el largo plazo.

Si adicionalmente utilizamos el Proceso Administrativo con eficiencia en la coordinación de los recursos humano, económicos y materiales de la Facultad de Agrobiología "Pdte. Juárez", se obtendrán todavía mejores resultados. En el presente trabajo se elaboró un análisis interno de la Facultad de Agrobiología "Pdte. Juárez" de las Fortalezas y Debilidades y del medio externo se determinaron las Amenazas y Oportunidades y a partir de lo anterior se procedió a determinar el análisis FODA. (Thompson et al, 2015, p.100, 101, 102 y 103) Finalmente se obtuvieron las conclusiones, las cuales se consideran las más adecuadas y se espera que la Facultad de Agrobiología "Pdte. Juárez" en el largo plazo desarrolle un desempeño sobresaliente.

Palabras claves: eficiencia, análisis foda, planeación estratégica, recursos de la producción y proceso administrativo.

ABSTRACT

This research is qualitative, undoubtedly as Thompson et al. (2015, p. 95) indicate that devising and executing a strategy are basic managerial functions, and why the execution of an excellent strategy is the most reliable recipe to provide a company with outstanding performance in the long term.

If we additionally use the Administrative Process efficiently in the coordination of human, economic and material resources of the Faculty of Agrobiology "Pdte. Juárez", there will be even better results. In this work, an internal analysis of the Faculty of Agrobiology "Pdte. Juárez" of the Strengths and Weaknesses and the external environment, the Threats and Opportunities were determined and based on the above, the SWOT analysis was determined. (Thompson et al, 2015, p.100, 101, 102 and 103)

Finally the conclusions were obtained, which are considered the most appropriate and it is expected that the Faculty of Agrobiology "Pdte. Juárez" in the long term develop an outstanding performance.

KEYWORDS: efficiency, SWOT analysis, strategic planning, production resources and administrative process.

Received 18 December, 2020; Accepted 02 January, 2021 © The author(s) 2021.

Published with open access at www.questjournals.org

I. INTRODUCCIÓN

La carrera de Ingeniero agrónomo desarrolla un papel muy fundamental en la obtención de productos: Forestales, ganaderos, agrícolas, hortícolas, frutícolas y frutillas. Además de que participa en el desarrollo económico, social y político del país. Para el 14 de marzo de 2020, la Universidad Autónoma de Chapingo contaba con 4,254 alumnos en preparatoria, que equivale a un 40 %, 5,648 alumnos en la licenciatura y que corresponde al 54 % y finalmente en posgrado 648 alumnos que equivalen al 6 %, en total es 100 %.

<https://web.chapingo.mx/>.

En la UNAM la cual es una universidad de calidad, en el ciclo escolar 2017-2018 el total de aspirantes a ingresar a esta licenciatura de agronomía fue de 478, de cada 3 estudiantes que demandaron la carrera ingresó 1. del total de alumnos de primer ingreso 54% son mujeres y 46% hombres. <http://oferta.unam.mx/ingenieria-agricola.html>.

En el IPN, la carrera de horticultura protegida que forma profesionales de alto nivel científico técnico, con espíritu nacionalista y humanista, mediante un proceso integral de enseñanza y aprendizaje, para diseñar, implementar, dirigir y operar empresas rentables, competitivas y sostenibles de horticultura protegida, con el propósito de contribuir al desarrollo de la horticultura nacional y al bienestar de los productores del país. <https://universidadesdemexico.mx/universidades/universidad-autonoma-chapingo/licenciatura-en-agronomia-en-horticultura-protegida> 14 de marzo 2020.

Sabemos que estas tres universidades con sus respectivas carreras en agronomía son las que se ubican en los primeros lugares a nivel nacional e internacional y que es importante considerarlas como modelos.

Si bien las universidades públicas no obtienen utilidades por año o ciclo concluido, sin embargo, su calidad se sustenta en la cantidad y calidad de graduados, y que de esta forma los egresados resulten más competitivos al solicitar trabajo.

Lo mencionado anteriormente, indica, que las tres universidades, cumplen en forma estricta con los criterios, de una adecuada planeación a corto y largo plazo y una eficiente administración. Entonces lo que se pretende, en el presente estudio, es aplicar una planeación a corto y largo plazo, así mismo, considerar una eficiente administración, para ubicar a la Facultad de Agrobiología “Pdte. Juárez a los primeros lugares a nivel nacional e internacional.

Objetivo principal: Conocer las Estrategias, conjuntamente con el Proceso Administrativo y aplicarlos en forma eficiente, para mejorar el funcionamiento de la Administración de la Facultad de Agrobiología “Pdte. Juárez” de la UMSNH, en el corto y largo plazo.

II. MARCO DE REFERENCIA

Para el 14 de marzo de 2020, la Universidad Autónoma de Chapingo contaba con 4,254 alumnos en preparatoria, que equivale a un 40 %, 5,648 alumnos en la licenciatura y que corresponde al 54 % y finalmente en posgrado 648 alumnos que equivalen al 6 %, en total es 100 %. <https://web.chapingo.mx/>.

En la UNAM la cual es una universidad de calidad, en el ciclo escolar 2017-2018 el total de aspirantes a ingresar a la licenciatura de agronomía fue de 478. de cada 3 estudiantes que demandaron la carrera ingresó 1. del total de alumnos de primer ingreso 54% son mujeres y 46% hombres. <http://oferta.unam.mx/ingenieria-agricola.html>. 14 de marzo de 2020.

En el IPN, la carrera de horticultura protegida que forma profesionales de alto nivel científico técnico, con espíritu nacionalista y humanista, mediante un proceso integral de enseñanza y aprendizaje, para diseñar, implementar, dirigir y operar empresas rentables, competitivas y sostenibles de horticultura protegida, con el propósito de contribuir al desarrollo de la horticultura nacional y al bienestar de los productores del país. <https://universidadesdemexico.mx/universidades/universidad-autonoma-chapingo/licenciatura-en-agronomia-en-horticultura-protegida> 14 de marzo 2020.

Lo anterior a manera de tomar como referencias la Universidad Autónoma de Chapingo, La UNAM y el Instituto Politécnico Nacional, Las cuales preparan Ingenieros Agrónomos de calidad.

Monks, (2016, p. 348), indica que la calidad, es una medida de qué tanto se acerca un servicio a los estándares especificados y que los estándares pueden relacionarse con el tiempo, materiales, eficiencia, confiabilidad, o cualquier característica cuantificable (objetiva o medible).

Stephen et al, (2018, p. 424 y 425), menciona para resolver problemas de calidad, sugiere los círculos de calidad, se reúne un grupo de trabajo, de cinco a siete empleados y supervisores, que comparten un área de responsabilidad. Los integrantes se reúnen de manera regular (casi siempre una vez por semana, en horas de trabajo y en instalaciones de la compañía) para tratar problemas de calidad, investigar sus causas, recomendar soluciones y tomar medidas para corregirlos.

Hill y Jones, (2016, p. 8, 9 y 10), Administración Estratégica, mencionan en cuanto a calidad como confiabilidad, se dice que un producto es confiable cuando desempeña en forma permanente el trabajo para el que fue diseñado, lo hace bien y rara vez, si acaso falla o se descompone.

Según (Martínez, 2015, p. 98), Planeación Estratégica en una transición ordenada entre la posición que una organización tiene ahora y la que desea para el futuro.

Thompson et al, (2015, p. 101, 102 y 103), sostienen que el análisis FODA es una herramienta sencilla pero poderosa para ponderar las fortalezas y debilidades de los recursos de una empresa, sus oportunidades comerciales y las amenazas externas a su bienestar futuro, basar la estrategia de una empresa en su recurso competitivo más valioso y sus fortalezas de capacidad mejora la probabilidad de éxito comercial. Así mismo mencionan que una competencia es una actividad que una empresa aprendió a desempeñar con pericia; en otras palabras, una capacidad.

Stephen et al, (2015, p. 260), menciona que, para resolver problemas de calidad, sugiere los círculos de calidad, se reúne un grupo de trabajo, de ocho a diez empleados y supervisores, que comparten un área de responsabilidad. Los integrantes se reúnen de manera regular (casi siempre una vez por semana, en horas de

trabajo y en instalaciones de la compañía) para tratar problemas de calidad, investigar sus causas, recomendar soluciones y tomar medidas para corregirlos.

Definiciones de Planeación Estratégica

Martínez, (2016, p. 97), define Planeación Estratégica como la respuesta lógica a las necesidades de escudriñar un futuro incierto, complejo y cambiante.

Thompson et al, (2015, p. 22), comentan que la Visión Estratégica de una empresa define las aspiraciones de los directivos para la empresa mediante una panorámica del “lugar a donde vamos” y razones convincentes por las cuales es sensato para el negocio.

Charles y Gareth, (2016, p. 19), determinaron que la Planeación Estratégica implica poner en práctica las estrategias seleccionadas, proceso que incluye el diseño, entrega y respaldo de los productos; mejorar la eficiencia y eficacia de las operaciones, y diseñar la estructura organizacional, sistemas de control y cultura de una compañía.

Kast y Rosenzweig, (2017, p. 420), nos definen la Administración Estratégica y dicen que los administradores son los elementos centrales en el cambio organizacional, como encargados de tomar decisiones, tiene un papel activo en la tarea de prever y dar la forma al ambiente y en señalar el curso que debe de seguir la organización.

Huéramo et al, (2018), indican que Planeación Estratégica es el proceso administrativo de desarrollar y mantener una relación viable entre los objetivos recursos de la organización y las cambiantes oportunidades de mercado, Evoli J. (2001), citado por Huéramo et al (2018)

Alcántar et al, (2016,.) externalan que la Planeación Estratégica se refiere a una forma de actuar, ante una situación determinada, que elige con base a un análisis cuidadoso de las opciones que se presentan, en vez de actuar de manera impulsiva o siguiendo fórmulas conocidas.

Características que se deben de conocer para aplicar la Planeación Estratégica utilizando el análisis FODA

De acuerdo con Martínez, (2016, p. 156, 157 y 158)

Ambiente externo

Comprende lo siguiente:

Fuerzas y tendencias económicas

Un análisis de las fuerzas económicas sugiere examinar todas aquellas variables que conduzcan a establecer premisas para adoptar decisiones estratégicas, sea el producto nacional bruto, las tasas de interés, ingreso personal, balanza de pagos, moneda, banca, mercado de valores de la rama industrial, comercial o agropecuaria a que pertenece la organización, los índices de economía internacional, principalmente de aquellos países con los cuales se tienen relaciones comerciales. Igualmente es necesario tomar en cuenta las decisiones económicas del gobierno federal en sus planes de inversión, presupuesto de gasto corriente, particularmente el efecto en la actividad económica para la cual se formulan planes.

Fuerzas y tendencias sociales

Llama la atención de fenómenos como el desempleo, la drogadicción, el alcoholismo, la delincuencia, la contaminación ambiental, están destruyendo a la sociedad y que igualmente afectan a las organizaciones en su economía, en su fuerza de trabajo y la distribución de sus productos. Así, la delincuencia y el crimen aumentan los gastos por seguros, fianzas y seguridad; la drogadicción y el alcoholismo propician el ausentismo, la baja moral y los accidentes de trabajo, consecuentemente limitan la producción y la productividad; la contaminación ambiental afecta al personal, a la comunidad e impactan económicamente a las organizaciones por los recursos que deben canalizar en tecnología y dispositivos anticontaminación.

Fuerzas y tendencias políticas

Teóricamente la intervención del gobierno deriva en decisiones políticas para preservar los intereses de las mayorías, en la práctica, el alcance de sus medidas limita y condiciona las decisiones de alta dirección. Concretamente el gobierno interviene y afecta a las organizaciones por medio de las acciones siguientes:

- 1.- Por reglamentación y controles oficiales
- 2.- Como rector de la economía
- 3.- Como consumidor y proveedor de bienes y servicios

Es vital conocer la estabilidad política, la confianza en el gobierno, los cambios de funcionarios públicos, las tendencias ideológicas, se debe conocer el modelo político del país, de las instituciones públicas y aun de los políticos.

Fuerzas y tendencias tecnológicas

Los cambios e innovaciones tecnológicas también representan una fuerza de gran impacto en las organizaciones, puesto que en un momento y hasta sorpresivamente, un producto puede quedar obsoleto o acortarse su ciclo de vida, por la aparición de una nueva tecnología, misma que se pudo anticipar.

Barajas, (2015 p.37), expresa de acuerdo a la Escuela Clásica y el representante es Henry Fayol, que los administradores tiene varias funciones y una de ellas muy importante, es la de seguridad, relacionada con la protección de los bienes (instalaciones, maquinaria y equipo), así mismo de la protección y cuidado del personal en todos los aspectos y que además deben de planear, organizar, dirigir y controlar.

Munch y García, (2012, p.83 a 85), Mencionan dos premisas:

I.- Internas. Cuando se originan dentro de la empresa y pueden influir en el logro de la misión. Algunas de ellas son: variaciones en el capital, ausentismo, rotación de personal, accidentes, siniestros, innovaciones, reacciones del personal ante sistemas organizacionales, el prestigio de los jefes ante el personal, los puntos fuertes y débiles de los altos ejecutivos, de aquellos que los controlan (accionistas) y, a menudo, de los subordinados.

2.- Externas. Son factores o condiciones cuyo origen es ajeno a la empresa, pero que pueden tener efecto decisivo en el desarrollo de sus actividades y que, por lo mismo, deben de tomarse en cuenta al planear. Las premisas pueden ser:

A. De carácter político:

- . Estabilidad política del país
- . Sistema de gobierno
- . Intervención estatal en los negocios
- . Restricciones a la importación y exportación
- . Relaciones internacionales

B. De carácter legal

a) Tendencias fiscales:

- . Impuestos sobre ciertos artículos o servicios
- . Forma de pago de impuestos
- . Exenciones de impuestos
- . Impuesto sobre utilidades

b) Tendencias en la legislación

- . Laboral
- . Mejoramiento del ambiente
- . Descentralización de empresas en las zonas urbanas

c) Económicas

- . Deuda pública
- . Fenómenos inflacionarios
- . Nivel de salarios
- . Nivel de precios
- . Poder adquisitivo de la población
- . Ingreso per cápita
- . Renta nacional
- . Producto nacional bruto
- . Inversión extranjera

C) Sociales

- . Crecimiento y distribución geográfica
- . Movilidad de la población
- . Empleo y desempleo
- . Nuevas construcciones

- . Alfabetización
- . Sistemas de salubridad e higiene

- D) Técnicas
 - . Rapidez de los avances tecnológicos
 - . Cambios en los sistemas

- E) Otros factores
 - . Competencia
 - . Posición en el mercado
 - . Políticas de operación
 - . Cambios en la demanda
 - . Maquinaria y equipo disponibles
 - . Productividad e ingreso nacional
 - . Distribución del ingreso
 - . Fuentes de financiamiento
 - . Transporte
 - . Comportamiento de los consumidores
 - . Programas de investigación

Thompson et al, (2015 p.101, 102 y 103), consideran como identificar el análisis FODA.

Identificar las fortalezas internas de una empresa:

Una fortaleza es algo que la empresa hace bien o un atributo que aumenta su competitividad en el mercado. Las fortalezas de una empresa dependen de la calidad de sus recursos y capacidades. El análisis de recursos y capacidades es una manera en que los administradores evalúen la calidad con objetividad. Una capacidad que no sea bastante fuerte para generar una ventaja sustentable sobre los rivales puede permitir no obstante una serie de ventajas temporales si se usa como base para entrar en un nuevo mercado o segmento de mercado. Un grupo de recursos que no iguale los de los mejores competidores aún puede permitir que una empresa compita con éxito contra los segundos lugares.

Identificar debilidades internas en una empresa:

Una debilidad, o deficiencia competitiva, es algo de lo que la empresa carece o realiza mal (comparación con los demás), o una condición que la coloca en desventaja en el mercado. Las debilidades internas de una compañía se relacionan con, 1). Habilidades, experiencia o capital intelectual inferiores o sin experiencia en áreas competitivamente importantes del negocio, 2). Deficiencias de activos físicos, organizacionales o tangibles competitivamente importantes, o 3). Falta o deficiencia de capacidades en áreas fundamentales. Las debilidades de una empresa son, de este modo, fallas que representan pasivos competitivos, que casi todas las empresas tienen de una u otra forma.

Identificar las oportunidades de una empresa:

La oportunidad comercial es un factor en la elaboración de la estrategia de una empresa. De hecho, los administradores no pueden idear una estrategia adecuada para la situación de la empresa sin identificar primero sus oportunidades comerciales y evaluar el crecimiento y potencial de ganancias que implica cada una. Según las circunstancias prevalentes, estas oportunidades son plenas o escasas, fugaces o duraderas, y varían de muy atractivas (que sin duda deben perseguirse), más o menos interesantes (crecimiento) y beneficios potenciales discutibles) a no adecuadas (porque no corresponden a las fortalezas de recursos y capacidades de la compañía.

Identificar las amenazas de una empresa

Las amenazas externas tal vez no representen más que un grado moderado de adversidad (toda la empresa enfrenta algunos elementos amenazadores en el transcurso de sus negocios) o quizá sean tan alarmantes que ensombrezcan la situación y perspectivas de la compañía. En contadas ocasiones las sacudidas del mercado generan una amenaza de muerte súbita que lleva a una empresa a una crisis y a una batalla por su supervivencia.

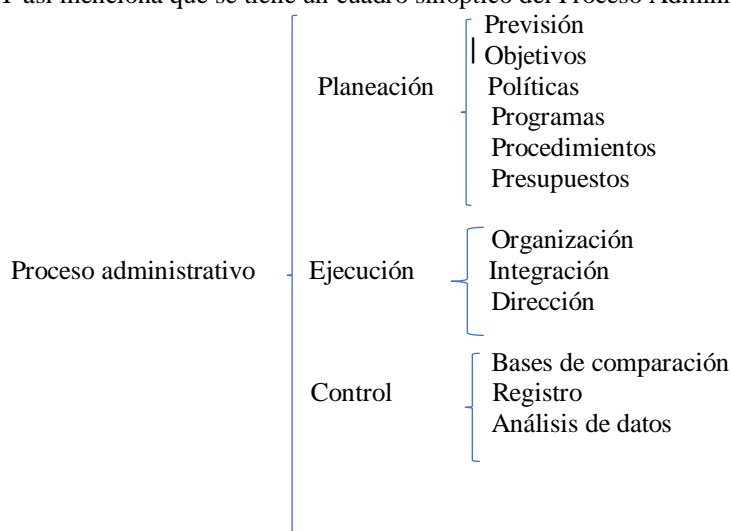
III. MÉTODO O METODOLOGÍA

Revisado lo anterior, primero consideramos el Proceso Administrativo y en seguida integraremos una matriz del análisis FODA, para la Facultad de Agrobiología “Pdte. Juárez”

Diagnostico interno

De acuerdo a la SEP, (2015, p. 40), indica que la administración es una técnica para dirigir óptimamente y en forma coordinada los recursos que se tiene para alcanzar los objetivos establecidos de una empresa cualquiera.

Y así menciona que se tiene un cuadro sinóptico del Proceso Administrativo, SEP, (2015, p. 42).



Planeación

Previsión: Realizar un inventario, de los recursos materiales, humanos y económicos, con el objeto de conocer que se tiene y que hace falta.

Objetivos: Hacer un uso eficiente de todos factores de la producción como son el personal, los bienes materiales y económicos asignados y obtenidos, además de preparar estudiantes de calidad.

Políticas: El respeto al contrato colectivo, ley orgánica y demás normas que rigen a nuestra UMSNH.

Programas: Elaborar un plan de actividades, tanto de docentes, alumnos y personal que apoya en el funcionamiento de la Facultad de Agrobiología “Pdte. Juárez”

Procedimiento: Respetar los protocolos existentes y elaborar los que sean necesarios como pueden ser en cuanto a ingreso de docentes, personal de apoyo, estudiantes y público en general a la facultad de Agrobiología “Pdte. Juárez”, de seguridad de los bienes materiales y personal, de prácticas profesionales y que sean necesarios.

Presupuestos: Efectuar un cálculo del dinero que se requiere en forma anual y en forma eficiente.

Ejecución

Organización: Revisar el organigrama y nombrar las áreas necesarias.

Integración: Poner en correspondencia, desde secciones y salones de alumnos, marcadores, proyectores, nombramientos de profesores, para que de esta forma puedan realizar la docencia en forma eficiente.

Dirección: Se utilizará el perfil y la autoridad que otorga el Honorable Consejo Universitario, se tendrá una comunicación constante con docentes, alumnos y personal de apoyo, se estimulará a los docentes, alumnos y personal de apoyo, desde un reconocimiento verbal o de saludo, así mismo una felicitación en su onomástico o cumpleaños, un reconocimiento por escrito y de ser posible económico.

Toma decisiones: Siempre se tomarán en forma racional, es decir respetando la normatividad de la UMSNH y con la aplicación de un criterio científico.

Control

Registros: Se anotarán las actividades realizadas

Comparación: Se comparan con las programadas

Análisis de variaciones: Si existes desviaciones, se tomarán las medidas necesarias

Lo anterior considera los factores de la producción de una empresa y se refiere a:

Recurso humano: Se refiere a los docentes, empleados y alumnos

Recurso Económico: El recurso asignado por la UMSNH el cual debido a los problemas económicos actuales es bajo.

Recurso Material: Es la infraestructura que posee y se refiere a: once laboratorios, seis construcciones para la enseñanza, tres invernaderos, una biblioteca, un espacio para presentación de eventos diversos, un auditorio para eventos mayores, instalaciones donde se ubica la dirección, instalaciones con cubículos para los docentes, un espacio para el área de computó, una cafetería y un rancho de 32-00-00 para las prácticas de los alumnos y la siembra de diversos cultivos para la obtención de ingresos externos.

Recurso Natural: En el rancho cuenta con el agua suficiente para la manutención del ganado que posee y para el riego de diversos cultivos cíclicos que se puedan establecer, la cantidad de lluvia recibida cada ciclo es la normal, no afecta para nada el funcionamiento de la facultad de agrobiología, así mismo el granizo, vientos huracanado, la A.S.N.M., las bajas temperaturas no afectan.

Actualmente la Facultad de Agrobiología da servicio alrededor de 2,500 alumnos.

Cuiris et al, (2011-2020) y Thompson et al, (2015, p. 104) proponen las siguientes tablas para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la Facultad de Agrobiología "Pdte. Juárez".

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

SEP, (2015, p. 42), nos muestra que se debe de establecer un Proceso Administrativo, con la finalidad de considerar una Administración más eficiente, y de acuerdo a lo ya descrito, consideramos y estamos de acuerdo y aplicaremos un Proceso Administrativo, con el objeto de poder desarrollar una administración más eficiente.

Thompson et al, (2015, p. 105), establecen que el análisis FODA implica más que la elaboración de cuatro listas; sus dos partes más importantes son llegar a conclusiones a partir de sus listas sobre la situación general de la empresa y convertirlas en acciones estratégicas para que la estrategia se ajuste mejor a las fortalezas de recursos y las oportunidades de mercado, para corregir las debilidades importantes y para defenderse de las amenazas externas.

Considerando lo que dicen (Thompson et al, 2015, p. 105), que la base para generar una estrategia son las fortalezas y considerar sus oportunidades. Para la Facultad de Agrobiología "Pdte. Juárez", coincidimos completamente en lo anterior, y se aplicara en el corto y largo plazo, por lo que es importante concluir con lo siguiente:

- 1.- Lograr la reacreditación en 2023, cumpliendo con las recomendaciones emitidas por el COMEAA, para la obtención de más recursos y conservar la calidad.
- 2.- Generar ingresos económicos externos considerando: Los invernaderos, laboratorios, el rancho de la Facultad de Agrobiología, Congresos, Talleres, Cafetería, Diplomados, Cursos o Prestación de Servicios Especializados de Calidad.
- 3.- Nombrar un coordinador por cada orientación, posgrado, laboratorios, invernaderos, rancho y del salón de cómputo.
- 4.- Actualizar el programa de estudios, y con énfasis en las orientaciones de Bosques y Zootecnia.
- 5.- Contratar profesores con un alto perfil académico en cada área
- 6.- Generar protocolos de seguridad para el ingreso a la Facultad de: Profesores, empleados, alumnos y público en general, de limpieza total en toda la Facultad de Agrobiología y la seguridad de los activos materiales de la misma.
- 7.- Respetar la normatividad que rige a la UMSNH
- 8.- Coordinar que las actividades que realicen los profesores, empleados y alumnos, se realicen utilizando la eficiencia.
- 9.- Se debe de hacer un uso total de austeridad de los recursos económicos tanto de los asignados por la UMSNH, como de los ingresos externos, así como la rendición de cuentas.
- 10.- Se deben de gestionar materias definitivas para que los profesores de asignatura, logren su tiempo completo o plazas de tiempo completo con requisitos especiales.
- 11.- Generar nuevas orientaciones, como puede ser agronegocios
- 12.- Procurar investigaciones, en los cultivos en donde se detecten problemas de plagas o enfermedades, manejo y de baja rentabilidad, en varias partes del estado de Michoacán o del país.
- 13.- Mejorar la parte cultural y deportiva
- 14.- Coordinarse con el secretario (a) Seccional de Agrobiología del SPUM o con quien corresponda de la UMSNH para conseguir cursos que ayuden a los profesores y empleados a cumplir más satisfactoriamente con sus actividades sustantivas.
- 15.- Considerar todo el empeño posible para que los egresados obtengan una educación de calidad y reciban todos los apoyos a los que tienen derecho.
- 16.- Cuidar la seguridad médica, de quienes no la tengan como pueden ser profesores, empleados y alumnos, gestionando ante quien corresponda.
- 17.- Gestionar un posgrado propio de la Facultad de Agrobiología, para darle más presencia a nivel nacional.

- 18.- Tramitar ante quien corresponda la construcción de nuevas aulas (las actuales son insuficientes) y los laboratorios correspondientes para cumplir con el propósito de calidad.
- 19.- Atender todas las actividades que se realizan en la Facultad de Agrobiología “Pdte. Juárez” con eficiencia en tiempo y forma.
- 20.- Iniciar las gestiones necesarias para que la Facultad de Agrobiología “Pdte. Juárez” se ubique a nivel internacional.
- 21.- Mediante reuniones aumentar los convenios con los sistemas producto agropecuario, con el objetivo de realizar investigaciones y capacitaciones en beneficio de los productores, así mismo para la contratación de nuestros egresados.
- 22.- Gestionar para que en forma permanente funcione un patronato de la Facultad de Agrobiología “Pdte. Juárez”
- 23.- Aplicar el Proceso Administrativo

V. OTROS APARTADOS O SECCIONES

Análisis FODA, de la Facultad de Agrobiología “Pdte.” Juárez

1.- Docencia, Organización Académica y Oferta Educativa			
Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
La estructura organizacional de la DES favorece el trabajo académico colectivo, armónico y de respeto. (F1)	Los nombramientos de algunos responsables y/o coordinadores son honorarios (D1)	Gestionar descargas académicas para coordinadores que son PA sindicalizados (O1)	Renuncia a las comisiones, por tener que cumplir con otras actividades ajenas a la DES (A1)
PE Acreditado al 2023. (F2)	Mejorar y adecuar la infraestructura, servicios a estudiantes, y procedimientos internos (D2)	Acceder a mejores recursos económicos, incluyendo la integración definitiva de un Patronato. (O2)	Apoyo económico institucional insuficiente, para el cumplimiento de las actividades (A2)
Reglamentación interna actualizada y perfectible (F3)	Vigilancia, para el cumplimiento de la normatividad (D3)	Creación de un programa de evaluación y seguimiento (O3)	No alcanzar la reacreditación en 2023 (A3)
Contar con cinco orientaciones (F4)	Baja matrícula en Zootecnia y Bosques (D4)	Creación de otras ofertas educativas. (O4)	Escasa oportunidad laboral en Zootecnia y en Bosques (A4)
Carrera de Ingeniero Agrónomo de mayor demanda en Michoacán (F5)	El 80 % de matrícula se concentra en (Parasitología, Fruticultura y Fitomejoramiento) (D5)	Replantear la pertinencia de las orientaciones de Zootecnia y Bosques (O5)	Extinción natural las orientaciones de Zootecnia y Bosques y que los estudiantes se decidan por otras opciones en otras DES (A5)
Plan de estudios y modelo académico actualizado y aprobado por H. Consejo Universitario (F6)	Profesores de tiempo completo y Profesores de Asignatura insuficientes, para cubrir la matrícula. (D6)	Contratación de materias definitivas para que los profesores de asignatura alcancen el tiempo completo (O6)	Apertura de carreras afines, con cercanías geográficas (A6)

Fuente: Propia

Tabla 1

2.- Estudiantes y Egresados			
Incremento de matrícula y eficiencia terminal, los últimos 10 años (F7)	Actualizar el programa de vinculación de la DES con los egresados (D7)	Mejorar la relación con los principales sistemas producto de exportación (O7)	Disminución a la oferta laboral, debido a la falta de apoyo al campo (A7)
Contar con apoyos para los estudiantes: becas, servicio médico IMSS, alberges estudiantiles (F8)	La evaluación del aprendizaje se orienta más al conocimiento teórico y poco en las habilidades prácticas (D8)	Fortalecer la oferta educativa existente mediante el servicio social, prácticas profesionales e instancias nacionales e internacionales (O8)	La incorporación de agrónomos extranjeros y nacionales certificados al mercado nacional (A8)
Reconocimiento social local, estatal, nacional y de asociaciones de diversos sistemas producto (F9)	Solo se tiene convenios con 3 de los principales Sistemas Producto (D9)	La demanda y apoyos gubernamentales de los productos agropecuarios (O9)	Cambio de Gobierno Estatal 2021 (A9)
La ubicación geográfica y estratégica de la DES con las principales regiones agropecuarias y forestales de diversos sistemas producto (F10)	Inequidad de las visitas de los estudiantes a las diferentes regiones agropecuarias y forestales (D10)	Contar con un rancho y áreas cercanas para el desarrollo de prácticas de campo (O10)	La creación de Campus regionales y el proyecto de Universidades físicas y virtuales de la SEE (D10)

La distribución natural de los egresados en el país (F11)	Generar bolsa de trabajo para los egresados (D11)	Estableciendo convenios de colaboración (O11) y mediante las prácticas profesionales (12)	Competencia por los espacios laborales con egresados de otras DES (A11) y sobreoferta del mercado profesional Agronómico (A12)
---	---	---	--

Fuente: Propia

Tabla 2

3.- Personal Académico			
68.63 % de los profesores con posgrado (45 % doctorado y 55 % maestría (F12)	Falta de actualizar las academias por asignatura o por áreas del conocimiento para mejora de programas de estudios (D12)	La posibilidad de acceder a programas federales (O13)	La generación de Universidad Virtual y Campus regionales (A13)
El 80 % de los PTC con perfil PRODEP (F13)	Escala media de profesores con perfil PRODEP (D13)	Apoyos externos para el mejoramiento del profesorado (estímulos, estancias) (O14)	Otras ofertas educativas que en los últimos años se ofrecen en carreras profesionales afines (A14)
Integración de los PTC en Cas, con líneas definidas para la generación y aplicación del conocimiento (F14)	Bajo número de investigadores en el SNI (14.28%) y en proyectos interinstitucionales (D14)	Participación en redes con otras universidades nacionales e internacionales (O15)	La no consolidación de los Cas (A15)
Se cuenta con una experiencia de 63 años en el ámbito académico (F15)	Menos del 50% de los PTC integrados en Cas y con proyectos de investigación en desarrollo (D14) Escasa participación entre los Cas registrados (D15) Poca participación de los Cas en redes nacionales e internacionales (D16) La movilidad de profesores para estancias cortas es nula o muy baja (D17) Escasa productividad en recursos didácticos para el aprendizaje (D18) Miembros del personal académico en edad jubilatoria (D19) Falta de promoción de estancias de investigación, sabáticos y posdoctorados de PTC (D20)	Contratación de personal de acuerdo a los lineamientos de promoción (O16) Establecer convenios con otras IES, para el desarrollo de foros académicos y de investigación (O17) Promoción del personal, participación en la beca al desempeño y perfil PRODEP (O18) Apoyos por parte de la UMSNH para estudios de posgrado (O19) Gestionar apoyos adicionales para el desarrollo de la DES, debido a que se tiene la certificación (O20)	Que no se logre la reacreditación en el 2023 (A16)

Fuente: Propia

Tabla 3

4.- Investigación y Posgrado			
Participación en el Programa entre Instituciones de Maestría de Ciencia Biológicas reconocido por el PNPC (F16)	Falta de un programa de Maestría de la Facultad (D21)	Establecimiento de convenios de colaboración con entidades académicas y de investigación en el sector productivo (O21) Se cuenta con la infraestructura para el desarrollo del posgrado en la DES (O22)	Que los productores u otras Instituciones generen sus propias investigaciones (A17)
Líneas de investigación definidas para la generación del conocimiento (F17)	Generación de líneas de investigación para las cinco orientaciones de la DES (D22)	Participar en convocatorias de diferentes instancias del sector agropecuario y forestal para obtener financiamiento de proyectos (O23)	Falta de recursos externos (A18)
Contar con un campo experimental para el establecimiento y desarrollo de tecnologías (F18)	Recursos bibliográficos y científicos insuficientes (D23)	Gestionar la adquisición de textos actuales y suficientes (O24)	No tener una biblioteca certificada (A17)
Pertinencia de la investigación con el proceso de (E-A) (F19)	Escaso personal involucrado (D24)	Otras líneas de generación y aplicación del conocimiento (O25)	No lograr la reacreditación en el 2021 y falta de recursos externos (A18)

Fuente: Propia

Tabla 4

5.- Difusión Cultural, Vinculación y Extensión			
Existencia se convenios con asociaciones de productores de diversos sistemas producto (F20)	Falta un reglamento para fomentar la relación con los productores del campo (D25)	Posibilidad de convenios de colaboración con entidades académicas, investigación y del sector productivo (O26)	Otras ofertas educativas que se vinculan con mayor eficiencia en el entorno de la DES (A19)
Desarrollo de congresos, diplomados de calidad, cursos y talleres para los productores y técnicos, dan mayor presencia a la DES (F21)	Sin un programa formal de cursos de educación continua (D26)	Diagnóstico de necesidades específicas de capacitación, para contar con un programa que cubra los requerimientos (O27)	La capacitación sea desarrollada por otra instancia, que limite la generación de recursos propios (A20)
Se cuenta con un grupo musical (F22)	Diversificación de actividades culturales y deportivas (D27)	Participar en eventos y torneos convocados por instancias externas (O28)	Pérdida de valores sociales y de una formación integral del profesionista (A21)
		Contacto permanente con asociaciones de productores agropecuarios y forestales (O29) Unidad de transferencia de tecnología (O30) Conformación de una incubadora de empresas rurales (O31)	

Fuente: Propia

Tabla 5

6.- Gestión, Normatividad y Planeación Administrativa			
Sistema administrativo profesional moderno (F23)	Incumplimiento de la norma y falta de código de ética (D28)	Creación de un comité de seguimiento, evaluación, actualización y modernización de la normatividad de la DES (O32)	Reestructuración y aplicación de la reforma administrativa universitaria (A22) Suspensión de actividades (A23)
Recursos en espacios físicos y equipamiento suficientes (F24)	Actualización del Manual de funciones (D29) Formular e implementar un programa de mejora continua (D30)	Elaboración de un clima organizacional, catálogo de puestos, manuales de puestos (O33)	No obtener la reacreditación en 2023 y falta de recursos externos (A24)
Cohesión gremial y creciente vocación por la profesionalización del personal administrativo (F25)	Falta de personal en algunas áreas administrativas, intendencia y vigilancia (D31)	Programa de apoyos con recursos extraordinarios e incremento de su movilidad (O34)	Limitada apertura de nuevas plazas por falta de recursos (A25)
	Presupuesto insuficiente y bajo nivel de captación de recursos propios (D32) Falta de programas productivos en área de oportunidad (Rancho, laboratorios e invernaderos (D33)		
	Mayor infraestructura para investigación (D34)		
	Coordinación del salón de cómputo (D35)		
	Sistema de abastecimiento propio y oportuno de materiales e insumos (D36)		
	Rehabilitación del cerco perimetral de la DES (D37)		
	La seguridad de los recursos humanos y materiales (D38)		
	Se carece de vehículos para las actividades académicas (D39)		

Fuente: Propia

Tabla 6

TRABAJOS CITADOS

- [1]. Alcantar H.C., Alcantar H.J. y Ayala G.S., (2016), *La Planeación Estratégica y Financiera en la Empresa*, noviembre de 2016, Congreso Internacional de Contabilidad y Administración. UMSNH. México.
- [2]. Barajas M.J., (2015), *Curso Introductorio a la Administración*, México, Editorial Trillas. 5rd.
- [3]. Charles W.L.H. y Gareth R. J. (2016), *Administración Estratégica*, México, Editorial Mc Graw Hill, México, décima edición.
- [4]. Cuiris P.H., Gómez Ch..J.L., García S.J.J., Paleo A.S., Gutiérrez C.M. y Rivas V.R., *Comisión de Planeación (2011-2020), Plan de Desarrollo 2011-2020 de la Facultad de Agrobiología "Pdte. Juárez"* UMSNH. México.
- [5]. Martínez V.F., (2015), *Planeación Estratégica Creativa*, México, Editorial pac, 12ª Edición.

- [6]. Huéramo R.J.C., Mejía M.M. y Zamudio F.A., (2018), *La Planeación Estratégica y los Programas de Mejora Continua, Elementos para el Desarrollo de las Organizaciones Altamente Competitivas*. Congreso Internacional de la Facultad de Contabilidad y Administración UMSNH (2018), Morelia, Michoacán.
- [7]. Kast E.F. y Rosenzweig E.J., (2017), *Administración de las Organizaciones, Enfoque de Sistemas y de Contingencias*, México, Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición.
- [8]. Monks. G. J. (2016), *Administración de Operaciones*, México, Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición.
- [9]. SEP, 2015, *Guía de Planeación y Control de las Actividades Agrícola*, México, Fondo de Cultura Económica. 5rd.
- [10]. Stephen P. Robbins, Mary Cutler, Joseph J. Martocchio y Lori K. Long. (2018). *Administración*. México: Pearson. 13ed.
- [11]. Thompson, Artur A., Gamble John E. Peterf y Margaret A., (2015). *Administración Estratégica, Teoría de Casos*. México: Mc Graw-Hill Interamericana. 19ed.
- [12]. <http://oferta.unam.mx/ingenieria-agricola.html> de fecha 14 de marzo de 2020
- [13]. <https://universidadesdemexico.mx/universidades/universidad-autonoma-chapingo/licenciatura-en-agronomia-en-horticultura-prottegida> de fecha 14 de marzo de 2020.
- [14]. <https://web.chapingo.mx/> de fecha 14 de marzo de 2020